

PRONUNCIAMIENTO “CERO TOLERANCIA A LA VIOLENCIA LABORAL EN LA UTHH”

La Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense, con fundamento en lo dispuesto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia; Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; Constitución Política del Estado de Hidalgo; Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo; Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Hidalgo; Ley para Prevenir, Atender, Eliminar y Sancionar la Discriminación en el Estado de Hidalgo; y en observancia a lo dispuesto en la Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015; Código de Ética de la Administración Pública del Estado de Hidalgo, al artículo 14 del Protocolo Cero para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y/o Laboral y Hostigamiento Sexual y/o Laboral en la Administración Pública del Estado de Hidalgo.

CONSIDERANDO

PRIMERO. - Que el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia constitución y en los tratados internacionales de los que México es parte.

SEGUNDO: Que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así como la obligación de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

TERCERO: Que el artículo 4° de nuestra Carta Magna establece la igualdad entre hombres y mujeres.

CUARTO: Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Bélem do Pará), son los instrumentos internacionales firmados por México más importantes para garantizar el derecho de las mujeres a la igualdad, la no discriminación y a una vida libre de violencia.

QUINTO: Que el Acoso sexual y/o laboral y el hostigamiento sexual y/o laboral, son manifestaciones de violencia que derivan en sanciones de carácter laboral, penal y administrativo; y que al ser actos que, generalmente, suceden en lo privado, el dicho de las presuntas víctimas constituye prueba preponderante de lo narrado.

SEXTO: Que las personas que conformamos el servicio público tenemos la responsabilidad de trabajar con pasión y dedicación para servir a la sociedad y, al mismo tiempo, poseemos la obligación ética de ser portavoces de la integridad, la igualdad y no discriminación, la cultura de la legalidad y del respeto por los derechos humanos.



SÉPTIMO: Que el combate a la corrupción, la impunidad, la violencia, desigualdad y discriminación requiere de un compromiso frontal y permanente, que sólo será posible si eliminamos de nuestro entorno todas las conductas que transgreden la integridad y la dignidad de las personas.

OCTAVO: Que el acoso sexual y/o laboral y el hostigamiento sexual y/o laboral, son conductas que laceran gravemente la dignidad de las personas, siendo las mujeres las más afectadas por estas formas de violencia. Estas prácticas no son manifestaciones nuevas, forman parte de un problema estructural de discriminación, sustentadas en los estereotipos de género de una cultura discriminatoria.

Es la motivación para que la **Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense**, realice el pronunciamiento de:

“CERO TOLERANCIA A LA VIOLENCIA LABORAL”

(acoso sexual y/o laboral, violencia física, hostigamiento sexual y/o laboral)

En ese contexto, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia, define a la **Violencia Laboral** o docente como la que se “ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima, ó a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género”.

El mismo instrumento define al **hostigamiento sexual** como el “ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”.

Así mismo define al **acoso sexual** como “una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”.





SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LA
HUASTECA HIDALGUENSE
Organismo Descentralizado de la Administración Pública Estatal



**Secretaría de
Educación Pública**
Hidalgo crece contigo



Ante esta realidad, la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense, hace explícito su pronunciamiento de **“CERO TOLERANCIA A LA VIOLENCIA LABORAL”** (acoso sexual y/o laboral, violencia física, hostigamiento sexual y/o laboral).

De forma enunciativa, más no limitativa, en esta institución están prohibidas las siguientes conductas:

- Expresar insultos, gritos, humillaciones, amenazas, descalificaciones.
- Manifestar indiferencia, marginación, rechazo, menosprecio.
- Sobrecargar de tareas ó dejar sin ninguna tarea al personal.
- Juzgar de manera destructiva el desempeño laboral.
- Negativa para proporcionar materiales e información indispensable para el cumplimiento del trabajo.
- Negativa injustificada para otorgar permisos y licencias.
- Negativa injustificada para el disfrute de los derechos previstos en los Lineamientos para el Fortalecimiento del Proceso Académico-Administrativo.
- Sancionar injustificadamente.
- Tocamientos, abrazos, besos, manoseos, jaloneos, empujones, golpes.
- Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.
- Condicionar la permanencia del empleo o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- Expresar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de un medio de comunicación.
- Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos ó a través de los movimientos del cuerpo.
- Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas, ni solicitadas por la persona receptora.



www.hidalgo.gob.mx www.uthh.edu.mx
www.facebook.com/uthh.huejutla

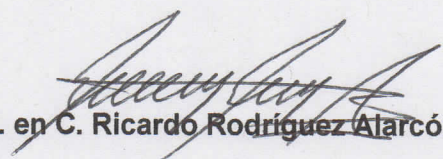
Carr.Huejutla Chalahuiyapa s/n, Col. Tepoxteco, Huejutla de Reyes, Hgo. C.P. 43000

[Handwritten signature]

La comisión de estas conductas, así como la omisión del actuar por parte de las y los servidores públicos de la UTHH configuran responsabilidades de distinta naturaleza, por ello se **exhorta a todas las personas que laboramos en la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense para cumplir con el compromiso ético y jurídico de conducirnos bajo los principios de igualdad y no discriminación.**

Así mismo, la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense suscribe este compromiso para erradicar las conductas de violencia laboral (acoso sexual y/o laboral, violencia física, hostigamiento sexual y/o laboral). Para ello, contamos con la **Comisión Ombudsperson** y el **Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la UTHH**; para prevenir y canalizar conforme a derecho a las personas que así lo soliciten. También tenemos el firme compromiso de implementar el Protocolo Cero para la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o laboral y actos de discriminación y/o violencia laboral y hostigamiento sexual y/o laboral en la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense; y el Protocolo para recepción y atención de denuncias sobre los incumplimientos al Código de Ética de la Administración Pública del Estado de Hidalgo y al Código de Conducta de la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense.

Huejutla de Reyes, Hgo., a 8 de septiembre de 2020



M. en C. Ricardo Rodríguez Alarcón
Rector