

## Personal de la UPT se capacita en temas de violencia laboral

Personal de la Universidad Politécnica de Tulancingo (UPT), participó en el taller denominado “Violencia Laboral, cómo Detectarla”, impartida por Verónica Hernández Guadarrama de Atelier Consulting, SC, el cual se llevó a cabo mediante la plataforma de Zoom, contando con la asistencia de la Unidad Interinstitucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (UIIMH).

Durante la conferencia, la especialista dio a conocer las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, las cuales deberán otorgarse a los integrantes de la institución u organización; además de la protección contra riesgos psicosociales existentes en el lugar de trabajo, siendo el acoso, tanto moral como sexual, un riesgo psicosocial. También se informó sobre qué hacer y dónde acudir, dentro del centro de trabajo, en caso de ser víctimas de acoso o discriminación laboral.

Hernández Guadarrama, mencionó la importancia de implementar acciones en las instituciones, para: prevenir, atender, sancionar y reparar cualquier caso de violencia laboral, con el objetivo de contar con centros laborales donde se institucionalice una cultura libre de violencia y discriminación; entre las que destacó: promover un ambiente de trabajo respetuoso, evaluar la situación en materia de seguridad y capacitar al personal en materia de igualdad y prevención de hostigamiento.

Por lo anterior, el Rector de esta casa de estudios Oswaldo del Villar Furiati, mencionó que la UPT cuenta con un Protocolo Cero para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso y Hostigamiento Sexual; de igual manera, agradeció a los participantes por asistir a estas capacitaciones las cuales permiten detectar y canalizar este tipo de problemática, brindando así seguridad laboral a la comunidad universitaria.

María Silva Záyago is talking...

## WEBINAR: Mecanismos y Regulaciones para abordar casos de violencia y discriminación laboral conforme a la Norma Mexicana 025 en Igualdad Laboral y No Discriminación

Impartido por: Verónica Hernández Guadarrama

1

## Vías **internas** para interponer quejas o denuncias

Comisión de seguridad e higiene/ RRHH/ Capital Humano

Líneas de atención

Buzones

Página web

Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar dichas conductas en el centro de trabajo

↓

**Protocolos, Lineamientos, Guías**  
(persona consejera, Comité ética, personal investigador y sancionador)

**Con el centro de trabajo**

Donde los casos sean atendidos con:

- Objetividad
- Imparcialidad y
- Confidencialidad

Para salvaguardar los derechos de la víctima y también de la persona presunta responsable hasta que se investigue.

8

## La violencia también es una forma de discriminación y viceversa

### LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007

**TEXTO VIGENTE Última reforma publicada DOF 29-04-2022**

### TÍTULO II MODALIDADES DE LA VIOLENCIA CAPÍTULO II DE LA VIOLENCIA LABORAL Y DOCENTE

**ARTÍCULO 5.-** Para los efectos de la presente ley se entenderá por:

...  
**IV. Violencia contra las Mujeres:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público;  
...

### LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003  
**TEXTO VIGENTE Última reforma publicada DOF 17-05-2022**

### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1...

Para los efectos de esta ley se entenderá por:

...  
**III. 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 sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, 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;  
...

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;

3

