

2021. “Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México”.
**PROTOCOLO DEL CANAL DE COMUNICACIÓN Y DENUNCIA POR
DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA
DEL VALLE DE MÉXICO**

1. FINALIDAD DEL CANAL

La Universidad Politécnica del Valle de México (en adelante la “Universidad”), ha adquirido el compromiso claro e ineludible de establecer como evidencia de identidad propia, el cumplimiento de las normas y principios éticos, así como de toda legislación y regulación vigente, en las relaciones con sus grupos de interés: personal administrativo, docentes y alumnado (en adelante “comunidad universitaria”), y en todas las actividades que desarrolla. A tal fin, la Universidad ha definido una serie de valores que, constituyendo la cultura de ética, así como de igualdad laboral y no discriminación, establecen una serie de normas genéricas de conducta, aplicables de manera generalizada y de obligado cumplimiento para la actuación cotidiana de todas las personas que laboran y asisten a la Universidad.

Estos valores y criterios están integrados en el Código de Conducta y Reglas de Integridad de las y los Servidores Públicos de la Universidad Politécnica del Valle de México (en adelante el “Código”), y se desarrollan por un amplio cuerpo normativo encabezado por el Reglamento Interno de Condiciones Generales de Trabajo para el personal Administrativo y Docente de la Universidad Politécnica del Valle de México; además de las normas o procedimientos internos a través de los cuales se da cumplimiento a las obligaciones de control y supervisión, que corresponden a los Comités de Igualdad Laboral y No Discriminación y el Comité de Ética de la Universidad (en adelante los “Comités”), respecto de las actividades desarrolladas por la misma. Al mismo tiempo, el Código prevé que las figuras de los Comités serán los encargados de supervisar el cumplimiento de las normas de conducta

La Universidad, no tolera ninguna clase de incumplimientos de la legislación aplicable o del Código o la normativa interna de desarrollo de éste.

Con el objeto de fomentar el cumplimiento de la legalidad y las normas de conducta establecidas en el Código, así como en las normas y procedimientos que lo desarrollan, la Universidad considera imprescindible crear el **Protocolo del Canal de Comunicación y Denuncia por Discriminación y Violencia Laboral de la Universidad Politécnica del Valle de México** (en adelante el “canal”), que permitirá la comunicación de irregularidades de potencial trascendencia, de naturaleza de discriminación, acoso sexual, acoso laboral, faltas de ética o de cualquier otro tipo, que se adviertan en el seno de la Universidad.

El canal permitirá a la comunidad universitaria o aquellas personas externas que laboran en la Universidad, realizar de forma sencilla, tanto la consulta de dudas sobre la interpretación del Código y su posible aplicación a determinados actos, como la denuncia de potenciales irregularidades, actos ilícitos o incumplimientos del Código y de las normas y procedimientos que lo desarrollan, así también, el

2021. “Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México”.

incumplimiento de cualquier norma o ley de obligado cumplimiento, otorgando protección a todos aquellos que, de buena fe, denuncien algún asunto y promoviendo un entorno de trabajo en el que se puedan elevar consultas sin miedo a represalias.

Debe por último recordarse que el comportamiento inadecuado y por tanto sujeto a sanción alcanzará no sólo al que infrinja el Código y/o las normas y procedimientos que lo desarrollan, sino también a aquellos que aprueben dichos comportamientos y/o tengan conocimiento de dichas infracciones y no traten de subsanarlas o comunicarlas de inmediato al Comité que gestione el Canal.

2. RESPONSABLE DEL CANAL

Corresponde al Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad Politécnica del Valle de México (en adelante del Comité) recibir las comunicaciones y denuncias por discriminación y violencia laboral remitidas a través del canal, gestionar, reportar, abrir y tramitar los expedientes de investigación que considere oportunos y emitir las correspondientes propuestas de resolución o resoluciones (según sea el caso), y cuando sea oportuno, las sanciones previstas en el régimen disciplinario laboral con relación al incumplimiento de las medidas adoptadas.

Los Comités son los responsables de resolver las dudas o cuestiones que puedan plantearse sobre la interpretación, aplicación y/o contenido del Código.

3. USUARIOS DEL CANAL

El canal es un instrumento que la Universidad pone a disposición de la comunidad universitaria indistintamente del lugar donde estén localizados. Este canal podrá también servir a terceros, es decir, al personal externo que labora en la Universidad, para denunciar cualquier irregularidad o conducta que consideren ilícita y que esté en contra de las normas y legislación Estatal. El Código que está disponible en la página web: <http://upvm.edomex.gob.mx/>

4. OBJETO DEL CANAL DE COMUNICACIÓN Y DENUNCIA

El canal está previsto para informar sobre posibles conductas que son contrarias a las disposiciones del Código o cualquier otra norma, política o procedimiento que estuviera en vigor en la Universidad, incluyendo irregularidades en materia de igualdad laboral, acoso sexual, acoso laboral, hostigamiento sexual, situaciones contables de auditoría o bancaria, soborno, competencia desleal y/o informes/estados financieros incorrectos relacionados con la actividad de la Universidad, o en general, cuando estén en riesgo la reputación y/o los intereses de la Universidad y/o de cualquier miembro de la Universidad.

Cuando las dudas, consultas y/o quejas acerca de su situación laboral, no supongan una vulneración ya sea posible o efectiva del Código, serán enviadas al área correspondiente, para su tramitación conforme al procedimiento que esté establecido

2021. “Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México”.

para tal efecto, a través del formato de queja que se encuentra publicado en la página web: <http://upvm.edomex.gob.mx/>

Para opiniones y sugerencias, se generará una pregunta abierta en los cuestionarios de clima laboral que se elaboren.

Asimismo, actualmente existe un buzón de opiniones y sugerencias disponible en las instalaciones de la Universidad, el cual es confidencial.

En caso de que la comunicación o denuncia que suponga la vulneración del Código o cualquier comunicación que sea constitutiva de delito, se reciba en cualquier correo electrónico oficial de la Universidad, la persona que lo reciba tiene **LA OBLIGACIÓN** de contestar inmediatamente, indicándole el procedimiento a seguir, debiendo de remitir a la mayor brevedad dicha comunicación o denuncia al Comité.

4.1. GLOSARIO

Para el presente protocolo y su aplicación se entenderá por:

a) DERECHOS HUMANOS: Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

b) DISCRIMINACIÓN: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que 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 sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

c) DISCRIMINACIÓN LABORAL: Toda discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente o condicione por cualquier motivo las condiciones laborales entre el personal.

d) DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera;

2021. “Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México”.

e) EQUIDAD: Es el reconocimiento de la diversidad del otro u otra para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona; es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano

f) GENERO: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

g) IGUALDAD: Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga.

h) IGUALDAD DE GENERO: Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

i) IGUALDAD LABORAL: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos.

j) SEXO: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

k) VIOLENCIA: Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

2021. “Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México”.

l) VIOLENCIA LABORAL Y DOCENTE: 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.

m) ACOSO SEXUAL: Una forma de violencia, consistente en insinuaciones sexuales, en las que, si bien 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.

n) HOSTIGAMIENTO SEXUAL: El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales o no verbales, físicas o ambas relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

o) PERSPECTIVA DE GENERO: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.

p) LICENCIA POR MATERNIDAD: Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho la mujer trabajadora antes o después del parto por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales.

q) LICENCIA POR PATERNIDAD: Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho el hombre trabajador a efecto de que se integre al cuidado y a la realización de las labores derivadas del nacimiento o adopción de sus hija(s) o hijo(s), en un marco de igualdad de derechos para mujeres y hombres.

5. APOYO A LA INVESTIGACIÓN

El Comité y sus miembros podrán recabar en cualquier momento del procedimiento, el asesoramiento y la colaboración de las diferentes áreas que conforman la Universidad, a efecto de determinar las consecuencias y forma de actuación con respecto a cualquier denuncia. Asimismo, todos los miembros del Comité están obligados a colaborar lealmente en la investigación, ya sea personalmente o mediante la aportación de cuanta información o documentación les sea requerida.

6. COMO EFECTUAR UNA COMUNICACIÓN O DENUNCIA

En caso de que se produzca alguna de las circunstancias previstas en los párrafos anteriores o las establecidas en el Código de la Universidad, que motiven la comunicación o denuncia o la realización de una consulta a través del canal, se podrá hacer a través del Formato de Queja que se encuentra publicado en la página web: <http://upvm.edomex.gob.mx/> o ser remitida por medio de los correos electrónicos oficiales de la Universidad o al correo comite.igualdadlaboral@upvm.edu.mx

2021. “Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México”.

La comunicación o denuncia se realizará, en todo caso, **de manera confidencial pero no anónima**. La o el servidor público y/o alumnado, no deberá compartir con ningún otro el hecho de la interposición de la denuncia o la realización de la consulta, pero debe expresar en la misma, su identidad, dónde desempeña sus funciones y la descripción de éstas, con indicación de su cargo, si lo ostentara.

La comunicación o denuncia incluirá una relación detallada de los hechos objeto de la misma y se podrán aportar los documentos adjuntos que consideren oportunos.

Excepcionalmente, la o el denunciante podrá solicitar que su identidad no sea revelada durante la investigación, aunque, por razones legales, la Universidad no puede garantizar el anonimato. En general, bajo petición, la Universidad no revelará su identidad sin su permiso, a no ser que dicha revelación sea inevitable durante la investigación o debido a limitaciones legales o éticas, garantizando así la reserva de la identidad de la o el denunciante, evitando cualquier tipo de respuesta hacia la o el denunciante por parte de la denunciada o denunciado.

La información que se facilite con la comunicación debe ser en todo caso, veraz. Debe tenerse en cuenta que dicha información servirá de base para el inicio de un proceso de evaluación interna que, en su caso, pudiera derivar en posibles investigaciones por parte de organismos públicos y en la imposición de sanciones o medidas disciplinarias.

Las comunicaciones o denuncias efectuadas de buena fe y conforme a los anteriores criterios, no tendrán, en ningún caso, consecuencias negativas para la o el servidor público y/o alumnado por parte de la Universidad, ni para el resto de las denunciadas.

Las comunicaciones que no se ajusten a criterio del Comité encargado del Canal o a los requisitos señalados, podrán ser archivadas sin más trámite.

7. TRAMITACIÓN, INSTRUCCIÓN Y RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE

7.1. ADMISIÓN A TRÁMITE

Una vez recibida la comunicación o denuncia a través del canal establecido, el responsable del Comité (en adelante el “Instructor”), determinará si procede o no darle trámite, en caso afirmativo, se procederá a su registro, otorgándole un número de expediente bajo la siguiente nomenclatura **CILND/00_/20__**.

La instructora o el Instructor, podrá:

Invaldar la comunicación o denuncia, para proceder a su archivo sin más trámite, en base a la ausencia de alguno de los requisitos previstos para su admisión, ya sean formales, o bien, porque la conducta denunciada no presenta indicios razonables de ser contraria a la ley, el Código, o cualquier norma del sistema de la Universidad.

2021. “Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México”.

Requerir a las o los solicitantes para que, en un plazo de tiempo de 10 días hábiles, proceda a subsanar los posibles defectos de la comunicación, denuncia o queja, la aclare o complemente, aportando aquella documentación y/o datos que pudieren ser necesarios para acreditar la existencia de una conducta irregular. En caso de que, requerido el comunicante, no subsanara en plazo los defectos señalados, se procederá al archivo de la comunicación o denuncia.

Admitir a trámite la comunicación o denuncia efectuada al concurrir en la misma los requisitos formales exigidos y al existir indicios racionales, para considerar que la conducta denunciada pudiera ser contraria a la ley, el Código, o cualquier norma de la Universidad, dando inicio de esta manera al procedimiento de investigación de los hechos, mediante acuerdo de radicación.

A través de una sesión extraordinaria del Comité, se darán a conocer las comunicaciones o denuncias reportadas y se entregará el informe a la instructora o al Instructor, responsable de recabar todos los datos necesarios e investigar las irregularidades denunciadas. Se podrán establecer las medidas cautelares que se estimen oportunas. En caso de que una comunicación o denuncia efectuada a través del canal, incluya la denuncia de irregularidades de potencial trascendencia financiera y contable, el Comité, sin perjuicio del inicio de las actuaciones de investigación previstas en este procedimiento, informará inmediatamente al Órgano Interno de Control de la Universidad, poniendo a su disposición toda la información recibida.

El Comité dará respuesta a la comunicación o denuncia presentada, dándole seguimiento para que la resolución de esta no se demore, y se resuelva con la máxima celeridad. El Comité podrá solicitar al denunciante más información sobre los hechos denunciados.

El Comité procederá a su archivo y registrará los resultados, previa notificación a los involucrados, sobre los resultados y probable sanción, así como al Titular de la Rectoría de la Universidad.

7.2. DERECHOS GARANTIZADOS

En toda investigación deben quedar garantizados los derechos a la intimidad, a la defensa y a la presunción de inocencia de las personas investigadas.

Los miembros del Comité velarán en todo momento para que los derechos de las personas investigadas queden siempre convenientemente salvaguardados.

7.3. DESIGNACIÓN DE LA INSTRUCTORA O EL INSTRUCTOR

La designación de la instructora o el Instructor será a cargo del presidente del Comité.

Admitida a trámite la comunicación o denuncia, la instructora o el Instructor integrante del Comité se encargará de llevar a cabo la investigación y tramitar el expediente,

2021. “Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México”.

pudiendo auxiliarse en todo momento de los vocales que integran el Comité o de las diferentes áreas que comprenden a la Universidad.

La tarea del Instructor se extenderá a la realización de todos los actos que sean necesarios para comprobar la veracidad y la exactitud de la información contenida en la comunicación, queja o denuncia, y, en particular, de la conducta denunciada. A estos efectos, se dará trámite de audiencia a todos los afectados y testigos y se practicarán cuantas diligencias estime necesarias el Instructor, las cuales se asentarán en acuerdos escritos para debida constancia legal.

El Instructor llevará a cabo sus mejores esfuerzos por culminar el procedimiento previsto con la mayor celeridad.

7.4. MEDIDAS CAUTELARES

Con carácter general, la denunciada o el denunciado serán informados de la existencia de una denuncia en el momento en que la instructora o el Instructor del procedimiento procedan al inicio de las actuaciones de investigación. No obstante, en aquellos supuestos en los que exista un riesgo importante de que dicha notificación ponga en peligro la capacidad de investigar de manera eficaz la alegación o recopilar las pruebas necesarias, o la extrema gravedad de los hechos denunciados así lo aconsejen, la notificación al denunciado podrá retrasarse mientras exista dicho riesgo.

Igualmente, de concurrir dichas circunstancias, la instructora o el Instructor podrá ordenar la aplicación de cuantas medidas fueran proporcionadas y apropiadas a fin de garantizar la correcta instrucción del procedimiento y su resolución, así como el aseguramiento de las pruebas oportunas. La adopción de tales medidas se acordará por el instructor, cuando ello sea posible, sin necesidad de comunicación previa a las personas investigadas.

Salvo caso extraordinario, a justificar por la Instructora o el instructor, la vigencia de cualquier medida cautelar adoptada no podrá exceder de tres (3) meses desde la recepción de la denuncia.

7.5. NOTIFICACIÓN, INSTRUCCIÓN Y PRUEBA

Una vez informada la comunicación o denuncia en el Comité, la instructora o el Instructor con apoyo de los integrantes de éste, procederán a informar a cada una a las partes involucradas correspondientes y con carácter inmediato, el acuerdo de inicio del procedimiento, salvo caso excepcional, la intervención de los testigos y afectados en el procedimiento tendrá carácter estrictamente confidencial.

El procedimiento debe incluir, ineludiblemente, un trámite de audiencia a la persona supuestamente responsable de la conducta denunciada, que se celebrará de manera privada, a la mayor brevedad, desde la notificación de inicio del procedimiento. En caso de que fueran varias las personas supuestamente responsables, el trámite se llevará a cabo de forma separada, aunque simultánea para evitar la comunicación entre ellas.

2021. “Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México”.

Al inicio del acto del trámite de audiencia, la Instructora o el instructor debe informar al supuesto responsable de los derechos que le asisten en el procedimiento, los hechos que se le imputan, la posible calificación de estos y las eventuales consecuencias.

A continuación, la Instructora o el instructor invitarán al posible responsable a que exponga su versión completa de los hechos, así como la indicación de los medios de prueba que estime pertinentes y decidirán sobre la admisibilidad o no de las pruebas propuestas, pero no podrá denegar la práctica de ninguna, salvo que la misma sea impertinente o inútil para la resolución del expediente.

Las pruebas propuestas y admitidas que pudieran practicarse en la audiencia se llevarán a cabo en el mismo acto. En caso contrario, deberán practicarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la celebración de la audiencia.

Durante el acto de la audiencia la instructora o el Instructor podrán formular al supuesto responsable las preguntas que estime oportunas atendiendo a las circunstancias del caso y los hechos denunciados. La Interrogada o el interrogado no estarán obligado a contestar, si así lo desea, no pudiendo considerarse su negativa a contestar como la aceptación tácita de los hechos, ni puede acarrear sanción o represalia alguna. La Instructora o el instructor podrán, si considera que ello fuera apropiado para el esclarecimiento de los hechos, el careo entre los denunciados, o entre éstos y los testigos admitidos.

De la audiencia se levantará un acta por la Instructora o el instructor, la cual será firmada por éste, los testigos interrogados (si los hubiera), así como por el supuesto infractor.

7.6. RESOLUCIÓN

Celebrada la audiencia, la Instructora o el instructor dispondrá de un plazo de veinte (20) días hábiles desde la fecha de esta para formular su opinión sobre los hechos, así como la emisión de una propuesta de resolución. Durante ese plazo, podrán ordenar la práctica de pruebas adicionales que, a su solo criterio, fueran necesarias para la resolución del expediente, suspendiéndose el plazo para resolver en tanto en cuanto dichas pruebas no sean practicadas.

La propuesta de resolución será notificada a las partes interesadas, que dispondrán de un plazo de cinco (5) días para alegar por escrito lo que estimen oportuno. Transcurrido dicho plazo, el Instructor emitirá una resolución definitiva, contra la que no cabe recurso. La resolución será siempre comunicada a las partes interesadas.

En caso de que la resolución concluya que ha existido una conducta contraria a la ley o al Código, o un incumplimiento grave de cualquier norma de la Universidad, el Comité según sea el caso, dará traslado de la resolución al Departamento de Gestión de Capital Humano para la aplicación de las medidas disciplinarias oportunas. Si la irregularidad constatada en la resolución es un mero incumplimiento de cualquier

2021. “Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México”.

norma de la Universidad que no pudiera reputarse como grave, el Comité adaptará las medidas que estime convenientes.

7.7. PUBLICIDAD

El contenido del procedimiento seguido a resultados de una denuncia a través del canal, inclusive la propia denuncia y la resolución alcanzada, no será público.

Se excepcionan de lo anterior:

- El informe de las resoluciones dictadas que periódicamente debe informar el responsable del Comité, y
- La comunicación de los hechos denunciados a las correspondientes autoridades administrativas o judiciales, en caso de que la conducta denunciada presentara caracteres de infracción administrativa, falta o delito, en cuyo caso, la Universidad está obligada a su denuncia.

7.8. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

El envío de información personal a través del Canal podrá requerir, en determinados supuestos, dependiendo del objeto de la denuncia, la necesidad de recabar el consentimiento expreso e inequívoco para el tratamiento de los datos de carácter personal de la persona que haya efectuado la comunicación y, en ocasiones, del propio denunciado. A tal efecto, se habilitarán los mecanismos necesarios para recabar el consentimiento que, en su caso, sea necesario con carácter previo al inicio de las actuaciones, en los términos exigidos por la legislación sobre protección de datos de carácter personal.

Asimismo, se procederá a informar a todas las partes afectadas sobre el tratamiento de sus datos de carácter personal, así como a dar cumplimiento a cualquier otro deber exigido por la legislación sobre protección de datos de carácter personal.

7.9. VIGENCIA

El presente procedimiento sobre el canal interno de comunicación y denuncia ha sido aprobado por el presidente del Comité, estando vigente en tanto no se apruebe su actualización, revisión o derogación por el mismo.

8. GUÍA PARA REALIZAR UNA COMUNICACIÓN O DENUNCIA POR DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL

8.1 ¿Cómo acceder al canal de quejas o denuncias?

Entrando a la página web <http://upvm.edomex.gob.mx/> y una vez ahí, el usuario deberá irse a la pestaña denominada “Acerca de la UPVM”, se abrirá un menú y se deberá acceder al apartado de Igualdad Laboral y No Discriminación, aparecerán los

2021. “Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México”.
documentos referentes a la Igualdad Laboral y No Discriminación y deberán seleccionar el Formato de Queja por discriminación y violencia laboral, descargándolo para posteriormente llenarlo y colocarlo en el buzón que para tal efecto se encuentra en las instalaciones de la Universidad, o si prefieren deberán enviar un correo electrónico a la siguiente dirección: comite.igualdadlaboral@upvm.edu.mx.

Para acceder a cualquiera de estas dos funcionalidades es necesario previamente haber aceptado las condiciones de uso del canal. En las que se indican la finalidad del canal, y las garantías de confidencialidad y protección de datos que ofrece al usuario.

NOTA: Todos los datos personales introducidos en este formulario serán eliminados del canal cuando el proceso de gestión y atención a cada denuncia haya finalizado. Durante este proceso, únicamente la/s persona/s seleccionadas por la Universidad, en caso de ser necesario, tendrán acceso a estos datos.

8.1.1. Datos Obligatorios



GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO

UPVM EDOAMÉX
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL VALLE DE MÉXICO
DECISIONES FIRMES, RESULTADOS FUERTES.

“2021. Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México”

FORMATO DE QUEJA POR DISCRIMINACION Y VIOLENCIA LABORAL

I. DATOS DEL O LA DENUNCIANTE:

1. Fecha de elaboración: _____
2. Nombre del o la denunciante: _____
3. Teléfono y en su caso extensión: _____
4. Área de adscripción: _____
5. Jefe o jefa inmediato(a): _____
6. Correo electrónico personal: _____

II. DATOS DE LA PERSONA INFRACTORA:

1. Nombre de la persona infractora: _____
2. Puesto: _____
3. Teléfono y en su caso extensión: _____
4. Área de adscripción: _____
5. Jefe o jefa inmediato(a): _____

III. HECHOS:

1. Fecha y hora en que ocurrieron los hechos: _____
2. Lugar: _____
3. Tipo de denuncia: () violencia () discriminación

Narración del o los hechos, de los que se advierta en la queja por discriminación o violencia, según sea el caso:

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y NORMAL
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL VALLE DE MÉXICO
COMITÉ PARA LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Av. Mexiquense s/n esq. Universidad Politécnica col. Villa Esmeralda C.P. 54910,
Tultitlan, Estado de México tel. 5062-6460 Ext. 6564 y 6564

upvm.edomex.gob.mx

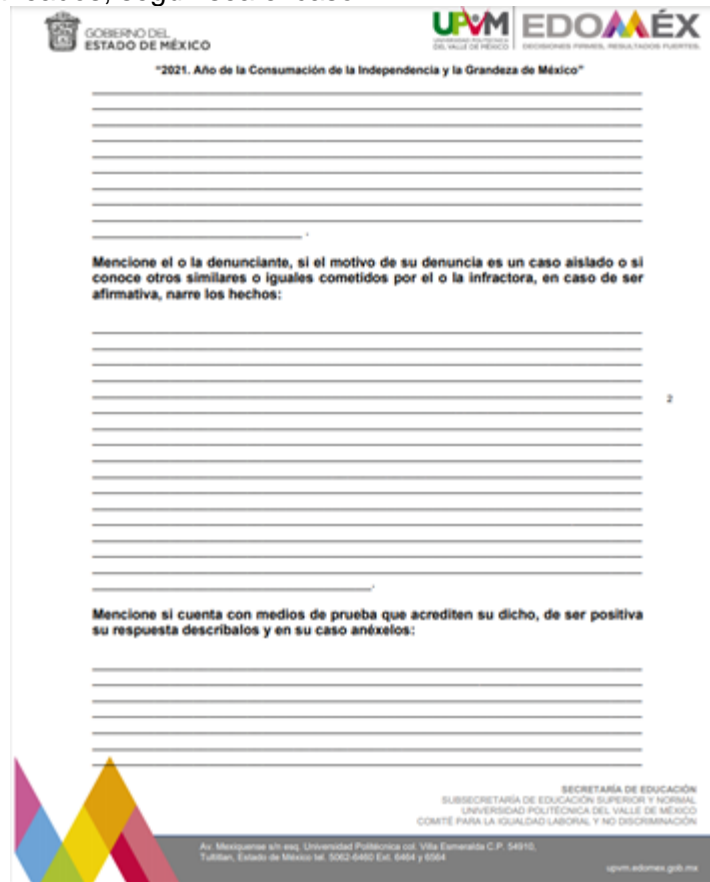
2021. “Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México”.

Los datos de la o el denunciante solicitados en el Formato de Queja por Discriminación o Violencia Laboral son obligatorios, ya que sin ellos se podría archivar de plano la comunicación o denuncia.

Es importante resaltar que la dirección de correo electrónico del denunciante es de vital importancia, deberá ser válida y accesible, ya que será utilizada posteriormente para realizar notificaciones sobre su trámite, por lo que es de suma importancia que se coloque el correo personal para la realización de comunicación o denuncia.

Ahora bien, por cuanto hace a los campos de la persona probable infractora, los mismos deberán ser llenados con datos veraces, ya que de no contener dicha información no se iniciarán los trámites correspondientes y se archivara la comunicación o denuncia.

En el aparato denominado “Hechos”, es obligatorio realizar una descripción detallada de la denuncia. Este campo será utilizado para describir con detalle la comunicación o denuncia que quiere enviarse. Deben anotar todos los datos que se consideren necesarios, incluyendo fechas, datos personales, hechos ocurridos, etcétera. En el caso de querer aportar fotos o documentación puede adjuntarlos en el formato de forma impresa o escaneados, según sea el caso.



GOBIERNO DEL
ESTADO DE MÉXICO

UPVM EDOMEX
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA
DEL VALLE DE MÉXICO
DECISIONES FIRMES, RESULTADOS FUERTES.

"2021. Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México"

Mencione el o la denunciante, si el motivo de su denuncia es un caso aislado o si conoce otros similares o iguales cometidos por el o la infractora, en caso de ser afirmativa, narre los hechos:

Mencione si cuenta con medios de prueba que acrediten su dicho, de ser positiva su respuesta descríbalos y en su caso anéxealos:

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y NORMAL
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL VALLE DE MÉXICO
COMITÉ PARA LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Av. Mexiquense s/n esq. Universidad Politécnica col. Villa Esmeralda C.P. 54910,
Tultitlan, Estado de México tel. 5062-6460 Ext. 6464 y 6564
upvm.edomex.gob.mx

2021. “Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México”.

Es importante que la o el denunciante manifieste si el motivo de su denuncia es un caso aislado o si conoce otros similares o iguales cometidos por el o la infractora, ya que, en caso de ser necesario, se tomará en consideración para la toma de decisiones o sanciones, de igual forma deberá narrar de forma puntual, tomando en consideración circunstancias de tiempo, modo y lugar, ello para que el Comité tenga elementos necesarios para allegarse de la verdad de los hechos.

Por último, se deberán mencionar los medios de prueba que acrediten o con los que pretenda acreditar los hechos narrados en la comunicación o denuncia, y en su caso anexarlos al formato. En el supuesto de que sean pruebas escritas, deberá escanearlas y enviarlas junto con su denuncia comunicación o denuncia al correo electrónico comite.igualdadlaboral@upvm.edu.mx.

8.1.2. Proceso de Registro Completo de una Denuncia

Una vez completados todos los campos y enviada la comunicación o denuncia, se remitirá un correo electrónico confirmando la recepción, medio por el cual se le dará el folio, se ofrece la posibilidad de modificar o ampliar su denuncia o queja, así como adjuntar las pruebas que no se hayan podido mandar. Asimismo, en este momento, la o el denunciante deberá de forma escrita validar y ratificar su denuncia o queja. De ahí la importancia de que el correo proporcionado sea verídico. Aperciendo al denunciante que, de no hacerlo dentro del término de 5 días hábiles posteriores a la recepción del correo descrito, el trámite se archivará como asunto total y definitivamente concluido por carecer de materia.

8.1.3. Eliminación automática de una denuncia o queja

Se le otorgará al denunciante un término de 5 días hábiles, posteriores a que se le envíe el correo de recibida la denuncia o queja con el folio de ésta, para que valide y ratifique la misma, pero si el usuario omite realizar su validación y ratificación, se eliminará de forma automática sin más trámite.

8.2. APORTACIÓN DE DATOS EN UNA DENUNCIA EXISTENTE

Una vez validada y ratificada la queja o denuncia, la o el denunciante podrá a través de un escrito, el cual deberá tener como dato primordial el número de expediente que le fue proporcionado y su nombre completo, describir los medios de prueba que pretenda aportar a la investigación.

La o el denunciante contará con 10 días hábiles como máximo para aportar más elementos probatorios, transcurrido el término se perderá el derecho de hacerlo con posterioridad.

2021. “Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México”.

8.3. CONFIDENCIALIDAD

La o el denunciante, tiene la certeza de que sus datos personales serán absolutamente confidenciales ya que dicho requisito es necesario para el éxito del presente procedimiento.

Se exceptúa la confidencialidad en dos casos:

- De probarse que la denuncia es falsa, y
- De ser necesario para la investigación de la denuncia.

8.4. SEGUIMIENTO DE UNA DENUNCIA

El denunciante recibirá información del estado de su comunicación o denuncia a través de la dirección de correo electrónico que proporcionó al momento de crearla, recibiendo notificaciones del seguimiento desde el envío hasta su finalización.

También podrá recibir por este medio peticiones de ampliar información asociada a una denuncia ya enviada.

9. SANCIONES

El incumplimiento de lo estipulado en el Código, así como a lo estipulado en el presente protocolo, o la realización de conductas atípicas o alejadas a lo establecido en la normatividad aplicable referente a la igualdad laboral y no discriminación se les sancionará según la gravedad, de la falta, la reincidencia o del reiterado incumplimiento a su responsabilidad para la Universidad con:

- I. Llamada de atención por escrito;
- II. Severa llamada de atención por escrito;
- III. Amonestación por escrito;
- IV. Suspensión temporal de la o el servidor público sin goce de sueldo, de acuerdo con la gravedad de la falta; y
- V. La vista al Ministerio Público y/u Órgano Interno de Control de la Universidad Politécnica del Valle de México, según la gravedad de la conducta u omisión.

La aplicación de estas sanciones, será en forma indistinta, de acuerdo a la gravedad y naturaleza de la falta que se cometa; en todo caso la sanción impuesta será agregada al expediente de la o el servidor público para debida

2021. “Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México”.
constancia legal y en términos del procedimiento que se describe en el presente Protocolo.

Por lo anteriormente expuesto, y motivado es de acordarse y se:

ACUERDA

PRIMERO: El presente Protocolo del Canal de Comunicación y Denuncia por Discriminación y Violencia Laboral, es de aplicación y observancia general para los miembros que laboran o estudian en el Universidad Politécnica del Valle de México.

SEGUNDO: Publíquese el presente en la página de internet <http://upvm.edomex.gob.mx/> así como en las redes sociales de nuestra casa de estudios y en su caso en el Periódico Oficial, Gaceta de Gobierno.

TERCERO: Difúndase al personal docente, administrativo, personal externo, alumnado y en general a toda persona para su cumplimiento.

Así lo acordó y firma el encargado del despacho de la Rectoría y Presidente del Comité, en Tultitlán, Estado de México a 09 de marzo del año 2021.



Doctor David Torres Franco
Encargado del Despacho de la Rectoría y
de la Presidencia del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación