



JURÍDICO

CONSEJERÍA JURÍDICA

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

OBSERVACIONES GENERALES.- El presente ordenamiento abroga tácitamente el Protocolo para la Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia en la Universidad Politécnica del Estado de Morelos, publicado en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", número 5917, de fecha 2021/02/17.



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

Dr. Jorge Morales Barud
Rector
Autorizó
Rúbrica.

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 Upemor 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, Sanción 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, sanción 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; 3, 4, 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 Víctimas. –Artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6 fracciones III, VI y X, 8, 9, 40, 41 y 120.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. - Artículos: 10, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 45 fracción VI.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el estado de Morelos. - Artículos 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18 fracción IV, 41, 42, 54 fracción VIII.
- Ley General de la Educación. – Artículo 12 fracción IV, 74 fracción III.
- Código Penal para el Estado de Morelos. - Artículos 158, 212 y 272.
- 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).
- Directrices para elaborar e implementar mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior.

CAPÍTULO II. ASPECTOS GENERALES

2.1 Objetivo general

El presente protocolo tiene como objetivo establecer las acciones necesarias para prevenir, atender, sancionar 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) Objetivo específico para la prevención

Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la necesidad de involucrarse activamente en el conocimiento y promoción de los derechos humanos, valores, dialogo respetuoso, no discriminación, respeto a la diversidad y perspectiva de género.

b) Objetivo específico para la atención

Definir el mecanismo para brindar atención a las personas que denuncian algún caso de violencia, incluyendo el abuso de autoridad, hostigamiento sexual y acoso sexual.

c) Objetivo específico para la sanción

Concientizar a la comunidad universitaria que las conductas como abuso de autoridad, discriminación, acoso y hostigamiento sexual, la ley las señala como delito y son sancionadas.

d) Objetivo específico para la erradicación

Promover una cultura organizacional de igualdad de género y un clima laboral propicio para la erradicación de la violencia.

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, personas proveedoras de servicios y personal 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 toda la comunidad de la Universidad.

A efecto de asegurar la obligatoriedad, se deben prever las acciones necesarias para la correcta aplicación de las resoluciones y órdenes de protección.

2.5 Principios Rectores

Este protocolo se rige por los siguientes principios rectores:

A. Integridad

Todas las personas actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidas en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vinculen u observen su actuar.

B. Honradez

Todas las personas deben distinguirse por actuar con rectitud, y quienes sean servidoras publicas sin utilizar su cargo para obtener, pretender obtener o aceptar cualquier beneficio para sí o a favor de terceras personas.

C. Imparcialidad

Las personas deben brindar a toda persona física y moral el mismo trato y actuar de forma objetiva, sin conceder privilegios o preferencias por razón de jerarquías, influencias, intereses o cualquier otra característica o condición.

D. Objetividad

Las personas deberán preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, que a su vez deberán de ser informadas en estricto apego a la legalidad.

E. Respeto a los Derechos Humanos

Los derechos humanos son el eje fundamental en toda la comunidad, por lo que todas las personas deben promover, respetar, proteger y garantizar la dignidad de todas las personas.

F. Legalidad

Las personas deben conocer y aplicar las normas que rigen sus funciones, actuando sólo conforme a ellas. Deberán hacer sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someter su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás normativa aplicable atribuyen a su empleo, cargo o comisión.

G. Lealtad

En el ejercicio de su deber, las personas deben corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido, mediante una vocación de servicio, con profesionalismo y a favor de sus necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al Interés público.

H. Eficiencia

Todas las personas deben ejercer los recursos públicos con austeridad, economía, racionalidad y sustentabilidad, logrando los mejores resultados a favor de la sociedad, incluyendo el cuidado de los recursos naturales.

I. Economía

Las personas en el ejercicio del gasto público administrarán los bienes, recursos y servicios públicos con legalidad, austeridad y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que estén destinados, siendo éstos de interés social.

J. Disciplina

Las personas desempeñarán su empleo, cargo o comisión, de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos.

K. Profesionalismo

Las personas deberán conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuibles a su empleo, cargo o comisión, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto, tanto a las demás personas servidoras públicas como a las y los particulares con los que llegare a tratar.

L. Transparencia

Toda la información generada por las personas, en ejercicio de la función pública, debe ser del conocimiento de la sociedad para la efectiva rendición de cuentas, con excepción de aquella que sea considerada como confidencial o reservada en términos de la normativa aplicable.

M. Rendición de Cuentas

Las personas asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

N. Competencia por mérito

Las personas deberán ser seleccionados para sus puestos de acuerdo a su habilidad profesional, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidad, atrayendo a los mejores candidatos para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos.

O. Eficacia

Todas las personas deben desarrollar sus funciones en apego a una cultura de servicio a la sociedad, con profesionalismo y disciplina, dando cumplimiento a los objetivos institucionales de la dependencia o entidad a la que se encuentren adscritas, con base en objetivos, metas, programas de trabajo y de seguimiento, que permitan llevar un control de desempeño.

P. Equidad

Las personas procurarán que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.

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 persona denunciante, 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 persona denunciante, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. (Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia y artículo 158 primer párrafo del Código Penal para el Estado de Morelos).

Buzón Físico Upemor: Buzones ubicados en los diferentes edificios de la Universidad Politécnica del Estado de Morelos en los cuales las personas interesadas ingresan denuncias por situaciones de discriminación, abuso de autoridad, hostigamiento, acoso y/o violencia.

Buzón Electrónico "Tu opinión es Importante": Plataforma electrónica disponible al público en general en el Sitio Web de la Upemor (<http://www.upemor.edu.mx/>), para emitir denuncias por situaciones de discriminación, abuso de autoridad, hostigamiento, acoso y/o violencia en la Universidad Politécnica del Estado de Morelos; para estos casos las denuncias 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.

CILND: Comité de ILND

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 denuncias recibidas por situaciones de discriminación, abuso de autoridad, hostigamiento, acoso y/o violencia y para la aplicación de este Protocolo.

CONAPRED: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Derechos Humanos: Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la

discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia; (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 persona denunciante 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. (Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia y artículo 158 segundo párrafo del Código Penal para el Estado de Morelos).

INMUJERES: Instituto Nacional de las Mujeres.

ILND: Igualdad Laboral y No Discriminación

Órdenes de protección: Las órdenes de protección, son actos de urgente aplicación en función del interés superior de la víctima, son fundamentalmente precautorias y cautelares, deberán otorgarse de oficio o a petición de parte, por las autoridades administrativas, el ministerio público o por los órganos jurisdiccionales competentes, en el momento en que tengan conocimiento del hecho de violencia presuntamente constitutivo de un delito o infracción, que ponga en riesgo la integridad, la libertad o la vida de las mujeres o niñas, evitando en todo momento que la persona agresora, directamente o a través de algún tercero, tenga contacto de cualquier tipo o medio con la víctima. (Art. 41 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Morelos).

Medidas para la modificación de conducta: La modificación de conducta consiste en un conjunto de procedimientos dirigidos a cambiar el comportamiento para que esas personas sean consideradas como tales, más allá del diagnóstico que se les haya asignado.

Método de tratamiento que intenta cambiar los comportamientos negativos mediante el uso de refuerzos positivos o negativos, bien para aumentar o potenciar ciertos comportamientos o bien para inhibirlos o eliminarlos.

OIT: 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 persona denunciante en caso de que así lo solicite.

Persona Denunciante: 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.

Persona Ofensora: 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 o hace llegar algún comentario o denuncia a las diferentes Direcciones Administrativas de la Universidad. Pudiendo ser personal administrativo, docente y estudiantes, sin ser limitativo.

Presunta Persona Ofensora: 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 Persona Denunciante: 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, sancionar y erradicar la violencia en la Universidad.

Denuncia: 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, hostigamiento sexual, acoso sexual y/o violencia.

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

Secretaría: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Sistema de Gestión de Igualdad Laboral y No Discriminación (SGILND): Sistema de Gestión de la Universidad establecido bajo los lineamientos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, con el fin de integrar, implementar y ejecutar dentro de la Institución prácticas para la igualdad, así como detectar, combatir y en su caso erradicar las situaciones de discriminación, abuso de autoridad, hostigamiento, acoso y/o violencia, fortaleciendo el sentido humano, y el ambiente laboral y académico de toda la Comunidad Upemor.

Universidad: Universidad Politécnica del Estado de Morelos.

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.

a) Tipos de violencia: Las clases en que puede presentarse las diversas modalidades de la violencia

1. Psicológica: Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

2. Física: 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.

3. 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.

4. Económica: Es acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

5. Sexual: Es cualquier 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 implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

6. Vicaria: Es la acción u omisión cometida en contra de una mujer, con quien tenga o haya tenido una relación de matrimonio, concubinato o relación de hecho o de cualquier otro tipo, por si o por interpósita persona, que provoque o tenga la intención de causarles cualquier tipo de daño o sufrimiento al propiciar la separación de la madre con sus hijas e hijos o persona vinculada significativamente a la mujer, a través de la retención, sustracción, ocultamiento, maltrato, amenaza puesta en peligro o promoviendo mecanismos jurídicos y no jurídicos que retrasen, obstaculicen, limiten e impidan la convivencia con el propósito de dominar, someter, manipular, controlar o agredir de manera física, verbal psicológica, patrimonial, económica o sexual a las mujeres e incluso provocar el suicidio, feminicidio u homicidio de las madres de sus hijas e hijos. (Artículo 20, fracción X de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Morelos).

b) Modalidades de la Violencia: Las formas, manifestaciones o ámbitos de ocurrencia en que puede presentarse la violencia.

1. Violencia familiar: Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuya persona agresora tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho (Artículo 7 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

2. 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. (Artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

3. Violencia en la Comunidad: Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público. (Artículo 16 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

4. 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. (Artículo 18 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

5. Violencia política: - Es toda acción u omisión, incluida la tolerancia, basada en elementos de género y ejercida dentro de la esfera pública o privada, que tenga por objeto o resultado limitar, anular o menoscabar el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de una o varias mujeres, el acceso al pleno ejercicio de las atribuciones inherentes a su cargo, labor o actividad, el libre desarrollo de la función pública, la toma de decisiones, la libertad de organización, así como el acceso y ejercicio a las prerrogativas, tratándose de precandidaturas, candidaturas, funciones o cargos públicos del mismo tipo. (Artículo 20 Bis de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

6. Violencia digital: Es toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia. (Artículo 20 Quáter de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

7. Violencia mediática: Es todo acto a través de cualquier medio de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva estereotipos sexistas, haga apología de la violencia contra las mujeres y las niñas,

produzca o permita la producción y difusión de discurso de odio sexista, discriminación de género o desigualdad entre mujeres y hombres, que cause daño a las mujeres y niñas de tipo psicológico, sexual, físico, económico, patrimonial o feminicida. (Artículo 20 Quinquies de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

8. 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. (Artículo 21 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

CAPÍTULO III. RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES DE LAS PERSONAS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE ILND

- a) Participar activamente en las sesiones a que sean convocados para que se tome en cuenta la pluralidad y representatividad de los diversos sectores de la Upemor cuando se requiera tomar decisiones.
- b) Actuar de conformidad con los principios rectores de este Protocolo.
- c) Sesionar de manera extraordinaria las veces que sea necesario para efectos de conocer y dar seguimiento a las denuncias y los temas que son de la competencia del Comité de ILND.
- d) 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 denuncias o peticiones relativas a toda forma de violación de los derechos humanos, discriminación, abuso de autoridad, hostigamiento sexual, acoso sexual y laboral y/o violencia; considerando todas las formas de discriminación en razón de lo establecido en la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- e) Las decisiones que adopte este Comité de ILND serán tomadas por mayoría simple de sus miembros.

- f) Promover y hacer uso del lenguaje incluyente y no sexista, que fomente una cultura de respeto y visibilización de las mujeres dentro de la Universidad y en todas sus funciones.
- g) Promover desde sus áreas de competencia, la participación del personal para responder el Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación.
- h) Presentar y promover al menos una propuesta de mejora para el SGILND a partir de la información generada y presentada, apoyando en las acciones que sean de su competencia.
- i) Retroalimentar a las autoridades de la Upemor con las necesidades detectadas a fin de fortalecer los recursos enfocados al personal, y de ajustar la política y los objetivos para asegurar el cumplimiento de la Upemor con respecto al SGILND.
- j) Cumplir con las demás atribuciones y responsabilidades que le confiera el presente documento o el CILND.

3.1 DE LA PRESIDENCIA DEL COMITÉ DE ILND

1. Establecer una Política de Igualdad Laboral y No Discriminación asegurando que corresponda con la cultura y la planeación estratégica de la Upemor, así como con su misión, visión, valores, normas y código de conducta.
2. Es responsabilidad de la persona titular de Rectoría, designar a la Persona Ombudsperson que cuente 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.
3. 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 sexual o acoso sexual y laboral de la comunidad universitaria.

4. Nombrar a la persona que, independientemente de otras actividades, tiene la responsabilidad de Coordinar el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación de la Upemor.

5. 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.

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

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

8. Resolver los asuntos o denuncias relativas a la violación de los derechos humanos, a toda forma de discriminación, abuso de autoridad, hostigamiento sexual, acoso sexual y laboral y/o violencia, en contra del personal académico, administrativo y/o estudiantes, con base en las pruebas presentadas o cuando existan hechos notorios que la ley exima de su prueba por ser del conocimiento público. Esta responsabilidad es concomitante a las establecidas al Comité de Ética de la Upemor.

9. Impulsar la realización del Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación para detectar las prácticas que producen desigualdades o discriminación.

10. Validar mediante firma los resultados de auditoría (interna/externa) del SGILND revisados anualmente para verificar el desempeño del mismo, considerando para este efecto todos los requisitos de la norma, verificando la eficacia de su implementación y mantenimiento.

11. Asegurar que los resultados de auditoría se difundan y atiendan por los responsables de las áreas evaluadas, quienes deberán tomar acciones para atender las áreas de oportunidad encontradas.

12. Promover y apoyar propuestas de mejora para el SILND considerando todos los elementos proporcionados.

3.2 DE LA COORDINACIÓN DEL COMITÉ DE ILND:

1. Informar las denuncias presentadas a través de los buzones relacionadas con discriminación, abuso de autoridad, acoso y hostigamiento sexual y violencia a la Persona Ombudsperson.
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 a la Presidencia del Comité de ILND.
3. Proponer a Rectoría el alcance del Sistema de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como presentar los avances de la implementación y seguimiento del SILND.
4. Convocar, coordinar y dirigir las reuniones ordinarias y extraordinarias del Comité de ILND, de conformidad con los lineamientos establecidos en la Upemor.
5. Dar seguimiento a los acuerdos del CILND.
6. Resguardar los registros y documentos relacionados con las Sesiones del Comité de ILND.
7. Presentar el Plan de Trabajo (ILND-RI-01) al Comité de ILyND.
8. 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 de la Upemor en los momentos que considere pertinentes.
9. Asegurar que el SGILND cuenta con los documentos y procedimientos necesarios para la operación eficaz del mismo y del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación.
10. Solicitar anualmente a la Subdirección de Capital Humano la aplicación y el procesamiento de los resultados del Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación para detectar las prácticas que producen desigualdades o discriminación.
11. Gestionar la auditoría (interna/externa) para el SGILND al menos una vez al año, considerando la evaluación de todos los requisitos de la Norma.
12. Solicitar a las personas responsables la evidencia que permita la seguridad en la atención y cierre de la totalidad de las áreas de oportunidad identificadas y reportadas en auditoría.
13. Presentar al CILND la información correspondiente a: seguimiento de objetivos y metas conforme con las evidencias entregadas por las personas responsables. Resultados del Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y

No Discriminación, así como de la violencia en la comunidad de la universidad y el seguimiento y atención a las áreas de oportunidad encontradas en auditoría.

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) Aprobar 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, atender y resolver las denuncias presentadas en el CILND sobre casos de violación de los derechos humanos, toda forma de discriminación, abuso de autoridad, hostigamiento sexual, acoso sexual y laboral y/o violencia.
 - d) Analizar los casos de violencia y determinar órdenes de protección en caso de que lo considere necesario.
 - e) Difundir sobre la vía y procedimiento de atención a denuncias por la violación de los derechos humanos, toda forma de discriminación, abuso de autoridad, hostigamiento sexual, acoso sexual y laboral y/o violencia, igualdad laboral y las funciones del Comité de ILND.
 - f) Participar en capacitaciones en temas de sensibilización establecidos en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, por lo menos una vez anualmente.
2. Es responsabilidad del Comité de ILND para la determinación e implementación de las órdenes de protección, atender a los siguientes principios:
 - a) Principio de protección: Considera primordial la vida, la integridad física, la libertad y la seguridad de las personas.
 - b) Principio de necesidad y proporcionalidad: Las órdenes de protección deben responder a la situación de violencia en que se encuentre la persona destinataria, y deben garantizar su seguridad o reducir los riesgos existentes.
 - c) Principio de confidencialidad: Toda la información y actividad administrativa o jurisdiccional relacionada con el ámbito de protección de las personas, debe ser reservada para los fines de la investigación o del proceso respectivo.

d) Principio de oportunidad y eficacia: Las órdenes deben ser oportunas, específicas, adecuadas y eficientes para la protección de la víctima, y deben ser otorgadas e implementadas de manera inmediata y durante el tiempo que garanticen su objetivo.

e) Principio de accesibilidad: Se deberá articular un procedimiento sencillo para que facilite a las víctimas obtener la protección inmediata que requiere su situación.

f) Principio de integralidad: El otorgamiento de la medida a favor de la víctima deberá generarse en un solo acto y de forma automática.

g) Principio pro persona: Para interpretar lo referente al otorgamiento de las órdenes de protección, en caso de duda, con relación a la situación de violencia, se estará a lo más favorable para la víctima, tratándose de niñas siempre se garantizará que se cumpla en todas las decisiones que se tomen respecto de las órdenes de protección. De igual forma, cuando las determinaciones que se tomen respecto de una mujer víctima de violencia pudieran impactar en los derechos de las hijas o hijos menores de 18 años de edad.

(Artículo 30 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y Artículo 42 Ter de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Morelos).

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 ofensora.

b) Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia.

c) Sugerir la terminación de la relación laboral o académica de la persona ofensora con la Universidad.

d) Otras medidas, que se consideren para la modificación de la conducta, incluyendo el apercibimiento privado a la persona ofensora.

e) Actualizarse y capacitarse continuamente en temas relacionados con su actuar en el marco del presente instrumento.

3.5. DE LA PERSONA OMBUDSPERSON DE LA UNIVERSIDAD

1. Son atribuciones de la persona 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 violación de los derechos humanos, toda forma de discriminación, abuso de autoridad, hostigamiento sexual, acoso sexual y laboral y/o violencia.
 - b) Emitir recomendaciones y proponer cualquier tipo de solución para resolver la denuncia o petición relacionada a cualquier forma de discriminación, abuso de autoridad, hostigamiento sexual, acoso sexual y laboral y/o violencia.
 - c) Asesorar y orientar al personal y estudiantes acerca del ejercicio y goce de sus derechos en la Upemor, cuando lo solicite.
 - d) Actualizarse y capacitarse continuamente en temas relacionados con su actuar en el marco del presente instrumento.
 - e) Implementar las acciones que considere pertinentes encaminadas a evitar la revictimización de la presunta persona denunciante.
 - f) Obtener y solicitar la información y el apoyo de cualquier nivel de la Upemor para la solución de una denuncia.
2. Son funciones de la Persona Ombudsperson de la Universidad:
- a) Dar atención de primer contacto y asesoría a la presunta persona denunciante sobre vías, instancias y mecanismos para la atención de casos de violencia.
 - b) Recibir la denuncia de cualquier persona que forme parte de la comunidad universitaria.
 - c) Orientar y proporcionar información sobre violación de los derechos humanos, toda forma de discriminación, abuso de autoridad, hostigamiento sexual, acoso sexual y laboral, violencia e igualdad laboral, a quien lo solicite.
 - d) Apoyar en el acompañamiento para la atención del caso de violencia, cuando la presunta persona denunciante así lo solicite.
 - e) Actuar como mediador/a para resolver conflictos en la Upemor o las denuncias o peticiones que su naturaleza lo permitan.
 - f) 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.
 - g) Comunicar a la Dirección de Finanzas y Capital Humano la resolución de las denuncias recibidas por el personal académico y/o administrativo y que

hayan sido resueltas a través del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

h) Apegarse al procedimiento documentado para la atención de denuncias relativas a toda forma de discriminación, abuso de autoridad, hostigamiento sexual, acoso sexual y laboral, violencia e igualdad laboral.

i) Retroalimentar a Rectoría con las necesidades detectadas a fin de fortalecer los recursos enfocados al personal, y de ajustar la política y los objetivos para asegurar el cumplimiento de la Upemor con respecto al SGILND.

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

Políticas de operación

A. Todas las denuncias por violación de los derechos humanos, a toda forma de discriminación, abuso de autoridad, hostigamiento sexual, acoso sexual y laboral y/o violencia serán canalizadas en primera instancia a la persona Ombudsperson y serán atendidas conforme lo indica el presente procedimiento.

B. Los datos de las personas, solicitados en el Formato de Quejas (ILND-RI-02), serán mantenidos en estricta confidencialidad por las personas integrantes del Comité de ILND que atiendan y conozcan de la denuncia.

C. 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 denuncia por violación de los derechos humanos, toda forma de discriminación, abuso de autoridad, hostigamiento sexual, acoso sexual y laboral y/o violencia, deberá mantener total confidencialidad.

D. La Dirección de Finanzas y Capital Humano, Secretaría Académica y/o Servicios Escolares es responsable de agregar al expediente del personal académico y/o administrativo y/o estudiante que sea identificado como persona ofensora, la resolución del caso por el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación como antecedente de su conducta.

E. La Dirección de Finanzas y Capital Humano, la Secretaría Académica y/o Servicios Escolares informarán a cualquier instancia externa cuando así lo solicite, las referencias laborales del personal académico y/o administrativo

incluyendo las denuncias que se hayan resuelto procedentes por el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

F. Los miembros del Comité de ILND sesionarán de manera extraordinaria las veces que sean necesarias de acuerdo a las denuncias presentadas.

G. El Comité de ILND podrá autorizar las órdenes de protección, en cualquiera de los siguientes casos:

- i. Si la persona denunciante y la persona ofensora comparten el mismo espacio laboral y, por sus funciones, tienen que estar en contacto permanente;
- ii. En los casos de denuncias por hostigamiento sexual, y
- iii. Si a juicio de la persona Ombudsperson y el área de atención psicológica, la persona denunciante aporta elementos suficientes para acreditar que su seguridad física y psicológica está en riesgo.
- iv. Las medidas de protección abarcarán el periodo que resulte necesario atendiendo un caso concreto.

H. La presunta persona denunciante 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, el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual en la Universidad, la persona Ombudsperson y/o el Comité de ILND debe comunicar a la presunta persona denunciante la existencia de distintas vías para la solución del caso:

- i. La Universidad, a través del Comité de ILND
- ii. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET)
- iii. Juzgados Laborales
- iv. Fiscalía

J. Para la atención de casos de violencia de índole no laboral, incluyendo el hostigamiento sexual y el acoso sexual en la Universidad, la persona Ombudsperson y/o Comité de ILND debe comunicar a la presunta persona denunciante 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. Desarrollo Integral de la Familia DIF Municipal

vii. Centros de Atención Externa en el estado de Morelos

viii. Asociaciones Civiles

ix. Servicios Estatales y Municipales para la atención de mujeres víctimas de violencia de género y su denuncia.

K. Es responsabilidad de la Coordinación del Comité de ILND/ Persona Ombudsperson, informar a la presunta persona denunciante 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.

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

Desarrollo

Actividad	Paso	Responsable	Descripción
1.-Seguimiento y atención de denuncias por violación de los derechos humanos, discriminación, abuso de autoridad, hostigamiento sexual, acoso sexual y laboral y/o violencia.	1	Persona Ombudsperson / Coordinación del CILND	<p>Recibe la denuncia de probable violación de los derechos humanos, discriminación, abuso de autoridad, hostigamiento sexual, acoso sexual y laboral 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" (Sitio Web de la Upemor http://www.upemor.edu.mx/) • Buzón físico "Upemor" • Directamente de manera verbal con la Persona Ombudsperson <p>¿El comentario es recibido por la Persona Ombudsperson?</p> <p>Si. - Continúa en el paso IV.1.2 e informa a la Coordinación para su registro.</p> <p>No.- turna la denuncia a la Persona Ombudsperson para las acciones procedentes y se registra el comentario. Continúa en el paso IV.1.2.</p>
	2	Persona Ombudsperson	<p>Recibe la denuncia y atiende la situación tomando como elemento de referencia la Guía de entrevistas para caso de hostigamiento y acoso sexual en la Upemor (ILND-G-01), proporciona a la presunta persona denunciante la información de las vías mediante las que se puede atender la situación en concordancia con el numeral IV.I. y IV.J.</p>
	3	Presunta Persona Denunciante	<p>Requisita la información del Formato de quejas (ILND-RI-02) de acuerdo a la asesoría recibida, decide las vías e instancias mediante las que continúa con el proceso de atención.</p>

	4	Persona Ombudsperson	¿La decisión de la presunta persona denunciante es proceder de acuerdo al procedimiento y con el Comité de ILND? Sí. - Informa a la Coordinación del Comité de ILND para convocar a sesión extraordinaria y atender la denuncia. Continúa en el paso VI.1.5. No. - Documenta la decisión de la presunta persona denunciante y da cumplimiento al numeral IV.J. Si la presunta persona denunciante está de acuerdo, da acompañamiento y seguimiento durante el proceso. Continúa en el paso IV.2.1.
	5	Coordinación del Comité de ILND	Convoca a sesión a las personas integrantes del Comité de ILND en las fechas acordadas para el seguimiento a la denuncia interpuesta.
	6	Comité de ILND	El Comité de ILND en sesión, determina si la denuncia es o no procedente dentro de los 10 días siguientes de ser interpuesta.
	7	Comité de ILND	¿La denuncia es procedente? Sí. - dicta las órdenes de protección cumpliendo el numeral IV.G y establece los medios para la investigación correspondiente; continúa con el paso IV.1.8. No.- Se solicita a la persona Ombudsperson notificar la improcedencia de la denuncia mediante la Notificación de Admisión de Queja (ILND-RI-03) y finaliza en el paso IV.1.15. FIN DE LA ACTIVIDAD
	8	Persona Ombudsperson	Notifica la procedencia de la denuncia a la presunta persona denunciante mediante la Notificación de Admisión de Queja (ILND-RI-03).
	9	Persona Ombudsperson	Notifica a la persona contra quien se formuló la denuncia, de la denuncia 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.
	10	Persona Ombudsperson	Realiza una investigación discreta y objetiva para obtener más elementos de convicción y resolver la denuncia. Solicita a la Coordinación del Comité de ILND convoque a sesión extraordinaria para la presentación de pruebas y resultados de la investigación.
	11	Coordinación del Comité de ILND	Convoca a sesión a las personas integrantes del Comité de ILND en las fechas acordadas para el seguimiento a la denuncia interpuesta.

2. Seguimiento de casos	12	Persona 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.1.13. No.- el Comité de ILND delibera para emitir o dictaminar la resolución correspondiente. Continúa en el paso IV.1.13.
	13	Persona Ombudsperson	Notifica a la presunta persona denunciante y a la persona contra quien se presentó la denuncia la resolución dentro del término de 5 días hábiles, mediante el formato Notificación de resolución (ILND-RI-05).
	14	Comité de ILND y Persona Ombudsperson	En caso de que se resuelva la falta y/o la presunta persona ofensora, 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 denuncia se sustente en la existencia de un hecho que la ley señala como delito y previa autorización de la persona denunciante, el Comité de ILND turnará el expediente de la denuncia a la autoridad correspondiente. Continúa en el paso IV.2.1
	15	Coordinación del Comité de ILND	Asegura que la información de la denuncia 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).
	1	Persona Ombudsperson	Se asegura de que la persona denunciante y la persona ofensora reciba la atención de las áreas a las que son canalizadas.
	2	Persona denunciante / persona ofensora	Asiste a la atención programada en las áreas o instancias a que fueron canalizados.
	3	Persona Ombudsperson	Recaba las evidencias generadas de la atención y evalúa el cumplimiento de las acciones.
	4	Persona Ombudsperson	Notifica a la Dirección de Finanzas y Capital Humano, así como a la Secretaría Académica y/o Servicios Escolares la resolución del caso cuando la persona ofensora forme parte del personal académico, administrativo y/o estudiantil, con el propósito de integrar a su expediente evidencia de la denuncia atendida.

CAPÍTULO V. DE LAS ÓRDENES DE PROTECCIÓN

5.1. Órdenes de protección

Son actos de urgente aplicación en función del interés superior de la persona denunciante, son fundamentalmente precautorias y cautelares, deberán otorgarse de oficio o a petición de parte, por el presidente o por el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, en el momento en que tengan conocimiento del hecho de violencia presuntamente constitutivo de un delito o infracción.

- a) Cambio de área de la presunta persona denunciante o presunta persona ofensora.
- b) Cambio de horario de la presunta persona denunciante o persona presunta ofensora.
- c) Autorización para realizar funciones vía remota desde su domicilio
- d) Atención psicológica a la presunta persona denunciante.
- e) Otras medidas a consideración del Comité de ILyND que coadyuven para la protección de la presunta persona denunciante y del ambiente laboral y/o escolar

5.2 Medidas para la modificación de conducta o sanciones

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 persona denunciante y con el fin de propiciar un ambiente apropiado en la Universidad.

- a) Cursos y Talleres de sensibilización y concientización en el tema motivo de la denuncia.
- b) Acciones de concientización al área afectada por las conductas de violencia.
- c) Cuando la denuncia se sustente en un hecho que la ley señale como delito, previa autorización de la persona denunciante, el Comité de ILyND, remitirá el expediente de la denuncia a la autoridad correspondiente.
- d) Apercibimiento privado a la persona ofensora en caso de reincidir, se dará por concluida la relación laboral, o académica.
- e) Terminación de la relación laboral, o académica de común acuerdo, de la persona ofensora con el organismo.

f) Otras medidas a consideración del Comité que contribuyan para sancionar a la persona ofensora.

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, la narrativa de los hechos, y en su caso las órdenes de protección y de modificación de conducta establecidas. La resolución del Comité/Presidente es de carácter definitivo y obligatorio.

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)ó Supresión (S)	Texto Modificado
08/ENE/2021	Emisión	NA	S + A	

12/06/2025	01	<p>Portada</p> <p>Pág. 5</p> <p>Pág. 7</p> <p>Pág. 8</p> <p>Pág. 8-11</p> <p>Pág. 11-17</p> <p>Pág. 18</p> <p>Pág. 19-21</p> <p>Pág. 21-22</p> <p>Pág. 22</p> <p>Pág. 23-24</p> <p>Pág. 25</p> <p>Pág. 28-30</p> <p>Pág. 31</p>	S+A	<ul style="list-style-type: none"> -Se agrega la palabra sanción -Se actualiza el marco normativo -Se redacta un objetivo específico para cada término: prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia. -En el alcance se agrega a las personas proveedoras de servicios, en la obligatoriedad se agregan las órdenes de protección. -Se alinean los principios rectores a los descritos en el Código de Conducta de la Upemor. -Se agregan definiciones como: Derechos Humanos, Órdenes de Protección, Medidas para la modificación de conducta, SGILND, Tipos de violencia, Modalidades de violencia. -Se agregan responsabilidades generales de las personas integrantes del Comité. -Se agregan responsabilidades a la Presidencia y a la Coordinación de Comité. -Se agregan funciones de las y los vocales del Comité. -Se agregan los principios con lo que se determinarán e implementarán las órdenes de protección. -Se modifican y agregan atribuciones y funciones de la Persona Ombudsperson. -Se modifican y agregan las políticas de operación del procedimiento para la atención de denuncias por situaciones de discriminación, abuso de autoridad, acoso y/o violencia. -El procedimiento se ajusta a los términos de denuncia, persona Ombudsperson, órdenes de protección, persona denunciante, se agrega la notificación a la Dirección de Finanzas y Capital Humano, Secretaría Académica y/o Servicios Escolares la resolución de la denuncia para integrarla al expediente. -Se agregan las Órdenes de Protección y las medidas para la modificación de conductas o sanciones.
------------	----	---	-----	--