



Cancún, Quintana Roo a xxx de xxx del año 2024

RESPUESTA
SOLICITUDES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

LIC. SALVADOR CARRERA BAUTISTA
ENLACE DE UNIDAD DE TRANSPARENCIA
DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CANCÚN
PRESENTE

Lic. Sheyla Luna Villanueva, en mi carácter de **Jefa de Departamento de Recursos Humanos** de la Universidad Tecnológica de Cancún y en apego a lo dispuesto por los artículos 12, 18, 52, 53, 54 fracción XV de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Quintana Roo, se da formal contestación a la solicitud de información con **folio 230464300002324**, exponiendo lo siguiente:

Que la Unidad de Transparencia con sede en la Universidad Tecnológica de Cancún, me solicito la información, que a la letra dice:

Con fundamento en el artículo 8º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, solicito la siguiente información:

- I. Señalar si en la institución existe un **PROTOCOLO PARA LA INVESTIGACIÓN ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y EL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL**, señalando:

Tras haber hecho una minuciosa búsqueda y revisión a nuestras bases de información y archivos, al respecto me permito informarle que conforme a la Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Quintana Roo Artículo 12 Fracción V, y a la NMX-R-025-SCFI-2015 Requisito 5.3.3.1.1 La Universidad Tecnológica de Cancún cuenta con el procedimiento NIL-AQD-P01 para la Prevención, Atención y sanción de conductas de discriminación, violencia y acoso, hostigamiento y aprovechamiento sexual. Y que se encuentra integrado en el Sistema de Gestión de Calidad y que está publicado en la página web de la Universidad con la siguiente liga de Acceso:

<http://www.utcancun.edu.mx/comite-de-igualdad-laboral-y-no-discriminacion/>

El protocolo se concentra en los siguiente procedimientos:



COORDINACIÓN GENERAL DE UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS Y POLITÉCNICAS		
UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS		
No	UT	PROTOCOLO DE EQUIDAD GÉNERO
1	NIL-AQD-P01	PROCEDIMIENTO DE ATENCION DE QUEJAS CONTRA HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y LABORAL Y CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN
2	NIL-GIN-I01	GUÍA PARA REALIZAR INVESTIGACIONES
3	AQD-P01-F01	DENUNCIA POR DISCRIMINACIÓN, DESIGUALDAD Y/O HOSTIGAMIENTO SEXUAL

a. Fecha de emisión

b. Autoridad que lo emite

Es parte del procedimiento del Comité de Igualdad Laboral y NO Discriminación

c. Proceso seguido para la emisión del mismo

d. Personas involucradas en la integración y análisis de su contenido

Miembros Activos del Comité de Igualdad Laboral que está compuesto por Docentes y personal Administrativo, Hombres y Mujeres.

e. Señalar si las personas a las que se aplica dicho protocolo abarca también a personal docente, administrativo y directivo;

f.

El protocolo es aplicable a todo el personal de la Institución: Administrativos, Docentes y Personal de Mandos Medios y Superiores.

g. Señalar si dichos protocolos abarcan los actos cometidos entre el alumnado;

En este caso el Comité de Igualdad Laboral y NO Discriminación atiende únicamente asuntos en el ámbito laboral y no interviene en situaciones suscitadas entre estudiantes. Existe otro Comité que atiende también esos asuntos COEPCI Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés



- h. Señalar si dicho protocolo abarca los actos cometidos dentro y fuera del campus o los campus de la institución educativa;

En el caso del COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, Atiende los asuntos desarrollados en el lugar de trabajo.

- i. Señalar si dicho Protocolo abarca actos cometidos en el espacio digital;

Si la situación corresponde a dos colaboradores de la Institución Si.

- II. Señalar si en la institución hay una Unidad de Igualdad de Género, Dirección de Igualdad o figura análoga, refiriendo:

- a. Nombre del área:

COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

- b. Fecha de creación;

- Desde Julio-Octubre 2011 se certifico La Universidad en el Modelo MEG 2003; el cual contaba con un comité de Equidad de Género,
- Como Comité de Igualdad Laboral y NO Discriminación a partir del año 2017 donde se implementan los lineamientos de la NMX-025-SCFI-2012

- c. Instrumento legal a través del cual fue creada;

Fue por nombramiento del Titular de la Institución.

- d. Fecha de entrada en funciones;

Se respondió en el inciso B

- e. Actividades/Funciones que tiene a su cargo;

- f.

VER ANEXO LINEAMIENTOS

- g. Número de personas que han estado a cargo de dicha área en los últimos 20 años;

A fluctuado entre 14 y 7 miembros durante los diferentes años desde su creación

- h. Nombre del o de la Titular actual;

El Coordinador Interino del Comité es el Doctor Sergio Medina Preza



- i. Perfil profesional del o la Titular;

El coordinador interino actual cuenta con un Doctorado en Educación

- j. Número de personal con el que cuenta para realizar su función;

Actualmente el comité cuenta con 5 miembros y el asesor jurídico, el ombudsman

- k. Presupuesto asignado en los últimos 20 años, señalando el presupuesto total por cada año;

No cuenta con presupuesto

- III. En el caso de que exista un protocolo señalar si cumple con los siguientes elementos.

- a. Contempla personal especializado para brindar orientación y/o primer contacto con la víctima

La institución cuenta con un área psicopedagógica, que en caso de que el comité lo determine necesario puede realizar esa función.

- b. Contempla medidas de contención para la víctima en caso de ser necesario;
no

- c. Prevé personal capacitado para brindar la asesoría y hacer el acompañamiento a la víctima;

La institución cuenta con un área psicopedagógica, que en caso de que el comité lo determine necesario y con asesoría jurídica para cuestiones legales por medio de la Dirección Jurídica puede realizar esa función.

- d. Establece medidas de prevención en favor de las víctimas;

Las campañas de capacitación y difusión y el programa de Desarrollo Humano y en Materia de Igualdad Laboral y NO Discriminación son Preventivas

- e. Prevé seguimiento psicológico para la víctima en caso de requerirlo y/o solicitarlo;

Se cuenta con el Departamento de Psicología y Enfermería.



- f. Mencionar qué pruebas son admisibles para acreditar los hechos de la queja;

Pruebas Confesionales y Pruebas Documentales

- g. Prevé un perfil que debe cumplir el personal a cargo de la investigación de los hechos referidos en la queja;

Ver anexo Lineamientos de operación del Comité de Igualdad Laboral

- h. Prevé una misma autoridad para investigar y sancionar los hechos objeto de la queja o es diversa. En caso de ser diversa, señalar si refiere un perfil profesional específico de quien está a cargo de aplicar la sanción;

La Sanción es aplicada por la Dirección de Administración y Finanzas y el Área Jurídica según corresponda.

- i. Otorga a la autoridad investigadora facultades para investigar más allá de las evidencias que presenta la víctima;

Sí

- j. Señalar si el mismo protocolo aplica en caso de que el agresor/agresora sea el Rector/Rectora/Director General o la máxima autoridad en la institución

El Alcance es para todos el personal de la Institución.

- k. Referir qué sanciones prevé el Protocolo
- **Amonestaciones Verbales y/o Escritas**
 - **Suspensión Temporal**
 - **Rescisión de Contrato**

- IV. Señalamiento de si existe o no un **COMITÉ PARA LA ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL** o figura análoga, refiriendo el nombre de dicha figura;

EL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN; EL COEPCI Y/O EL COMITÉ DE HONOR Y JUSTICIA



- V. Señalamiento de si existe o no un **COMITÉ PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO** o figura análoga, refiriendo el nombre de dicha figura.

EL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

- VI. En caso de existir un Comité o área a la que se hace referencia en los dos numerales anteriores, referir respecto a sus integrantes:

a. Los nombres (**VER INCISO B**)

b. Cargos que ostentan dentro del Comité;

Sergio Medina Preza Coordinador

Jesus Alberto Pulido Ramírez Secretario

Nelva Isela Cordova Hernández Vocal

Sheyla Luna Villanueva Vocal

Hugo Hilario Pérez García Vocal

c. Perfil académico;

Fluctúa desde Bachillerato, Licenciatura y Doctorado

d. Formación específica en materia de derechos humanos, perspectiva de género y prevención del hostigamiento y/o acoso laboral y/o sexual;

Cursos en Materia de Derechos Humanos, en Prevención de la Violencia, en Código de Ética para la Administración Pública, Lenguaje Incluyente No sexista etc.

- VII. Si no existiera el Comité al que se hace referencia, señalar el área que tenga a su cargo la investigación de quejas por negligencia en el desempeño de función o cargo y de hostigamiento y/o acoso laboral y/o sexual;

La Dirección de Administración y Finanzas por medio del Departamento de Recursos Humanos y/o la Dirección Jurídica

- VIII. Independientemente del órgano que tenga a su cargo la atención, investigación y sanción por negligencia en el desempeño de función o cargo y de hostigamiento y/o acoso laboral y/o sexual, respecto a los últimos 20 AÑOS, señalar:



- a. Número de quejas que han recibido;

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
2	1	2	0	2	2	2	2	3	1	1	6	2	0

- b. Fecha de inicio de las quejas;

El registro que se tiene a partir de la implementación del MEG es desde el 2011

- c. Señalar motivo de la queja, sexo de la persona que presenta la queja, área de adscripción de la parte quejosa y parte agresora y cargo que desempeña cada una de las partes en el área de la institución en la que están inscritas;

Las quejas van desde agresiones verbales hasta acoso

- d. Referir el órgano o área que realiza la investigación de los hechos denunciados en las quejas;

Comité de Igualdad Laboral

- e. Señalar el status de las quejas;

Todas las quejas se han cerrado informando a las partes involucradas.

- f. Enunciar las sanciones aplicadas a las personas generadoras del hostigamiento y acoso;

Suspensiones, Destitución de participación en comités, Rescisiones de Contrato

- g. Señalar si las personas quejasas siguen laborando en la institución;

Algunas personas que presentaron quejas si, Otras se han dado de baja por circunstancias diversas

- h. Señalar si las personas denunciadas en las quejas siguen trabajando en la institución.

- i. **Algunas personas que presentaron quejas si, Otras se han dado de baja por circunstancias diversas**

- IX. Señalar el nombre de la persona que desempeña la función de ser Enlace institucional del Programa de Prevención de las Violencias Adjuntar nombramiento de la misma.

Por Definir, por lo general es el Coordinador del Comité como se especifica en las Funciones del Comité (VER ANEXO)



- X. Señalar el importe de los recursos recibidos en las, en los últimos 5 años para el Programa de prevención de las Violencias y señalar las acciones que se han desarrollado con ese recurso.

NO se han recibido Recursos

- XI. Señalar el importe del presupuesto que se ha dirigido a la prevención del hostigamiento y/o acoso laboral y/o sexual en los últimos 20 años, señalando el importe total en cada año;
Sin Presupuesto.
- XII. Señalar el importe del presupuesto que se ha dirigido a la atención, investigación y sanción del hostigamiento y/o acoso laboral y/o sexual en los últimos 20 años, señalando el importe total en cada año;
- XIII. Señalar si el protocolo toma en cuenta situaciones de acoso y hostigamiento fuera de la institución y/o en espacios digitales.
- XIV. Señalar a las personas que da orientación, acompañamiento y seguimiento de la queja, tomando en cuenta lo siguiente;

ÁREA PSICOLÓGICA

- Nombre: Lic. Daniela Pacheco Canul
- Perfil académico: Licenciatura en Psicología
- Formación específica en la materia o relacionada: Capacitación en materia de violencia de Género, Discriminación y Acoso.
-

ÁREA JURÍDICA

- Nombre: Lic. David Armando Argüelles González
- Perfil académico: Licenciatura en Derecho
- Formación específica en la materia o relacionada: Capacitación en materia

- XV. Señalar los plazos mínimos y máximos para la resolución de quejas y aplicación de sanciones;
Mínimo 5 días hábiles para analizar la queja interpuesta
- XVI. Señalar qué Protocolo o documento se aplica si la violencia es cometida por el alumnado hacia el personal docente. Si es documento distinto, solicito se me haga entrega del mismo.

Es atendido por el Comité de Honor y Justicia



- XVII. Señalar qué Protocolo o documento se aplica si la violencia es cometida por el alumnado hacia el personal administrativo. Si es documento distinto, solicito se me haga entrega del mismo.

Es atendido por el Comité de Honor y Justicia

- XVIII. Señalar qué Protocolo o documento se aplica si la violencia es cometida por personal administrativo hacia otra persona del mismo personal administrativo. Si es documento distinto, solicito se me haga entrega del mismo.

Se aplica el protocolo mencionado en el Fracción I de esta solicitud y descrita en los anexos adjuntos

- XIX. Señalar qué Protocolo o documento se aplica si la violencia es cometida por personal administrativo hacia personal docente o directivo. Si es documento distinto, solicito se me haga entrega del mismo.

Se aplica el protocolo mencionado en el Fracción I de esta solicitud y descrita en los anexos adjuntos

- XX. Señalar qué Protocolo o documento se aplica si la violencia es cometida por personal directivo hacia personal docente o administrativo. Si es documento distinto, solicito se me haga entrega del mismo.

Se aplica el protocolo mencionado en el Fracción I de esta solicitud y descrita en los anexos adjuntos

- XXI. Señalar qué Protocolo o documento se aplica si la violencia es cometida por personal docente hacia otro personal docente. Si es documento distinto, solicito se me haga entrega del mismo.

Se aplica el protocolo mencionado en el Fracción I de esta solicitud y descrita en los anexos adjuntos

- XXII. Señalar qué Protocolo o documento se aplica si la violencia es cometida por personal directivo hacia otro personal directivo. Si es documento distinto, solicito se me haga entrega del mismo.

Se aplica el protocolo mencionado en el Fracción I de esta solicitud y descrita en los anexos adjuntos



Tras haber hecho una minuciosa búsqueda y revisión a nuestras bases de información y archivos, al respecto me permito informarle que la información arriba proporcionada corresponde a lo competente a los registros del Comité de Igualdad Laboral y NO Discriminación. La información registrada de otros comités son competencia de los titulares correspondientes a éstos.

Por lo anterior y con fundamento en los artículos 66 en sus fracciones II y IV, 154 de la Ley de la materia, se da por atendida la su solicitud de información estando dentro del término correspondiente por Ley.


LIC. SHEYLA LUNA VILLANUEVA de Cancún
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
JEFA DE DEPARTAMENTO
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CANCÚN



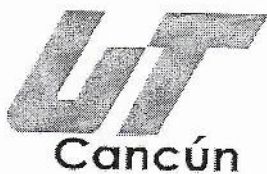
Universidad Tecnológica de Cancún

ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

PRESENTACIÓN DE QUEJA ANTE EL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

MOTIVO DE LA QUEJA:		NUM. FOLIO:			
		FECHA DE RECEPCIÓN:			
NOMBRE DEL/LA DENUNCIADO/A _____					
PUESTO QUE OCUPA EL DENUNCIADO/A _____					
DIRECCIÓN A LA QUE PERTENECE _____					
TESTIGOS/AS DE LOS HECHOS _____					
FRECUENCIA CON QUE OCURRE _____					
AREA O LUGAR DONDE SUCEDIÓ _____					
FECHA Y HORA EN LA QUE OCURRIÓ _____					
¿CREE QUE ESTA SITUACIÓN HA SUCEDIDO A OTRAS PERSONAS?			<table border="1"><tr><td>SI</td><td>NO</td></tr></table>	SI	NO
SI	NO				
¿A QUIEN? _____					
SE ENCUENTRA EN CRISIS Y NECESITA ATENCIÓN DE ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ÁREAS					
PSICOLÓGICA		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO		
JURÍDICA		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO		
OTRO: _____					
TRATAMIENTO QUE DESEO SE REALICE A MI QUEJA:					
RATIFICO MI QUEJA Y ME COMPROMETO A GUARDAR SECRECÍA Y CONFIDENCIALIDAD DURANTE ESTE PROCESO		DESEO QUE ESTA QUEJA QUEDE EN EL EXPEDIENTE DEL COMITÉ COMO INFORMATIVA SIN LLEVAR A CABO EL PROCESO CORRESPONDIENTE			
NOMBRE Y FIRMA DEL/LA QUERELLANTE		NOMBRE Y FIRMA DEL/LA QUERELLANTE			

Fecha de Revisión: 07 de junio de 2022	Revisión Num. 2	AQD-P01-F01
--	-----------------	-------------



Universidad Tecnológica de Cancún

ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LAS PERSONAS INTEGRANTES DEL
COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA DE CANCÚN**

Presidencia:

- Definir y documentar las responsabilidades y compromisos de cada persona integrante del Comité y de todas las partes involucradas en el cumplimiento de la norma Mexicana de Igualdad Laboral y No discriminación.
- Delegar la autoridad suficiente en la coordinación y en las personas integrantes del Comité para solicitar información y datos que permitan dar continuidad al efectivo funcionamiento de la norma.
- Nombrar y documentar el nombramiento de la persona que, independientemente de otras actividades, tenga la responsabilidad de la Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad.
- Conformar, con personal de la organización, un Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación que tome en cuenta la pluralidad y representatividad de las diversas áreas de la Universidad.
- Facilitar o dotar al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de los recursos de espacios y/o materiales necesarios y suficientes para la administración de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Asegurarse de que el Comité elabore e integre un reporte ejecutivo.
- Conocer, atender, tramitar y resolver de manera confidencial, informal, imparcial y neutral las quejas o peticiones relativas a toda forma de discriminación y desigualdad laboral.
- Asegurar el cumplimiento de los requisitos de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Coordinación:

- Ser el enlace entre la Universidad Tecnológica de Cancún, el Instituto Nacional de las Mujeres, El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y la Secretaría del Trabajo y Prevención Social.
- Informar periódicamente a Rectoría sobre el desarrollo y beneficios de las acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal y los niveles de cumplimiento, consecución de los objetivos y metas de la política de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos de desigualdad laboral.
- Participar en la reunión de revisión de Rectoría.
- Conocer, atender, tramitar y resolver de manera confidencial, informal, imparcial y neutral las quejas o peticiones relativas a toda forma de discriminación y desigualdad laboral.

"2021, Año del Maestro Normalista"

Carr. Cancún-Aeropuerto M.- 5 L.- 1 Colonia.- Smza 299 Localidad.- Cancún
Municipio.- Benito Juárez, Entidad Federativa.- Quintana Roo C.P. 77560
Tels. (998) 881 19 00
www.utcancun.edu.mx



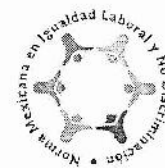
- j) Informar a la Rectoría sobre todos los asuntos relacionados con la Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad, a través de un reporte ejecutivo.
- k) Proponer acciones para eliminar inequidades dentro de la Universidad o cualquier acción preventiva o correctiva para el mejoramiento de las prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- l) Analizar los resultados de las auditorías internas y externas y realizar el cierre de áreas de oportunidad internas y externas.
- m) Diseñar material e información suficiente sobre los diferentes tipos de discriminación y desigualdad laboral.
- n) Realizar las actividades establecidas en los lineamientos de operación y del Acta de instalación del Comité.

Vocales:

- a) Asegurar el cumplimiento de los requisitos de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- b) Establecer un programa que indique la periodicidad de las revisiones que hará la dirección.
- c) Participar en las actividades establecidas en el cronograma para el cumplimiento y seguimiento eficaz de los requisitos de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- d) Participar en la aplicación de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género de la Universidad.
- e) Participar de forma periódica reuniones para revisar el cumplimiento y mantenimiento de los requisitos de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como el establecimiento y cumplimiento de sus acciones y objetivos.
- f) Conocer, atender, tramitar y resolver de manera confidencial, informal, imparcial y neutral las quejas o peticiones relativas a toda forma de discriminación y desigualdad laboral.
- g) Informar frecuentemente a la Rectoría sobre todos los asuntos relacionados con la Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad, a través de un reporte ejecutivo.
- h) Proponer acciones para eliminar inequidades dentro de la Universidad o cualquier acción preventiva o correctiva para el mejoramiento de las prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- i) Analizar los resultados de las auditorías internas y externas y realizar el cierre de áreas de oportunidad internas y externas.
- j) Diseñar material e información suficiente sobre los diferentes tipos de discriminación y desigualdad laboral.
- k) Realizar las actividades establecidas en los lineamientos de operación y del Acta de instalación del Comité.

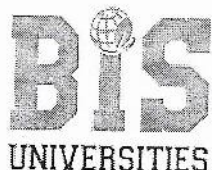
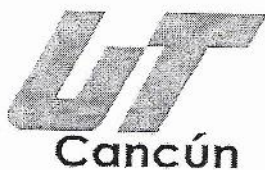


QUINTANA ROO
GOBIERNO DEL ESTADO



"2021, Año del Maestro Normalista"

Carr. Cancún-Aeropuerto M.- 5 L.- 1 Colonia.- Smza 299 Localidad.- Cancún
Municipio.- Benito Juárez, Entidad Federativa.- Quintana Roo C.P. 77560
Tels. (998) 881 19 00
www.utcancun.edu.mx



Universidad Tecnológica de Cancún

ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

- f) Dirigir el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, el cual se encarga de mantener y cumplir las políticas y lineamientos relativos, en toda la Universidad.
- g) Difundir al personal de todas las áreas de la Universidad, el nombramiento, funciones y responsabilidades del Comité y de la coordinación.
- h) Realizar y/o verificar que se lleven a cabo las auditorías internas y externas a la norma mexicana de igualdad laboral y no discriminación, así como entregar el reporte a Rectoría, el cual debe incluir información sobre el seguimiento, cumplimiento y el desarrollo de las acciones afirmativas y/o en favor del personal que la Universidad haya establecido.
- i) Analizar los resultados de las auditorías internas y externas y vigilar se lleve a cabo el cierre de áreas de oportunidad internas y externas.
- j) Difundir entre el personal de la Universidad información suficiente sobre los diferentes tipos de discriminación; enfatizar que es un comportamiento inaceptable y sancionable.
- k) Asegurar el cumplimiento de los requisitos de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- l) Garantizar la creación y puesta en marcha de un cronograma para el cumplimiento y seguimiento eficaz de los requisitos de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- m) Establecer o incorporar un procedimiento documentado, que determine los avances en la revisión y aprobación de los documentos de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación antes de su emisión, distribución y uso en la Universidad.

Secretaria/o:

- a) Convocar a las reuniones del Comité
- b) Realizar las gestiones necesarias para dar cumplimiento a los acuerdos del Comité en forma conjunta con la Coordinación.
- c) Resguardar los registros y documentos relacionados con las sesiones del Comité.
- d) Asegurar el cumplimiento de los requisitos de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- e) Documentar un programa que indique la periodicidad de las revisiones que hará la dirección.
- f) Participar en las actividades que establezca el cronograma para el cumplimiento y seguimiento eficaz de los requisitos de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- g) Participar en la aplicación de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género de la Universidad.
- h) Participar de forma periódica reuniones para revisar el cumplimiento y mantenimiento de los requisitos de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como el establecimiento y cumplimiento de sus acciones y objetivos.
- i) Conocer, atender, tramitar y resolver de manera confidencial, informal, imparcial y neutral las quejas o peticiones relativas a toda forma de discriminación y desigualdad laboral.

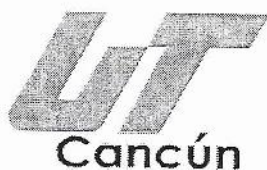
"2021, Año del Maestro Normalista"

Carr. Cancún-Aeropuerto M.- 5 L.- 1 Colonia.- Smza 299 Localidad.- Cancún
Municipio.- Benito Juárez, Entidad Federativa.- Quintana Roo C.P. 77560
Tels. (998) 881 19 00
www.utcancun.edu.mx



QUINTANA ROO
GOBIERNO DEL ESTADO





Universidad Tecnológica de Cancún

ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

ACTIVIDADES DEL COMITÉ

- a) Mantener registros de la realización de las revisiones hechas por la dirección, las cuales deben mostrar evidencia de la presentación de los siguientes aspectos:
 - I. El grado de conocimiento y entendimiento de la política de Igualdad Laboral y No Discriminación.
 - II. El grado de cumplimiento de cada uno de los objetivos de la Norma de Igualdad Laboral y No Discriminación.
 - III. El grado de cumplimiento y beneficios de las acciones afirmativas y/o en favor del personal.
- b) Presentar y darle seguimiento a los datos relevantes del último diagnóstico organizacional con perspectiva de género.
- c) Solventar áreas de oportunidad identificadas en las auditorías internas y externas y el resultado de las acciones correctivas.
- d) Solicitar y mantener registros de la retroalimentación de la alta dirección con el fin de fortalecer los recursos enfocados al personal, y de ajustar la política y los objetivos para asegurar el cumplimiento de la organización con respecto a esta Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- e) Establecer y promover las propuestas de mejora para el cumplimiento de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación a partir de los resultados del seguimiento y evaluación, así como del análisis de las causas raíz de las áreas de oportunidad encontradas en las auditorías.
- f) Desarrollar y documentar un plan de acción para el cierre de cada una de las áreas de oportunidad encontradas en las auditorías internas y externas.
- g) Asegurarse del cierre de la totalidad de las áreas de oportunidad encontradas en las auditorías internas y externas realizadas a la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación implementada en la Universidad.
- h) Realizar y documentar, periódicamente, un diagnóstico organizacional con perspectiva de género para detectar las prácticas que producen desigualdades o discriminación, causadas por razones de sexo o por políticas, procedimientos y esquemas informales de la organización. Dado que su objeto es analizar la realidad laboral de las mujeres y los hombres en la organización, el diagnóstico deberá realizarse con base al Apéndice Normativo E de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- i) Generar y documentar al menos dos acciones afirmativas o en favor del personal, o ambas, a partir de los resultados del diagnóstico organizacional con perspectiva de género.
- j) Designar a una persona como ombudsman de la Universidad. El nombramiento recaerá en la persona que a juicio del Comité representa los valores de la organización y sea reconocida por su honorabilidad y compromiso. Se deberá garantizar que el ombudsman goce de independencia y capacidad para conocer de manera confidencial los casos que se presenten sobre violación de los derechos humanos del personal. Impulsar el cumplimiento de las recomendaciones que emita el ombudsman y promover el compromiso de que las personas que acudan a él no serán afectadas en sus derechos.

"2021, Año del Maestro Normalista"

Carr. Cancún-Aeropuerto M.- 5 L.- 1 Colonia.- Smza 299 Localidad.- Cancún
Municipio.- Benito Juárez, Entidad Federativa.- Quintana Roo C.P. 77560
Tels. (998) 831 19 00
www.utfcancun.edu.mx



The following table shows the results of the experiments conducted on the various specimens of the material under test. The specimens were subjected to a tensile test, and the results are given in terms of the ultimate tensile strength, yield strength, and elongation. The specimens were also subjected to a compression test, and the results are given in terms of the ultimate compressive strength and the modulus of elasticity. The results of the experiments are given in the following table:

Specimen	Ultimate Tensile Strength (MPa)	Yield Strength (MPa)	Elongation (%)	Ultimate Compressive Strength (MPa)	Modulus of Elasticity (GPa)
1	450	250	15	400	200
2	460	260	16	410	210
3	470	270	17	420	220
4	480	280	18	430	230
5	490	290	19	440	240

The results of the experiments show that the material under test has a high ultimate tensile strength, a high yield strength, and a high elongation. The material also has a high ultimate compressive strength and a high modulus of elasticity. The results of the experiments are given in the following table:



- k) Otorgar al ombudsman, como mínimo, las siguientes facultades y garantías:
- I. Conocer, atender, tramitar y resolver de manera confidencial, informal, imparcial y neutral las quejas o peticiones relativas a toda forma de hostigamiento, discriminación, trato inequitativo e incumplimiento de los requisitos de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación.
 - II. Emitir recomendaciones y proponer cualquier tipo de solución para resolver la queja o petición que haya conocido en cualquier nivel de la Universidad.
 - III. Formular políticas en materia de derechos humanos e impulsar la asunción de compromisos, como pueden ser códigos de ética o de conducta.
 - IV. Asesorar y orientar al personal acerca del ejercicio y goce de sus derechos en la organización.
 - V. Obtener y solicitar la información y el apoyo de cualquier nivel de la Universidad para la solución de una queja o petición.
 - VI. Actuar como mediador/a para resolver conflictos en la organización o las quejas o peticiones que su naturaleza lo permitan.
 - VII. Garantizar la independencia y seguridad del ombudsman ante cualquier persona de la organización.
 - VIII. Entregar a la alta dirección, como mínimo, un informe anual sobre las recomendaciones emitidas, que podrá ser usado por el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación para desarrollar nuevos objetivos, metas y acciones.
 - IX. Garantizar que el ombudsman cuente con un espacio y recursos adecuados para atender confidencialmente las quejas y peticiones.
- l) Verificar que en los requisitos de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación (manuales, procedimientos, formatos, instructivos y guías) se utilice lenguaje incluyente. Por ejemplo: el/la director/a, el/la gerente/a, el/la jefe/a, el/la supervisor/a, el/la trabajador/a, los/las trabajadores/as/el personal, etcétera.
- m) Asegurarse de que en los manuales, reglamentos, códigos de ética o de conducta se reconozcan y contengan los temas relacionados con la desigualdad laboral y con los diferentes tipos de discriminación.
- n) Las ya establecidas en el presente documento para cada integrante del Comité.
- o) las actividades establecidas en los lineamientos de operación del Comité.

ATENTAMENTE

COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

"2021, Año del Maestro Normalista"

Carr. Cancún-Aeropuerto M.- 5 L.- 1 Colonia.- Smza 299 Localidad.- Cancún
Municipio.- Benito Juárez, Entidad Federativa.- Quintana Roo C.P. 77560
Tels. (998) 881 19 00
www.utcancun.edu.mx



1. OBJETIVO

Proporcionar las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva del procedimiento para prevenir, atender y sancionar las conductas de discriminación, violencia, acoso y hostigamiento laboral y acoso, hostigamiento y aprovechamiento sexual en la Universidad Tecnológica de Cancún.

2. ALCANCE

El presente procedimiento aplica a toda persona que se encuentre en las instalaciones de la Universidad Tecnológica de Cancún, así como a integrantes de la Comunidad Universitaria que participen en cualquier tipo de actividad externa, relacionada con la Universidad.

3. REFERENCIAS

CÓDIGO	TÍTULO	TIPO DE DOCUMENTO
S/C	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Art. 1o	Legal
S/C	Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres	Legal
S/C	Ley General de Acceso a las Mujeres a una vida libre de violencia	Legal
S/C	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	Legal
S/C	Código Penal Federal Art. 259 Bis	Legal
S/C	Código Penal Q. Roo cap. IV y V artículo 130	Legal
S/C	Ley Federal del Trabajo artículo 47 Fracción. VIII, Art. 51 Fracción. II, Art. 133 Fracción XII y XIII, Art. 135 Fracción. XI y 994 Fracción VI.	Legal
S/C	Código de Ética de la UT Cancún	Documento Interno
S/C	Código de ética de las personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades del Poder Ejecutivo	Documento Externo
S/C	Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015	Documento externo
S/C	Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018	Documento externo
S/C	Ley de Servidores Públicos	Legal
S/C	Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia Estado de Q. Roo	Legal
S/C	Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer	Legal

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación	Lic. David Armando Argüelles González Director Jurídico	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

CÓDIGO	TÍTULO	TIPO DE DOCUMENTO
S/C	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, Erradicar la Violencia contra la Mujer. OEA.	Documento externo
S/C	Reglamento Académico y Reglamento de las condiciones generales de trabajo de la Universidad.	Documento Interno
NIL-GIN-I01	Guía de investigación	Instrucción de trabajo
	Declaración Universal de los Derechos Humanos	Legal
	Protocolo para prevención, atención y sanción para los casos de acoso sexual, hostigamiento sexual y aprovechamiento sexual en las dependencias, órganos administrativos desconcentrados y entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo.	Documento Externo
S/C	Pronunciamiento de la Universidad Tecnológica de Cancún a la cero tolerancia al acoso sexual, hostigamiento sexual y aprovechamiento sexual, así como toda forma de discriminación, violencia o cualquier acto que atente contra la dignidad e integridad de las personas	Documento interno

4. POLÍTICAS DE OPERACIÓN

4.1 La querrella, deberá ser presentada por escrito, por cualquier persona integrante de la Comunidad Universitaria, que se sienta menoscabada o agredida en sus derechos, por la comisión cualquiera de las siguientes conductas:

Conducta	Departamento, Comité o Comisión investigadora	Comité Sustanciadora	Área Sancionadora
Discriminación	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación	Dirección de Administración y Finanzas, Dirección Jurídica y/o Comité de Honor y Justicia
Violencia laboral	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación	Dirección de Administración y Finanzas y/o Dirección Jurídica
Acoso, hostigamiento y aprovechamiento sexual	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación	Dirección de Administración y

Conducta	Departamento, Comité o Comisión investigadora	Comité Sustanciadora	Área Sancionadora
(laboral)	Discriminación	Discriminación	Finanzas y/o Dirección Jurídica
Mobbing o acoso laboral, riñas, ofensas, gritos e insultos, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación	Departamento de Recursos Humanos	Dirección de Administración y Finanzas y/o Dirección Jurídica
Acoso, hostigamiento y aprovechamiento sexual (escolar)	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación	Comisión acoso, hostigamiento y aprovechamiento hostigamiento sexual, conformado por el personal Docente de Tiempo Completo que asigne el Comité de Honor y Justicia	Comité de Honor y Justicia y/o Dirección Jurídica
Violencia Escolar (Bullying, cyberbullying, violencia del docente al Estudiante, violencia del estudiante al docente, violencia entre estudiantes: intimidación, coacción, riñas, ofensas, gritos e insultos, amagos, injurias o malos tratamientos, siendo estos de manera enunciativas más no limitativas	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación	Comisión de violencia escolar, conformado por el personal Docente de Tiempo Completo que asigne el Comité de Honor y Justicia	Comité de Honor y Justicia y/o Dirección de Administración y Finanzas y/o Dirección Jurídica

4.2 El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, previa deliberación de la mayoría de sus integrantes, podrá atraer de oficio cualquier asunto que tenga relación con las conductas previstas en el apartado 4.0, que se suscite entre integrantes de la Comunidad Universitaria.

4.3 El/la querellante, deberá describir con claridad la querella, incluyendo lo siguiente: nombre completo, área de adscripción o departamento, grupo, cuatrimestre, datos de la persona acusada, la narración de los hechos o conducta en los que deberán señalar las circunstancias: de TIEMPO; día, mes, año y hora aproximada de los hechos; LUGAR; sitio específico donde ocurrieron los hechos, MODO EN EL QUE SE SUSCITARON; Narración concreta de los hechos, explicando con detalle el orden en que acontecieron, citando el nombre de las personas involucradas y su participación en ellos. EN CASO DE EXISTIR MEDIOS PROBATORIOS DE LA CONDUCTA; mensajes, videos, llamadas, grabaciones, fotografías, escritos, correos electrónicos u otros.

4.4 La presentación de la querella, podrá realizarse por los siguientes medios:

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL Y ACOSO, HOSTIGAMIENTO Y APROVECHAMIENTO SEXUAL		PROCEDIMIENTO	
		CÓDIGO: NIL-AQD-P01	
NÚMERO REVISIÓN: 7	FECHA REVISIÓN: 07 DE JUNIO 2022	REQ. NORMA: 5.3.3.7.1	PÁGINA 4 de 18

- ✓ Sistema Operativo de Sugerencias (electrónico)
- ✓ Por escrito
- ✓ Por correo electrónico dirigido a altoalaviolencia@utcancun.edu.mx
- ✓ Entrevista con algún integrante del comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, Comité de Honor y Justicia, representante del Departamento de Recursos Humanos o Dirección Jurídica.
- ✓ Entrevista con el Ombudsman del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

4.5 El tratamiento de las querellas en todos los casos se registrará por los principios de confidencialidad e imparcialidad y toda la información se deberá manejar de forma responsable para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. Únicamente existirá un ejemplar por cada queja, está prohibido fotocopiarla o reproducirla en cualquier forma y queda bajo el resguardo de la Coordinación del Comité. No se pondrá compartir información de las querellas.

4.6 Todas las querellas, tendrán que registrarse por escrito y documentarse.

4.7 Todas las querellas, deberán tener firma de acuse de recibido señalando la fecha y la hora de recepción.

4.8 Toda querella para su procesamiento deberá ser forzosamente ratificada por la persona querellante, con excepción de aquellas que el Comité por mayoría de votos decida atraer.

4.9 En caso de querella donde se falsee información, existiendo la evidencia correspondiente, la sanción será para la persona que falsamente levantó la querella.

4.10 El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación se reunirá en un plazo no mayor a cinco días para analizar la querella. En caso de ser procedente, se llevará a cabo el procedimiento previsto en el presente.

4.11 La información que se genere en el comité de Igualdad Laboral y no discriminación de la Universidad para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

4.12 Lo no previsto en el presente procedimiento, se atenderá conforme a las, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional e internacional aplicable.

4.13 La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en este procedimiento corresponderán a la Dirección de Administración y Finanzas, la Dirección Jurídica de la Universidad o a quienes corresponda, en el ámbito de sus respectivas competencias.

4.14 En la interpretación y aplicación del procedimiento se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

1. Cero tolerancia a las conductas de discriminación, acoso, hostigamiento y aprovechamiento sexual;
2. Perspectiva de género;
3. Vida libre de violencia;
4. Igualdad de oportunidades;
5. Acceso a la justicia;

6. Pro persona;
7. Confidencialidad;
8. Presunción de inocencia;
9. Respeto, protección y garantía de la dignidad;
10. Prohibición de represalias;
11. Integridad personal;
12. Debida diligencia;
13. No revictimización;
14. Transparencia y
15. Celeridad.

5. DEFINICIONES

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Acoso sexual	Es una forma de violencia con connotación sexual, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la persona, independientemente del medio utilizado y que se realice en uno o varios eventos.
Bullying o acoso	Es el maltrato físico, verbal, psicológico o social, deliberado y recurrente que recibe una persona por parte de otra, con el objetivo de someterla o asustarla y se caracteriza por la intencionalidad y reiteración en el tiempo.
Cyberbullying (ciberacoso)	Es una agresión repetitiva de uno o más personas en contra de otra, utilizando dispositivos y/o servicios de tecnología.

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Acoso o mobbing laboral	<p>Forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas.</p> <p>A pesar de que estas conductas tienen formas de expresión muy variadas, presentamos a continuación algunas de las más habituales:</p> <p>a) Ataque a la víctima a través de medidas organizacionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Designar los trabajos peores o más degradantes. • Designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos. • Designar tareas por debajo de sus cualificaciones o habilidades. • No asignar ningún tipo de trabajo. • Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir, retener en un horario mayor a su jornada). • Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación. • Calificar su desempeño de manera ofensiva. • Darle información insuficiente o datos erróneos para realizar las tareas. • Restringir el disfrute de los periodos de descanso para tomar sus alimentos o brindar lactancia materna, estipulados en la Ley Federal de Trabajo. <p>b) Aislamiento social.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior. • Prohibirle al personal hablarle. • Traslado a un puesto de trabajo aislado. • Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra. <p>c) Ataques a la vida privada de la persona.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Críticas constantes a la vida privada. • Acoso telefónico o a través de otros medios. • Ridiculizar y burlarse. • Imitar los gestos o la voz de la víctima. • Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas. <p>d) Violencia física.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acoso o violencia sexual. • Amenazas de violencia física • Maltrato físico: Empujones, bofetadas, patadas, golpes, etc. <p>e) Agresiones Verbales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Críticas permanentes al trabajo de las personas. • Gritar o insultar. • Amenazas verbales. • Faltas de respeto. • Incomunicación.

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL Y ACOSO, HOSTIGAMIENTO Y APROVECHAMIENTO SEXUAL		PROCEDIMIENTO	
CÓDIGO: NIL-AQD-P01			
NÚMERO REVISIÓN: 7	FECHA REVISIÓN: 07 DE JUNIO 2022	REQ. NORMA: 5.3.3.7.1	PÁGINA 7 de 18

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Acoso o mobbing laboral	<p>Cualquier acción u omisión relacionada con las actividades laborales y que se realice de forma reiterada, que tenga por objeto dañar o menoscabar a la víctima.</p> <p>Exclusiones: No se consideran acoso laboral, las conductas aisladas y que no impliquen una reiteración de las mismas, es decir, un conflicto personal eventual o una sobrecarga de trabajo esporádica con motivo de la propia carga laboral, pues no son conductas habituales.</p>
Coacción	<p>Este tipo de violencia se refiere a la violencia ejercida sobre alguien con el objeto de obligar a que haga algo que esa persona no quiere.</p> <p>La coacción al igual que la intimidación, utiliza las amenazas para lograr lo que desea. Sin embargo, también utiliza la violencia física.</p>
Comité	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.
Comunidad Universitaria	Es la comunidad integrada por los servidores públicos de la Universidad; el personal académico, técnico, administrativo, alumnado y las personas egresadas de la institución.
Desigualdad	El que no se trate en la misma forma que a los demás o que en igualdad de circunstancias se prefiera a alguien por su nacionalidad, lugar de nacimiento, físico, sexo, edad, estado civil, religión, discapacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual y/o afiliación política. Y que se refleje en acceso al empleo, ascensos, distribución de cargas de trabajo, trato preferencial y/o pagos de sueldos, salarios y prestaciones.
Desigualdad salarial	Es la brecha de desigualdad de género en el sector laboral se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, expresada como un porcentaje de los ingresos totales masculinos, bajo el principio de "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual" (artículo 86 de la LFT).

TÉRMINO	DEFINICIÓN
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.
Discriminación laboral	No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los/las trabajadores/as por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.
Discriminación laboral directa	Ocurre cuando personas que tienen iguales niveles de productividad y calificación reciben tratos desiguales.
Discriminación laboral indirecta	Se refiere a situaciones aparentemente neutrales, a regulaciones o prácticas que tienen como resultado el tratamiento desigual de personas con ciertas características. Consiste en exigir condiciones o requisitos específicos no relacionados con competencias técnicas y/o profesionales para ocupar o ser promovida(o) en un puesto.
Diversidad	Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.
Género	Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.
Hostigamiento sexual	Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad.

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Injurias	Hecho o insulto que ofende a una persona por atentar contra su dignidad, honor, credibilidad, especialmente cuando es injusto.
Misandria	Fenómeno psicológico que se refiere al odio, rechazo, aversión y desprecio de las mujeres hacia los hombres y, en general, hacia todo lo relacionado con lo masculino. Se expresa en actos verbales y/o físicos violentos.
Misoginia	Tendencia ideológica o psicológica que consiste en el odio, rechazo, aversión y desprecio de los hombres hacia las mujeres y, en general, hacia todo lo relacionado con lo femenino. Se expresa en actos verbales y/o físicos violentos.
Igualdad	Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.
Igualdad laboral	Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del 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 entre otros motivos.
Igualdad de género	Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.
Inclusión	Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.
Inclusión laboral	Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Intimidación	La intimidación es el acto de infundir miedo mediante amenazas y valerse de él para que las personas hagan lo que la otra desea.
Querella	Es el derecho discrecional que tiene la persona ofendida de hacer del conocimiento del Comité, los hechos que puedan constituir actos discriminatorios o violencia de cualquier tipo en su contra. Esta deberá ser presentada por escrito ante cualquier integrante del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.
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. La violencia laboral se ejerce entre personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo y se constituye por la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género, agresiones verbales, físicas y sexuales, la discriminación relacionado con menores oportunidades de trabajo, salario, promociones y prestaciones, dentro del centro de trabajo. La violencia docente son aquellas conductas que se ejercen por personal docente y que dañan la autoestima de estudiantes con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas.

6. PROCEDIMIENTO

Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
1	Recepción de la querella. Presentar la querella por cualquiera de los actos enunciados al alcance de este procedimiento a cualquier integrante del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Persona querellante
2	Requisitar el formato AQD-P01-F01 y convoca a sesión extraordinaria. En caso de que la persona que levanta la querella se encuentre en crisis el integrante del Comité que reciba la queja solicitará de manera inmediata se brinde el apoyo psicológico, académico, legal, laboral que corresponda	Integrante del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
3	<p>Revisión y validación de la queja.</p> <p>Sesionar para admitir, archivar o turnar la querella a quien corresponda, asignándole folio con la siguiente nomenclatura UTC/CILN/00/0000.</p> <p>En caso de archivar, continuar con la actividad 7</p> <p>En caso de admitir, continuar con la actividad 4</p>	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación
4	<p>Investigación</p> <p>Notificar a las personas involucradas que correspondan vía memorándum para comparecer lo que a su derecho convenga, ante el Comité o comisión investigadora.</p>	Secretario/a del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.
5	Realizar las entrevistas y recabar la información o evidencia necesaria para soporte de la querella.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación/ Comisión investigadora
6	<p>Dictaminación o recomendación</p> <p>Sesionar para evaluar los elementos recabados durante la investigación y dictaminar si se configuran conductas descritas en el alcance del presente procedimiento.</p>	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación
7	Emitir el dictamen como resultado de la investigación realizada, informando a las partes involucradas lo que corresponda.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación
8	Turnar a las áreas sancionatorias la resolución emitida por el Comité para ejecutar las acciones en el ámbito de su competencia, aplicando las medidas necesarias y correspondientes al caso, de acuerdo a las leyes vigentes, reglamento de las condiciones generales de trabajo, contratos laborales y Reglamento Académico de la Universidad.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
9	<p>5.2) En caso que en el dictamen se determine la existencia de una conducta de discriminación, violencia, acoso y hostigamiento laboral y acoso, hostigamiento y aprovechamiento sexual, el comité dictamina, resuelve y emite recomendación a las áreas que correspondan.</p> <p>Para los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual podrá establecerse el grado de la conducta de acuerdo a lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Leve: Verbal, chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual; 2. Moderado: No verbal, sin contacto físico, miradas, gestos lascivos, muecas; 3. Medio fuerte verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, envío de mensajes, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales; 4. Fuerte con contacto físico: Manoseos, caricias indeseadas, sujetar o acorralar; 5. Muy fuertes: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos. <p>En los casos en los que se determine que la persona quechollante se condujo con dolo al levantar una queja falsa o aportar información o pruebas falsas, el Comité emitirá la sanción correspondiente.</p>	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación
10	<p>Resolución</p> <p>Si la conducta de violencia laboral, violencia escolar se considera como de carácter leve o moderado el Comité en el ámbito de su competencia determina la acción correspondiente de acuerdo a la conducta desplegada.</p> <p>De considerarse la conducta medio fuerte, fuerte o muy fuerte, comunicará por escrito los resultados de la investigación a la persona denunciante, orientándola para acudir a la instancia del Ministerio Público correspondiente.</p>	Coordinación de Igualdad Laboral y No Discriminación/ Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL Y ACOSO, HOSTIGAMIENTO Y APROVECHAMIENTO SEXUAL		PROCEDIMIENTO	
NÚMERO REVISIÓN: 7		CÓDIGO: NIL-AQD-P01	
FECHA REVISIÓN: 07 DE JUNIO 2022		REQ. NORMA: 5.3.3.7.1	PÁGINA 13 de 18

Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
	<p>Sanciones</p> <p>De acuerdo al dictamen se aplicarán las medidas necesarias y correspondientes al caso, de acuerdo a las leyes vigentes, reglamento de las condiciones generales de trabajo, contratos laborales y Reglamento Académico de la Universidad, considerando lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La gravedad y frecuencia de la discriminación, violencia laboral y violencia escolar 2. La concurrencia de dos o más motivos o formas de discriminación 3. El peso de las pruebas 4. La reincidencia, entendiéndose por esta cuando la misma persona incurra en igual, semejante o nueva violación al derecho a la no discriminación, sea en perjuicio de la misma o diferente agraviada. 5. El efecto producido por la conducta o práctica social discriminatoria. <p>ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL</p>	
11	<p>ÁMBITO LABORAL</p> <p>Se deberá aplicar la siguiente sanción a partir de un nivel medio fuerte, fuerte y muy fuerte.</p> <p>Capítulo IV Rescisión de las relaciones de trabajo</p> <p>Art. 47 Fracción VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;</p> <p>Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;</p> <p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p>	<p>Coordinación de Igualdad Laboral y No Discriminación/ Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación</p>

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL Y ACOSO, HOSTIGAMIENTO Y APROVECHAMIENTO SEXUAL		PROCEDIMIENTO	
		CÓDIGO: NIL-AQD-P01	
NÚMERO REVISIÓN: 7	FECHA REVISIÓN: 07 DE JUNIO 2022	REQ. NORMA: 5.3.3.7.1	PÁGINA 14 de 18

Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
12	<p>XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;</p> <p>ÁMBITO ESCOLAR</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se procederá conforme a lo dispuesto en el reglamento académico vigente ✓ Acoso sexual y/o hostigamiento sexual Leve: Exhorto por escrito a respetar el código de ética y respetar el reglamento interno. ✓ Acoso sexual y/o hostigamiento sexual Moderado: Amonestación y/o acta administrativa, aunada a su asistencia obligatoria a capacitación relacionada a este tema. ✓ Acoso sexual y/o hostigamiento sexual medio fuerte: Se recomienda a la Dirección de Administración y Finanzas y a la Dirección Jurídica la suspensión a sus labores de tres días sin goce de sueldo, aunada a su asistencia obligatoria a capacitación relacionada a este tema. ✓ Acoso sexual y/o hostigamiento sexual Fuerte y muy fuerte: Se solicitará al Departamento Jurídico y a la Dirección de Administración y Finanzas la consideración del caso para su continuidad laboral y/o acción penal. ✓ Discriminación: Recomendar a la persona agraviada interponer su queja ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación por los presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias a que se refiere la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, atribuidas a particulares, personas físicas o morales, así como a personas servidoras públicas federales, y a los poderes públicos federales, e impondrá en su caso las medidas administrativas y de reparación que esta Ley previene. Para el caso de Trabajadores/as se instruye a la Dirección de Administración y Finanzas y a la Dirección Jurídica la suspensión a sus labores por tres días sin goce de sueldo, aunada a su asistencia obligatoria a capacitación relacionada a este tema, para Estudiantes se instruye a la Secretaría Académica la suspensión temporal de tres días a clases. ✓ En caso de que la persona que levantó la denuncia falsee información se le levantará un acta administrativa y se le exhortará a respetar las normativas vigentes. ✓ En caso de no contar con elementos para la configuración de comportamientos de discriminación, violencia laboral, violencia escolar, el Comité emitirá recomendaciones a las personas involucradas sobre el comportamiento que se espera de ellas. 	<p>Coordinación de Igualdad Laboral y No Discriminación/ Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación</p>

Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
13	<p>8.1) Se informa a la persona querellante la resolución del comité, sin que ello, le otorgue el derecho a inconformarse con la determinación tomada por el Comité.</p> <p>8.2) Se informa a la persona denunciada de la resolución del Comité, sin que ello, le otorgue el derecho a inconformarse con la determinación tomada por el Comité.</p> <p>8.2) Los representantes de los Comités deberán supervisar la aplicación de la sanción, así como monitorear la no existencia de represalias o repetición de la conducta en el/la denunciado/a.</p>	Coordinación de Igualdad Laboral y No Discriminación/ Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

7. REGISTROS Y ANEXOS

CÓDIGO	TÍTULO	DEPTO. ÁREA O PERSONA QUE DEBE RETENER EL DOCUMENTO	TIEMPO DE RETENCIÓN	DISPOSICIÓN FINAL
AQD-P01-F01	Denuncia por Discriminación, violencia, acoso y hostigamiento laboral y acoso, hostigamiento y aprovechamiento sexual	Representante del comité de honor y justicia y representante del comité de igualdad laboral y no discriminación	3 años	Destrucción

OTRA FORMA DE EVIDENCIA

Sistema Operativo de Sugerencias (S.O.S) <http://sos.utcancun.edu.mx/>

8. HISTORIAL DE CAMBIOS

FECHA	MODIFICACIÓN
10-noviembre 2023	Se actualiza el nombre de las personas que elaboran y autorizan
07-junio-2022	<p>Se realiza revisión general al documento.</p> <p>Se redefine el objetivo</p> <p>Se cambia el nombre del procedimiento.</p> <p>Se agregan políticas de operación</p> <p>Se agregan definiciones.</p> <p>Se integra la atención a casos de discriminación, violencia, acoso, hostigamiento y aprovechamiento sexual.</p> <p>Se agregan áreas investigadoras, sustanciadoras y sancionadoras</p> <p>Se actualiza el formato AQD-P01-F01</p>

**PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS DE
DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, ACOSO Y
HOSTIGAMIENTO LABORAL Y ACOSO,
HOSTIGAMIENTO Y APROVECHAMIENTO
SEXUAL**

PROCEDIMIENTO

CÓDIGO: NIL-AQD-P01

NÚMERO REVISIÓN:
7

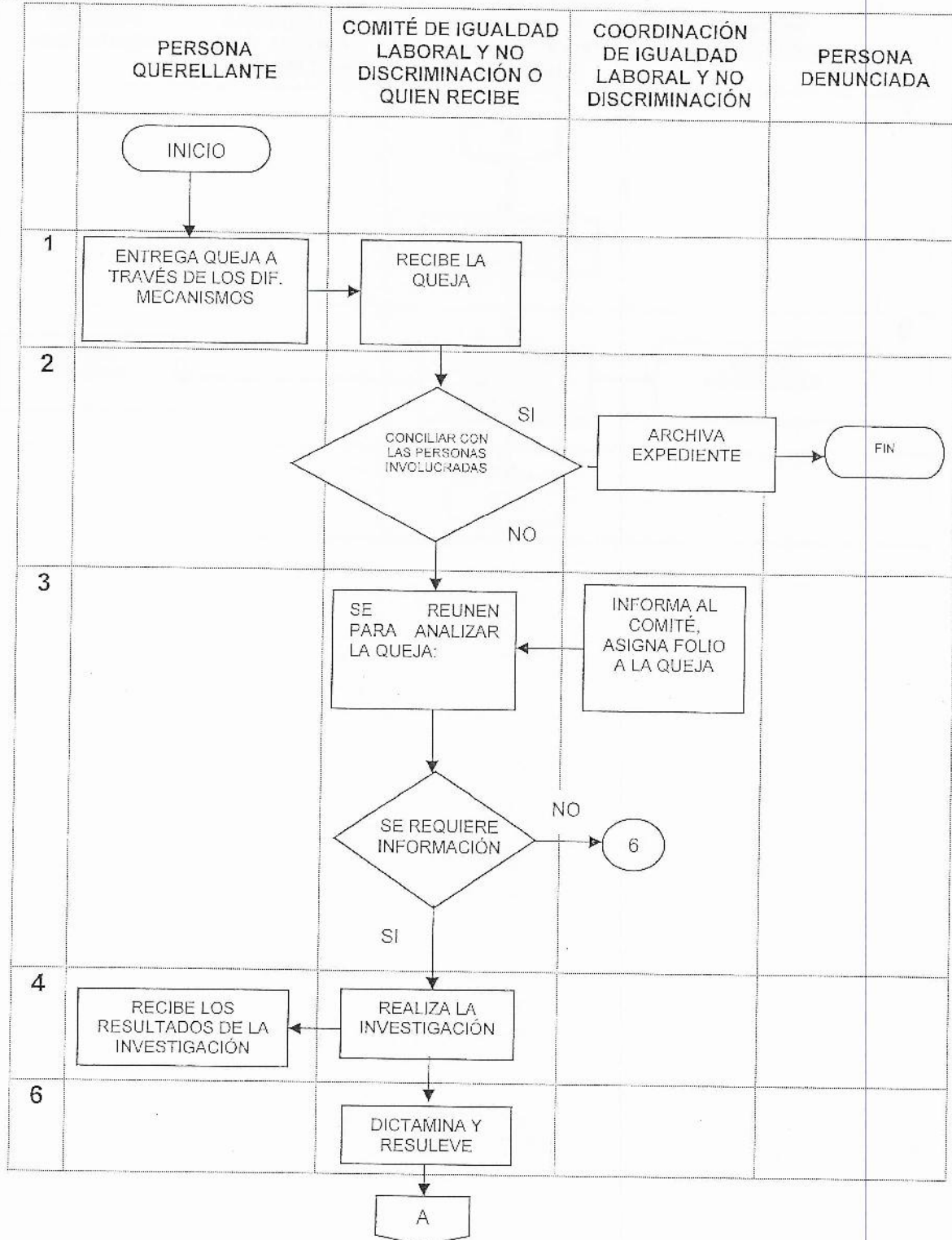
FECHA REVISIÓN:
07 DE JUNIO 2022

REQ. NORMA:
5.3.3.7.1

PÁGINA 16 de
18

FECHA	MODIFICACIÓN
24-enero-2022	Se actualizó el apartado de Referencias. Se eliminó la palabra auditor de la política 4.3 Se actualizaron responsables en el procedimiento Se actualizó la actividad 13 Se realizaron ajustes al flujograma, a los registros y otra forma de evidencia
03 noviembre 2020	Se realizaron ajustes en el formato
10 enero 2019	Se realizaron ajustes en el formato

9. FLUJOGRAMA



PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS DE
DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, ACOSO Y
HOSTIGAMIENTO LABORAL Y ACOSO,
HOSTIGAMIENTO Y APROVECHAMIENTO
SEXUAL

PROCEDIMIENTO

CÓDIGO: NIL-AQD-P01

NÚMERO REVISIÓN:
7

FECHA REVISIÓN:
07 DE JUNIO 2022

REQ. NORMA:
5.3.3.7.1

PÁGINA 18 de
18

