



MORELOS
2018 - 2024

Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos.
Dirección General de Legislación.
Subdirección de Jurisprudencia.

Última Reforma: Texto original



**CONSEJERÍA
JURÍDICA**

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y
ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA EN LA UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA DEL ESTADO DE MORELOS**

OBSERVACIONES GENERALES.-



Al margen superior un logotipo que dice: Upemor.- Universidad Politécnica.

**PROCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA
VIOLENCIA
EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA
DEL ESTADO DE MORELOS**

Dr. Arturo Mazarí Espín

**Rector
Autorizó
Rubrica.**

PRESENTACIÓN

Consolidar un ambiente laboral sano en la Universidad Politécnica del Estado de Morelos (Upemor) que procure una cultura organizacional donde se respete la dignidad y la no discriminación de la comunidad universitaria, es una prioridad de la Rectoría.

Es esencial que el personal y estudiantes de Upemor convivan durante el desarrollo de sus actividades en un clima de respeto y seguridad, tanto física como emocional. En este proceso es relevante construir las bases de la cultura organizacional a partir de una concepción integral del ser humano, que implica un cambio estructural que debe comenzar al interior de la Institución.

Cuando el ambiente laboral y académico se ve alterado por situaciones de violencia, discriminación, hostigamiento y acoso sexual, en consecuencia, se generan conflictos y apatía entre las personas que forman parte de la comunidad universitaria, así como una baja productividad y un deficiente desempeño laboral y académico. Todo ello, limita a su vez el desarrollo integral de las personas, ya que se ven afectados todos los ámbitos en que se desenvuelven. Por esto, es de vital importancia establecer iniciativas que garanticen la seguridad, el trato digno y respetuoso, con base en una cultura que dé pautas claras de detección y actuación ante situaciones de violencia.

En este contexto, la Universidad Politécnica del Estado de Morelos, se pronuncia a favor de los mecanismos que mejoren el entorno organizacional e incentiven el absoluto respeto a los derechos humanos de las y los trabajadores; compromiso



que se reafirma con la creación del presente Protocolo para la Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia, y sienta las bases sobre las cuales se propone la construcción de una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no sea un obstáculo para la inclusión laboral y escolar, impulsando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la eliminación de la violencia en el entorno escolar y laboral, que nos permita transitar a una sociedad más justa y equitativa.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

Hace más de una década, en México se ha promovido de manera independiente y apegada a las leyes que nos rigen, el derecho a la igualdad laboral y la no discriminación en los centros de trabajo.

A continuación, se presenta de manera sucinta, los resultados que han arrojado cada uno de los mecanismos que han operado al respecto:

En el año 2003 el Instituto Nacional de las Mujeres implementó el Modelo de Equidad de Género (MEG), cuyo objetivo principal fue desarrollar, fomentar e impulsar la igualdad de género en las organizaciones, para institucionalizar las políticas de igualdad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a partir del 2009, instrumenta la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. El objetivo de esta norma se estableció con el fin de evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación implementadas en los centros de trabajo, además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical. Dicha norma, a raíz de los cambios en las normativas en los temas que aborda, se fortaleció dando como resultado el cambio de su denominación, quedando como NMX-R-025-SCFI-2012.

Así también, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) en el año 2011 diseñó e implementó la “Guía de Acción contra la Discriminación:



Institución Comprometida con la Inclusión” (Guía ICI), con el fin de apoyar y asesorar a las Instituciones públicas, educativas, empresas y organizaciones sociales de todo el país en la construcción de la cultura de igualdad laboral y no discriminación.

Los tres mecanismos han contribuido a generar una cultura de respeto y cumplimiento de la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral y escolar; sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados para salvaguardar los derechos de las y los trabajadores, aún persisten dentro del mercado laboral diversas formas de discriminación, las cuales representan obstáculos para el pleno goce de sus derechos humanos y laborales.

Los elementos más trascendentes de estos tres mecanismos, así como sus resultados, han encaminado a las tres Instituciones a proponer un nuevo instrumento denominado Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Conscientes que la transformación requiere corresponsabilidad, compromiso, conocimientos y herramientas eficaces para lograr el desarrollo de nuestra Institución, en el año 2012 la Universidad Politécnica del Estado de Morelos (Upemor) llevó a cabo la implementación del Modelo de Equidad de Género logrando el Distintivo del Modelo de Equidad de Género, mismo que se mantuvo hasta el año 2016. En el año 2017 se concluyó la implementación y certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, cuyos principios fundamentales abarcan el empleo digno, la accesibilidad arquitectónica y el acceso a los bienes y recursos institucionales, a la información, comunicación y a las oportunidades de manera equitativa para todo el personal, así como la formación y capacitación en sus áreas de trabajo.

En este contexto y con fundamento en la Reforma Laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación el pasado 1° de mayo de 2019, en la cual se destaca la incorporación de la fracción XXXI al artículo 132, para incluir la siguiente obligación patronal:

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.



Se emite el presente Protocolo para la prevención, atención y erradicación de la violencia en la Universidad Politécnica del Estado de Morelos, como una herramienta que revitaliza los mecanismos que a través de los años nos han permitido incidir en las generaciones para formar hombres y mujeres comprometidos con el respeto a la dignidad de la persona y los derechos humanos, promoviendo un ambiente laboral y escolar libre de violencia.

Marco Normativo

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- Artículos: 1; 5, primer párrafo; y 123, apartado A.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.- Artículos: 2, primer párrafo, fracción I; 12, 14, 26, 40, fracciones I, II, XX, XXIII
- Ley Federal del Trabajo.- Artículos: 2, 3, cuarto párrafo, 3 Bis, 47, fracción VIII, 51, fracción II, 132, fracción XXXI, 133, fracción XIII, 378, fracción IV, 523, 530, 536, 590-A, 684-E, 685 Ter, fracción I, y 994, fracción VI.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.- Artículos: 1, 2, 3, 4, 8 y 9.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.- Artículos: 10, 11, 12, 13, 14 y 15.
- Reglamento de seguridad y Salud en el Trabajo.- Artículos: 3, fracciones XVII y XXXV, 43, fracción II, 44, fracción VIII, y 55.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo- Identificación, Análisis y Prevención.- Numerales 1 al 13.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.- Artículo 2, fracción 2.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer “Convención De Belem Do Para”.- Artículos 1, 3, 4, incisos b, c, e, f y j; 6, inciso a y b; 8 y 9.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).

CAPÍTULO II. ASPECTOS GENERALES.



2.1 Objetivo general:

El presente protocolo tiene como objetivo establecer las acciones necesarias para prevenir, atender y erradicar los casos de violencia en la Universidad Politécnica del Estado de Morelos, incluyendo el abuso de autoridad, el hostigamiento sexual y el acoso sexual, estableciendo los mecanismos institucionales a fin de garantizar un ambiente laboral y académico libre de violencia.

2.2 Objetivos específicos:

- a) Definir el mecanismo para brindar atención a las presuntas víctimas de algún caso de violencia, incluyendo el abuso de autoridad, hostigamiento sexual y acoso sexual;
- b) Promover una cultura organizacional de igualdad de género y un clima laboral propicio para la erradicación.

2.3 Alcance:

El presente protocolo considera en su alcance a toda la comunidad universitaria, integrada por estudiantes, personal administrativo y docente con contrato de tiempo completo, profesores/as por asignatura, personal técnico y por honorarios que labora en la Universidad Politécnica del Estado de Morelos con domicilio en Boulevard Cuauhnáhuac No. 566, Col. Lomas de Texcal en Jiutepec, Morelos.

2.4 Obligatoriedad:

Con el fin de garantizar la seriedad y la eficacia del protocolo, las resoluciones y medidas originadas en su marco, serán de naturaleza obligatoria para la Universidad.

A efecto de asegurar la obligatoriedad, se deben prever las acciones necesarias para la correcta aplicación de las resoluciones y medidas tomadas por el Comité de ILND.

2.5 Principios Rectores:

Este protocolo se rige por los siguientes principios rectores:



A. Dignidad:

Valor rector de los derechos humanos el cual debe ser observado para garantizar una vida libre de violencia. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos, así como a no ser objeto de violencia o arbitrariedades.

B. Defensa de la persona:

Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier acto que afecte su dignidad, como lo son los actos de violencia. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

C. Bien común:

Todas las decisiones y acciones de quienes apliquen este Protocolo deben estar dirigidas a la satisfacción de las necesidades e intereses de la Comunidad, por encima de intereses particulares ajenos al bienestar de la colectividad.

Las personas encargadas de este Protocolo, no deben permitir que influyan en sus juicios y conducta, intereses que puedan perjudicar o beneficiar a personas o grupos en detrimento del bienestar de la Comunidad.

El compromiso del bien común implica que el personal de la Universidad, es consciente de que el servicio público es un patrimonio que pertenece a todas y todos los mexicanos y que representa una misión que sólo adquiere legitimidad cuando busca satisfacer las demandas de la comunidad y no cuando se persiguen beneficios individuales.

D. Integridad:

Las personas responsables de este Protocolo deben actuar con honestidad, atendiendo siempre a la verdad. Conduciéndose de ésta manera fomentarán la credibilidad en la comunidad y contribuirá a generar una cultura de confianza y apego a la verdad.

E. Honradez:



Quienes aplican este Protocolo no deben utilizar su cargo público para obtener algún provecho o ventaja personal o a favor de terceros. Tampoco deben buscar o aceptar compensaciones o prestaciones de cualquier persona.

F. Imparcialidad:

Las personas integrantes del Comité de ILND actuarán sin conceder preferencias o privilegios indebidos a persona alguna. Su compromiso es tomar decisiones y ejercer sus funciones de manera objetiva, sin prejuicios personales y sin permitir la influencia indebida de otras personas.

G. Ambiente saludable y armonioso:

Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional.

H. Igualdad de oportunidades:

Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo.

Las personas responsables de este Protocolo deben prestar los servicios que se les ha encomendado a todos los miembros de la comunidad que tengan derecho a recibirlos, sin importar su sexo, edad, raza, credo, religión o preferencia política.

No deben permitir que influyan en su actuación, circunstancias ajenas que propicien el incumplimiento de la responsabilidad que tiene para brindar a quien le corresponde los servicios públicos a su cargo.

I. Confidencialidad:

Las personas que intervengan en la aplicación de este Protocolo no deben divulgar la información que reciben o conocen por cualquier medio, garantizando la protección de la fuente que la proporciona. Los procedimientos deben preservar en todo momento la confidencialidad de las personas vinculadas en los procesos, quedando prohibida la difusión de cualquier información sobre el procedimiento,



incluyendo aquella que pudiera hacer identificable a las personas participantes o al conocimiento del caso.

J. Respeto:

Las y los integrantes de la comunidad universitaria deben dar a las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante y están obligados a reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.

K. Compromiso social:

Las personas integrantes del Comité de ILND desempeñarán sus responsabilidades con el compromiso de proteger los derechos de la comunidad.

Las personas integrantes del Comité de ILND desarrollarán día a día las actividades propias del nombramiento con eficiencia, eficacia, orden y respeto.

L. Objetividad:

Las personas integrantes del Comité de ILND deben tener la capacidad de controlar sus emociones, de ver las cosas sin suponer sobre ello y deben mantener la racionalidad.

M. Honorabilidad:

Las personas integrantes del Comité de ILND deben actuar con integridad y rectitud en el desempeño de sus funciones.

N. Debida diligencia:

Quienes conozcan del asunto deben realizar todas las actuaciones necesarias de manera amplia, efectiva y eficiente, dentro de un tiempo razonable para lograr el objeto de este Protocolo, en especial la prevención, atención integral, derecho a la verdad y justicia, a fin de que la persona denunciante sea tratada y considerada como titular de derechos.

O. No revictimización:



Se deberá evitar exponer innecesariamente a la víctima/quejoso(a) a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo se deberá actuar con respeto a las presuntas víctimas/quejoso(a)s, atendiendo al principio de dignidad de la persona.

2.6 Definiciones:

Abuso de autoridad: Acción cometida por una persona, Servidor/a pública, que ejerciendo sus funciones o con motivo de ellas emplee violencia contra persona alguna o la veje (fracción II del artículo 272 del Código Penal del Estado de Morelos).

Acoso laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima/quejoso(a), causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.

Acoso moral o psicológico: Práctica ejercida en las relaciones personales, consistente en dispensar un trato vejatorio y descalificador a una persona con el fin de desestabilizarla psíquicamente.

Acoso Sexual: Forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima/quejoso(a), independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas relacionadas con la sexualidad o con fines lascivos.

Buzón Físico Upemor: Buzones sellados, ubicados en los edificios UD1, UD2, LT1 y LT2 pertenecientes a la Universidad Politécnica del Estado de Morelos en los cuales las personas interesadas comunican sus quejas por situaciones de discriminación, abuso de autoridad, acoso y/o violencia.

Buzón Electrónico "Tu opinión es Importante": Plataforma electrónica disponible al público en general en la página Web de la Upemor (<http://www.upemor.edu.mx/>), para emitir quejas por situaciones de discriminación, abuso de autoridad, acoso



y/o violencia en la Universidad Politécnica del Estado de Morelos; para estos casos las quejas son presentadas al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación por medio de la Coordinación del mismo.

Centros de conciliación: Se refiere a los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, según corresponda.

Comité de ILND (Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación): Grupo de personas integrado por hombres y mujeres provenientes de diversas áreas de responsabilidad, quienes dentro de sus funciones sesionan para dar seguimiento y atención a las quejas recibidas por situaciones de discriminación, abuso de autoridad, acoso y violencia y para la aplicación de este Protocolo.

CONAPRED: El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

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 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;

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; (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 1, fracción III).

Hostigamiento Sexual: Ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima/quejoso(a) frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.



INMUJERES: El Instituto Nacional de las Mujeres.

Medidas de protección: Son aquellas acciones que puede determinar el Comité de ILND con el fin de evitar daños de difícil o imposible reparación, mismas que se darán a conocer a las personas responsables de las diversas áreas de responsabilidad correspondientes, incluyendo a las áreas administrativas, académicas y de recursos humanos.

Las mismas se podrán aplicar en cualquier momento del procedimiento, con la finalidad de garantizar la protección de la presunta víctima/quejoso(a) en la Universidad.

Medidas para la modificación de conducta: son aquellas acciones que tienen lugar cuando se confirman los hechos contenidos en la queja de la víctima/quejoso(a), tienen como propósito la modificación de la conducta de la persona agresora frente a la víctima/quejoso(a) y al resto de sus compañeros y compañeras de trabajo.

OIT: La Organización Internacional del Trabajo.

Ombudsperson: persona encargada de la protección de los derechos de la comunidad universitaria en sus contactos con las autoridades dentro de la Upemor; cuando el cargo es desempeñado por una mujer se denomina ombudswoman y cuando es un hombre ombudsman.

La persona designada como ombudsperson orientará y acompañará a la presunta víctima/quejoso(a), en caso de que la presunta víctima/quejoso(a) así lo decida.

Persona Agresora: Persona que ha infligido cualquier forma de violencia hacia una persona trabajadora

Persona Interesada: Es aquella que hace uso de los Buzones Upemor o del Buzón electrónico Tu Opinión es Importante o hace llegar algún comentario o queja a las diferentes Direcciones Administrativas de la Universidad. Pudiendo ser personal administrativo, docente y estudiantes, sin ser limitativo.



Presunta Persona Agresora: Persona de la se presumen actos de violencia hacia una persona trabajadora y/o estudiante, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral o académica.

Presunta Víctima/quejoso(a): Persona que presume haber sido afectada directamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto de violencia.

PROFEDET: La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

Protocolo: Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia en la Universidad.

Queja: Comunicación escrita en donde una persona expresa su inconformidad con los servicios recibidos o realiza una acusación que describe una situación de discriminación, abuso de autoridad, acoso y/o violencia.

Resolución: acto y consecuencia de resolver una queja o tomar una decisión de la persona interesada (personal y/o estudiantes).

Secretaría: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Universidad: Universidad Politécnica del Estado de Morelos.

Víctima/quejoso(a): Persona que ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de algún acto de violencia o realiza una acusación que describe una situación de discriminación, abuso de autoridad, acoso y/o violencia.

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, sus modalidades dependiendo el ámbito en el cual se presenten pueden ser: laboral y docente, familiar, institucional, social y feminicida. Los tipos que se identifican son:

- a) Física: cuando hay una agresión o daño físico a una persona;
- b) Verbal: cuando hay un daño emocional a una persona mediante insultos, menosprecios y burlas en público o provocado;



- c) Escrita: Cuando a través de un mensaje, grafiti o imagen se causa alguna afectación;
- d) Psicológica: Cuando existe persecución, sometimiento, tiranía, intimidación, hostigamiento, chantaje, manipulación o amenaza contra una persona, incluidas las gesticulaciones y obscenidades mediante señas, miradas o expresiones corporales que lastimen su dignidad y autoestima;
- e) Cibernética: El que se realiza mediante el uso de cualquier medio electrónico como internet, páginas web, redes sociales, blogs, correos electrónicos, mensajes, imágenes o videos por teléfono celular, computadoras, videograbaciones u otras tecnologías digitales.

Violencia Laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral (...) 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. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Violencia Sexual: Toda aquella discriminación y violencia contra otra persona relacionada con su sexualidad, así como el envío de mensajes, imágenes o videos con contenidos eróticos o pornográficos por medio de tecnologías digitales que denoten obscenidad, tocamientos, hostigamiento, acoso o abuso de orden sexual.

CAPÍTULO III.

RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES DE LAS PERSONAS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE ILND

3.1 DE LA PRESIDENCIA DEL COMITÉ DE ILND:

- 1. Es responsabilidad de la persona titular de Rectoría, designar a la persona Ombudsperson que cuenten con el siguiente perfil:
 - a) Haya tomado al menos 10 horas anuales de capacitación en temas de igualdad, no discriminación y atención de casos de violencia;
 - b) Utilice comunicación asertiva y escuche de forma activa;
 - c) Genere confianza en las personas trabajadoras y respete las expresiones de sentimientos y emociones de la misma, actuando con empatía;



- d) Conozca y aplique los principios rectores del Protocolo;
- e) Se conduzca con humanidad y respeto hacia la dignidad de las demás personas;
- f) No tenga antecedentes de haber realizado actos discriminatorios hacia las personas de su entorno laboral, ni cualquier tipo de las demás conductas señaladas en este protocolo.

2. Nombrar a la persona que, independientemente de otras actividades, tiene la responsabilidad de ser la Coordinadora del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación de la Upemor;

3. Aprobar la propuesta de conformación del Comité de ILND con personal de la Upemor tomando en cuenta la pluralidad y representatividad de los diversos sectores de la Upemor;

4. Determinar y aprobar las responsabilidades y grado de autoridad de las personas integrantes del CILND;

5. Garantizar que la persona Ombudsperson goce de independencia y capacidad para conocer de manera confidencial los casos que se presenten sobre violación de los derechos humanos, discriminación, violencia, hostigamiento o acoso sexual/laboral de la comunidad universitaria;

6. Impulsar el cumplimiento de las recomendaciones que emita el Ombudsperson y promover el compromiso de que las personas que acudan a esta persona no serán afectadas en sus derechos.

3.2 DE LA COORDINACIÓN DEL COMITÉ DE ILND:

- 1. Recibir y dar cuenta de quejas relacionadas con discriminación, abuso de autoridad, acoso y hostigamiento sexual y violencia;
- 2. Proponer la conformación del Comité de ILND con personal de la Upemor tomando en cuenta la proporción entre hombres y mujeres en la plantilla de personal, la pluralidad y representatividad de los diversos sectores de la Upemor;



3. Convocar, coordinar y dirigir las reuniones periódicas y extraordinarias del Comité de ILND, de conformidad con los lineamientos establecidos en el Reglamento del Comité de ILND de la Upemor;
4. Realizar las gestiones necesarias para dar seguimiento a los acuerdos del CILND;
5. Dar el seguimiento y solicitar la evidencia de cumplimiento de las acciones del Plan de Trabajo (ILND-RI-01) para la sensibilización y capacitación de las personas integrantes del Comité de ILND y del personal del centro de trabajo en los momentos que considere pertinentes;
6. Resguardar los registros y documentos relacionados con las Sesiones del Comité de ILND.

3.4 DE LAS Y LOS VOCALES DEL COMITÉ DE ILND:

1. Son funciones del Comité de ILND:

- a) Emitir y adoptar el protocolo para la prevención, atención y sanción de casos de violencia que incluya acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual;
- b) Determinar el Plan de Trabajo (ILND-RI-01) para la sensibilización y capacitación de las personas integrantes del Comité de ILND, del personal y estudiantes de la Upemor;
- c) Conocer y dar atención a las quejas presentadas sobre casos de violencia;
- d) Analizar los casos de violencia y determinar medidas de protección en caso de que lo considere necesario;
- e) Difundir sobre la vía y procedimiento de atención a quejas por discriminación, abuso de autoridad, acoso, hostigamiento sexual y/o violencia y el papel del Comité de ILND;
- f) Actuar de conformidad con los principios rectores de este Protocolo;
- g) Sesionar de manera extraordinaria las veces que sea necesario para efectos de conocer y dar seguimiento a los temas que son de la competencia del Comité de ILND;
- h) Conocer y resolver de manera confidencial, formal, imparcial y neutral los asuntos que sean sometidos a su consideración, que sean de su



competencia y las quejas o peticiones relativas a toda forma de violencia, discriminación, hostigamiento trato inequitativo en la Universidad; considerando todas las formas de discriminación en razón de lo establecido en la fracción III del artículo 1° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;

i) Las decisiones que adopte este Comité de ILND serán tomadas por mayoría simple de sus miembros.

2. Es responsabilidad del Comité de ILND para la determinación e implementación de las medidas de protección, atender a los siguientes principios:

- a) No prejuzgar la veracidad de los hechos;
- b) Prevenir posibles actos en los que la presunta persona agresora pudiera tomar represalias contra la presunta víctima/quejoso(a);
- c) Ser empático con las partes y consideraciones del caso.

3. Es responsabilidad del Comité de ILND determinar las medidas de modificación de conducta que se imponen, sin ser limitativas, pueden ser las siguientes:

- a) Cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la igualdad de género y violencia para la persona agresora;
- b) Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia;
- c) Reubicación física o cambio de área de la víctima/quejoso(a) o persona agresora, según se considere conveniente;
- d) Cambio de horario de la víctima/quejoso(a) o persona agresora;
- e) Terminación de la relación laboral o académica de la persona agresora con la Universidad;
- f) Otras medidas, que se consideren para la modificación de la conducta, incluyendo el apercibimiento privado a la persona agresora.

4. Es responsabilidad del Comité de ILND, implementar las acciones que se consideren convenientes para evitar la revictimización, de la Presunta Víctima/quejoso(a) encare a la Presunta Persona Agresora.



3.5. DE LA OMBUDSPERSON DE LA UNIVERSIDAD:

1. Son funciones de la Ombudsperson de la Universidad:

- a) Difundir información acerca de las instancias municipales, estatales o nacionales; públicas o privadas, encargadas de combatir la violencia o dar apoyo ante hechos de violencia, abuso de autoridad, discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual/laboral;
- b) Emitir recomendaciones y proponer cualquier tipo de solución para resolver la queja o petición que haya conocido en cualquier área de la Upemor;
- c) Formular políticas o reglas de convivencia en materia de derechos humanos;
- d) Asesorar y orientar al personal y estudiantes acerca del ejercicio y goce de sus derechos en la Upemor;
- e) Actualizarse y capacitarse continuamente en temas relacionados con su actuar en el marco del presente instrumento;
- f) Implementar las acciones que considere pertinentes encaminadas a evitar la revictimización de la presunta víctima/quejoso(a) no permitiendo que se encare a la presunta persona agresora.

2. Son responsabilidades de la Ombudsperson de la Universidad:

- a) Dar atención de primer contacto y asesoría a la presunta víctima/quejoso(a) sobre vías, instancias y mecanismos para la atención de casos de violencia;
- b) Recibir la queja de cualquier persona que forme parte de la comunidad universitaria;
- c) Dar cumplimiento a los pasos y responsabilidades que le corresponden de acuerdo al Procedimiento de atención a quejas por discriminación, acoso, hostigamiento y/o violencia y lo señalado en este Protocolo;
- d) Orientar y proporcionar información sobre conductas de acoso laboral hostigamiento sexual y acoso sexual;
- e) Apoyar en el acompañamiento para la atención del caso de violencia, cuando la presunta víctima/quejoso(a) así lo solicite.
- f) Dar seguimiento al caso de violencia, al interior de la Universidad o y al exterior en caso de que la presunta víctima/quejoso(a) haya solicitado el acompañamiento en otras instancias;



- g) Atender los exhortos o llamados de apoyo por parte del Comité de ILND;
- h) Obtener y solicitar la información y el apoyo de cualquier nivel de la Upemor para la solución de una queja;
- i) Actuar como mediador/a para resolver conflictos en la Upemor o las quejas o peticiones que su naturaleza lo permitan;
- j) Entregar a la Rectoría, como mínimo, un informe de actividades anual, que podrá ser usado por el Comité de ILND para desarrollar objetivos, metas y acciones;
- k) Apegarse al procedimiento documentado para la atención de quejas y peticiones relativas a toda forma de violencia, discriminación, trato inequitativo e incumplimiento del SGILND;
- l) Retroalimentar a la Rectoría con las necesidades detectadas a fin de fortalecer los recursos enfocados al personal y estudiantes, y de ajustar la política y los objetivos para asegurar el cumplimiento de la Upemor con respecto a este Sistema de Gestión de Igualdad Laboral y No Discriminación.

CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ABUSO DE AUTORIDAD, ACOSO Y/O VIOLENCIA.

Políticas de operación:

- A. Todas las quejas por discriminación, abuso de autoridad, acoso y violencia serán canalizadas en primera instancia a la Ombudsperson y a la Coordinación del Comité de ILND y serán atendidas conforme lo indica el presente procedimiento;
- B. Los datos de la persona que denuncia, solicitados en el Formato de Quejas (ILND-RI-02), serán mantenidos en estricta confidencialidad por los integrantes del Comité de ILND que atiendan y conozcan de la queja o denuncia;
- C. Las quejas anónimas recibidas serán atendidas en los casos en que la denuncia sea reiterativa y realizada por más de dos personas distintas;
- D. Cualquier persona de las áreas administrativas, académicas o de la comunidad universitaria que se encuentre de manera directa o indirecta en la investigación de alguna queja por discriminación, abuso de autoridad, acoso y/o violencia, guardará prudencia y total confidencialidad;



- E. Cualquier integrante del Comité de ILND que violente el presente procedimiento no participará en las reuniones;
- F. Los miembros del Comité de ILND sesionarán de manera ordinaria de acuerdo al calendario establecido y de manera extraordinaria las veces que sean necesarias;
- G. El Comité de ILND podrá autorizar las medidas de protección, en cualquiera de los siguientes casos:
- i. Si la víctima y la persona denunciada comparten el mismo espacio laboral y, por sus funciones, tienen que estar en contacto permanente;
 - ii. En los casos de queja por hostigamiento sexual;
 - iii. Si a juicio del ombudsperson y el área de atención psicológica, la víctima aporta elementos suficientes para acreditar que su seguridad física y psicológica está en riesgo; y,
 - iv. Las medidas de protección abarcarán el periodo que resulte necesario atendiendo un caso concreto.
- H. La presunta víctima/quejoso(a) tendrá el derecho de elegir la mejor opción para la atención de su caso, incluyendo la establecida en el marco de este Protocolo, pudiendo escoger no hacer uso de la misma y acudir directamente a mecanismos y vías jurisdiccionales fuera de este;
- I. Para la atención de casos de violencia en materia laboral, incluyendo el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual en la Universidad, la Persona Ombudswoman y/o Comité de ILND debe comunicar a la presunta víctima/quejoso(a) la existencia de distintas vías para la solución del caso:
- i. La Universidad, a través del Comité de ILND;
 - ii. PROFEDET;
 - iii. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Morelos;
 - iv. Juzgados Laborales.
- J. Para la atención de casos de violencia de índole no laboral, incluyendo el hostigamiento sexual y el acoso sexual en la Universidad, la Ombudsperson y/o Comité de ILND debe comunicar a la presunta víctima/quejoso(a) la existencia de distintas vías para la solución del caso:
- i. La Universidad, a través del Comité de ILND;
 - ii. Agencias del Ministerio Público;
 - iii. Fiscalías;
 - iv. Delegación de la Procuraduría de la Defensa del Menor y la Familia;
 - v. Módulo de Asesoría Social y Auxilio a Víctimas del Estado de Morelos;
 - vi. DIF Municipal;



- vii. Instancias de la Mujer en el Estado de Morelos;
- viii. Programa de Prevención y Atención de la Violencia Familiar y de Género;
- y,
- ix. Asociaciones Civiles.

K. Es responsabilidad de la Coordinación del Comité de ILND/ombudsperson, recordar a la presunta víctima/persona quejosa que el procedimiento en el marco del Protocolo no limita su derecho a iniciar procesos por otras vías jurisdiccionales como la civil o penal, para este fin puede proporcionar la información que considere pertinente del Directorio de Instancias en el estado de Morelos.

Este Protocolo desarrolla el procedimiento para la resolución de casos de violencia a través de la Ombudsperson y/o del Comité de ILND, de acuerdo al siguiente:

Desarrollo

Actividad	Paso	Responsable	Descripción
1.-Seguimiento y atención de quejas por Acoso, Abuso de Autoridad, Discriminación y/o Violencia	1	Coordinación del Comité de ILND y/o ombudsperson	<p>Recibe la queja de probable abuso de autoridad, discriminación, acoso y/o violencia por los medios considerados dentro del alcance del presente procedimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Buzón electrónico "Tu opinión es importante" (página Web de la Upemor http://www.upemor.edu.mx/) • Buzón físico "Upemor" • Directamente de manera verbal con la ombudsperson o coordinación del comité de ILND <p>¿El comentario es recibido por la Coordinación del Comité de ILND?</p> <p>Si.- Continúa en el paso IV.1.2</p> <p>No.- turna la queja a la Coordinación del Comité de ILND para las acciones procedentes. Continúa en el paso IV.1.2</p>
	2	Coordinación del Comité de ILND y/o ombudsperson	<p>Recibe la queja y atiende la situación siguiendo la Guía de entrevistas para caso de hostigamiento y acoso sexual en la Upemor (ILND-G-01), proporciona a la persona quejosa la información de las vías mediante las que se puede atender la situación en concordancia con el numeral IV.1.</p>



Actividad	Paso	Responsable	Descripción
	3	Presunta víctima/ Quejosa	Requisita la información del Formato de quejas (ILND-RI-02) y de acuerdo a la asesoría recibida, decide las vías e instancias mediante las que continúa con el proceso de atención.
	4	Coordinación del Comité de ILND y/o ombudsperson	¿La decisión de la persona quejosa es proceder de acuerdo al procedimiento y con el Comité de ILND? Sí.- Convoca al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación para informar sobre el contenido del comentario recibido. Continúa en el paso VI.1. 5. No.- Documenta la decisión de la persona quejosa y da cumplimiento al numeral IV.J. Si la persona quejosa está de acuerdo, da acompañamiento y seguimiento durante el proceso. Continúa en el paso IV.2.1.
	5	Comité de ILND	El Comité de ILND en sesión, determina si la queja es o no procedente dentro de los 10 días siguientes de ser interpuesta.
	6	Comité de ILND	¿La queja es procedente? Sí.- dicta las medidas de protección cumpliendo el numeral IV.G y establece los medios para la investigación correspondiente; continúa con el paso IV.1.7. No.- Se solicita al ombudsperson notificar la improcedencia de la queja mediante la Notificación de Admisión de Queja (ILND-RI-03) y finaliza en el paso IV.1.14. FIN DE LA ACTIVIDAD
	7	Ombudsperson	Notifica la procedencia de la queja a la parte quejosa mediante la Notificación de Admisión de Queja (ILND-RI-03).
	8	Ombudsperson	Notifica al probable responsable, de la queja interpuesta mediante la Notificación de queja al probable responsable (ILND-RI-04), para que, dentro del término de 5 días hábiles, manifieste lo que a su derecho corresponda y ofrezca las pruebas que considere pertinentes.



Actividad	Paso	Responsable	Descripción
	9	Ombudsperson	Realiza una investigación discreta y objetiva para obtener más elementos de convicción y resolver la queja. Solicita a la Coordinación del Comité de ILND convoque a sesión extraordinaria para la presentación de pruebas y resultados de la investigación.
	10	Coordinación del Comité de ILND	Convoca a sesión extraordinaria a los integrantes del Comité de ILND en las fechas acordadas para el seguimiento a la queja interpuesta.
	11	Comité de ILND y Ombudsperson	¿Las partes ofrecen pruebas? Sí.- se desahogan durante la sesión extraordinaria y son valoradas por el Comité de ILND para emitir o dictaminar la resolución correspondiente atendiendo lo establecido en el apartado V.5.3. Continúa en el paso IV.1.12. No.- el Comité de ILND delibera para emitir o dictaminar la resolución correspondiente. Continúa en el paso IV.1.12.
	12	Ombudsperson	Notifica al quejoso/a y probable responsable la resolución dentro del término de 5 días hábiles, mediante el formato Notificación de resolución (ILND-RI-05).
	13	Comité de ILND y Ombudsperson	En caso de que se resuelva que la o falta y/o la presunta persona agresora, afirme su responsabilidad, el Comité de ILND: a. Se le comunica que este tipo de conductas no son aceptables y se le conmina a detenerlas. b. Se le informa de las medidas de modificación de conducta a las que el Comité de ILND la sujetará. c. Cuando la queja constituye algún delito y previa autorización del quejoso/a, el Comité de ILND turnará el expediente de la queja a la autoridad correspondiente. Continua en el paso IV.2.1
	14	Coordinación del Comité de ILND	Asegura que la información de la queja se maneje de manera responsable y se proteja la privacidad y confidencialidad de las partes. Archiva las actas generadas con los formatos correspondientes de Notificación de resolución (ILND-RI-05). FIN DEL PROCEDIMIENTO.



Actividad	Paso	Responsable	Descripción
2. Seguimiento de casos	1	Coordinación del Comité de ILND y/o ombudsperson	Se aseguran de que el quejoso/a y presunta persona agresora reciba la atención de las áreas a las que son canalizadas,
	2	Quejoso / persona agresora	Asiste a la atención programada en las áreas o instancias a que fueron canalizados.
	3	Coordinación del Comité de ILND y/o ombudsperson	Recaba las evidencias generadas de la atención y evalúa el cumplimiento de las acciones.

CAPÍTULO V. DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

5.1. Medidas de protección:

Las siguientes medidas de protección se podrán aplicar de manera aislada o conjunta, con el fin de proteger a la presunta víctima/quejoso(a), atendiendo a los méritos de la denuncia y con el fin de propiciar un ambiente laboral y/o escolar apropiado en la Universidad.

- a) Acciones de sensibilización a un área en particular;
- b) Reubicación física o cambio de área de la presunta víctima/quejoso(a) o de la presunta persona agresora;
- c) Cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas, con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente;
- d) Autorización para realizar funciones fuera de la Universidad; y,
- e) Otras medidas que a consideración del Comité de ILND coadyuven para la protección de la presunta víctima/quejoso(a) y del ambiente laboral y/o escolar.

5.2 Medidas para la modificación de conducta:

Las siguientes medidas para la modificación de conducta podrán aplicarse de manera aislada o conjunta, atendiendo a los méritos de la denuncia para proteger



a la víctima/quejoso(a) y con el fin de propiciar un ambiente apropiado en la Universidad:

- a) Cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la igualdad de género y violencia para la persona agresora;
- b) Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia;
- c) Reubicación física o cambio de área de la víctima/quejoso(a) o persona agresora, según se considere conveniente;
- d) Cambio de horario de la víctima/quejoso(a) o persona agresora;
- e) Terminación de la relación laboral o escolar de la persona agresora con el centro de trabajo; y,
- f) Otras medidas, que se consideren para la modificación de la conducta, incluyendo el apercibimiento privado a la persona agresora.

Asimismo, será necesario el fortalecimiento del ambiente laboral, escolar y clima organizacional del área de trabajo afectada, a través de las siguientes actividades, las cuales podrán aplicarse de manera aislada o conjunta, atendiendo a los méritos de la denuncia:

- a. Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia;
- b. Difusión del procedimiento para la atención de casos de violencia con base en el Protocolo;
- c. Emisión de una campaña sobre las conductas de violencia en la Universidad, y,
- d. Otras medidas, que se consideren para la mejora del ambiente laboral, escolar o clima organizacional del área afectada, incluyendo el reconocimiento público de responsabilidad de la Upemor ante las personas del área que fueron o se sintieron afectadas.

5.3 Resolución de Procedimiento:

Para la resolución del procedimiento, el Comité de ILND debe revisar las evidencias y la narrativa de los hechos para tomar una decisión.

Dicha decisión debe ser plasmada en un acta de cierre, en donde se indique la decisión del Comité de ILND, la narrativa de los hechos, de las medidas de protección y de modificación de conducta establecidas para las partes, además del carácter definitivo y obligatorio de la misma.



Finalmente, el Comité de ILND debe cuidar la privacidad del caso, para que, sin importar la resolución del mismo se proteja la integridad de las partes.

Anexos ILND-MA-01
ILND-G-01 Guía de entrevistas para casos de hostigamiento y acoso sexual en la Upemor
ILND-RI-01 Plan de Trabajo
ILND-RI-02 Formato de queja
ILND-RI-03 Notificación de Admisión de Queja
ILND-RI-04 Notificación de Queja al Probable Responsable
ILND-RI-05 Notificación de Resolución

TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS				
Fecha de cambio	Versión anterior	Capítulo/ Número	Adición (A) o Supresión (S)	Texto Modificado
08/ENE/2021	Emisión	NA	S + A	