



Mecanismos y Regularizaciones para Prevenir, Atender y Sancionar Prácticas de Discriminación y Violencia Laboral en la UT del Usumacinta.

I. OBJETIVOS.

- 1) Proporcionar al personal de la UT del Usumacinta los medios necesarios para denunciar cualquier conducta o factores de riesgo de hostigamiento, acoso sexual, acoso laboral y cualquier conducta de discriminación.
- 2) Diseñar, implementar y consolidar un mecanismo para prevenir, atender y dar seguimiento a las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral y conductas de discriminación, con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de un clima laboral incluyente y de respeto mutuo entre las y los trabajadores de la UT del Usumacinta.
- 3) Prever y evitar la generación de la violencia en todas sus modalidades.

II. ALCANCE.

Los lineamientos establecidos en este Procedimiento son aplicables para todas las personas que laboran en la UT del Usumacinta.

III. NORMATIVIDAD.

Artículo 259 Bis del Código Penal Federal. Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones labores, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de 40 días de multa. Si el hostigador (a) fuese servidor (a) público (a) y utilizare (*sic*) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Solo se procederá contra el (la) hostigador (a) a petición de la parte ofendida.

Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por: a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. (*Sic*) Son causas de rescisión de la relación de trabajo: Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

Artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo. Queda prohibido a los patronos o a sus representantes:

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

En general la UT del Usumacinta se somete a todas las demás fracciones de este artículo.

Artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo. Queda prohibido a los trabajadores:

XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

Artículo 1 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación- Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Artículo 159 Bis del Código Penal del Estado de Tabasco. Al que asedie para sí o para un tercero a una persona con fines sexuales, a pesar de su oposición manifiesta, se le aplicará prisión de dos a cuatro años.

Artículo 11 de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Tabasco).

I. Por violencia laboral: La negativa sin fundamento legal o estatutario para contratar a la víctima, o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; así como las acciones de descalificación del trabajo realizado, amenazas, intimidación, humillaciones, explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la Ley y todo tipo de discriminación que se le hagan a las mujeres en los centros de trabajo por su condición de género, y

Artículo 11 de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Tabasco).

IV. Implementar políticas públicas tendientes a garantizar espacios públicos libres de violencia.

IV DEFINICIONES.

Con base a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Violencia laboral.

ARTÍCULO 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

Hostigamiento sexual.

ARTÍCULO 13.- El hostigamiento sexual es 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.

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.

Con base en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Tabasco:

Discriminación: Para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el género, la orientación sexual, la edad, cualquier discapacidad, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua o idioma, las opiniones, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares y los antecedentes penales, o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

También se entenderán como formas o expresiones de discriminación la homofobia, la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, la segregación racial y el antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

V. OPERACIÓN.

El Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación es encargado de la vigilancia e implementación de las prácticas de igualdad laboral y no discriminación en la UT del Usumacinta, tiene las siguientes atribuciones:

- I. Conocer de manera confidencial los casos de violación de los derechos humanos del personal y emitir las recomendaciones necesarias sin que las personas que acudan sean afectadas en sus derechos.
- II. Conocer, atender, tramitar y resolver de manera confidencial, formal, imparcial y neutral las quejas o peticiones relativas a toda forma de hostigamiento, discriminación o trato inequitativo.
- III. Emitir recomendaciones y proponer cualquier tipo de solución para resolver la queja o petición que haya conocido en cualquier nivel de la organización.

VI. POLITICA DE OPERACIÓN.

- **Presentación de Queja**

La queja podrá interponerse mediante el llenado del Formato de queja o denuncia de discriminación, hostigamiento, acoso laboral y sexual.

La persona que denuncia deberá describir con claridad y especificando los hechos y motivos.

I. **Verbal.** Comunica los hechos de manera inmediata a cualquier integrante del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, dejando constancia en el formato respectivo.

II. **Escrita.** Podrá presentarse por escrito y enviarse al correo comiteigualdadlaboralutu@gmail.com del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, mediante el formato de este procedimiento o bien mediante escrito libre en el que deberán referirse con claridad y especificidad, los hechos y motivos de la queja.

El escrito se enviará al correo o podrá entregarse a cualquier integrante del Comité, quien deberá firmar una copia simple como acuse señalando la fecha y la hora de recepción. Se revisará periódicamente el correo comiteigualdadlaboralutu@gmail.com.

- **Investigación.**

La figura mediadora (ombudsperson) hace las investigaciones pertinentes de forma confidencial, da seguimiento al caso y en un plazo no mayor a 10 días hábiles solicitará las pruebas en igualdad de oportunidades para ambas partes.

Posteriormente rendirá un informe por escrito al Comité de Igualdad Laboral y No discriminación, señalando el resultado de la investigación realizada, dentro de 5 días hábiles.

Los factores para determinar el acoso y/o hostigamiento sexual y laboral son:

- Las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cual sucedió la conducta señalada, así como la naturaleza de los acercamientos o requerimientos sexuales. La determinación de la conducta imputada se basa en los hechos de cada caso particular. Se examina la relación jerárquica para determinar si la persona que presuntamente cometió la irregularidad abusó de su poder jerárquico.

Mientras transcurre la etapa de investigación de hechos la persona denunciante podrá solicitar por escrito ser cambiada de adscripción o comisionada a otra área, sin que de mayor información del caso a las/os demás

trabajadores.

Esta medida preventiva solo se aplica a solicitud directa de la persona denunciante y deberá valorarse previamente por el Comité.

- **Dictamen o Recomendación.**

Después del informe de investigación emitido por la figura mediadora (ombudsperson), el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, evaluará si hay elementos que permitan presumir que la queja fue interpuesta de manera infundada, para lo cual deberá emitir un dictamen que podrá ser en los siguientes sentidos:

1. La Investigación no es procedente;
2. Hubo discriminación, acoso u hostigamiento sexual;
3. No hubo discriminación, acoso u hostigamiento.

En caso que en el dictamen se determine la existencia de una conducta de discriminación, acoso u hostigamiento sexual, deberá establecerse el grado de la conducta de acuerdo a lo siguiente:

1. Leve: Verbal, chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual;
2. Moderado: No verbal, sin contacto físico, miradas, gestos lascivos, muecas;
3. Medio fuerte verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales;
4. Fuerte, con contacto físico: Manoseos, sujetar o acorralar;
5. Muy fuerte: Presiones tanto físicas como psicológicas para tener contactos íntimos.

Si esta no fuese procedente nuevamente se turnará al Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación a efecto de que en un plazo no mayor de 5 días hábiles a partir de su recepción, para que realice las diligencias que sean necesarias.

- **Resolución por parte del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación.**

Si la conducta se considera de carácter leve o moderado, el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación en el ámbito de su competencia determina la acción correspondiente de acuerdo a la conducta desplegada.

Si el resultado dictamina que no existió la conducta de discriminación, acoso u hostigamiento sexual o laboral,

deberá archivarse el expediente como asunto concluido, a excepción de los casos en los que se presume que la persona denunciante se condujo con dolo por una queja falsa o aportar información o pruebas falsas, para lo cual deberá turnarse el expediente al Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación para que de conformidad con la normatividad aplicable en la materia se emita la acción correspondiente.

De considerarse la conducta medio fuerte, fuerte o muy fuerte, comunicará por escrito los resultados de la investigación a la persona denunciante, orientándola para acudir a la instancia del Ministerio Público correspondiente.

- **Sanciones.**

De acuerdo al dictamen se tomarán las medidas necesarias y correspondientes al caso, de acuerdo a lo siguiente:

1. La gravedad y frecuencia de la discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual o laboral.
2. El peso de las pruebas.
3. Si existen o se cuenta con incidentes o advertencias anteriores.

Las sanciones pueden ser desde actas administrativas hasta la baja definitiva de la persona que resulte culpable o que aporte pruebas falsas con la intención de dañar la imagen de la persona acusada.

Si no hay pruebas suficientes para decidir si el hecho efectivamente ocurrió o no, el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, sin embargo, deberá:

1. Emitir recomendaciones a las personas involucradas sobre el comportamiento que se espera de ellas.
2. Realizar más sesiones de capacitación y concientización para el personal.
3. Observar atentamente la situación.

Todo el proceso deberá ser documentado y archivado, exista o no sanción.