



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA CERO
TOLERANCIA DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA
LABORAL Y DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE
MORELIA.

Marzo 2025

La Universidad de Morelia ha labrado una historia de más de 30 años situándose como una de las propuestas académicas más importantes en el Estado de Michoacán. A través de sus diez carreras y once posgrados, la Universidad ha legado a la comunidad profesionistas comprometidos con el desarrollo y el bien común teniendo como pilares el humanismo y la responsabilidad social.

Las autoridades universitarias comprenden que este logro se traduce en un esfuerzo sostenido de ofrecer no sólo un entorno académicamente fuerte, sino también espacios de convivencia en donde prime el buen trato y se garanticen condiciones de libertad, respeto a la diferencia y a la no discriminación entre los integrantes. Con ello en mente, se reconoce que la violencia en sus diferentes manifestaciones pone en riesgo este propósito limitando el desarrollo y el bienestar integral de cada una de las personas que forman parte de la Universidad.

La discriminación, la violencia laboral o sexual traducida en acoso y hostigamiento son una de las principales causas de deserción y problemas emocionales que derivan en trastornos depresivos o de ansiedad que comienzan afectando a nivel personal y terminan alterando el desempeño y clima de convivencia en centros de trabajo y escuela. Por lo anterior, conscientes de esta posibilidad la Universidad de Morelia refrenda a través del presente protocolo una *política de cero tolerancia a la discriminación, violencia laboral y de género* resuelta en un primer momento a prevenir las causas de esta problemática al tiempo de ofrecer una guía para la atención y oportuna intervención que ofrezca seguridad, reparación de daños y establezca las medidas de sanción y responsabilidad conducentes.

La elaboración de este instrumento fue precedida de una serie de reuniones en las que participaron las áreas administrativas, académicas y el alumnado a través de las jefaturas de grupo. Estos diálogos se desarrollaron con el ánimo de favorecer la comunicación horizontal garantizando la confidencia de quienes participaron. Las conclusiones y coincidencias son una parte sustancial tanto de los componentes de la política de cero tolerancia como del procedimiento.

El *Protocolo de Actuación para la Cero Tolerancia de la Discriminación, Violencia Laboral y de Género de la Universidad de Morelia* es consecuente con la obligación que tienen los Centros de Educación Superior de contar con herramientas destinadas a preservar ambientes libres de discriminación y violencia.

Con ello se busca que la sociedad michoacana siga contando con una Institución comprometida con la calidad educativa y con el bienestar integral de todos sus integrantes.

POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA.

En la Universidad de Morelia está prohibido cualquier acto de discriminación, así como todas las formas y tipos de violencia entre las que se incluye el acoso y hostigamiento laboral y sexual. La presente política es un compromiso de prevención y atención de todas las conductas inapropiadas y no deseadas que incomoden o socaven la dignidad y la integridad de quienes integran la comunidad universitaria.

Las autoridades de la Universidad de Morelia tienen la responsabilidad de generar las condiciones para mantener un ambiente respetuoso que garantice condiciones de no discriminación, ni violencia laboral o de género. Con miras a ello se establecen una serie de compromisos tendientes sobre todo a la prevención a través de la socialización y concientización de la importancia del respeto a los Derechos Humanos y de la igualdad sustantiva entre las personas.

- I. Promover la comunicación asertiva entre toda la comunidad universitaria con la finalidad de establecer espacios de confianza que generen entendimiento y anticipen la generación de conflictos.
- II. Realizar difusión interna por medio de campañas de comunicación interna de los compromisos de cero tolerancia hacia la discriminación y violencia. Enfatizando la necesidad del respeto a la diversidad, los derechos humanos y la generación de un entorno libre de violencia para todas y todos.
- III. Generar espacios de capacitación y sensibilización sobre la discriminación y violencia para toda la comunidad.
- IV. Ofrecer oportunidades de una formación especializada y continua en estos temas para todo el público interesado.
- V. Procurar recursos materiales, humanos y financieros para la aplicación de este protocolo.
- VI. Fortalecer los conocimientos a través de la capacitación respectiva de los mandos administrativos y académicos para optimizar su atención en las situaciones de discriminación y violencia que se presenten.
- VII. Revisar colegiadamente y en su caso adecuar los programas de estudio para que armonicen con una perspectiva de género y de respeto a la diversidad.
- VIII. Aplicar y socializar los procedimientos y mecanismos de atención y denuncia de discriminación y violencia que contempla el presente protocolo.
- IX. Prohibir y llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia cualquier persona para que ésta se someta a sus deseos o intereses de cualquier índole.
- X. Nunca se condicionará la obtención de un empleo o su permanencia, a cambio de favor alguno.

- XI. No se realizarán o incentivarán comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto a la vida personal y/o sexual dentro de las instalaciones o a través de cualquier medio digital.
- XII. Se garantizará a la persona denunciante de discriminación o violencia un acompañamiento cercano, respetuoso y armonioso con lo estipulado en las normas aplicables.
- XIII. Se garantizará a las personas denunciadas un proceso justo con la intención de que se reparen los daños y de que la intervención tenga un efecto de cambio positivo en ellas.

OBJETIVO GENERAL.

El presente instrumento tiene por objetivo sentar las bases para una política de Cero Tolerancia tendiente a prevenir, atender y sancionar la discriminación, la violencia laboral y de género dentro de la Universidad de Morelia. En éste se detallan las acciones requeridas para socializar, sensibilizar y atender las situaciones de discriminación y violencia que se susciten dentro de la comunidad universitaria a través de una guía actuación a cosas concretos que permita la denuncia, el acompañamiento, la toma de consciencia, la reparación y no repetición de aquellos actos que afecten la libertad y seguridad personal propiciando un clima y entorno de respeto, protección a los Derechos Humanos y a relaciones de igualdad sustantiva en la Universidad de Morelia.

CONDUCTAS SANCIONABLES POR ESTE PROTOCOLO.

A continuación, se mencionan todas aquellas conductas que se pueden presentar dentro de la comunidad de la Universidad de Morelia que son aplicables a todos el personal, mandos y alumnado y ameritan ser sancionadas por la institución correspondiente.

a) Acciones sexuales NO reciprocas: Se refiere a aquel comportamiento que está vinculado con la sexualidad, ya sea verbal o física con la finalidad de obtener un intercambio sexual (que no siempre se logra) en el que se repiten dichas acciones en varias ocasiones, las cuales no son consensuadas. Dependiendo de la relación de jerarquía que exista entre las partes puede tratarse de acoso u hostigamiento.

b) Coerción sexual: Es una forma de causar daño u otorgarle un beneficio a otra persona si acepta o niega las conductas sexuales que le propongan, lo que enuncia una clara posición de desigualdad.

c) Acoso y/ o hostigamiento escolar: Sensación de malestar que se genera como efecto de aquellas conductas que no son consensuadas y que se anteponen en la vida diaria de las personas que lo sufren en su desarrollo estudiantil. Tales como humillación, cargas excesivas y dispares, conductas que favorezcan el acoso, prejuicios y bromas que favorezcan la burla y todo uso de las redes sociales para denostar, incordiar o violentar a las personas.

d) Violencia laboral: Cualquier acto de violencia entre personas que tienen un vínculo laboral, que tiene como consecuencia el daño y la salud física, sexual y/o psicológica,

atenta contra la igualdad e impide su desarrollo.

e) Violencia de género: Cualquier acto de violencia que se base en el género y que tiene como consecuencia el daño y la salud física, sexual y/o psicológica, que atenta contra la igualdad de las mujeres impidiendo su libre desarrollo y afectando sus derechos.

f) Conductas discriminatorias: Se refiere aquella acción que limita y perjudica el libre acceso a los derechos de las personas o grupos por razones de identidad, género, apariencia, orientación, creencia o ideologías.

PROTOCOLO.

Las denuncias por violencia, acoso, hostigamiento o discriminación se podrán recibir a través de la persona consejera, las y los jefes de grupo y ante cualquiera de los miembros del Comité de atención y seguimiento, mediante el **Buzón Morado:** buzonmorado@udemorelia.edu.mx . Los pasos del protocolo se mencionan brevemente a continuación:

1. Recepción de la queja mediante un formato establecido que puedes descargar en la página: <https://www.udemorelia.edu.mx/alumnos/buzon-morado/> (o puedes solicitarlo en el dpto. psicopedagógico), en dicho formato, entre otras cuestiones, se narran los hechos presuntamente ocurridos; el formato deberá ser firmado por la presunta víctima.
2. Brindar atención a la presunta víctima conforme al marco normativo aplicable y el protocolo, sin que esto signifique una representación legal.
3. Canalizar a la presunta víctima para que reciba atención psicológica, médica y/o legal.
4. Se notificará por vía escrita al denunciado sobre la existencia de la queja señalándole que se iniciará un proceso de investigación, análisis y recomendaciones ante el Comité de Atención y Seguimiento en el cual tendrá la oportunidad de manifestar de forma libre, confidencial y justa las declaraciones que considere pertinentes.
5. Recibida la queja y notificada la presunta parte agresora, el presidente del Comité lo hará del conocimiento a los demás integrantes (3 días hábiles), para dar inicio al procedimiento de investigación y análisis a fin de que se deslinden las responsabilidades consiguientes y emitir las recomendaciones que se estimen salvaguarden mejor a la víctima e intervengan de forma positiva en el proceder de la parte denunciada.
6. En este periodo se realizarán las entrevistas a las partes que intervienen en la queja y a quienes hayan sido señalados como testigos de los hechos (5 días hábiles como máximo).
7. Hecha la investigación y análisis se otorgará a cada integrante del comité el plazo de 3 días para que emitan un informe y recomendación individual.

8. Recabados los informes quien preside el Comité deberá citar al pleno del mismo en un plazo no mayor a los 3 días a fin de que emita una resolución final por escrito en la que funde las razones por las cuales se tomó la decisión.
9. Otorgada la resolución y en caso de que la persona denunciante decida seguir una vía jurídica, el Comité tendrá un plazo no mayor a 15 días hábiles, para recopilar el resultado de la/las investigaciones y el/los informes con la opinión y recomendación, así como la resolución final.
10. El Comité implementará las medidas para:
 - Reasignar a la persona afectada.
 - Asegurarse de que la persona afectada reciba terapias y sesiones que correspondan.
 - Reforzar la cultura de prevención para evitar la recurrencia de estos comportamientos a través de solicitar la intervención positiva en la persona denunciada y en toda la comunidad a través de la sensibilización.

MEDIDAS DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN.

Las medidas que tome el Comité se podrán aplicar de forma individual o conjunta, con la finalidad de proteger a la víctima atendiendo a los casos de denuncia y con el objetivo de propiciar una cultura de no discriminación y violencia para toda la comunidad. *Permanece vigente en todo momento el reglamento institucional.* Entre estas medidas de atención y reparación se encuentran las siguientes:

- Garantizar el acceso al protocolo y la información relacionada con éste.
- Brindar información sobre los mecanismos que se establecen en este protocolo.
- Sugerir una campaña permanente de difusión a través de los medios de comunicación interna sobre las acciones de prevención de los tipos de violencia y discriminación.
- Reubicación física o cambio de área de trabajo o salón de la víctima o persona agresor, según se considere conveniente y sea posible.
- De así considerarlo, canalizar a la víctima y agresor a la dependencia estatal y/o municipal encargada de la transversalización de violencia contra la mujer, para atención psicológica.
- Recisión de contrato de la persona agresora según se determine.
- Fortalecer la cultura de la denuncia en relación con cualquier tipo de violencia, discriminación, acoso y hostigamiento sexual.
- Solicitar que la Universidad identifique patrones, zonas y horarios de incidencia que permitan mejorar las estrategias de prevención y atención a dichas conductas.
- Capacitar a todo el personal académico y administrativo en temas de prevención y atención de la discriminación y violencia.
- Sensibilizar a la Comunidad UdeMorelia en relación con el ejercicio de cualquier tipo de violencia, igualdad y no discriminación, así como la prevención del acoso y hostigamiento sexual.