



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y
SANCIÓN SUGERENCIAS DE SANCIONES DE LA
VIOLENCIA DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN,
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE YUCATÁN.**



UPY 
**UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DE YUCATÁN**

CONSIDERANDOS

PRIMERO: Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece, en su artículo 1º, que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección;

SEGUNDO: Que el mismo artículo en su párrafo tercero, establece 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. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos;

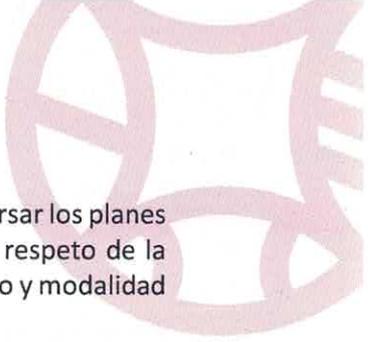
TERCERO: Que el mismo artículo constitucional en su párrafo quinto, establece lo siguiente, Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

CUARTO: Que la Constitución Política del estado de Yucatán establece en el artículo 2º, que Todas las autoridades y organismos autónomos del estado de Yucatán, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como realizar sus funciones de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad, igualdad y deberán actuar con perspectiva de género;

QUINTO: Que en el mismo artículo 2º párrafo tercero, establece que Queda prohibida toda discriminación por motivo de raza, origen étnico, nacionalidad, género e identidad de género, edad, discapacidades, condiciones de salud, social, económica o lingüística, preferencias sexuales, identidad sexual, filiación, instrucción, religión, ideología política, o cualquier otro que atente contra la dignidad humana, y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas; así como el uso de cualquier forma de violencia, la comisión de actos que humillen y ultrajen a las personas, para lo cual se debe impartir una educación basada en una mejor convivencia humana, a fin de fortalecer el aprecio y respeto por la diversidad cultural, la dignidad de la persona, la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos, manteniendo un plano de igualdad y de respeto para todos. Las niñas, niños y adolescentes no podrán ser objeto de medidas que, con la pretensión de ser correctivas, se fundamenten en causas discriminatorias o que sean consecuencia de las actividades, las opiniones expresadas o las creencias de sus padres, o sus tutores o de sus demás familiares.

SEXTO: Que la Ley General de Responsabilidades Administrativas en su Artículo 6. Todos los entes públicos están obligados a crear y mantener condiciones estructurales y normativas que permitan el adecuado funcionamiento del Estado en su conjunto, y la actuación ética y responsable de cada servidor público.

SÉPTIMO: Que conforme al artículo 10, fracciones XVII, XVIII, y XIX de la Ley General de Educación Superior, las instituciones deberán elaborar políticas para la incorporación de la transversalidad de la perspectiva de género en las funciones académicas de enseñanza, investigación, extensión y difusión cultural, así como actividades administrativas y directivas que tengan como propósito contribuir a la igualdad y la equidad en el ámbito de la educación superior, además de impulsar en



la sociedad, la promoción de medidas que eliminen los estereotipos de género para cursar los planes y programas de estudio que impartan, de igual manera impulsarán la promoción y respeto de la igualdad entre mujeres y hombres generando alternativas para erradicar cualquier tipo y modalidad de violencia de género en sus instituciones.

OCTAVO: Que la misma Ley General en sus artículos 42 y 43, establecen que las instituciones de educación superior, con el apoyo de las autoridades respectivas, en sus ámbitos de competencia, promoverán las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de la violencia, en específico la de género, citando la importancia de que las instituciones de educación superior se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, para garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior

NOVENO: Que, en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán, se establece en su artículo 2, fracción XII, que la violencia contra las mujeres es la acción u omisión por motivo de género, que tenga como resultado violencia económica, física, psicológica, sexual, estética, obstétrica o cause la muerte de la mujer.

DÉCIMO: Que el Decreto 337/2016 por el que se crea la Universidad Politécnica de Yucatán, en su artículo 2, establece que la Universidad Politécnica de Yucatán es un organismo público descentralizado de la Administración Pública estatal, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

DÉCIMO PRIMERO: Decreto 423/2016 que modifica el Decreto 337/2016 por el que se regula la Universidad Politécnica de Yucatán, para actualizar sus disposiciones y hacerlas compatibles con los requerimientos de las autoridades federales en la materia, con la finalidad de incrementar la cobertura en el nivel de educación superior, a través del fortalecimiento de las disposiciones normativas relacionadas con las atribuciones, el patrimonio y la estructura orgánica.

DÉCIMO SEGUNDO: El Acuerdo UPY 02/2017 por el que se expide el Estatuto orgánico de la Universidad Politécnica de Yucatán

DÉCIMO TERCERO: El Acuerdo SCG 4/2019 por el cual se expide el código de ética de los servidores públicos del gobierno del estado de Yucatán, publicado en el diario oficial del estado el 31 de enero del 2019.

DÉCIMO CUARTO: El Acuerdo SCG 6/2019 por el que se expiden los Lineamientos para regular la integración, organización y funcionamiento de los comités de ética, integridad y prevención de conflictos de interés de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, publicado en el Diario Oficial del Estado el día 07 de agosto del 2019.

DÉCIMO QUINTO: Acuerdo SCG 20/2021 por el que se modifica el Acuerdo SCG 6/2019 por el que se expiden los Lineamientos para regular la integración, organización y funcionamiento de los comités de ética, integridad y prevención de conflictos de interés de las dependencias y entidades de la Administración Pública estatal, publicado en el Diario Oficial del Estado el día 06 de diciembre del 2021.

DÉCIMO SEXTO: El Acuerdo 74/2018 por el que se regula a las unidades de igualdad de género de las dependencias y entidades del estado de Yucatán.



PROTOCOLO DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE YUCATÁN.

PRIMERA SECCIÓN

1. OBJETIVO

Este protocolo tiene por objeto establecer las bases y los mecanismos de actuación para la implementación efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sugerir sanciones de todo tipo y modalidad de violencia, discriminación, hostigamiento y acoso sexuales en la Universidad Politécnica de Yucatán. Con el fin de crear un espacio libre de violencia y un ambiente Universitario seguro y de esta forma garantizar el acceso al ejercicio del derecho a la educación Superior.

Así mismo se busca crear un procedimiento que permita orientar y dar seguimiento a las personas afectas de manera directa o indirecta por acciones u omisiones que menoscaben su integridad personal.

La Universidad busca promover una cultura institucional que actúe bajo el principio de igualdad de género, interseccionalidad y garantizado una vida libre de violencia.

2. PERSONAS DESTINATARIAS

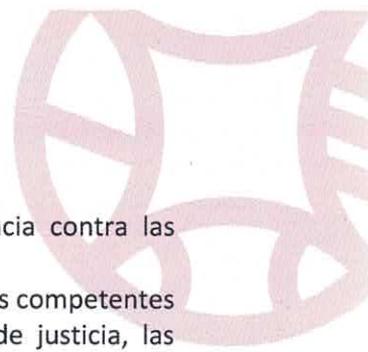
Las disposiciones del presente protocolo serán de observancia general para las y los alumnos, el personal docente y el personal administrativo y toda persona que conforme y forme parte de la comunidad académica de la Universidad Politécnica de Yucatán, que pueda involucrarse en una queja por violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexual, sea como persona que presenta la queja, persona contra la que se presenta la queja, testigo o bien como integrante de un comité de la universidad. La aplicación del presente Protocolo se realizará sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas vigentes y aplicables a la Universidad, que tengan que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia civil, laboral, administrativa o, en su caso, penal. Asimismo, la aplicación del Protocolo se implementará a todas las relaciones horizontales o verticales, descendentes o ascendentes que tengan lugar en esta Universidad.

La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este protocolo podrá constituir una causal de sanción, que será determinada por el Comité de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Interés o por la Comisión Disciplinaria de esta institución educativa, según sea el caso.

3. GLOSARIO DE TÉRMINOS:

- **Acuerdo:** Acuerdo 38/2021 por el que se expide el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en el estado de Yucatán.
- **Acoso sexual:** La forma de violencia con connotación lasciva 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.
- **Acompañante de la Unidad de Igualdad de Género:** Es designada por la TUIG para recibir reportes, denuncias, brindar atención de primer contacto, acompañamiento y seguimiento a la/s presunta/s víctima/s de actos, conductas o hechos que constituyan acoso u hostigamiento sexuales en el ámbito laboral de las dependencias y entidades del Gobierno del Estado





- **BAESVIM:** Banco Estatal de Datos e Información sobre casos de Violencia contra las Mujeres.
- **Canalización:** Trasladar y acompañar a las presuntas víctimas, a las instancias competentes según sea el caso, puede ser a instituciones de salud, de procuración de justicia, las especializadas en atención a la violencia contra las mujeres, entre otros.
- **Comunicación asertiva:** La forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.
- **CEIPCI:** Comité de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Politécnica de Yucatán. El Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Yucatán, publicado en el Diario Oficial del Gobierno del Estado de Yucatán el 31 de enero de 2019.
- **Comunidad universitaria/académica:** conformada por las y los estudiantes, personal académico y personal administrativo.
- **Distintivo violeta:** Es una estrategia que busca un trabajo colaborativo con las Instituciones de Educación media superior y superior para la construcción de espacios seguros, igualitarios, libres de discriminación y violencia de género contra las mujeres
- **Estereotipos de género:** Los atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a mujeres y hombres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo.
- **Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- **Igualdad sustantiva:** el acceso al mismo trato, oportunidades, goce o ejercicio de los derechos humanos, en donde lo que se prioriza son los resultados, los cuales carecen de desigualdades y son libres de discriminación.
- **Interseccionalidad:** Herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades creando múltiples ejes de diferencias que se intersecan en contextos históricos específicos, mismos que contribuyen a experiencias específicas de opresión y privilegio e influyen sobre el acceso de las mujeres y las niñas a derechos y oportunidades;
- **Medidas preventivas:** Las observaciones no vinculatorias que emitan los comités, las cuales contendrán acciones para corregir y mejorar el ambiente organizacional a partir de la deficiencia identificada en la queja.
- **Misoginia:** Son conductas de odio hacia las mujeres, las adolescentes y las niñas y se manifiestan en actos violentos y crueles contra ellas por el hecho de serlo;
- **Perspectiva de género:** La metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.
- **Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual



- **Primer contacto:** El momento dentro de la dependencia o entidad, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, por parte de la titular de la Unidad de Igualdad de Género o la persona que designe el comité, sobre las vías e instancias a dónde acudir para el caso particular.
- **Queja:** La queja por falta de integridad derivada del incumplimiento a lo establecido en el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Yucatán o el código de conducta de las dependencias o entidades de la Administración Pública estatal.
- **Registro:** El registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público de la Administración Pública estatal que informen las titulares de las Unidades de Igualdad de Género a la secretaría con el fin de alimentar el Banco Estatal de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres.
- **Sensibilización:** La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género.
- **Servidora o servidor público:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública estatal.
- **Sexo:** Se hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir
- **Titular de las Unidades de Igualdad de Género (TUIG):** Persona que designa al personal encargado de brindar atención de primer contacto y acompañamiento. Integra los informes necesarios para analizar las acciones de planeación, ejecución y evaluación en materia de prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y difunde los resultados de las acciones en materia de prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- **Transversalidad:** el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres la realización de acciones, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.
- **Unidad de Igualdad de Género (UIG):** Las establecidas en el artículo 10 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que tiene como objeto contribuir, asistir y coadyuvar a la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género y una cultura organizacional en la administración pública estatal, quienes cuentan con una titular.
- **Violencia de género:** Es cualquier tipo de acción u omisión ejercida en el ámbito público o privado en contra de una persona con motivo de su sexo, identidad de género, expresión de género, orientación sexual o porque se desvía de los roles y estereotipos de género socialmente construidos, causándoles daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte (Universidad de Guanajuato, 2017).
- **Violencia contra las mujeres:** La acción u omisión por motivo de género, que tenga como resultado violencia económica, física, psicológica, sexual, estética, obstétrica o cause la muerte de la mujer, en términos de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán; tanto en el ámbito privado como en el público.
- **UPY/Universidad:** Universidad Politécnica de Yucatán



4. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Constitución Política del Estado De Yucatán
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Decreto 163/2014 por el que se emite la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán
- Ley para la igualdad entre mujeres y hombres del estado de Yucatán
- Ley General de Responsabilidades Administrativas
- Decreto 510/2017 por el que se expide la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Yucatán
- Acuerdo 38/2021 por el que se expide el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en el estado de Yucatán.
- Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Yucatán
- Código de Conducta de la Universidad Politécnica de Yucatán
- Los tratados internacionales de los que el estado mexicano forme parte, en relación con derechos humanos
- La normatividad del tipo civil y/o penal y las demás disposiciones que resulten aplicables en la materia.

5. TIPOS DE VIOLENCIA:

En el artículo 6 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) se establecen como tipos de violencia la psicológica, física, patrimonial, económica y sexual. Por su parte, el artículo 6 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán (LAMVLVY) considera como tipos de violencia la económica, física, patrimonial, psicológica, sexual, feminicida, obstétrica, estética, política, vicaria y simbólica. Entendiendo que el tipo de violencia será de acuerdo con la naturaleza del acto cometido.

Para el presente Protocolo de esta institución, y con base en las leyes citadas, se especifican las siguientes maneras en la que la persona agresora infringe violencia:

- **Violencia Física:** Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma, objeto, ácido o sustancia corrosiva, cáustica, irritante, tóxica o inflamable o cualquier otra sustancia que, en determinadas condiciones, pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas (art. 6 Fracc. II, LGAMVLV).
- **Violencia verbal:** Es aquella en la que se pretende dañar a otra persona con un mensaje o un discurso, a través de críticas, palabras altisonantes, insultos y demás expresiones agresivas.
- **Violencia Psicológica:** es cualquier acción u omisión que dañe la estabilidad psicológica de la víctima, que puede consistir en discriminación, negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillación, intimidación, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, descalificación del trabajo realizado o de la forma de vestir, restricción a la autodeterminación y amenazas (art. 6 Fracc. I, LGAMVLV).

- **Violencia Sexual:** es cualquier acción que pone en riesgo o lesiona la libertad, seguridad, integridad y desarrollo psicosexual de la mujer, incluyendo la violación, el acoso, el hostigamiento sexual, las miradas o palabras lascivas y la explotación sexual de la mujer y de su imagen; Todo acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder, que se puede dar en el espacio público o privado (art. 6 Fracc. V, LGAMVLV).
- **Violencia patrimonial:** Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima. (art. 6 Fracc. III, LGAMVLV).
- **Violencia Estética:** es cualquier acción u omisión que ejerce una persona sobre otra, sin su consentimiento o bajo amenazas, para realizar un cambio físico con el objeto de cumplir con modelos, estereotipos y patrones de belleza, que pueden tener como resultado un daño permanente, psicológico, físico o la muerte.
- **Violencia simbólica:** es cualquier acción u omisión que ejerce una persona sobre otra, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, ideas, íconos o signos que transmiten, justifican y reproducen dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales.

Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las personas.

6. MODALIDADES DE VIOLENCIA:

Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presentan los tipos de violencia:

- **Violencia escolar:** toda agresión realizada dentro del ambiente de las instituciones educativas, la cual puede expresarse de distintas formas por los actores que conforman la comunidad escolar. Es decir, no se reduce a la cometida entre estudiantes, también involucra otros actores como padres de familia, maestros, directivos y personal administrativo, que se realiza de forma reiterada a lo largo de un tiempo determinado. Es una agresión metódica y sistemática, en la que el agresor somete a la víctima, a través del silencio, la manipulación, la indiferencia y bajo la complicidad de otros compañeros.
- **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.
 - *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, 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.
 - *Constituyen violencia docente:* aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.



- **Violencia Institucional:** Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen, utilicen estereotipos de género o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.
- **Violencia digital:** : es toda acción dolosa realizada a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), medios digitales, redes sociales, u otra tecnología de transmisión de datos que de manera directa o indirecta facilite, exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, fotografías, textos, audios, videos, datos personales sensibles, impresiones gráficas o sonoras, con independencia de si son 45 verdaderas o apócrifas, de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización. Lo anterior, mediante conductas como el acoso, las expresiones discriminatorias, la suplantación de identidad, el hostigamiento, las amenazas, la divulgación sin consentimiento de información privada, y cualquier tipo de acto doloso que atente en contra de la dignidad humana, imagen, integridad, intimidad, libertad, honor, seguridad u otro derecho y cause sufrimiento psicológico, físico, económico o sexual tanto a las mujeres como a su familia, dentro de cualquier ámbito (art. 7, Fracc. VII, LAMVLVY).
- **Violencia Feminicida:** Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, las adolescentes y las niñas, producto de la violación de sus derechos humanos y del ejercicio abusivo del poder, tanto en los ámbitos público y privado, que puede conllevar impunidad social y del Estado. Se manifiesta a través de conductas de odio y discriminación que ponen en riesgo sus vidas o culminan en muertes violentas como el feminicidio, el suicidio y el homicidio, u otras formas de muertes evitables y en conductas que afectan gravemente la integridad, la seguridad, la libertad personal y el libre desarrollo de las mujeres, las adolescentes y las niñas.

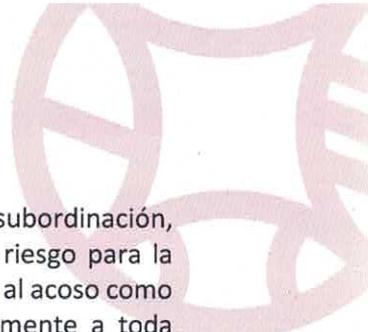
7. DISCRIMINACIÓN

Quien, por razón de origen étnico, social, nacional o regional, el color o cualquier otra característica genética, en el sexo, la lengua, la religión o creencias, opiniones o ideología política, la condición social o económica o sociocultural, la edad, la discapacidad, el estado de salud, el embarazo, la apariencia física, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la ocupación o actividad, o cualquier otra:

1. Provoque o incite al odio o a la violencia física o psicológica;
2. Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho;
3. Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas, o
4. Niegue o restrinja el ejercicio de cualquier derecho.

8. ACOSO y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Acoso sexual:



La forma de violencia sexual con connotación lasciva 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. Se considera al acoso como “toda acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a toda persona del sexo opuesto o del mismo sexo. Provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo, afectando el desempeño y cumplimiento, así como el bienestar personal” (Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), p.76, 2007).

Hostigamiento sexual:

El ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora, en donde el sujeto pasivo se encuentra en una situación de alta vulnerabilidad respecto al superior (INMUJERES, p.4, 2010). Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Tanto el acoso como el hostigamiento son formas de violencia de género que tratan de conductas sexuales no recíprocas que afectan la dignidad de las personas y resultan en sentimientos de incomodidad y ofensivas para quien las recibe (INMUJERES, 2010). Se consideran como conductas que constituyen hostigamiento sexual y acoso sexual, de forma enunciativa más no limitativa, lo siguiente:

- Señales sexualmente sugerentes.
- Contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual.
- Dar preferencias indebidas o manifestar el interés sexual por una persona.
- Conductas dominantes o agresivas para someter sexualmente.
- Espiar a una persona mientras se cambia de ropa o está en el sanitario.
- Condicionar la obtención de un empleo, permanencia o condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- Obligar a la realización de actividades en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Condicionar la prestación de un trámite, servicio o evaluación escolar a cambio de que el usuario acceda a sostener conductas sexuales.
- Rumores o bromas sobre el cuerpo y/o sexualidad de una persona.
- Insinuaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- Utilizar lenguaje que denigre a las personas.
- Preguntar a una persona sobre su vida sexual.
- Exhibir a través de algún medio de comunicación imágenes no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a otra persona.

El Instituto Nacional de las Mujeres (2010) ha clasificado al acoso sexual según su gravedad en leve, medio y grave.

- El acoso leve se considera como aquellas conductas de tipo verbal caracterizadas por chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer





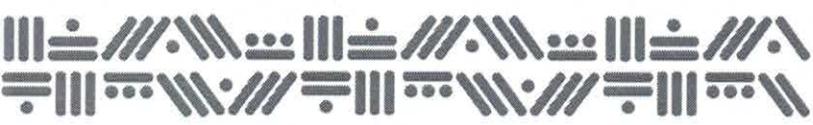
preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de una ruptura sentimental, llamadas telefónicas.

- El acoso sexual medio refiere a conductas de tipo no verbal y sin contacto físico, conlleva actos “sutiles” que se caracterizan por acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas.
- El acoso sexual grave es de tipo verbal y con contacto físico, se caracteriza por abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos, roses, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.

En la siguiente tabla se presentan algunos ejemplos de conductas de hostigamiento y acoso sexual de acuerdo con la clasificación presentada por gravedad.

Tabla 1. Ejemplos de conductas de hostigamiento y acoso sexual según la tipificación de su gravedad.

Ejemplos de conductas de hostigamiento y acoso sexual según la tipificación de su gravedad		
Leve	Medio	Grave
Verbal	No verbal y sin contacto físico	Verbal y con contacto físico
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comentarios sexuales dentro del espacio universitario. 2. Chistes sexuales dentro del espacio universitario. 3. Comentarios relativos al cuerpo. 4. Preguntas sobre la vida sexual 5. Mensajes telefónicos o en redes sociales con contenido sexual, intimidatorio y ofensivo. 6. Piropos agresivos o de carácter sexual. 7. Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de la vida sexual de una persona, bien sea de forma presencial o a través de algún medio de comunicación. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Coqueteos no recíprocos. 2. Gestos y miradas morbosas. 3. Exposición a imágenes de tipo sexual por vía cara a cara o redes sociales. 4. Entrega de regalos que condiciona la relación. 5. Uso de atractivos sexuales para obtener algún beneficio. 6. Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de expresiones corporales. 7. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona. 8. Difundir imágenes sexualizadas, realizadas por medio de la tecnología, que involucren el aspecto físico de una persona. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tocamientos sin consentimiento y no recíprocos. 2. Citas innecesarias para hacer proposiciones de tipo sexual 3. Acercamientos excesivos al cuerpo de la otra persona. 4. Caricias no deseadas. 5. Forzar a establecer relaciones sexuales. 6. Proposiciones verbales o escritas directas de tener un contacto sexual. 7. Condicionar la prestación de un trámite, servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante, acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza. 8. Invadir los espacios de una persona y/o grabarla



		<p>mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.</p> <p>9. Condicionar la obtención la obtención de un empleo, su permanencia en él, sueldo, ascensos o las condiciones en el mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.</p>
--	--	---

Fuente: INMUJERES (2010); Protocolo para la Atención, Prevención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso Sexuales de la Universidad Autónoma de Yucatán, 2022.

9. VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

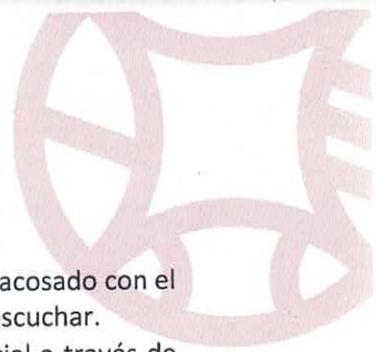
Son los actos o comportamientos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas.

También puede ser el hecho de obstaculizar o condicionar el acceso de una mujer a un empleo a través del establecimiento de requisitos relacionados con su género, edad, apariencia física, estado civil o condición de gravidez o maternidad.

Se consideran como conductas que constituyen violencia y acoso laboral, de forma enunciativa más no limitativa, lo siguiente:

- Designar los trabajos peores o más degradantes.
- Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir).
- Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.
- Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros.
- Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.
- Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades.
- Imitar los gestos o la voz de la víctima.
- Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas.
- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico.
- Gritar o insultar.
- Amenazas verbales.
- Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
- Ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle "invisible".
- La descalificación en privado y en público de cualquier cosa trascendente o intrascendente que diga la persona acosada.
- La constante invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo.





Arbonés (2014), Gonzalez y Delgado (2008) enuncia otras conductas como:

- Actos del acosador que buscan disminuir la posibilidad de comunicación del acosado con el resto de los compañeros, privándole de su derecho a expresarse o hacerse escuchar.
- Conductas del acosador que intentan que la víctima no tenga contacto social a través de presiones a los compañeros o asignándole un puesto que le aisle de sus compañeros.
- Actuaciones del sujeto activo que desembocan en una desacreditación de la víctima, con una pérdida de su reputación, tanto la personal como la laboral.
- Conductas del acosador dirigidas a disminuir la ocupación de la víctima a través de su desacreditación profesional, como pueden ser no asignar a la víctima ningún trabajo o asignarle tareas sin cesar o que se encuentren por debajo de sus capacidades profesionales.

Los autores señalan que estas conductas atacan la salud mental y física de la víctima obligándola a realizar trabajos perjudiciales para su salud, amenazarlo o incluso atacarlo físicamente. El acoso laboral puede constituir comportamientos que se consideran más sutiles por parte del sujeto activo, comportamientos que aíslan y excluyen a la víctima, menospreciando su trabajo, conocimientos o desarrollo profesional y cuya finalidad es ridiculizar a la persona acosada (López et al, 2008).

10. VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género es un tipo de agresión ejercida contra cualquier persona o grupo de personas basada en su orientación o identidad sexual, sexo o género, es cualquier acción u omisión, basada en el género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

En contra de las mujeres:

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; Este tipo de violencia, que impacta la identidad y el bienestar de la persona afectada, se desarrolla en un sistema de relaciones de dominio de los hombres sobre las mujeres.

SEGUNDA SECCIÓN

11. PERSPECTIVA DE GÉNERO

Es una metodología y una serie de mecanismos desde una visión científica, analítica y política que permiten identificar la discriminación, la desigualdad y la exclusión que sufren las mujeres, encaminada a la creación y promoción de la igualdad entre mujeres y hombres a través de la transversalidad de género, igualdad sustantiva y oportunidades que permitan a la mujer acceder a los recursos económicos, a la representación política y social y en general a su empoderamiento, procurando eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. También establece las acciones que deben emprenderse para crear condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad entre mujeres y hombres.





12. UNIDAD DE ATENCIÓN

Esta Unidad de Atención del Igualdad de Género tendrá como objetivo principal dotar de mecanismos y herramientas técnicas y jurídicas a la Universidad Politécnica de Yucatán, con el objeto de constituirse como un espacio libre de todo tipo y modalidad de violencia, específicamente en materia de género, discriminación, hostigamiento y acoso sexual, garantizando el acceso pleno al derecho a la educación superior y a una vida libre de violencia

La Unidad de Atención se encuentra integrada por:

- La Titular de la Unidad de Igualdad de Género de la institución, quien la presidirá.
- Una secretaria técnica, quien llevará el registro y archivo de las quejas
- Una profesional en psicología de la institución con conocimientos en perspectiva de género.
- Una abogada de la institución con conocimientos de disposiciones legales en materia de perspectiva de género.
- De 2 a 3 personas del cuerpo estudiantil y de personal docente o administrativo conforme a la disponibilidad de la institución de educación superior.

13. ATRIBUCIONES DE LA UNIDAD DE ATENCIÓN

- Orientar a las víctimas para el desarrollo de la queja en materia de violencia de género.
- Conocer los casos de violencia contra las mujeres, discriminación por razón de género, así como los de hostigamiento sexual y acoso sexual que se reproduzcan en la Universidad a través de las quejas que se interpongan por parte de las personas agraviadas en alguno de sus derechos, del mismo modo otorgarán número de folio de la queja.
- Acompañamiento r a las víctimas, en los casos de hostigamiento y acoso sexual, ya que implican la configuración de delitos que se pueden denunciar ante la autoridad competente.
- Canalizar a las víctimas a las instancias pertinentes para su atención y asesoría.
- Promocionar y difundir actividades, talleres, capacitaciones, foros violeta, campañas, entre otras actividades en materia de género a toda la comunidad universitaria.
- Evaluar el caso de la víctima según los acontecimientos, narrativa, evidencia, testigos o terceros implicados.
- Sugerir las sanciones, de acuerdo con la evaluación del caso, a la Comisión Disciplinaria.

14. QUEJA

Para la presentación de la queja es necesario que se proporcione algún dato para notificar a la persona agraviada o víctima, ya sea correo electrónico, domicilio particular, número telefónico o incluso, alguna red social con mensajería privada a través del correo electrónico contacto.violeta@upy.edu.mx o a través de los correos del Departamento de Orientación Psicopedagógica, orientación.1@upy.edu.mx orientación.2@upy.edu.mx

O de manera presencial dirigiéndose a su tutor o tutora quién comunicará del caso a la titular de la Unidad de Igualdad de Género, Coordinación de Calidad Académica o al Departamento de Orientación Psicopedagógica.



De igual forma al correo institucional comité.etica@upy.edu.mx o directamente al Comité de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Politécnica de Yucatán (CEIPCI) de la Universidad

En los casos en los que las quejas sean anónimas, éstas se considerarán como información de alguna situación en particular y en caso de reunirse más quejas anónimas en el mismo sentido, se tendrá que aplicar una acción de prevención dirigida al personal, sea docente o administrativo.

En el caso donde las personas que emitan una queja no quieran seguir algún procedimiento, se les indicará que existen instancias donde podrán tener un acompañamiento psicológico e incluso asesoría para interponer alguna denuncia.

**El proceso y tratamiento de la queja será según el Código de Conducta, el Protocolo de Queja de la UPY*

La queja se turna al órgano correspondiente según sea el caso:

- **COMISIÓN DISCIPLINARIA**

La queja se turnaría a la comisión disciplinaria en aquellos casos donde un estudiante de la Universidad Politécnica de Yucatán sea señalado como presunto responsable de conductas que atentan contra los derechos de bienestar en los temas de discriminación, acosos y hostigamiento sexual en la comunidad educativa de la Universidad.

La actuación de la Comisión Disciplinaria y resolución de las sanciones se fundamentará en el marco normativo del reglamento escolar vigente, garantizado un proceso justo y equitativo, orientado a los derechos de los implicados.

- **CEIPCI**

La queja se turnaría al CEIPCI en los casos en los cuales quienes integran el servicio público de la Universidad Politécnica de Yucatán sin importar su régimen de contratación, en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, se presume que realizaron acciones u omisiones que se estiman como violencia de cualquier tipo y en cualquier modalidad en contra de otro integrante de la comunidad académica.

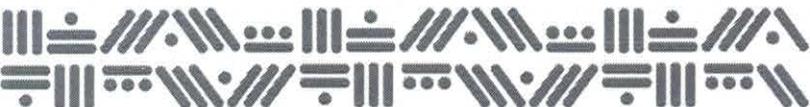
15. RUTA DE ATENCIÓN:

- I. Inicio de ruta de atención y prevención.

- La persona receptora se acerca al equipo tutorial como su primer contacto de atención, quien se comunica directamente con el Departamento de Orientación Psicopedagógico, área que forma parte de la Unidad de Igualdad de Género para recibir orientación, atención, información o asistencia sobre un posible caso de atención.

- II. Recepción y registro del caso.

Posteriormente el primer contacto de atención o los acompañantes de la Unidad de Igualdad de Género remitirán al Departamento de Orientación Psicopedagógico para brindar la escucha activa y primeros auxilios psicológicos. Recaba información





por medio de la entrevista para conformar la denuncia o el reporte a través del llenado del formato de Incidencias avalado por la Universidad Politécnica de Yucatán

III. Valoración del caso.

- a) Actuación en algún caso que no se considere grave a moderado:
1. Se proporciona a la persona receptora el Formato Único de Canalización para el llenado de sus datos personales y narración de los hechos ocurridos.
 2. El formato de canalización es enviado por la Titular de la Unidad de Igualdad de Género al correo distintivo.violeta@yucatan.gob.mx quien recibe el caso, se comunica con la persona receptora y agenda una cita en el Centro Regional Violeta.
 3. Se realiza canalización.
 4. Proporciona información sobre la violencia de género y medidas de seguridad generales ante situaciones de acoso/hostigamiento.
 5. Reitera la disponibilidad de los servicios de la UIG y de la SEMUJERES.
 6. Elabora un reporte a partir del del formato de incidencias y lo turna a la Comisión Disciplinaria.
 7. Implementar acciones preventivas en la universidad ya sean pláticas, cursos o capacitaciones en materia de prevención de violencia de género para evitar futuros casos de la misma naturaleza.
 8. Fin de la ruta de atención y prevención.
- b) Actuación en caso Grave o Moderado:
1. Acompañamiento de la persona receptora al área Jurídico de la Universidad para proporcionarle la información a la persona receptora acerca de las vías para acceder a la justicia: PENAL y ADMINISTRATIVA.
 2. Notifica a la TUIG de SEMUJERES, en un término no mayor a 3 días, sobre el caso y entrega el Formato de Registro manteniendo la confidencialidad para su captura en el BAESVIM.

IV. La persona receptora decide proceder a la denuncia por alguna vía legal:

- Administrativa:
 1. Turna la denuncia al Comité de Ética o a la Comisión Disciplinaria en un plazo no mayor a 3 días
 2. Convoca a sesión extraordinaria para dictaminar las medidas preventivas aplicables durante la investigación del caso.
 3. TUIG verifica la correcta implementación del Protocolo; el Comité de Ética comienza el proceso administrativo para la aplicación de medidas preventivas.
 4. Implementa acciones preventivas en la universidad, ya sean pláticas, cursos o capacitaciones en materia de prevención de violencia de género para evitar futuros casos de la misma naturaleza.
 5. Fin de la ruta de atención y prevención.
- Penal:
 - a) La persona receptora acepta recibir servicios especializados de SEMUJERES:
 1. La UIG traslada a la usuaria al Centro Regional de Atención a la Violencia contra las Mujeres de la SEMUJERES más cercano.





2. La UIG toma acuerdos con la usuaria y el personal especializado de SEMUJERES sobre el medio que usará la persona receptora para retirarse del Centro Regional.
3. Fin de la ruta de atención externa. Inicia ruta interna en SEMUJERES.

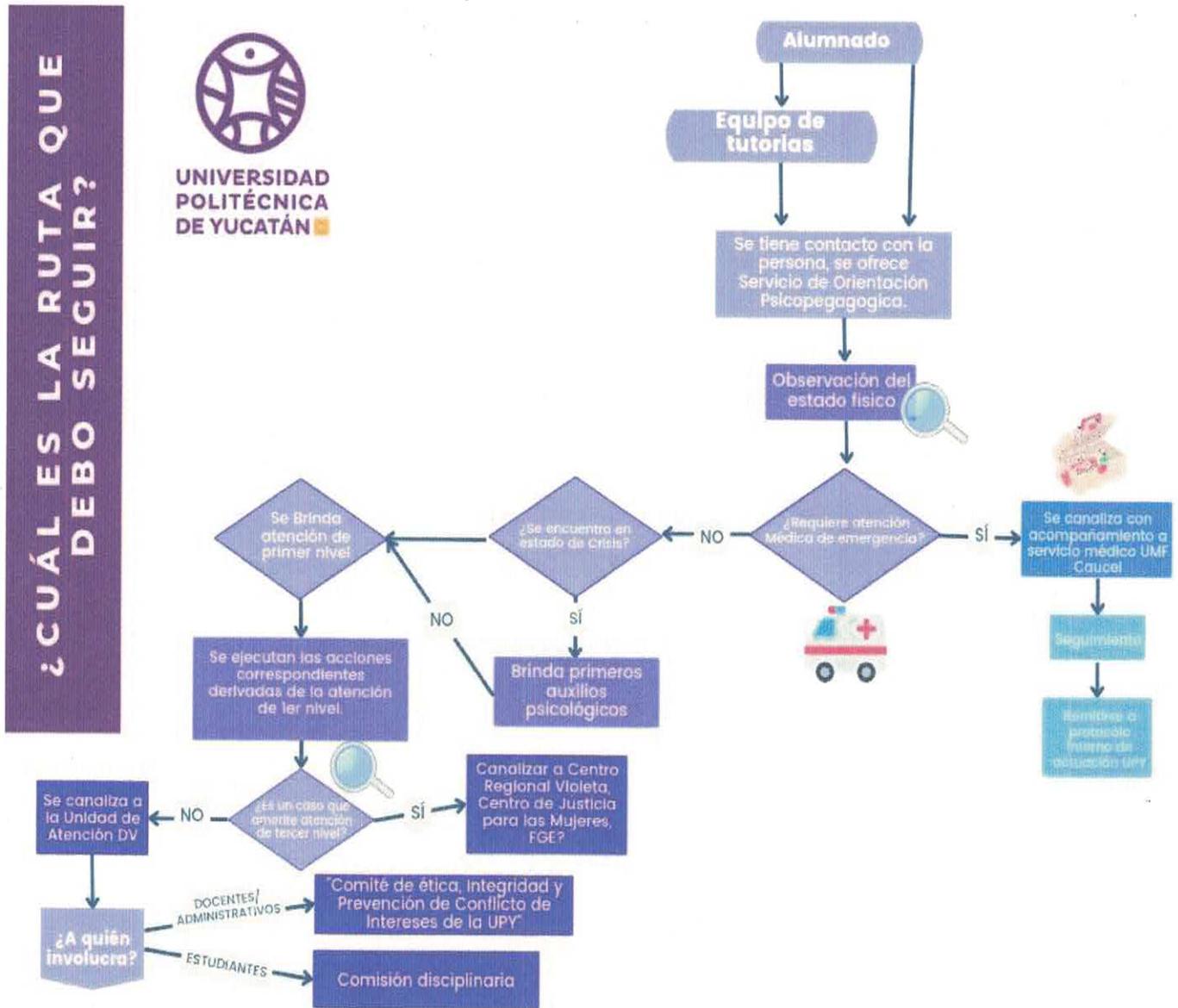
- b) La persona receptora no acepta recibir servicios especializados de SEMUJERES:
1. Proporciona información sobre la violencia de género y medidas de seguridad generales ante situaciones de acoso/hostigamiento.
 2. Reitera la disponibilidad de los servicios de la UIG y de la SEMUJERES.
 3. Elabora un reporte a partir del registro del caso y lo turna al Comité de ética.
 4. Implementa acciones preventivas para evitar futuros casos de la misma naturaleza
 5. Fin de la ruta de atención y prevención.

V. La persona receptora decide No proceder a la denuncia por alguna vía:

- Proporciona información sobre la violencia de género y medidas de seguridad generales ante situaciones de acoso/hostigamiento.
- Reitera la disponibilidad de los servicios de la UIG y de la SEMUJERES.
- Elabora un reporte a partir del registro del caso y lo turna al Comité de ética.
- Implementa acciones preventivas para evitar futuros casos de la misma naturaleza
- Fin de la ruta de atención y prevención.



Gráfica 1. Ruta de atención de discriminación, hostigamiento y acoso sexual de la Universidad Politécnica de Yucatán.



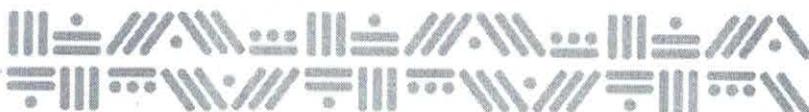
16. SANCIÓN

Derivado de la queja, analizará las conductas y emitirá las medidas preventivas, en el caso de realizarse conductas graves, y con previa consentimiento de la víctima, se le canalizará a la autoridad competente, y en todo momento, con el consentimiento de quienes ejerzan la tutela o patria potestad cuando la víctima sea menor de edad.

Para los servidores públicos o personal docente, El CEIPCI podrán emitir las recomendaciones a los superiores jerárquicos de las sanciones que se determinen a criterio y conforme a sus competencias y atribuciones como órganos de autoridad o según sea el caso se turnará a la secretaría de la Contraloría General del Estado para que esta emita las sanciones respectivas.

Para las y los estudiantes, la Comisión Disciplinaria de la UPY será la encargada de determinar la sanción a criterio y conforme a sus competencias y atribuciones como órganos de autoridad o según sea el caso se turnará al órgano competente.

****El proceso y aplicación de las sanciones será según el Código de Conducta, Ley general de responsabilidades de los servidores públicos, el Reglamento del Estudiante de la UPY o las aplicables en su caso.***



17. CANALIZACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO

A partir del conocimiento e identificación de los presuntos actos violatorios o al identificar un presunto delito, como primer contacto, no se encuentre dentro de su competencia, la titular de la Unidad de Igualdad de Género o la persona que designe el CEIPCI, actuará de la siguiente manera:

- Informar sobre los servicios de atención que prestan otras instituciones, sobre las atribuciones y competencia para brindar sus servicios.
- Una vez informada la quejosa, se le propondrá la canalización a la instancia correspondiente para que sea atendida por personal especializado según su caso.
- La presunta víctima al momento de aceptar la canalización debe otorgar su consentimiento de manera escrita u oral para la transmisión de sus datos personales a otras dependencias

El escrito de canalización junto con el sobre cerrado que contiene la queja y demás documento soporte, serán archivos que le servirán al CEIPCI para llevar a cabo el registro, del mismo modo, serán los que servirán a la titular de la Unidad de Igualdad de Género para reportar al Banco Estatal de Datos e Información sobre casos de Violencia contra las Mujeres.

Durante la canalización, deberán tomarse las medidas de seguridad pertinentes y brindar acompañamiento.

La titular de la Unidad de Igualdad de Género o la persona que designe el comité canalizarán a las presuntas víctimas a alguna institución encargada de la atención en materia de Violencia como lo es la Secretaría de las Mujeres, el Centro de Justicia para las Mujeres, la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas u otra institución especializada en la materia, quienes la acompañarán a interponer la denuncia correspondiente ante la Fiscalía del Estado de Yucatán.

Referencias

Arbonés, H.I. (2014) Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva, Ed. Bomarzo, Albacete.

González Trijueque, D., & Delgado Marina, S. (2008). Informe pericial: un caso de acoso laboral. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 113-124. Recuperado de: [Informe pericial: un caso de acoso laboral \(isciii.es\)](http://informepericial.unscii.es).

López-Cabarcos, M., Picón-Prado, E., & Vázquez-Rodríguez, P. (2008). Estudio del acoso psicológico en la universidad pública de Galicia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 41-60.

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), Glosario de género, México, 2007, p. 76.

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, México, 2010, p. 4.





**Rector de la Universidad Politécnica de
Yucatán**

Mtro. Raúl Aaron Rosado Castillo

Comité de Distintivo Violeta



Responsable de la Unidad de Atención

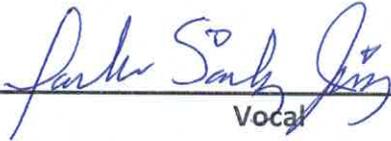
Distintivo violeta

Psic. María Fernanda Parada Dávila
Orientadora Psicopedagógica



Secretaria

Lic. Elizabeth de los Ángeles Chuc Pinto,
Jefa de Departamento de Control
Escolar



Vocal

Lic. Paola Rebeca Sánchez Juárez
Secretaria de Rectoría.



Vocal

Lic. Claudia Iantiel Escalante Álvarez
Coordinadora de comunicaciones.



Vocal

Abog. Glendy Noemí Ceballos Millán
Abogada



Vocal

Psic. Aranza de Jesús Madrigal
Hernández
Orientadora Psicopedagógica



Vocal

Ing. Eugenia Alejandra España
Borges Coordinadora de Planeación.

EL PRESENTE PROTOCOLO FUE APROBADO POR EL DISTINTIVO VIOLETA DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE YUCATÁN EL DÍA 05 DE AGOSTO DE 2024 Y RATIFICADO POR EL SUPLENTE DE RECTORÍA EL MISMO DÍA.