

Pronunciamiento de "**Cero Tolerancia**" a las conductas de hostigamiento sexual, laboral y acoso en sus distintas variantes, pero particularmente en lo laboral y sexual, así como a la violencia y de discriminación en la Universidad Tecnológica de Izúcar de Matamoros.

Con fundamento en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, "Convención Belem Do Para"; el Acuerdo por el que se emite el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Puebla, publicado en el Periódico Oficial del Estado número 11, tomo DXL, Octava Sesión de fecha 17 de abril de 2020; artículo 12 del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; artículo 1, 2, 3, 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; para fortalecer la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres como lo marca la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; así como La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación; Artículo 04 del decreto de creación de la **Universidad Tecnológica de Izúcar de Matamoros**.

Considerando

- A) Que, bajo los principios derivados de nuestra Carta Magna, la cual establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como eliminar cualquier acto de discriminación, y que, si bien las violaciones de los derechos humanos afectan tanto a los hombres como las mujeres, su impacto varía de acuerdo con el sexo de la víctima.
- B) Que, la mayoría de las lesiones de los derechos de las mujeres y de las discriminaciones y abusos de los que son objeto se deben específicamente a su condición de mujer, a pesar que existen factores como la clase social, la preferencia sexual, las discapacidades y las afiliaciones políticas y religiosas, que inciden en la victimización de la población femenina, en general toda agresión perpetrada contra una mujer tiene alguna característica que permite identificarla como violencia de género.
- C) Que se entiende por violencia de género el ejercicio de la violencia que refleja la asimetría existente en las relaciones de poder entre varones y mujeres, y que perpetúa la subordinación y desvalorización de lo femenino frente a lo masculino.
- D) Que a lo largo de la historia, las distintas formas de violencia se han manifestado en las sociedades como producto de la dominación que determinados sectores o grupos ejercen sobre otros.
- E) Que el Gobierno del Estado de Puebla está comprometido en garantizar un clima laboral y un ambiente libre de violencia de género, y como parte de estas acciones expidió el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Puebla, así como el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del

Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, con estos instrumentos normativos se garantiza que en los entes de la Administración Pública Estatal no están permitidas las conductas que puedan atentar contra la dignidad o menoscabo de los Derechos Humanos de las personas sin importar la relación que guarden con estos, es decir servidores públicos, usuarios, proveedores, etc.

Por lo anterior, la **Universidad Tecnológica de Izúcar de Matamoros**, en un esfuerzo por fomentar el respeto a los Derechos Humanos, la convivencia fraterna, el aprecio y respeto por la diversidad cultural y la dignidad de las personas, en este año, inicio los tramites, con el firme propósito de favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores, de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, cuyos principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

En este tenor, la Universidad Tecnológica de Izúcar de Matamoros, como Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública del Estado de Puebla, fue creada para preparar profesionales con una sólida formación científica, tecnológica y en valores, conscientes del contexto nacional e internacional, en lo económico, político, social, del medio ambiente y cultural.

Bajo este contexto, esta casa de estudios está comprometida con erradicar todo tipo de conductas de hostigamiento sexual, laboral y acoso en sus distintas variantes, pero particularmente en lo laboral y sexual, así como a la violencia y de discriminación, ya que estas conductas son un problema social que afecta principalmente al género femenino y a personas que pertenecen a grupos vulnerables impidiéndoles su desarrollo, violando su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral.

Tomando en cuenta que el problema tiene relación directa con los roles que se atribuyen a las personas en la vida social y económica y que afecta directa o indirectamente a personas que pertenecen a grupos vulnerables, es necesario el presente pronunciamiento de:

CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, LABORAL Y ACOSO EN SUS DISTINTAS VARIANTES PERO PARTICULARMENTE EN LO LABORAL Y SEXUAL, ASI COMO A LA VIOLENCIA Y A LA DISCRIMINACIÓN, EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE IZÚCAR DE MATAMOROS

“Sin distinción de su nivel jerárquico del personal, de la calidad de estudiante de TSU o de licenciatura que tenga o de la relación contractual que tuviera con la Universidad, se comprometen a la **Cero tolerancia** a las conductas de hostigamiento laboral, sexual y de acoso en sus distintas variantes, como acoso laboral o mobbing, acoso escolar o bullying, ciberacoso o ciberstalking, pero particularmente el acoso sexual, así como a toda forma de violencia contra mujeres y hombres, o cualquier acto de discriminación que atente contra la dignidad e integridad de las personas”.

La **Universidad Tecnológica de Izúcar de Matamoros**, condena toda conducta que transgreda la integridad y la dignidad de las personas, particularmente que lesionen a las mujeres, por lo cual adquiere el compromiso de adoptar políticas y medidas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia, hostigamiento sexual, laboral y acoso en sus distintas variantes pero especialmente el laboral y sexual, así como actos de discriminación, lo anterior con el objetivo de asegurar condiciones de igualdad entre las personas. Asimismo, se asumen los compromisos para las sanciones correspondientes, que permitan erradicar este tipo de conductas reprochables.

Es necesario tener en cuenta lo que señala la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su Artículo 13, 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. Mientras que, el **acoso sexual** es 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.

Por su parte, la Ley De Desarrollo Constitucional Para La Igualdad De Género Y Acceso A Una Vida Libre De Violencia Para Las Mujeres en su Artículo 49, señala que los tipos de violencia contra las mujeres son: fracción V.- Violencia sexual.- Es todo acto sexual o la tentativa de consumarlo bajo coacción, acoso, hostigamiento o abuso, comentarios sexuales no deseados, las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una mujer mediante coacción, denigrándola y concibiéndola como objeto, con independencia de la relación del agresor con la víctima, en cualquier ámbito.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, nos define los actos discriminatorios en su Artículo 4, mencionando que para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

De forma enunciativa, más no limitativa, en esta Institución están prohibidas las conductas que vulneran la Regla de "comportamiento digno" de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, previsto del Acuerdo por el que se emite el Código De Honestidad Y Ética De Los Servidores Públicos de la Administración Pública Del Estado De Puebla, las conductas siguientes:

- I. Acoso Sexual.- En el ámbito laboral se requieren relaciones interpersonales de respeto y cordialidad, cualquier relajamiento de la disciplina altera la vida institucional, los resultados y el orden moral, por tanto, ninguna persona, cualquiera que sea su

jerarquía o condición laboral, podrá intimidar, hostigar o tratar de forzar a otra, para establecer una relación sexual obligada o condicionada.

- II. Abuso de Autoridad.- Ningún servidor público del rango que sea, investido de autoridad administrativa o política, podrá denigrar, segregar, privar de sus derechos o despojar a otro servidor público de menor rango, por motivos de simpatía u otros, toda vez que la jerarquía laboral deberá ser empleada para procurar relaciones dignas en el desempeño laboral.
- III. Discriminación.- Será castigada cualquier actitud del servidor público que propicie: distinción, exclusión o preferencia, con base en motivos de raza, color, religión, género o posición política.
- IV. Prepotencia.- Es una actitud de dominio asociada a la soberbia, que generalmente deriva en mal trato hacia otro servidor público o el ciudadano, es una falta administrativa que afecta la calidad del servicio público, y que por tanto será sancionada por las instancias administrativas.

La realización de estas conductas, así como la omisión del actuar por parte de las autoridades responsables, configura sanciones de distinta naturaleza. En este tenor, se hace un exhorto a todas las personas que integramos esta Universidad, incluyendo a todo el personal, **comunidad estudiantil** y personal sin nombramiento, como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, para cumplir con el compromiso ético y jurídico de conducirnos bajo los principios de igualdad, no discriminación y comportamiento digno.

Asimismo, la **Universidad Tecnológica de Izúcar de Matamoros**, suscribe el compromiso activo para erradicar todas las conductas, hostigamiento sexual, laboral y acoso en sus distintas variantes pero especialmente el laboral y sexual, así como actos de discriminación o cualquier forma de violencia; por ello, contamos con un Comité de igualdad laboral y no discriminación conforme a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, del mismo modo contamos con un Procedimiento para la atención de casos de hostigamiento laboral, sexual y acosos, particularmente el sexual y laboral, así como en contra de actos de discriminación en la Universidad, para prevenir, atender y canalizar a las personas que así lo soliciten.

Además, tenemos el firme compromiso de implementar el *“Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, dirigido a las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Puebla”*, bajo los principios de perspectiva de género; pro persona; confidencialidad; presunción de inocencia; prohibición de represalias y no re victimización; y aquellos descritos en el numeral 7 del referido Protocolo, **en este mismo orden de ideas, se ha ampliado dicho protocolo para atender actos de discriminación.**

En este sentido, la **Universidad Tecnológica de Izúcar de Matamoros** se compromete a diseñar e implementar campañas de difusión en materia de prevención del hostigamiento sexual, laboral y acoso en sus distintas variantes, pero especialmente el laboral y sexual, así como cualquier forma de violencia y la no discriminación; programas de sensibilización, capacitación y profesionalización en la materia, así como actividades de educación, formación y difusión orientadas a crear una Cultura de Paz y Derechos Humanos, con perspectiva de género, interculturalidad e interseccionalidad, y difundir información accesible de interés sobre el tema, entre otras estrategias y acciones.

Atentamente

Izúcar de Matamoros, Puebla a 05 de agosto de 2021

“Excelencia Universitaria, Fortaleza de México”

MTRO. MARGARITO BARBOZA CARRASCO
Rector