



PERIÓDICO OFICIAL

ÓRGANO DE DIFUSIÓN OFICIAL DEL GOBIERNO
CONSTITUCIONAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE TABASCO.



TABASCO

JAVIER MAY RODRÍGUEZ
Gobernador Constitucional del Estado de Tabasco

JOSÉ RAMIRO LÓPEZ OBRADOR
Secretario de Gobierno

27 DE AGOSTO DE 2025



PUBLICADO BAJO LA RESPONSABILIDAD DE LA SECRETARÍA DE GOBIERNO
Registrado como correspondencia de segunda clase con fecha
17 de agosto de 1926 DGC Núm. 0010826 Características 11282816



No.- 2825

21 de marzo 2025



CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL CENTRO

Índice Contenido

I. Carta invitación
II. Introducción.....
III. Marco Normativo.....
IV. Glosario.....
V. Ámbito de aplicación.....
VI. Misión y Visión de la Universidad Politécnica del Centro.
VII. Objeto de la Universidad Politécnica del Centro.....
VIII. Objetivo del Código de Conducta.....
IX. Principios Constitucionales.....
X. Valores de los Servidores Públicos.....
XI. Compromisos de la comunidad universitaria.....
XII. Compromisos de los Directivos y Empleados.....
XIII. Compromisos de los Profesores.....
XIV. Compromisos de los Alumnos.....
XV. Comisión de Honor y Justicia.....
XVI. Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función pública.....
XVII. Carta Compromiso.....
XVIII. Anexo Carta Compromiso.....
XIX. Transitorios.....

Handwritten signatures and marks on the right side of the page.



Handwritten initials and marks.



2025 AÑO DE LA MUJER INDÍGENA

21 de marzo 2025



I.- Carta Invitación

21 de marzo de 2025

La Universidad Politécnica del Centro, creada por Decreto Gubernamental publicado en Periódico Oficial del Estado con fecha 28 de mayo de 2008, tiene como objeto impartir educación superior en los niveles de ingenierías, así como cursos de actualización en sus diversas modalidades, incluyendo educación a distancia para preparar profesionales con una sólida formación técnica y en valores, conscientes de contexto nacional en lo económico, político y social del medio ambiente y cultural.

En dicho decreto se estipula que la Universidad se crea como Organismo Descentralizado de la Administración Pública del Estado de Tabasco, con personalidad jurídica y patrimonio propios, que sustenta su objeto social y filosofía educativa.

La Universidad cuenta con un marco normativo institucional que prevé la constante retroalimentación de los procesos educativos, a través de mecanismos de vinculación con el sector público, social y privado, para que la institución responda en todo momento a las exigencias estatales y regionales.

Adicionalmente, con el propósito de contribuir en la construcción de una sociedad equitativa en un ambiente de respeto a los derechos de los integrantes de la comunidad universitaria, es imperativo contar con una regulación ética que dé congruencia a la filosofía de la institución y a las acciones que en ella se realizan.

En consecuencia y de acuerdo con el artículo 21 del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal, se invita que los miembros de nuestra comunidad universitaria se identifiquen, adopten, se apropien y asuman el compromiso con la ética, la integridad; la prevención de los conflictos de intereses, y en contra de conductas discriminatorias, de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como de tolerancia a la corrupción y de cumplir con todas las normas éticas de la institución que se estipulan en el Código de Conducta de la Universidad Politécnica del Centro.

Dr. José Luis Cortés Peñaloza

[Handwritten signature]
Rector



[Handwritten signatures and marks]



21 de marzo 2025



II.- Introducción

El presente Código de Conducta es de nueva creación; su fecha de elaboración fue 21 de marzo de 2025, ha sido desarrollado con fundamento en los valores establecidos en el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Tabasco, orientados a mejorar el servicio y formalizar el compromiso de todos los integrantes de la comunidad universitaria: estudiantes, personal académico, funcionarios y administrativos, mismo que deberán defender y fomentar en el actuar diario de la Universidad Politécnica del Centro. Es por ello, la importancia de regir nuestro actuar diario apegándonos al cumplimiento total de los ordenamientos, en la observancia de valores éticos plasmados en este documento.

El presente documento busca ser una guía para la correcta toma de decisiones, servirá para ofrecer los lineamientos que orienten la conducta de las y los servidores públicos, así como estudiantes dentro de la Universidad.

[Handwritten signatures and initials]



21 de marzo 2025



III. - Marco Normativo

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano del Tabasco.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los Servidores Públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015 y sus modificatorios de fecha 22 de agosto de 2016 y 02 de septiembre de 2017.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
- Acuerdo por medio del cual se establece el Marco Integrado de Control Interno para la Administración Pública del Estado de Tabasco.
- Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Estatal y las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos Generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos estatales en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés.
- Acuerdo de Creación de la Universidad Politécnica del Centro.
- Acuerdo Por El Cual Se Emite El Código De Ética De Las Personas Servidoras Públicas De La Administración Pública Estatal.
- Reglamento Interior de la Universidad Politécnica del Centro.
- Manual de Organización de la Universidad Politécnica del Centro.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]



[Handwritten initials and marks]



21 de marzo 2025


EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


IV.- Glosario

Código de Conducta: El instrumento emitido por la persona que ocupe la titularidad de la dependencia bajo la propuesta y aprobación de los Comités de Conflictos de Intereses o análogo, en el que se especifica la forma en que las personas servidoras públicas adscritas a la institución, deben aplicar los principios, valores y reglas de integridad para desempeñar sus funciones.

Comité: El Comité es un órgano integrado democráticamente que tiene la responsabilidad de fomento de la ética e integridad en el servicio público y la prevención de Conflictos de Intereses a través de diferentes acciones.

Lineamientos: Se refiere a la Normatividad vigente aplicable a los servidores públicos y al sistema de universidades politécnicas.

Personas Servidoras Públicas: Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en diferentes instancias públicos estatal y del ámbito federal.

Principios Constitucionales: Aquellos principios generales del Derecho, que derivan de los valores superiores, en cuanto que especificación de los mismos, que vienen reconocidos en el ámbito de las normas constitucionales.

Marco Normativo: Es el conjunto de leyes, normas, decretos, reglamentos, etc., de carácter obligatorio o indicativo que rigen en un país, estado o institución; siendo en este caso con perspectiva de género.

Reglas de integridad: Son aquellas reglas que deberán regir la conducta de los servidores públicos al servicio de las dependencias y entidades de la administración pública estatal y constituyen una guía para identificar acciones que pueden vulnerar lo previsto en cada una de ellas.

Protocolos de actuación: Es la que lo considera documento que establece las instrucciones a seguir cuando concurren determinadas circunstancias.

Cargo: Función desempeñada habitualmente por una persona en una empresa o en una institución a cambio de un salario ocupa un cargo directivo en la empresa o Institución.

Código: Se refiere al código de conducta.

Normatividad: Código de Conducta de la Universidad Politécnica del Centro.

Discreción: Práctica mediante la cual determinado tipo de información es transmitida de manera prudente y cautelosa de acuerdo a lo que solicite la fuente de información.


2025
AÑO DE LA **Mujer**
Indígena

21 de marzo 2025



Comunidad universitaria: Alumnos, profesores, empleados y directivos pertenecientes a la Universidad Politécnica del Centro.

Medio digital: Medio de comunicación vía internet, plataforma digital o correo electrónico.

Hostigamiento sexual: El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima 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.

Acoso sexual: Forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Insinuación sexual: lenguaje no directo que sugiere un contenido sexual.

Valores: Principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona, una acción o un objeto de gran importancia para la convivencia de un grupo social.

V.- Ámbito de Aplicación

El presente Código de Conducta es de observancia y cumplimiento obligatorio para los servidores públicos de la Universidad Politécnica del Centro, quienes deberán conducirse en apego al siguiente Código de Conducta en el desempeño de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.

VI.- Misión y Visión de la Universidad Politécnica del Centro

Misión de la Universidad Politécnica del Centro

Impartir Educación Superior a través de la generación, aplicación y difusión del conocimiento y cultura tecnológica, para formar de manera integral personas útiles, con un amplio y riguroso dominio disciplinar, con calidad humana y académica mediante el desarrollo de una investigación y docencia de calidad, que le permitan constituirse en promotor del desarrollo económico y social del progreso de Tabasco.

Visión de la Universidad Politécnica del Centro

La Universidad Politécnica del Centro será una institución consolidada y reconocida por la calidad de su proyecto académico de tradición educativa, de calidad internacional,



2025
AÑO DE LA
Mujer
Indígena

[Handwritten signatures and marks on the right margin]

21 de marzo 2025



de innovación profesional y de aportación social. A través de sus programas académicos ofrecerá una alternativa para formar profesionales e investigadores comprometidos con el desarrollo intelectual, académico, tecnológico y profesional al servicio de México.

VII.- Objeto de la Universidad Politécnica del Centro

La Universidad Politécnica del Centro, como Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Tabasco, que de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 4 de su Decreto de Creación, tiene por objeto:

- A). - Impartir educación superior en los niveles de licenciatura, especialización, Maestría y Doctorado, así como cursos de actualización en sus diversas modalidades, incluyendo educación a distancia para preparar profesionales con una sólida formación técnica y en valores, conscientes de contexto nacional en lo económico, político y social del medio ambiente y cultural;
- B). - Llevar a cabo investigación aplicada y desarrollo tecnológico, pertinentes para el desarrollo económico y social de la región, del Estado y de la Nación;
- C). - Difundir el conocimiento y la cultura a través de la extensión universitaria y la formación a lo largo de toda la vida;
- D). - Prestar servicios tecnológicos y de asesoría, que contribuyan a mejorar el desempeño de las empresas y otras organizaciones de la región y del Estado, principalmente; y
- E). - Impartir programas de educación continua con orientación a la capacitación para el trabajo y al fomento de la cultura tecnológica en la región y en el Estado.

VIII.- Objetivo del Código de Conducta

Disponer de un instrumento para formalizar el compromiso de todos los integrantes de la comunidad universitaria (alumnos, profesores, empleados y directivos) de realizar con estricto apego a la ética, las funciones y actividades que les sean encomendadas.

Para los efectos de este documento, ética se entiende como el conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida. De esta manera, quien forma parte o pretenda ingresar a la Universidad Politécnica del Centro, deberá observar una conducta basada en los valores que promueve este Código, tendiente al logro de la misión de la institución.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]



2025
AÑO DE LA
Mujer
Indígena

21 de marzo 2025



IX.- Principios Constitucionales

La comunidad universitaria reconoce que el respeto, lealtad, integridad y responsabilidad, son valores fundamentales para el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, y que con su práctica se propicia un clima más agradable, productivo y transparente. Por ello, todas sus decisiones y acciones cotidianas se sustentarán en:

Respeto: Es el reconocimiento del valor inherente y los derechos innatos de los individuos y de la sociedad.

Lealtad: Actuar de acuerdo al compromiso de defender lo que creemos y en quienes creemos, proceder permanentemente con fidelidad a la Institución, legalidad, imparcialidad, de manera transparente y con un alto sentido de pertenencia.

Integridad: La palabra "integridad" implica rectitud, bondad, honradez, intachabilidad; alguien en quien se puede confiar; sin mezcla extraña.

Responsabilidad: Ejercer todas las acciones con sentido del deber, disciplina, diligencia, ecuanimidad, calidad y vocación de servicio.

Legalidad: Los servidores públicos hacen solo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones facultades y atribuciones.

Honradez: Los servidores públicos se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.

Imparcialidad: Los servidores públicos dan a los ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]



2025
AÑO DE LA
Mujer
Indígena

21 de marzo 2025



X.- Valores de los Servidores Públicos

Bien común: Asumo un compromiso irrenunciable con el bien común, concibiendo que la Universidad es patrimonio de la Nación, que sólo se justifica y legitima cuando se procura ese bien común, por encima de los intereses particulares.

Imparcialidad: Procederé siempre en forma imparcial, sin conceder preferencias o privilegios indebidos a persona alguna.

Vocación de Servicio: Acepto que pertenecer a esta Universidad constituye al mismo tiempo el privilegio y el compromiso de servir a la sociedad.

Liderazgo: Fomentaré y apoyaré estos compromisos con mi ejemplo personal, respaldando los principios morales que son base y sustento de una sociedad exitosa en institución ordenada y generosa.

Dignidad con la sociedad: Respetaré en el debate y en la toma de decisiones, la dignidad de las personas, siendo justo, veraz y preciso en mis apreciaciones, reconociendo la legítima diversidad de opiniones.

Valores para la calidad: Promoveré los valores que la Universidad ha fijado como principios de su misión educativa, social y ética, y que permanentemente pugnaré para que sean asumidos con orgullo, reconocidos y aplicados por toda la comunidad universitaria con el fin de lograr las metas y el éxito de la institución, contribuyendo simultáneamente al bienestar de la sociedad.

Diversidad: La institución garantiza para su comunidad el reconocimiento de los valores de unidad, dignidad, tolerancia y el respeto a la libertad de pensar y de actuar para formar personas libres y responsables, asumiendo que la diversidad de ideas fortalece la universalidad que toda institución educativa debe proteger y respetar.

Calidad educativa: Distinguirse por su alto grado de responsabilidad, atendiendo a su propia formación, con el fin de hacer un trabajo de calidad superior en el desempeño y logro de metas, que se traduzca en la formación de profesionistas que se integren al campo laboral y sean capaces de influir de manera eficaz en el desarrollo social.

Integridad en la formación del estudiante: Actuar con rectitud, honestidad, honradez y con sentido humanista a fin de desarrollar en los estudiantes la competencia por el saber, el saber hacer y el saber ser. Con ésta orientación los programas educativos tienden a cubrir los requerimientos y expectativas sociales, para formar profesionistas con cualidades de autocrítica, propositivos, emprendedores y responsables.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]



2025
AÑO DE LA
Mujer
Indígena

21 de marzo 2025


EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


Pertenencia: El sentido de unión y pertenencia hacia nuestra institución es básico ya que muestra los sentimientos más nobles, e impulsa en sus integrantes el anhelo de engrandecerla. Para ello, quienes formamos parte de esta Universidad debemos crear y difundir símbolos, lemas y tradiciones para ser divulgados y de esta forma enaltecer en forma permanente el espíritu universitario.

Lealtad: Ser coherentes en nuestras acciones personales con los principios básicos que forman la Universidad Politécnica del Centro, de tal modo que se refleje y fortalezca el conjunto de logros de la institución.

Responsabilidad: Cumplir con oportunidad, y eficacia las tareas inherentes a las funciones encomendadas, mismas que serán atendidas con diligencia y conocimiento.

Igualdad: La Universidad establece como prioridad el respeto a los derechos y libertades de todos los integrantes de la comunidad universitaria. Por lo tanto, toda persona, independientemente de sus ideas, raza, sexo, condición social o económica, sus creencias religiosas y políticas, así como de sus conocimientos, debe ser objeto de respeto incondicional por la sola consideración de su dignidad ontológica.

Creatividad: Docentes, administrativos y estudiantes mantendrán siempre una actitud constructiva y propositiva, considerando la mejora continua y la innovación como una práctica común.

Transparencia: La Universidad considera fundamental cumplir con la normativa aplicable a las actividades relativas a su ámbito de competencia, ya que la transparencia y la rendición de cuentas es necesaria no sólo en el ámbito financiero, sino en cuanto a su desempeño general, con el fin de brindarle a la comunidad universitaria y a la sociedad el conocimiento de las funciones que desempeña.

Legalidad: Los servidores públicos hacen solo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones facultades y atribuciones.

XI.- Compromisos de la Comunidad Universitaria

1. Actuar con absoluto apego a los valores universitarios, fortalecerlos y difundirlos mediante su práctica cotidiana.
2. Respetar y vigilar el cumplimiento de la normatividad que rige la vida institucional.


2025
AÑO DE LA **Mujer**
Indígena

21 de marzo 2025


EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


3. Promover un clima armónico, reconociendo el valor humano de quienes forman parte de la comunidad universitaria.
4. Mantener una presentación personal pulcra.
5. Realizar las acciones que le corresponde con entrega y pasión, haciendo uso óptimo del tiempo, buscando equilibrio entre la labor universitaria y las actividades personales y familiares.
6. Participar activamente en todas las actividades que efectúe la universidad en beneficio de la comunidad y del entorno.
7. Mantener estricto respeto hacia las personas, tanto de manera presencial como a través de algún medio digital, sin distinción de género, edad, condición económica, nacionalidad, características físicas, raza, credo o cualquier otra particularidad, estableciendo con ellas una relación cordial y de mesura en el trato.
8. Utilizar de manera responsable las instalaciones físicas y los bienes de la universidad; hacer uso eficiente y eficaz de los recursos materiales que le sean asignados para la realización de las actividades que le competen.
9. Mantener la discreción y la confidencialidad que ameritan los documentos, hechos y, en general, cualquier información a la cual tiene acceso por motivo de su actividad o por el desempeño de sus funciones.
10. Propiciar el trabajo en equipo y promover la creación de sinergia, potenciando las habilidades y destrezas de sus integrantes.
11. Promover que todos los miembros de la comunidad universitaria se sientan respetados y valorados, por lo que ninguno de ellos deberá ser objeto de hostigamiento sexual, abuso o acoso sexual en el trabajo o en actividades universitarias. Queda expresamente prohibido toda insinuación sexual de cualquier tipo.

XII.- Compromisos de los Directivos y Empleados

1. Actuar con absoluto apego a los valores universitarios y a los principios del servicio público, fortalecerlos y difundirlos mediante su práctica cotidiana.
2. Atender con calidad y calidez a los miembros de la comunidad universitaria, padres de familia y a la sociedad.
3. Cuidar las relaciones laborales, evitando cualquier tipo de abuso en la ejecución de sus funciones e impidiendo que se atente contra la dignidad de las personas.



21 de marzo 2025


EDUCACIÓN
 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


4. Ofrecer un trato justo y equitativo a compañeros, estudiantes y padres de familia.
5. Aportar iniciativas para realizar mejoras de manera permanente a las actividades que les sean encomendadas.
6. Tomar decisiones que sean congruentes con la misión y objetivos institucionales.
7. Ser confiables y comprometidos en el cumplimiento de sus funciones.
8. Promover que todos los miembros de la comunidad universitaria se sientan respetados y valorados, por lo que ninguno de ellos deberá ser objeto de hostigamiento sexual, abuso o acoso sexual en el trabajo o en actividades universitarias. Queda expresamente prohibido toda insinuación sexual de cualquier tipo.

XIII.- Compromisos de los Profesores

1. Ser modelo de identidad personal, académica y profesional.
2. Asumir una actitud de respeto hacia los alumnos y padres de familia.
3. Facilitar el aprendizaje del alumno con rigor, honestidad y competencia intelectual.
4. Inculcar en los alumnos el sentido social y el amor a la patria.
5. Adaptarse a la innovación.
6. Actualizar y mejorar su desempeño académico y profesional.
7. Anteponer los intereses de la institución a los personales.
8. Favorecer el libre desarrollo del alumno con base en valores, para coadyuvar a su formación integral.
9. Promover en los alumnos la cultura del trabajo en equipo y la expresión de actitudes de colaboración y superación personal.
10. Fomentar en los alumnos el sentido crítico y la argumentación.
11. Estimular en los alumnos el desarrollo de su creatividad y espíritu emprendedor.
12. Crear en los alumnos la cultura del respeto a la propiedad intelectual, en todas sus formas.


 2025
 AÑO DE LA
Mujer
 Indígena

21 de marzo 2025


EDUCACIÓN
 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


XIV.- Compromiso de los Alumnos

Observar el cumplimiento del reglamento de alumnos.

XV. - Comisión de Honor y Justicia

Esta Comisión es el Órgano responsable de procurar y vigilar la observancia del Código de Conducta de la Universidad Politécnica del Centro; y de investigar, evaluar, deliberar y dictar las sanciones a las faltas cometidas en todos los casos que le sean reportados.

Integrantes de la Comisión de Honor y Justicia:

1. El Rector
2. El Secretario Académico
3. El Secretario Administrativo
4. El Abogado General
5. El Director del Programa Educativo (1)
6. El Director del Programa Educativo (2)
7. El Director del Programa Educativo (3)

Las conductas que no se apeguen al presente Código de Conducta, serán sancionadas de acuerdo a la reglamentación interna aplicable, mediante las instancias universitarias competentes para aplicar, interpretar, difundir y evaluar el cumplimiento del mismo.

XVI.- Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública

1. Actuación pública

El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Abstenerse de ejercer las atribuciones y facultades que le impone el servicio público y que le confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes.



21 de marzo 2025



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



- b) Adquirir para sí o para terceros, bienes o servicios de personas u organizaciones beneficiadas con programas o contratos gubernamentales, a un precio notoriamente inferior o bajo condiciones de crédito favorables, distintas a las del mercado.
- c) Favorecer o ayudar a otras personas u organizaciones a cambio o bajo la promesa de recibir dinero, dádivas, obsequios, regalos o beneficios personales o para terceros.
- d) Utilizar las atribuciones de su empleo, cargo, comisión o funciones para beneficio personal o de terceros.
- e) Ignorar las recomendaciones de los organismos públicos protectores de los derechos humanos y de prevención de la discriminación, u obstruir alguna investigación por violaciones en esta materia.
- f) Hacer proselitismo en su jornada laboral u orientar su desempeño laboral hacia preferencias político electorales.
- g) Utilizar recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los asignados.
- h) Obstruir la presentación de denuncias administrativas, penales o políticas, por parte de compañeros de trabajo, subordinados o de ciudadanos en general.
- i) Asignar o delegar responsabilidades y funciones sin apegar a las disposiciones normativas aplicables.
- j) Permitir que servidores públicos subordinados incumplan total o parcialmente con su jornada u horario laboral.
- k) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores públicos como a toda persona en general.
- l) Actuar como abogado o procurador en juicios de carácter penal, civil, mercantil o laboral que se promuevan en contra de instituciones públicas de cualquiera de los tres órdenes y niveles de Gobierno.
- m) Dejar de establecer medidas preventivas al momento de ser informado por escrito como superior jerárquico, de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés.
- n) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o compañeros de trabajo.
- o) Desempeñar dos o más puestos o celebrar dos o más contratos de prestación de servicios dentro de la Universidad Politécnica del Centro.
- p) Dejar de colaborar con otros servidores públicos y de propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales.



21 de marzo 2025


EDUCACIÓN
 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


- q) Obstruir u obstaculizar la generación de soluciones a dificultades que se presenten para la consecución de las metas previstas en los planes y programas gubernamentales.
- r) Evitar conducirse bajo criterios de austeridad, sencillez y uso apropiado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.
- s) Conducirse de forma ostentosa, incongruente y desproporcionada a la remuneración y apoyos que perciba con motivo de cargo público.

2. Información pública

El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación conforme al principio de transparencia y resguarda la documentación e información gubernamental que tiene bajo su responsabilidad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Asumir actitudes intimidatorias frente a las personas que requieren de orientación para la presentación de una solicitud de acceso a información pública.
- b) Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a información pública.
- c) Declarar la incompetencia para la atención de una solicitud de acceso a información pública, a pesar de contar con atribuciones o facultades legales o normativas.
- d) Declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo su resguardo.
- e) Ocultar información y documentación pública en archivos personales, ya sea dentro o fuera de los espacios institucionales.
- f) Alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada, información pública.
- g) Permitir o facilitar la sustracción, destrucción o inutilización indebida, de información o documentación pública.
- h) Proporcionar indebidamente documentación e información confidencial o reservada.
- i) Utilizar con fines lucrativos las bases de datos a las que tenga acceso o que haya obtenido con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones.
- j) Obstaculizar las actividades para la identificación, generación, procesamiento, difusión y evaluación de la información en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto.



21 de marzo 2025



k) Difundir información pública en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto en formatos que, de manera deliberada, no permitan su uso, reutilización o redistribución por cualquier interesado.

3. Contrataciones públicas, licencias, permisos, autorización y concesiones.

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participa en contrataciones públicas o en el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, se conduce con transparencia, imparcialidad y legalidad, orienta sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, y garantiza las mejores condiciones para la Universidad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Omitir declarar conforme a las disposiciones aplicables los posibles conflictos de interés, negocios y transacciones comerciales que de manera particular haya tenido con personas u organizaciones inscritas en el Registro Único de Contratistas para la Administración Pública Federal.
- b) Dejar de aplicar el principio de equidad de la competencia que debe prevalecer entre los participantes dentro de los procedimientos de contratación.
- c) Formular requerimientos diferentes a los estrictamente necesarios para el cumplimiento del servicio público, provocando gastos excesivos e innecesarios.
- d) Establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den un trato diferenciado a los licitantes.
- e) Favorecer a los licitantes teniendo por satisfechos los requisitos o reglas previstos en las invitaciones o convocatorias cuando no lo están; simulando el cumplimiento de éstos o coadyuvando a su cumplimiento extemporáneo.
- f) Beneficiar a los proveedores sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes de cotización.
- g) Proporcionar de manera indebida información de los particulares que participen en los procedimientos de contrataciones públicas.
- h) Ser parcial en la selección, designación, contratación, y en su caso, remoción o rescisión del contrato, en los procedimientos de contratación.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]



2025
AÑO DE LA
Mujer
Indígena

21 de marzo 2025



- i) Influir en las decisiones de otros servidores públicos para que se beneficie a un participante en los procedimientos de contratación o para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- j) Evitar imponer sanciones a licitantes, proveedores y contratistas que infrinjan las disposiciones jurídicas aplicables.
- k) Enviar correos electrónicos a los licitantes, proveedores, contratistas o concesionarios a través de cuentas personales o distintas al correo institucional.
- l) Reunirse con licitantes, proveedores, contratistas y concesionarios fuera de los inmuebles oficiales, salvo para los actos correspondientes a la visita al sitio.
- m) Solicitar requisitos sin sustento para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- n) Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- o) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- p) Dejar de observar el protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas y otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones, concesiones y sus prórrogas.
- q) Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de contratos gubernamentales relacionados con la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.

4. Programas gubernamentales

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participa en el otorgamiento y operación de subsidios y apoyos de programas gubernamentales, garantiza que la entrega de estos beneficios se apegue a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y respeto.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:



2025
AÑO DE LA
Mujer
Indígena

[Handwritten signatures and marks on the right margin]

21 de marzo 2025



- a) Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de programas de subsidios o apoyos de la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.
- b) Permitir la entrega o entregar subsidios o apoyos de programas gubernamentales, de manera diferente a la establecida en las reglas de operación.
- c) Brindar apoyos o beneficios de programas gubernamentales a personas, agrupaciones o entes que no cumplan con los requisitos y criterios de elegibilidad establecidos en las reglas de operación.
- d) Proporcionar los subsidios o apoyos de programas gubernamentales en periodos restringidos por la autoridad electoral, salvo casos excepcionales por desastres naturales o de otro tipo de contingencia declarada por las autoridades competentes.
- e) Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión del subsidio o apoyo del programa, lo cual incluye el ocultamiento, retraso o entrega engañosa o privilegiada de información.
- f) Discriminar a cualquier interesado para acceder a los apoyos o beneficios de un programa gubernamental.
- g) Alterar, ocultar, eliminar o negar información que impida el control y evaluación sobre el otorgamiento de los beneficios o apoyos a personas, agrupaciones o entes, por parte de las autoridades facultadas.
- h) Entregar, disponer o hacer uso de la información de los padrones de beneficiarios de programas gubernamentales diferentes a las funciones encomendadas.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

5. Trámites y servicios

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función participa en la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, atiende a los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Ejercer una actitud contraria de servicio, respeto y cordialidad en el trato, incumpliendo protocolos de actuación o atención al público.
- b) Otorgar información falsa sobre el proceso y requisitos para acceder a consultas, trámites, gestiones y servicios.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



2025
AÑO DE LA
Mujer
Indígena



21 de marzo 2025



- c) Realizar trámites y otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta,
- d) Exigir, por cualquier medio, requisitos o condiciones adicionales a los señalados por las disposiciones jurídicas que regulan los trámites y servicios.
- e) Discriminar por cualquier motivo en la atención de consultas, la realización de trámites y gestiones, y la prestación de servicios.
- f) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento del trámite o servicio.

6. Recursos humanos

El servidor público que participa en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o que desempeña en general un empleo, cargo, comisión o función, se apega a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Dejar de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito.
- b) Designar, contratar o nombrar en un empleo, cargo, comisión o función, a personas cuyos intereses particulares, laborales, profesionales, económicos o de negocios puedan estar en contraposición o percibirse como contrarios a los intereses que les correspondería velar si se desempeñaran en el servicio público.
- c) Proporcionar a un tercero no autorizado, información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo.
- d) Suministrar información sobre los reactivos de los exámenes elaborados para la ocupación de plazas vacantes a personas ajenas a la organización de los concursos.
- e) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas, sin haber obtenido previamente, la constancia de no inhabilitación.
- f) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas que no cuenten con el perfil del puesto, con los requisitos y documentos establecidos, o que no cumplan con las obligaciones que las leyes imponen a todo ciudadano.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]



2025
AÑO DE LA
Mujer
Indígena

21 de marzo 2025



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



- g) Seleccionar, contratar, designar o nombrar directa o indirectamente como subalternos a familiares hasta el cuarto grado de parentesco.
- h) Inhibir la formulación o presentación de inconformidades o recursos que se prevean en las disposiciones aplicables para los procesos de ingreso.
- i) Otorgar a un servidor público subordinado, durante su proceso de evaluación, una calificación que no corresponda a sus conocimientos, actitudes, capacidades o desempeño.
- j) Disponer del personal a su cargo en forma indebida, para que le realice trámites, asuntos o actividades de carácter personal o familiar ajenos al servicio público.
- k) Presentar información y documentación falsa o que induzca al error, sobre el cumplimiento de metas de su evaluación del desempeño.
- l) Remover, cesar, despedir, separar o dar o solicitar la baja de servidores públicos de carrera, sin tener atribuciones o por causas y procedimientos no previstos en las leyes aplicables.
- m) Omitir excusarse de conocer asuntos que puedan implicar cualquier conflicto de interés.
- n) Evitar que el proceso de evaluación del desempeño de los servidores públicos se realice en forma objetiva y en su caso, dejar de retroalimentar sobre los resultados obtenidos cuando el desempeño del servidor público sea contrario a lo esperado.
- o) Eludir, conforme a sus atribuciones, la reestructuración de áreas identificadas como sensibles o vulnerables a la corrupción o en las que se observe una alta incidencia de conductas contrarias al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

7. Administración de bienes muebles e inmuebles

El servidor público que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles o de administración de bienes inmuebles, administra los recursos con eficiencia, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes, cuando éstos sigan siendo útiles.



2025
AÑO DE LA
MUJER
INDÍGENA

21 de marzo 2025



- b) Compartir información con terceros ajenos a los procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes públicos, o sustituir documentos o alterar éstos.
- c) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo, a cambio de beneficiar a los participantes en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
- d) Intervenir o influir en las decisiones de otros servidores públicos para que se beneficie a algún participante en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
- e) Tomar decisiones en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e intereses particulares que dejen de asegurar las mejores condiciones en cuanto a precio disponible en el mercado.
- f) Manipular la información proporcionada por los particulares en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
- g) Utilizar el parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por la dependencia o entidad en que labore.
- h) Utilizar los bienes inmuebles para uso ajeno a la normatividad aplicable.
- i) Disponer de los bienes y demás recursos públicos sin observar las normas a los que se encuentran afectos y destinarlos a fines distintos al servicio público.

[Handwritten signatures and initials]

8. Procesos de evaluación

El servidor público que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procesos de evaluación, se apega en todo momento a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Proporcionar indebidamente la información contenida en los sistemas de información de la Administración Pública Federal o acceder a ésta por causas distintas al ejercicio de sus funciones y facultades.
- b) Trasgredir el alcance y orientación de los resultados de las evaluaciones que realice cualquier instancia externa o interna en materia de evaluación o rendición de cuentas.

[Handwritten signatures and initials]



2025 AÑO DE LA Mujer Indígena

[Handwritten marks]

21 de marzo 2025



- c) Dejar de atender las recomendaciones formuladas por cualquier instancia de evaluación, ya sea interna o externa.
- d) Alterar registros de cualquier índole para simular o modificar los resultados de las funciones, programas y proyectos gubernamentales.

9. Control interno

El servidor público que, en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procesos en materia de control interno, genera, obtiene, utiliza y comunica información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, apegándose a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Dejar de comunicar los riesgos asociados al cumplimiento de objetivos institucionales, así como los relacionados con corrupción y posibles irregularidades que afecten los recursos económicos públicos.
- b) Omitir diseñar o actualizar las políticas o procedimientos necesarios en materia de control interno.
- c) Generar información financiera, presupuestaria y de operación sin el respaldo suficiente.
- d) Comunicar información financiera, presupuestaria y de operación incompleta, confusa o dispersa.
- e) Omitir supervisar los planes, programas o proyectos a su cargo, en su caso, las actividades y el cumplimiento de las funciones del personal que le reporta.
- f) Dejar de salvaguardar documentos e información que se deban conservar por su relevancia o por sus aspectos técnicos, jurídicos, económicos o de seguridad.
- g) Ejecutar sus funciones sin establecer las medidas de control que le correspondan.
- h) Omitir modificar procesos y tramos de control, conforme a sus atribuciones, en áreas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.
- i) Dejar de implementar, en su caso, de adoptar, mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de interés.

[Handwritten signatures and initials in the right margin]



2025
AÑO DE LA
Mujer
Indígena

21 de marzo 2025



j) Inhibir las manifestaciones o propuestas que tiendan a mejorar o superar deficiencias de operación, de procesos, de calidad de trámites y servicios, o de comportamiento ético de los servidores públicos.

k) Eludir establecer estándares o protocolos de actuación en aquellos trámites o servicios de atención directa al público o dejar de observar aquéllos previstos por las instancias competentes.

10. Procedimiento administrativo

El servidor público que, en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procedimientos administrativos tiene una cultura de denuncia, respeta las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Omitir notificar el inicio del procedimiento y sus consecuencias.
- b) Dejar de otorgar la oportunidad de ofrecer pruebas.
- c) Prescindir el desahogo de pruebas en que se finque la defensa.
- d) Excluir la oportunidad de presentar alegatos.
- e) Omitir señalar los medios de defensa que se pueden interponer para combatir la resolución dictada.
- f) Negarse a informar, declarar o testificar sobre hechos que le consten relacionados con conductas contrarias a la normatividad, así como al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.
- g) Dejar de proporcionar o negar documentación o información que el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés y la autoridad competente requiera para el ejercicio de sus funciones o evitar colaborar con éstos en sus actividades.
- h) Inobservar criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad y discreción en los asuntos de los que tenga conocimiento que impliquen contravención a la normatividad, así como al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

11. Desempeño permanente con integridad



2025
AÑO DE LA
Mujer
Indígena

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

21 de marzo 2025


EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Omitir conducirse con un trato digno y cordial, conforme a los protocolos de actuación o atención al público, y de cooperación entre servidores públicos.
- b) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores públicos como a toda persona en general.
- c) Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita al público en general.
- d) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeros de trabajo o personal subordinado.
- e) Ocultar información y documentación gubernamental, con el fin de entorpecer las solicitudes de acceso a información pública.
- f) Recibir, solicitar o aceptar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión y otorgamiento de trámites y servicios.
- g) Realizar actividades particulares en horarios de trabajo que contravengan las medidas aplicables para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos.
- h) Omitir excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar, de negocios, o cualquier otro en el que tenga algún conflicto de interés. Aceptar documentación que no reúna los requisitos fiscales para la comprobación de gastos de representación, viáticos, pasajes, alimentación, telefonía celular, entre otros.
- i) Utilizar el parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por la dependencia o entidad en que labore.
- j) Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles, cuando éstos sigan siendo útiles.
- k) Obstruir la presentación de denuncias sobre el uso indebido o de derroche de recursos económicos que impidan o propicien la rendición de cuentas.
- l) Evitar conducirse con criterios de sencillez, austeridad y uso adecuado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.


2025
AÑO DE LA **Mujer**
Indígena

21 de marzo 2025



m) Conducirse de manera ostentosa, inadecuada y desproporcionada respecto a la remuneración y apoyos que se determinen presupuestalmente para su cargo público.

12.Cooperación con la integridad

El servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función coopera con la dependencia o entidad en la que labora y con las instancias encargadas de velar por la observancia de los principios y valores intrínsecos a la función pública, en el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad.

Son acciones que, de manera enunciativa y no limitativa, hacen posible propiciar un servicio público íntegro, las siguientes:

- a) Detectar áreas sensibles o vulnerables a la corrupción.
- b) Proponer, en su caso, adoptar cambios a las estructuras y procesos a fin de inhibir ineficiencias, corrupción y conductas antiéticas.
- c) Recomendar, diseñar y establecer mejores prácticas a favor del servicio público.

13. Comportamiento digno

El servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función se conduce en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.



[Handwritten signatures and marks on the right margin]

21 de marzo 2025



- e) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- f) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- h) Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- i) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- j) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- n) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación, carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- o) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- p) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- q) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

[Handwritten signatures and initials on the right margin, corresponding to each item in the list above.]



[Handwritten marks at the bottom right corner, including a large '2' and other symbols.]

21 de marzo 2025



XVII. Carta compromiso

Como lo establece el Artículo 3, del Acuerdo Por El Cual Se Emite El Código De Ética De Las Personas Servidoras Públicas De La Administración Pública Estatal; segundo párrafo; Las personas servidoras públicas, deberán cumplir los principios, valores y reglas de integridad contenidos en el presente Código, para lo cual suscribirán carta compromiso ante sus respectivos Órganos Internos de Control. En ese sentido todo el personal que labore o preste sus servicios en esta Universidad Politécnica del Centro, suscribirá ante el Abogado General de la Universidad, la carta compromiso contenida en el anexo único de este Código y posteriormente esta se entregará impresa al Comité.

Anexo Único

CARTA COMPROMISO

Quien suscribe, _____, hago constar que, con motivo de la publicación del Código de Conducta de la Universidad Politécnica del Centro, conozco concreta y especialmente, el objeto del mismo, así como su naturaleza y los objetivos que establece para las personas servidoras públicas de esta Universidad. Derivado de lo anterior, me comprometo a desempeñar mi empleo, cargo o comisión atendiendo a los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal, como lo señala su artículo 8, y conforme a lo establecido en la generalidad del Código de Conducta de la Universidad Politécnica del Centro, con el objeto de fortalecer la ética en el servicio público en beneficio de la sociedad.

En Villahermosa, Tabasco, a los 21 días del mes de marzo del año 2025.

PROTESTO LO NECESARIO

NOMBRE Y FIRMA



2025
AÑO DE LA
Mujer
Indígena

[Vertical column of handwritten signatures]

21 de marzo 2025



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



Transitorios.

Primero. Este Código entrará en vigor a partir de la implementación del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses de la Universidad Politécnica del Centro.

Segundo. Este Código deberá hacerse del conocimiento de la comunidad universitaria con su publicación en los principales medios de difusión de la Universidad.

Villahermosa, Tabasco a 21 de marzo de 2025.

José Luis Cortés Peñalosa.
Rector.

Marvin Magaña Chan.
Abogado General de la UPC

Deyanira Gonzalez Landero
Presidenta del CEPCI

Tania Cornelio Oropeza
Secretaria Ejecutiva del CEPCI.

Medel Jerónimo Velázquez
Secretario Técnico del CEPCI.

Flander Lázaro de la Cruz
Integrante del CEPCI.



21 de marzo 2025



Jorge Luis Torres López
Integrante del CEPCI.

Marta Muradas Pérez
Integrante del CEPCI.

Elías de la Cruz Luna
Integrante del CEPCI.

Sandra de Jesús Hernández Natarén
Integrante del CEPCI.

Ana Lidia Valencia Ramón
Integrante del CEPCI.

Cesar Gómez Guzmán
Integrante del CEPCI.

Wendy Crystell Ríos Rodríguez
Integrante del CEPCI.



No.- 2826

15 Junio 2025



Índice

- Exposición de motivos

Título I: Disposiciones generales

- Capítulo I: Disposiciones generales y objeto.....
- Capítulo II: Principios generales de interpretación y de actuación.....
- Capítulo III: Definiciones

Título II: De las acciones para la prevención y erradicación

- Capítulo I: Obligaciones generales para la prevención.....
- Capítulo II: Obligaciones específicas para la prevención
- Capítulo III: De la Acceso a la Información:.....
- Capítulo IV: De la participación de la Comunidad Universitaria.....
- Capítulo V: De la Evaluación.....

Título III: De los procedimientos de actuación

- Capítulo I: Disposiciones generales
- Capítulo II: Instancias
- Capítulo III: Obligaciones en el procedimiento
- Capítulo IV: Derechos de las víctimas
- Capítulo V: Derechos y obligaciones del personal que opera el Protocolo
- Capítulo VI: Orientación
- Capítulo VII: Presentación de quejas
- Capítulo VIII: Primera atención y medidas de protección
- Capítulo IX: Procedimiento de investigación
- Capítulo X: Sanciones y reparación del daño
- Capítulo XI: De los recursos

Transitorios

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


**Protocolo para prevenir y erradicar la violencia, la discriminación,
la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la Universidad
Politécnica del Centro**

Exposición de motivos

La discriminación en todas sus formas, y la violencia en contra de las mujeres, son problemas que atraviesan prácticamente todos los espacios de interacción en nuestras sociedades. En tiempos recientes, en el escenario nacional se han multiplicado las expresiones que exigen el fin de la violencia en contra de las mujeres y, de manera particular, demandan la acción de las instituciones de educación superior para atender y erradicar este problema, como parte de sus obligaciones tanto a nivel nacional como internacional.

El Artículo Primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, impone a todas las autoridades, en el ámbito de su respectiva competencia, la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos, así como los deberes de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a estos mismos.

En ese sentido, México ha firmado y ratificado acuerdos como la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, CEDAW de 1979, la *Declaración de la ONU sobre la eliminación de la violencia contra la mujer* de 1993, y la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*, también conocida como "Belém do Pará" de 1994.

A nivel nacional, la Ley General de Víctimas (2013) establece en su artículo 2, que tiene por objeto "establecer y coordinar las acciones y medidas necesarias para promover, respetar, proteger, garantizar y permitir el ejercicio efectivo de los derechos de las víctimas; así como implementar los mecanismos para que todas las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, cumplan con sus obligaciones de prevenir, investigar, sancionar y lograr la reparación integral"; así como, "garantizar un efectivo ejercicio del derecho de las víctimas a la justicia, en estricto cumplimiento de las reglas del debido proceso"; y "establecer los deberes y obligaciones específicos a cargo de las autoridades y de todo aquel que intervenga en los procedimientos relacionados con las víctimas".

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia señala en su artículo 3 que su propósito es garantizar "la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida", incluida la relativa a las oportunidades laborales y el derecho a la educación. Esta misma Ley mandata a la Secretaría de Educación Pública (SEP), en su sección Quinta, artículo 45, a establecer medidas encaminadas a la prevención, atención, sanción y erradicación de los delitos violentos contra las mujeres. La SEP forma parte del Sistema Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH) y del Sistema Nacional para Prevenir, Atender,



15 Junio 2025



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (artículo 36 de Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

Además, en la última modificación a la Ley Federal del Trabajo de julio de 2019, en el artículo 132, fracción XXXI, se incluye como una de las obligaciones de los patrones, "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".

La Ley de Educación Superior, establece en su Artículo 42. Las instituciones de educación superior, con el apoyo de las autoridades respectivas, en sus ámbitos de competencia, promoverán las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género, así como para la protección de bienestar físico, mental y social de sus estudiantes y del personal que labore en ellas. Dichas medidas se basarán en diagnósticos y estudios de las actividades académicas, escolares y administrativas para lograr una detección y atención oportuna de los factores de riesgo, violencia y discriminación, estableciendo protocolos de atención y proporcionando, en su caso, servicios de orientación y apoyo de trabajo social, médico y psicológico.

Las acciones derivadas para el cumplimiento de este artículo respetarán la protección de datos personales y la privacidad de estudiantes y del personal que reciba los servicios.

La misma Ley, describe lo siguiente en su Artículo 43. El Estado reconoce la importancia y coadyuvará a garantizar que las instituciones de educación superior se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género, y de discriminación hacia las mujeres, para garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior.

En el ámbito de su competencia, conforme a sus procedimientos normativos y de acuerdo con sus características, las instituciones de educación superior promoverán, entre otras, la adopción de las siguientes medidas:

I. En el ámbito institucional:

a) Emisión de diagnósticos, programas y protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia; en el caso de la violencia contra las mujeres, se excluirán las medidas de conciliación o equivalentes como medio de solución de controversias;

b) Creación de instancias con personal capacitado para la operación y seguimiento de protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres;



15 Junio 2025

**EDUCACIÓN**
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

- c) Adopción de medidas para considerar la violencia que se ejerce contra las mujeres como causa especialmente grave de responsabilidad;
- d) Aplicación de programas que permitan la detección temprana de los problemas de los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior, para proporcionar una primera respuesta urgente a las alumnas que la sufren;
- e) Realización de acciones formativas y de capacitación a toda la comunidad de las instituciones de educación superior en materia de derechos humanos, así como de la importancia de la transversalización de la perspectiva de género;
- f) Promoción de la cultura de la denuncia de la violencia de género en la comunidad de las instituciones de educación superior, y
- g) Creación de una instancia para la igualdad de género cuya función sea la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones que lleve a cabo la institución;

II.- En el ámbito académico:

- a) Incorporación de contenidos educativos con perspectiva de género que fomenten la igualdad sustantiva y contribuyan a la eliminación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres, así como los estereotipos de género y que estén basados en la idea de la superioridad o inferioridad de uno de los sexos, y
- b) Desarrollo de investigación multidisciplinaria encaminada a crear modelos para la detección y erradicación de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior, y

III. En el entorno de la prestación del servicio:

- a) Fomento de senderos seguros dentro y fuera de las instalaciones de las instituciones de educación superior;
- b) Promoción del mejoramiento del entorno urbano de las instituciones de educación superior, así como de su infraestructura para la generación de condiciones de seguridad de las mujeres;
- c) Dignificación de las instalaciones sanitarias con la implementación de medidas que respeten los derechos y la dignidad de las mujeres y se constituyan como espacios libres de violencia;
- d) Fomento de medidas en el transporte público para garantizar la seguridad de las alumnas, académicas y trabajadoras de las instituciones de educación superior en los trayectos relacionados con sus actividades académicas y laborales, respectivamente, y



15 Junio 2025



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



e) Promoción de transporte escolar exclusivo para mujeres.

Las medidas establecidas en la fracción III de este artículo serán complementarias y coadyuvantes a las que realicen las autoridades respectivas en el ámbito de su competencia.

La instancia para la igualdad de género dentro de la estructura de las instituciones de educación superior será la encargada de realizar el seguimiento de las acciones a las que se refiere este artículo.

La legislación interna, de la Universidad Politécnica del Centro, no contempla ningún artículo o instrumento que refiera la prevención y erradicación de la violencia, la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual.

Como puede observarse, la demanda de contar con procedimientos institucionales claros que prevengan, atiendan, reparen y tiendan a erradicar la violencia en contra de las mujeres en nuestra comunidad, es impostergable, y de acuerdo con nuestra normativa, corresponde al Órgano de Gobierno de la Universidad aprobar estos procedimientos, que indiquen de manera clara las acciones de prevención, atención, seguimiento y reparación en los casos de presentación de quejas sobre violencia hacia las mujeres; las responsabilidades de todas las autoridades de la Universidad; los recursos para hacer viables esas acciones, la evaluación de las acciones, entre otras.

Este Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la Universidad Politécnica del Centro, aspira a dar respuesta a la demanda de la comunidad universitaria para la atención de los casos de violencia en nuestra institución, pero también en cumplimiento las obligaciones plasmadas en el convenio específico 2025, con el Gobierno del Estado de Tabasco y la Secretaría de Educación Pública, para acceder a sus aportaciones; en su anexo al Programa Presupuestario U006 "Subsidios para Organismos Descentralizados Estatales" Ejercicio Fiscal 2025; Calendarización para el cumplimiento de obligaciones establecidos en los Convenios Específicos 2025; Cláusula Séptima del Convenio Específico 2025 Para Universidades Tecnológicas; Cláusula sexta del Convenio 2025 de apoyo solidario para las Universidades Politécnicas; "LAS UNIVERSIDADES", adicionalmente a las obligaciones pactadas en el presente instrumento, para acceder a las aportaciones de "LA SEP" y de "EL GOBIERNO DEL ESTADO", se obligan a lo siguiente:

Llevar a cabo acciones en materia de Cultura de la Paz. Llevar a cabo acciones que estén previamente aprobadas por su órgano de gobierno, las cuales podrán ser financiadas en el marco de lo previsto en el presente convenio, siempre y cuando cuenten con un Protocolo para prevenir, atender, sancionar, y erradicar todos los tipos y modalidades de violencia, en específico las de género, el cual deberá propiciar en todo momento el principio pro persona a favor de las víctimas, y **deberá de cumplir con lo señalado en el artículo 43 de la Ley General de Educación Superior**, así



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


como atender las directrices emitidas por el Instituto Nacional de las Mujeres y en su oportunidad, informar sobre su instrumentación a "LA SEP" a través de la Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas.

Nuestra casa de estudios está a la vanguardia en la creación y aplicación de procedimientos -formales e informales- para erradicar las prácticas violentas de género. Las violencias, por desgracia, no operan de manera excluyente entre sí, sino que suelen combinarse y reiterarse -con todas las agravantes que esto implica- no solo al interior de nuestras instalaciones, sino también en las inmediaciones de nuestra sede, en las familias de donde provienen sus integrantes e incluso en los espacios virtuales a los que hoy se denomina redes sociales. Esta es nuestra realidad. El papel de una universidad va mucho más allá de dotar de instrucción formal al estudiantado; es un deber y un imperativo apoyar a las personas que la integran, no abdicar de su vocación de agente de cambio social, mejorar el entorno y las comunidades en las que se inscribe.

Es por ello que uno de los elementos fundamentales que se incluyen en el presente Protocolo es lo relativo a la prevención, lo que implica que la Universidad y sus instancias académicas y administrativas se capaciten en materia de derechos humanos y perspectiva de género y que nuestros planes y programas los contemplen. El Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales de las Naciones Unidas ha sido enfático en señalar que "la educación desempeña un papel decisivo en la emancipación de la mujer", además de que la "adopción de medidas especiales provisionales destinadas a lograr la igualdad de hecho entre hombres y mujeres y de los grupos desfavorecidos no es una violación del derecho de no discriminación en lo que respecta a la educación", de tal manera que los Estados "tienen la obligación de suprimir los estereotipos sexuales y de otro tipo que impiden acceder a la instrucción a las niñas, las mujeres y otros grupos desfavorecidos". Consecuentemente, el Estado y sus instituciones tienen el deber de aplicar un enfoque transversal para proteger los derechos humanos, específicamente de las mujeres, a través de la prevención, investigación, sanción y reparación de las violaciones de derechos humanos.

En ese contexto se ubica la perspectiva de género, que es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

En el ámbito de la prevención, es de suma prioridad impulsar las campañas que fomenten la sensibilización y los programas que señalan los estereotipos en cuanto a los sexos y desligar la masculinidad de los usos abusivos del poder.

Este Protocolo busca establecer las obligaciones, atribuciones y los mecanismos para lograrlo.



15 Junio 2025



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



NORMATIVA NACIONAL

I. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Específicamente el artículo 1, que señala que todas las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos y la dignidad, así como el deber de prevenir, investigar y sancionar dichas afectaciones, además de privilegiar la aplicación de la norma que más proteja al ser humano; y el artículo 4, en el cual se establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley.

II. Ley General de Educación Superior

En ella se establece la obligación para las instituciones de educación superior para que cuenten con protocolos de atención, así como procurar instancias y personal capacitado para la prevención, atención y sanción de la violencia de género entre sus integrantes, a fin de coadyuvar, desde sus ámbitos de competencia, a su eliminación.

III. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Específicamente en su artículo 1, el cual señala que se debe garantizar la igualdad sustantiva, eliminando toda forma de discriminación entre mujeres y hombres basada en las diferencias sexuales. Se conmina a adoptar las medidas necesarias para la erradicación de la violencia y de cualquier forma de discriminación y a modificar estereotipos y prácticas que la fomenten; también alienta la participación equitativa entre mujeres y hombres.

IV. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

En sus artículos 1 y 2 se establece que se debe garantizar a las mujeres su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar. De igual forma, el artículo 3 obliga la adopción de medidas necesarias para la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de los tipos de violencia contra las mujeres. Por su parte, los artículos 10, 12, 13 y 15 protegen a la mujer en contra de la violencia docente e insta a establecer los mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas; además, se establecen procedimientos claros y precisos de actuación tendientes a inhibir su comisión y proporcionar atención psicológica y legal especializada y gratuita a las víctimas.

V. Ley General de Víctimas

Esta ley reconoce y garantiza los derechos de las víctimas del delito y de violaciones a los derechos humanos, en especial el derecho a la asistencia, protección, atención, verdad, justicia, reparación integral, restitución de sus derechos violados, debida diligencia, no repetición y todos los demás derechos consagrados en ella, tanto en la Constitución como en los tratados internacionales de derechos humanos de los que el Estado mexicano es parte y demás instrumentos de derechos humanos.

VI. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Esta ley insta a prevenir y eliminar todas las formas de violencia y discriminación que generen odio o violencia por cuestiones de género o preferencias sexuales que se ejerzan contra cualquier persona. También prohíbe toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


de oportunidades por la apariencia física, la forma de vestir, de hablar, de gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual.

VII. **Código Penal Federal**

En este código se establecen los distintos tipos de delitos que constituyen formas de violencia de género, delineando así, las acciones punibles que afectan de manera específica a mujeres y a personas de otros géneros, como las agresiones sexuales, los delitos contra la intimidad, entre otros.

VIII. **Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad**

En esta ley se establece la obligación de promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su plena inclusión a la sociedad en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades. Además, prohíbe las conductas que tengan como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona, crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo debido a la discapacidad que ésta posee.

IX. **Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias**

Tiene por objeto establecer las bases, principios generales y distribución de competencias en materia de mecanismos alternativos de solución de controversias, de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- X. **Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género** Es una herramienta clave para combatir la discriminación histórica hacia grupos vulnerables, especialmente mujeres, niñas y personas de la diversidad sexual. Su objetivo es transformar prácticas y actitudes que perpetúan la desigualdad de género, brindando a las personas juzgadoras una base conceptual para comprender temas como roles de género, relaciones de poder y violencia de género. Este documento aborda tres áreas: un marco conceptual sobre género, la evolución de la perspectiva de género en la justicia y una guía práctica para aplicarla, con enfoques específicos antes, durante y después de analizar casos.

XI. **Plan Nacional de Desarrollo**

NORMATIVA LOCAL

I. **Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco**

Dentro de su artículo 19, fracción IV, inciso F, se señala la igualdad de derechos ante la ley, tanto del varón como de la mujer, y que esta última tendrá garantizado sus derechos, y deberá ser sancionando 14 todo acto de violencia física o moral hacia las mujeres dentro y fuera del seno familiar. Asimismo, el artículo 2 Bis prohíbe toda discriminación que, por origen étnico o cualquier otro motivo, atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

II. **Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Estado de Tabasco)**

En esta ley se garantiza el acceso al derecho de las mujeres, sin discriminación, a una vida libre de violencia. Específicamente lo que señala el artículo 3, en donde se establecen los protocolos que se deriven de la presente ley que buscan eliminar las diversas modalidades y tipos de la violencia contra las mujeres.



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


- III. Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Tabasco.**
En su artículo 1, el cual tiene por objeto regular, proteger y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de la discriminación, sea cual fuere su circunstancia o condición, en los ámbitos público o privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra la discriminación basada en el sexo, con el propósito de alcanzar una sociedad más democrática, justa, equitativa y solidaria.
- IV. Ley de Atención a Víctimas del Estado de Tabasco**
De acuerdo con su artículo 1, esta obliga a los poderes del Estado, municipios, órganos autónomos e instituciones privadas que velen por la protección de las víctimas a proporcionar ayuda, asistencia o reparación integral, los cuales deberán actuar conforme a los principios y criterios establecidos en la Ley General de Víctimas, así como brindar atención inmediata; en especial, en materias de salud, educación y asistencia social; en caso contrario, quedarán sujetos a las responsabilidades administrativas, civiles o penales a que haya lugar.
- V. Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Morelos**
En su artículo 1 se establece que esta ley Tiene por objeto prevenir, combatir y eliminar toda forma de discriminación que se ejerza o se pretenda ejercer, cualquiera que sea su origen, contra alguna persona en el territorio del Estado, en términos de lo establecido por los artículos 1º, párrafos primero, tercero y quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 2º de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco.
- VI. El Código Penal para el Estado de Tabasco**
Este código hace referencia a los delitos contra la Libertad y la Seguridad sexuales y el normal desarrollo psicosexual, la dignidad de la persona y la razón de género, definiendo como conducta punible el hostigamiento sexual.
- VII. Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Estatal**
- VIII. Plan Estatal de Desarrollo (vigente).**

NORMATIVA UNIVERSITARIA

- I. Acuerdo de Creación de la Universidad Politécnica del Centro**
Dentro del artículo 11, se señala que en todo momento se deberá respetar, invariablemente, la dignidad de las personas estudiantes, sus derechos humanos y garantías individuales. Asimismo, el artículo 141 señala que las personas trabajadoras académicas tendrán derecho a "recibir los medios materiales y técnicos que le permitan realizar eficazmente su labor", que en sentido amplio incluyen un ambiente de cordialidad y desarrollo en la cultura de paz y que, además, es extensivo por analogía a las personas trabajadoras administrativas.
- II Código de Conducta de la UPC**
En este código se depositan las aspiraciones máximas de legalidad, el combate a la corrupción, la transparencia, la rendición de cuentas, así como las formas de convivencia de la Comunidad Universitaria. Además, en él se promueven con vigor las buenas



15 Junio 2025



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



prácticas a nivel institucional a través de la definición de principios rectores. En este código se establece el respeto a los derechos humanos y al principio pro-persona, se especifica la obligatoriedad del uso del lenguaje no discriminatorio, el fomento al acceso a oportunidades de desarrollo, tutelando la equidad de género; evitar conductas discriminatorias que atenten contra la dignidad humana y que busquen anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas; así como evitar conductas de acoso u hostigamiento sexual o mobbing laboral.

II. **Contrato Individual de los Trabajadores Administrativos, de Servicios Generales y Académicos de la UPC (vigente)**

Este contrato es un instrumento normativo de las relaciones patronales de la UPC

III. **Plan Institucional de Desarrollo o POA 2024-2030**

Incorpora como Eje transversal la Igualdad de Género, para eliminar las barreras estructurales y culturales que perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres, mediante la implementación de prácticas que fomenten el respeto mutuo. Promover una cultura que reconozca y valore las diversas identidades de género, orientaciones sexuales y diferencias de género en todos los ámbitos de la vida universitaria. Reglamentos de las escuelas, facultades, centros e institutos de la UPC.

Título I
Disposiciones generales

Capítulo I
Disposiciones generales y objeto

Artículo 1.- El presente Protocolo es de observancia general en toda la Universidad Politécnica del Centro, incluidas las personas que ocupen los cargos nombrados en el inciso b) del artículo 6 y artículo 7 del ACUERDO DE CREACIÓN DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL CENTRO, reformado el 20 de agosto de 2008, 06 de abril de 2011 y 05 de agosto de 2019; “los integrantes de la comunidad Universitaria, tendrán los derechos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”, y cualquier acto de discriminación debida al origen étnico o nacional, el género, la edad, la discapacidad, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, o el estado civil, será considerado como falta grave de conformidad con la normatividad emitida para tal efecto. Asimismo, es una herramienta que busca reforzar la normatividad existente en la Universidad, que no contempla los aspectos que este protocolo anida y a los que sin embargo “los integrantes de la Comunidad Universitaria tienen derecho como son, la protección de su salud física y psicológica, a un ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar integral en las instalaciones de la Universidad”.

Artículo 2.- El presente Protocolo tiene como objetivos:



15 Junio 2025

**EDUCACIÓN**
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

I. Establecer los principios y los procedimientos para la atención de las quejas por discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y hostigamiento sexual en la Universidad.

II. Definir las atribuciones y obligaciones de las autoridades universitarias para la atención de las demandas de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y hostigamiento sexual en la Universidad, con perspectiva de género y enfoque educativo.

III. Establecer los mecanismos para que las quejas por actos de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y hostigamiento sexual sean atendidas conforme a los principios del debido proceso, acceso a la justicia y reparación integral del daño.

IV. Definir las acciones para la identificación de los actos de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y hostigamiento sexual, así como la reflexión acerca de ellos y la erradicación de estos.

V. Promover las bases de una política institucional para el fomento de una cultura de paz que contribuya a formar una comunidad comprometida con la construcción de interacciones que privilegien el diálogo, la cooperación, el respeto y el apoyo mutuo para el logro de la igualdad de género en la Universidad.

VI. Establecer los lineamientos generales para el impulso de la investigación, indagación y propuestas de acciones que contribuyan a la reflexión, reconocimiento y erradicación de las acciones de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y hostigamiento sexual en el ámbito universitario.

VII. Establecer los mecanismos para la participación de la comunidad universitaria en la implementación y seguimiento de este Protocolo.

VIII. Definir los mecanismos para la evaluación, la revisión y la actualización de este Protocolo.

Artículo 3.- El incumplimiento de las obligaciones señaladas en este Protocolo por parte de las autoridades o personal asignado, será investigado y, en su caso, sancionado en los términos definidos en este Protocolo y en la normatividad correspondiente.

Artículo 4.- En este Protocolo se entenderá por:

I. Constitución: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

II. Contrato individual: el Contrato Individual de Trabajo vigente para todos los servidores públicos adscritos a la Universidad Politécnica del Centro.

III. Acuerdo de Creación: El acuerdo de creación de la Universidad Politécnica del Centro reformado el 20 de agosto de 2008, 06 de abril de 2011 y 05 de agosto de 2019.



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


IV. CE: Código de Ética del Gobierno del estado de Tabasco.

V. CC: Código de Conducta de la Universidad Politécnica del Centro.

VI. Protocolo: Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la Universidad Politécnica del Centro.

VII. Unidad de Atención: Unidad Igualdad de Género, es la Unidad especializada para prevenir, atender y erradicar la violencia, la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual.

VIII. Universidad o UPC: Universidad Politécnica del Centro.

IX. Personas usuarias: las partes en el procedimiento que establece el presente Protocolo.

X. Unidad o Departamento de Investigación: Forma parte de la estructura orgánica de la Unidad de Igualdad de Género, Órgano Interno de Control o su equivalente en la Universidad Politécnica del Centro.

XI. Igualdad sustantiva: de acuerdo con la fracción V, del artículo 5 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, se define como, "el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales".

XII. Empoderamiento: Empoderamiento de las mujeres, que es, de acuerdo con el Artículo 5, fracción X, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia "es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades".

XIII. Autoridad Universitaria: todos/as los/las funcionarios/as universitarios/as, los órganos, las instancias, las unidades y áreas de la Universidad, cualquiera que sea su denominación, que realice cargo o comisión en materia de gestión académica-administrativa, administrativa y de gobierno universitario.

XIV. Comunidad universitaria: se establece en el Acuerdo de Creación de la Universidad Politécnica del Centro, publicada su reforma en fecha 05 de agosto de 2019, en el Título Cuarto, capítulo 1, De la Comunidad Universitaria.

XV. Comité de Ética: Es el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, que es un grupo colegiado constituido por servidores públicos de todos los niveles jerárquicos, adscritos a la UPC, cuyo marco jurídico se establece en: La Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco;



15 Junio 2025



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



la Ley General de Responsabilidades Administrativas; Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública del Estado de Tabasco; el ACUERDO por el cual se emitió el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal; y los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética.

XVI. Junta Directiva: Máximo Órgano de Gobierno de la Universidad Politécnica del Centro, según se establece en el Capítulo II, Artículo 9, del Acuerdo de Creación de la UPC, reformado el 20 de agosto de 2008, 06 de abril de 2011 y 05 de agosto de 2019.

XVII. Consejo de Justicia: grupo interdisciplinario, conformado por un Representante del Órgano Interno de Control, el pleno del Comité de Ética y al menos 2 Titulares representantes de la Autoridad Universitaria, sin que incluya la Unidad de Atención.

XVIII. Persona Mediadora o Conciliadora: profesional experto en mediación de conflictos y conciliación de la Universidad Politécnica del Centro, se encuentra en la estructura organica de la Unidad de Atención pero cuenta con independencia total.

XIV. Personas Facilitadoras y Orientadoras: Red de alumnas o alumnos que colaboran con la Unidad de Atención.

Capítulo II

Principios generales de interpretación y de actuación

Artículo 5.- Para la interpretación y la actuación en caso de presentación de quejas, los principios generales son:

I. Perspectiva de género: De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su artículo 5, fracción IX, "Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones." Uno de los objetivos de esta perspectiva es identificar las relaciones de poder existentes en las relaciones sociales entre hombres y mujeres.

II. Respeto, protección y garantía de la dignidad, de la integridad personal y de la libertad: De acuerdo con este principio, las investigaciones relacionadas con el acoso y/u hostigamiento sexual serán conducidas de manera que durante ellas no se revictimice a quien presenta la queja, ya sea desestimando su relato, sometiéndole a interrogatorios innecesarios, estableciendo en su perjuicio



15 Junio 2025

**EDUCACIÓN**
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

cargas probatorias desproporcionadas o ajenas a la naturaleza de los hechos, o confrontándole con la persona presunta agresora. De igual manera, se tenderá a que las reparaciones tengan una finalidad restaurativa de la dignidad e integridad personal.

III. La igualdad entre las personas y la no discriminación: El principio de igualdad y el derecho a la no discriminación demandan que las indagaciones relacionadas con la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y/o el hostigamiento sexual eviten la perpetuación de relaciones de poder asimétricas, especialmente en perjuicio de personas que, de manera individual o como parte de determinados grupos, se encuentren en situación de vulnerabilidad, por lo que su análisis deberá de ser con perspectiva de género e interseccional, es decir, deberá integrar el conjunto de condiciones, situaciones e identidades, considerando los contextos históricos, sociales, económicos y políticos.

Las indagaciones deben abstenerse de reproducir los estereotipos de género, pues estos imponen a las personas comportamientos y actitudes basados exclusivamente en su identidad sexo-genérica, e inciden negativamente en su acceso a los derechos.

IV. Principio pro-persona: Este protocolo se interpretará de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de derechos humanos brindando en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

V. Presunción de buena fe de la persona que presenta la queja: Esta presunción es el derecho a no ser prejuzgada sobre la veracidad de los hechos presentados ni de sus capacidades ni experiencias. Incluye la presunción de afectación y, en consecuencia, la necesidad de atención inmediata, y la presunción de amplitud de la afectación a las personas próximas al entorno, tanto de la parte que presenta la queja como de la parte presunta agresora.

VI. Presunción de inocencia de la persona señalada como agresora: Esta presunción es el derecho a no ser prejuzgada, por lo que la persona contra quien se presenta la queja tiene derecho a ser considerada y tratada como inocente hasta que se demuestre lo contrario.

VII. Confidencialidad: Se mantendrá la confidencialidad con el fin de proteger la intimidad de las personas y las presunciones de buena fe y de inocencia. Se resguardará cualquier información personal de las personas involucradas en el procedimiento de investigación, dejando abiertos los mínimos datos útiles para aspectos estadísticos o referencias sobre etapas del proceso.

VIII. Debida diligencia: Las conductas constitutivas de acoso sexual son violaciones a los derechos humanos frente a las cuales, las autoridades están obligadas a actuar con la debida diligencia, que incluye la prevención, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación del daño integral.



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


IX. Inmediatez: Se refiere a que las quejas denuncias que presenten las y los integrantes de la comunidad universitaria deben ser atendidas por la Unidad de Atención, en el espacio y en el tiempo más próximos; es decir, se deben atender de forma pronta y expedita.

X. Independencia e imparcialidad: En cada etapa del proceso, desde la presentación de la queja, su registro, la etapa de investigación, sanción y reparación, excluyendo de participar en ello a quienes pudieran haber tenido alguna injerencia en los hechos motivo de la queja, así como de quienes tengan prejuicios y estereotipos discriminatorios en relación con los hechos o personas involucradas.

XI. Transparencia: Se refiere al derecho que tienen las partes, y sólo las partes, de conocer el estado en el que se encuentra el procedimiento. Es decir, en cualquier momento podrán solicitar vía institucional a la Unidad Atención, la información en torno al avance o estatus del procedimiento, y ésta estará obligada a responder.

XII. Debido proceso: Es el derecho que tiene toda persona para ejercer su defensa y ser oída, con las debidas oportunidades y dentro de un plazo razonable, previo al reconocimiento o restricción de sus derechos y obligaciones. El debido proceso debe contemplar las formalidades que garantizan una defensa adecuada, es decir:

- a. El aviso de inicio del procedimiento y en qué consiste éste.
- b. La oportunidad de ofrecer su punto de vista; o, en su caso, presentar sus pruebas y sus alegatos.
- c. Cuando se haya llevado a cabo el procedimiento de la instancia de investigación, una resolución que resuelva las cuestiones debatidas.
- d. En caso de que haya una resolución de la Unidad de Atención y/o del Consejo de Justicia, tener la oportunidad de reclamarla mediante un recurso ante la Oficina del Abogado General.

Capítulo III Definiciones

Artículo 6.- Las conductas descritas y definidas dentro del Código de Conducta de la Universidad Politécnica del Centro, y las establecidas en la Normatividad Federal y Estatal vigente para prevenir y erradicar la violencia, la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual, están prohibidas y deben ser prevenidas y erradicadas. En caso de realizarse, deberán ser atendidas, investigadas, sancionadas y el daño que causen, tanto a nivel individual como a la comunidad universitaria.

Artículo 7.- La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación define la discriminación como "toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga como objeto o resultado obstaculizar, restringir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se basan en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de la



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


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 los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia”.

Artículo 8.- De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) en su artículo 5, fracción IV, la violencia contra las mujeres es “cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público”. Tiene como causa y trae como consecuencia la discriminación contra las mujeres y los privilegios masculinos, por ello es indispensable y posible prevenirla y erradicarla.

Artículo 9.- Hay distintos tipos de violencia contra las mujeres, no son excluyentes entre sí, y pueden ocurrir simultáneamente. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) y la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LEAMVLV) los definen como:

I. La violencia 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 (LGAMVLV, artículo 6, fracción I);

II. Violencia física. Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando el propio cuerpo o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas (LGAMVLV, artículo 6, fracción II).

III. La violencia patrimonial. - Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima; (LGAMVLV, artículo 6, fracción III)

IV. Violencia económica. - Es toda 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;

V. La violencia 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



15 Junio 2025



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



poder, que se puede dar en el espacio público o privado, que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, y

VI. Violencia a través de interpósita persona. - Es cualquier acto u omisión que, con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres, se dirige contra las hijas y/o hijos, familiares o personas allegadas, ya sea que se tenga o se haya tenido relación de matrimonio o concubinato; o mantenga o se haya mantenido una relación de hecho con la persona agresora; lo anterior aplica incluso cuando no se cohabite en el mismo domicilio.

Se manifiesta a través de diversas conductas, entre otras:

- a) Amenazar con causar daño a las hijas e hijos;
- b) Amenazar con ocultar, retener, o sustraer a hijas e hijos fuera de su domicilio o de su lugar habitual de residencia;
- c) Utilizar a hijas y/o hijos para obtener información respecto de la madre;
- d) Promover, incitar o fomentar actos de violencia física de hijas y/o hijos en contra de la madre;
- e) Promover, incitar o fomentar actos de violencia psicológica que descalifiquen la figura materna afectando el vínculo materno filial;
- f) Ocultar, retener o sustraer a hijas y/o hijos, así como a familiares o personas allegadas;
- g) Interponer acciones legales con base en hechos falsos o inexistentes, en contra de las mujeres para obtener la guarda y custodia, cuidados y atenciones o pérdida de la patria potestad de las hijas y/o hijos en común, y
- h) Condicionar el cumplimiento de las obligaciones alimentarias a las mujeres y a sus hijas e hijos;

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

Artículo 10.- Las modalidades de violencia contra las mujeres aluden a los ámbitos de relación en que se presentan, no son excluyentes entre sí y pueden ocurrir simultáneamente. La Ley General y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México (LGAMVLV) las define como:

I. Violencia familiar o de pareja: La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su artículo 7, la define como "el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho”, incluido el noviazgo. Si bien la Universidad no es responsable de este tipo de actos, la violencia familiar o de pareja se incluye en este Protocolo debido a su impacto directo en el acceso al derecho a la educación o al trabajo, por lo que deberá tomarse en cuenta al realizar acciones de prevención. La violencia familiar o de pareja será atendida en los rangos que las personas afectadas soliciten.

II. Violencia en el noviazgo: Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar o agredir a las mujeres de cualquier edad, mediante la relación de uno o varios tipos de violencia, durante o después de una relación de noviazgo, una relación afectiva o de hecho o una relación sexual.

III. Violencia laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral 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, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Conforme a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su artículo 11, constituye violencia laboral: “la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género”. Esta modalidad de violencia atenta contra los elementos que constituyen el trabajo digno de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

IV. Violencia Escolar: Conforme a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México (LGAMVLCDMX) en su artículo 7, fracción IV; Son todas aquellas conductas, acciones u omisiones, infligidas por el personal docente o administrativo o cualquier integrante de la comunidad educativa que daña la dignidad, salud, integridad, libertad y seguridad de las víctimas. La violencia escolar se manifiesta en todas aquellas conductas cometidas individual o colectivamente, en un proceso de interacción que se realiza y prolonga tanto al interior como al exterior del plantel educativo o del horario escolar, y se expresa mediante la realización de uno o varios tipos de violencia contra las mujeres en cualquier etapa de su vida.

V. Violencia docente. Conforme a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México (LGAMVLCDMX) en su artículo 7, fracción V, la violencia docente “Es aquella que puede ocurrir cuando se daña la autoestima de las alumnas o maestras con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestros o maestras”.

VI. Violencia en la comunidad: Conforme a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México (LAMVLCDMX), en su artículo 7, fracción VI, “Es aquella



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


cometida de forma individual o colectiva, que atenta contra su seguridad e integridad personal y que puede ocurrir en el barrio, en los espacios públicos o de uso común, de libre tránsito o en inmuebles públicos, propiciando su discriminación, marginación o exclusión social”.

VI. Violencia institucional: Según la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia LGAMVLV, artículo 18) consiste en “actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen 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”.

VI. Violencia digital: De acuerdo con los artículos 20 Quáter, 20 Quinquies y 20 Sexies, de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LAMVLV):

ARTÍCULO 20 Quáter.- 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. Así como aquellos actos dolosos que causen daño a la intimidad, privacidad y/o dignidad de las mujeres, que se cometan por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

Para efectos del presente Capítulo se entenderá por Tecnologías de la Información y la Comunicación aquellos recursos, herramientas y programas que se utilizan para procesar, administrar y compartir la información mediante diversos soportes tecnológicos.

La violencia digital será sancionada en la forma y términos que establezca el Código Penal Federal.

ARTÍCULO 20 Quinquies.- 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.

La violencia mediática se ejerce por cualquier persona física o moral que utilice un medio de comunicación para producir y difundir contenidos que atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de las mujeres y niñas, que impide su desarrollo y que atenta contra la igualdad.



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


ARTÍCULO 20 Sexies.- Tratándose de violencia digital o mediática para garantizar la integridad de la víctima, la o el Ministerio Público, la jueza o el juez, ordenarán de manera inmediata, las medidas de protección necesarias, ordenando vía electrónica o mediante escrito a las empresas de plataformas digitales, de medios de comunicación, redes sociales o páginas electrónicas, personas físicas o morales, “Es cualquier acto realizado mediante el uso de materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales, plataformas de internet, correo electrónico, o cualquier medio tecnológico, por el que se obtenga, exponga, distribuya, difunda, exhiba, reproduzca, transmita, comercialice, oferte, intercambie y comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona, sin su consentimiento; que atente contra la integridad, la dignidad, la intimidad, la libertad, la vida privada de las mujeres o cause daño psicológico, económico o sexual tanto en el ámbito privado como en el público, además de daño moral, tanto a ellas como a sus familias”.

Artículo 11.- En concordancia con los artículos 10 y 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia el hostigamiento laboral se entenderá como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora, en el entorno del trabajo o con motivo de éste. El hostigamiento laboral se puede ejercer en un evento o en una serie de ellos, a través de acciones que atenten contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad o la seguridad de las personas; son, entre otros, la provocación, la presión, la intimidación, la exclusión, el aislamiento, la ridiculización o los ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad y/o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, y que pueden interferir en el rendimiento laboral o generar un ambiente negativo en el trabajo, los cuales se ejercen con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir.

Artículo 12.- El acoso sexual se configura a través de actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y/o la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones de carácter sexual, exhibición no deseada de genitales, envío de contenidos sexuales y/o pornografía, exigencias sexuales verbales o de hecho en cualquier medio o soporte.

En el acoso sexual, si bien no existe una relación de subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que lleva a un estado de indefensión y riesgo para la víctima, es decir, que se presenta entre pares; por ejemplo, entre estudiantes o entre profesores o entre trabajadoras.

Artículo 13.- De acuerdo con los artículos 10 y 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia el hostigamiento sexual se configura a través de actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y/o la seguridad de las personas; son, entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones de carácter sexual, exhibición no deseada de genitales, envío de



15 Junio 2025

**EDUCACIÓN**
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

contenidos sexuales y/o pornografía, exigencias sexuales verbales o de hecho en cualquier medio o soporte. Se diferencia del acoso en que hay una relación de poder que es ejercida por una persona que ostenta un nivel jerárquico superior; por ejemplo, de un académico a un estudiante, de una funcionaria a una académica o a una trabajadora administrativa.

Título II De las acciones para la prevención y erradicación

Capítulo I Obligaciones generales para la prevención

Artículo 14.- El deber de erradicar implica que todas las obligaciones y deberes definidos en este Protocolo se harán garantizando la comprensión de que la violencia contra las mujeres y toda forma de discriminación son actitudes que responden a la jerarquización de las personas, misma que puede ser eliminada con la comprensión y la realización de la igualdad sustantiva.

Artículo 15.- El deber de prevenir conlleva acciones para que las conductas descritas en este Protocolo no se cometan. Asimismo, implica que las acciones de atención e investigación, las sanciones y la reparación del daño, en efecto, impidan que los hechos se repitan.

Para ello, la prevención incluye eliminar los obstáculos institucionales que impidan el acceso de las personas integrantes de la comunidad universitaria al ejercicio de todos sus derechos y libertades en condiciones de igualdad, así como promover la presentación de quejas y la exigencia del cumplimiento de las obligaciones definidas en este Protocolo.

Artículo 16- Las acciones que se refieran en el presente Protocolo a la formación, capacitación y actualización se realizarán de manera permanente, gradual y progresiva, con el objetivo de sensibilizar, capacitar y profesionalizar de acuerdo con lo reglamentado por la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Dichas acciones deberán abordar temáticas de perspectiva de género, derechos humanos, derechos humanos de las mujeres, el deber de no discriminar y la prevención de todo tipo y modalidad de violencia que tiene como causa y consecuencia la discriminación, como la violencia contra las mujeres, de manera que quienes reciban dicha formación cumplan con sus obligaciones con la debida diligencia.

Toda acción formativa deberá ser evaluada en términos cualitativos y cuantitativos para medir el cambio en las percepciones y en las prácticas sociales ante la discriminación, la violencia contra las mujeres y la violencia sexual.



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


Artículo 17.- Todas las autoridades universitarias, incluidos la Junta Directiva, deberán cumplir con las siguientes obligaciones para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual:

- I. Formarse y actualizarse en perspectiva de género.
- II. Dar a conocer este Protocolo y toda aquella normatividad que garantice la libertad y los derechos de las personas.
- III. Operar las resoluciones y medidas de protección que les sean solicitadas con la debida diligencia.
- IV. Garantizar el acceso a la información sobre qué son la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual.
- V. Garantizar la disponibilidad, el acceso, la calidad, la aceptabilidad y la adaptabilidad en las áreas de atención, así como los mecanismos para acceder a la justicia en caso de haber sufrido alguna violación a los derechos señalados en este Protocolo.
- VI. Detectar si existen grupos de personas que estén en riesgo de ser víctimas de violencia y/o discriminación, y crear medidas y programas específicos para dichos grupos.
- VII. Identificar y eliminar los prejuicios y estereotipos discriminatorios, así como aquellos prejuicios y estereotipos que sostienen privilegios, con el objetivo de crear nuevas percepciones y prácticas que garanticen la igualdad sustantiva entre hombre y mujeres y entre todas las personas.
- VIII. Garantizar que sus dictámenes, resoluciones y acuerdos salvaguarden la igualdad y los derechos humanos de quienes integran la comunidad universitaria, que no reproduzcan estereotipos discriminatorios y que promuevan la transversalización¹² de la perspectiva de género.
- IX. Promover espacios de diálogo, basados en la información, sobre las conductas prohibidas en este Protocolo.
- X. Promover investigaciones, proyectos y actividades con perspectiva de género y desde los derechos humanos, para garantizar la igualdad y la no discriminación en el ámbito de su competencia.

Capítulo II Obligaciones específicas para la prevención

Artículo 18.- Corresponde al Pleno de la Junta Directiva:



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


- I. Recibir y escuchar el informe anual sobre el presente Protocolo por parte de la y, en su caso, aprobar los ajustes necesarios.
- II. Investigar y sancionar, en los casos en que así lo establece la normativa aplicable, el incumplimiento de las obligaciones del presente Protocolo.
- III. Discutir y aprobar los lineamientos e indicadores para la transversalización de la perspectiva de género en los planes y programas de estudio de la Universidad.

Artículo 19.- Corresponde a la Secretaría Académica de la UPC:

- I. Elaborar y proponer al pleno del Junta Directiva, para su discusión y aprobación, los lineamientos e indicadores para la transversalización de la perspectiva de género en los planes y programas de estudio de la Universidad.
- II. Garantizar que el conocimiento de los derechos humanos con perspectiva de género, así como los elementos para su operación, se incluyan de manera transversal en los procesos de evaluación y aprobación de los programas académicos.
- III. Dar a conocer el presente Protocolo entre las y los estudiantes de nuevo ingreso.
- IV. Generar espacios de información, discusión y reflexión en torno a la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual para las y los estudiantes de nuevo ingreso.
- V. Promover que los programas académicos de los talleres que lo conforman incluyan la perspectiva de género y temas encaminados a reconocer, visibilizar y erradicar la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual.
- VI. Garantizar que, en los procesos de Servicio Social que realicen las y los estudiantes de la Universidad, no se realicen actos de discriminación o violencia, y que los proyectos que se realicen consoliden acciones para la igualdad y la no discriminación.
- VII. Establecer y aplicar, con base en el artículo 10 fracción IV del Reglamento de Titulación, como un criterio de selección de personas externas a la Universidad para la dirección, codirección y lectura de trabajos recepcionales, que no hayan sido separadas o cuya relación laboral no haya sido rescindida, sin responsabilidad de la institución educativa o universidad, incluida la UPC, por las conductas prohibidas en este Protocolo.
- VIII. Verificar que las personas externas a la Universidad que conformen el sínodo de titulación hayan sido aprobadas por la Comisión de Titulación respectiva, respetando que no sean personas que hayan sido separadas o cuya relación laboral haya sido rescindida, sin responsabilidad de la institución



15 Junio 2025



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



educativa o universidad, incluida la UPC, por las conductas prohibidas en este Protocolo. En caso de que no se haya realizado dicha comprobación, notificarlo para que se lleve a cabo el procedimiento correspondiente.

Artículo 20.- Corresponde a la Coordinación Docente:

I. Impulsar la investigación en cada área de conocimiento para desmontar los estereotipos y prejuicios discriminatorios, así como aquellos que sostengan privilegios, propiciando la comprensión de los principios de diversidad y tolerancia.

II. Garantizar que en los procesos de evaluación y aprobación de los programas académicos se incluya de manera transversal el conocimiento de los derechos humanos con perspectiva de género, así como los elementos para su operación.

III. Garantizar que en la actualización y desarrollo de capacidades del personal académico se incluya el conocimiento de los derechos humanos con perspectiva de género.

IV. Solicitar cada año a los órganos académicos colegiados bibliografía especializada y adecuada en materia de género, para ser incorporada en las bibliotecas y acervos universitarios, con el fin de garantizar el acceso a investigaciones y propuestas relacionadas con este Protocolo.

V. Promover y ofrecer servicios educativos al personal académico de la Universidad, que permitan incorporar los contenidos de este Protocolo como parte de la innovación educativa y el desarrollo académico.

VI. Promover los contenidos y formas de exigibilidad del Protocolo entre el personal académico.

VII. Promover y fortalecer espacios de diálogo y creación de nuevas prácticas sociales, basadas en los derechos humanos con perspectiva de género, como parte de la difusión de los contenidos de este Protocolo entre el personal académico.

Artículo 21.- Corresponde a las Direcciones de Programa, Carrera o de División, o su equivalente:

I. Impulsar la investigación en cada área de conocimiento para desmontar los estereotipos y prejuicios discriminatorios, así como aquellos que sostengan privilegios, propiciando la comprensión de los principios de diversidad y tolerancia.

II. Garantizar que, en los procesos de evaluación y aprobación de los programas académicos, se incluya de manera transversal el conocimiento de los derechos humanos con perspectiva de género, así como los elementos para su operación.



15 Junio 2025



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



III. Garantizar que la calidad educativa en el desarrollo académico incluya los principios y contenidos de operación de los derechos humanos con perspectiva de género.

IV. Fomentar espacios de diálogo y creación de nuevas prácticas sociales, basadas en los derechos humanos con perspectiva de género, como parte del apoyo educativo para incrementar el rendimiento académico y la formación integral.

V. Garantizar que, en la actualización y desarrollo de capacidades del personal académico, se incluya el conocimiento de los derechos humanos con perspectiva de género.

VI. Dar orientación y canalizar a las personas integrantes de la comunidad universitaria que deseen interponer una queja por motivo de las conductas descritas en el presente Protocolo.

VII. Informar a las personas integrantes de la comunidad universitarias acerca de los procesos para resolver los conflictos, del apoyo psicológico que se puede brindar a las personas afectadas y, de ser el caso, sobre la formulación de las quejas.

VIII. Capacitarse de forma apropiada en atención a víctimas, con perspectiva de género.

IX. Informar y abrir espacios para que la comunidad de su plantel conozca el presente Protocolo y reflexione sobre su contenido.

X. Implementar las medidas de protección que estén relacionadas con sus atribuciones.

Artículo 22.- Corresponde a los integrantes del Consejo de Calidad:

I. Aprobar los integrantes del Consejo de Calidad, la oferta académica y verificar que ésta tenga perspectiva de género.

III. Asignar espacio para la atención de casos de violencia en contra de las mujeres que cumpla con las condiciones requeridas para tal efecto.

IV. En conjunto con la Secretaría Académica, elaborar el Plan de Trabajo de la Universidad, con perspectiva de género.

Artículo 23.- Corresponde al Coordinación de Difusión de la UPC:

I. El diseño y difusión, a través de los espacios de que disponga en los medios de comunicación, de campañas permanentes con temáticas semestrales a favor de la igualdad y la erradicación de la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual.



15 Junio 2025

**EDUCACIÓN**
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

II. Diseñar y difundir, entre la comunidad universitaria, campañas permanentes con temáticas cuatrimestrales a favor de la igualdad y la erradicación de la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual, que incluya talleres semestrales relacionados con la promoción de los derechos humanos con perspectiva de género.

III. Implementar en los espacios de que disponga en los medios de comunicación, campañas permanentes con temáticas semestrales, en torno a la igualdad y a la erradicación de la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual.

IV. Decidir la duración y los espacios para dicha campaña, en función de su experiencia en torno a las dinámicas de la comunidad universitaria, para garantizar que dicha campaña tenga el mayor alcance posible.

V. Garantizar que, en la información que se proporciona a los medios de comunicación y que se difunde entre la comunidad universitaria, se incluyan las acciones y propuestas para consolidar la igualdad sustantiva y para erradicar la discriminación.

VI. Difundir las acciones de cumplimiento de obligaciones de este Protocolo, garantizando, en los casos en que se haya presentado una queja, el principio de confidencialidad durante los procesos de investigación.

VII. Garantizar una comunicación social incluyente y no discriminatoria, tanto en contenidos como en formatos y gráficos.

VIII. Implementar en los espacios de que disponga, entre la comunidad universitaria, campañas permanentes con temáticas semestrales a favor de la igualdad y la erradicación de la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual.

IX. Generar y promover proyectos culturales que contribuyan a la comprensión de la discriminación y los privilegios, así como en la consolidación de prácticas sociales basadas en el respeto a los derechos humanos y a la diversidad desde la tolerancia, en la comunidad universitaria y entre las personas integrantes de las comunidades con las cuales se trabaja.

X. Incluir, en la planificación de su oferta de talleres, acciones que contribuyan a la comprensión de la discriminación y los privilegios, prioritariamente en lo que corresponde a las conductas definidas en este Protocolo, así como a la consolidación de prácticas sociales basadas en el respeto a los derechos humanos y a la diversidad desde la tolerancia. Desde su representación en cada dirección de División o sede, debe coordinarse con la para ofertar cada semestre talleres dirigidos a la comunidad universitaria y a las personas integrantes de las comunidades con las cuales se trabaja, sobre perspectiva de género e igualdad y no discriminación.

Artículo 24.- Corresponde a la persona mediadora y/o conciliadora:



15 Junio 2025



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



I. Remitir las quejas de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y/u hostigamiento sexual que sean presentadas para conciliar pero que no se acuerdan favorables, a la Unidad de Atención de casos de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y hostigamiento sexual.

II. Coordinarse y coadyuvar con las instancias competentes para garantizar una cultura institucional de respeto a los derechos humanos con perspectiva de género.

III. Coadyuvar con las instancias universitarias competentes para garantizar que se incluya la perspectiva de género en el diseño y evaluación de la estructura curricular de los planes y programas de estudio.

IV. Promover y coadyuvar con las instancias universitarias competentes para desarrollar proyectos de investigación que den cuenta de los procesos de cambio relacionados con la desigualdad de género, con el fin de promover la comprensión y los mecanismos que hacen posible la igualdad sustantiva.

V. Dar orientación y canalizar a las personas integrantes de la comunidad universitaria que se les acerquen para interponer una queja con motivo de las conductas descritas en el presente Protocolo.

VI. Informar a las personas integrantes de la comunidad universitaria acerca de los procesos para resolver los conflictos, del apoyo psicológico que se puede brindar a las personas afectadas y, de ser el caso, sobre la formulación de la queja.

VII. Capacitarse de forma apropiada en atención a víctimas, con perspectiva de género.

IV. Informar y abrir espacios para que la comunidad de su plantel conozca el presente Protocolo y reflexione sobre su contenido.

VIII. Participar en la implementación de las medidas de protección y dar seguimiento a casos en el plantel, en acuerdo con la Unidad de Atención.

Artículo 25.- Corresponde a la Secretaría Administrativa, en el marco de sus atribuciones:

I. Verificar que en el presupuesto anual se garanticen los recursos suficientes para operar el presente protocolo.

II. Verificar, en colaboración con la Unidad de Atención y el Departamento de Control Escolar, que los recursos asignados se ejerzan conforme a lo establecido en el Programa Institucional de Desarrollo y en atención a las necesidades reales derivadas de la aplicación del presente Protocolo.



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


II. Garantizar que, en la actualización y desarrollo de capacidades del personal administrativo, técnico y manual, se incluyan el conocimiento y las capacidades de operación de los derechos humanos con perspectiva de género.

III. Garantizar que, en las gestiones administrativas, se contemplen las metas de transversalización de la igualdad y la no discriminación, así como las condiciones laborales de igualdad sustantiva y trabajo digno.

IV. Incluir, en los procesos de capacitación y actualización del personal administrativo, técnico y manual, el conocimiento y comprensión para la operación de los contenidos de este Protocolo.

Artículo 26.- Corresponde a la Coordinación de Planeación de la UPC:

I. Garantizar que, en el Plan Institucional de Desarrollo, se incluyan las condiciones y recursos humanos, materiales y financieros suficientes para cumplir con las obligaciones de este Protocolo.

II. Garantizar que la asignación de recursos que se realice en la Universidad sostenga acciones de transversalidad en el cumplimiento de las obligaciones de este Protocolo

III. Desarrollar proyectos estratégicos para fortalecer la vinculación entre la Universidad y la sociedad, a partir de los contenidos y principios que establece este Protocolo.

IV. Garantizar que la planeación de la Universidad incluya las condiciones y recursos humanos, materiales y financieros suficientes para cumplir con las obligaciones de este Protocolo.

V. Garantizar que la asignación de recursos que se realice en la Universidad sostenga acciones de transversalidad en el cumplimiento de las obligaciones de este Protocolo

VI. Desarrollar proyectos estratégicos para fortalecer la vinculación entre la Universidad y la sociedad desde los contenidos y principios que establece este Protocolo.

Artículo 27.- Corresponde a la Rectoría:

I. Incluir en el Plan Institucional de Desarrollo (PIDE) de la Universidad las condiciones y recursos humanos, materiales y financieros suficientes para cumplir con las obligaciones de este Protocolo.

II. Garantizar relaciones laborales y universitarias acordes a la igualdad sustantiva y el principio de no discriminación.

III. Garantizar los espacios universitarios para el diálogo y la comprensión de los principios que establece el presente Protocolo, con el objetivo de prevenir interpretaciones restrictivas.



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


IV. Gestionar un programa que posibilite que, de forma gradual, todo el personal académico y administrativo, técnico y manual de la Universidad acuda a talleres de perspectiva de género. En una primera fase, estarán obligados a acudir a dichos talleres las coordinaciones de las áreas administrativas y académico-administrativas. En una segunda fase, se extenderá una invitación a las y los trabajadores de las distintas áreas a acudir a dichos talleres. Tras dos años de implementación, las personas que no hayan acudido tendrán la obligación de hacerlo. En una tercera fase, periódicamente se organizarán talleres de actualización sobre el tema.

V. La Rectoría estará obligada a incluir en su informe anual:

1. Cuántos talleres se organizaron.
2. Dónde y cuándo se organizaron.
3. A qué áreas de la comunidad universitaria, fueron dirigidos.
4. Cuántos trabajadores y cuántas trabajadoras asistieron de manera voluntaria y cuántas y cuántos, en su caso, de forma obligatoria.
5. Cuántos trabajadores y cuántas trabajadoras concluyeron los talleres.

Artículo 28.- Corresponde al Consejo de Justicia:

I. Garantizar la aplicación del presente Protocolo y su funcionamiento, a través de la Unidad de Atención.

II. Supervisar al personal de la Unidad de Atención con acciones que garanticen el cumplimiento de sus perfiles y obligaciones, así como el acceso a sus derechos.

III. Elaborar el instrumento de evaluación del procedimiento por parte de las personas usuarias y entregárselo a la Unidad de Atención para que ésta se encargue de aplicarlo, así como de procesar los resultados.

IV. Promover los contenidos y formas de exigibilidad del Protocolo entre la comunidad universitaria.

V. Conformar un Comité de Investigación externo, conformado según lo establecido en el Artículo 122 del presente Protocolo, para que realice una evaluación anual de la Unidad de Atención y del funcionamiento del Protocolo.

VI. Realizar, en colaboración con la Unidad de Atención, un informe anual que incluya la evaluación realizada.

VII. Gestionar y/u organizar periódicamente talleres de capacitación y actualización en atención a violencia contra las mujeres, acoso y/u hostigamiento sexual, para todas aquellas autoridades que participan o están obligadas a gestionar el presente Protocolo. Para dar cumplimiento a esta obligación, la Unidad de Atención podrá proponer a la Oficina del Abogado General los convenios



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


que considere pertinentes; deberá contar con la suficiencia presupuestal aprobada por la Junta Directiva y, a mediano plazo, conformar un área de capacitación en la materia.

VIII. Gestionar y/o organizar los talleres de perspectiva de género que el Consejo de Justicia y las direcciones de División deberán tomar, a más tardar durante el tercer mes de su gestión. Para dar cumplimiento a esta obligación, podrá realizar los convenios que considere pertinentes.

IX. Impulsar procesos para consolidar la capacitación de las personas integrantes de la comunidad universitaria que estén interesadas en especializarse en Perspectiva de género, no discriminación, y en los contenidos de este Protocolo.

X. Incluir en sus informes lo siguiente:

1. Los resultados de las evaluaciones al Protocolo y a sus procedimientos, realizadas por las personas usuarias.
2. La evaluación realizada por el Unidad de Investigación externa.
3. Los resultados de las evaluaciones realizadas por la Unidad de Atención a las organizaciones e instituciones con las que la Universidad tenga convenio, y a las que se les hayan derivado personas afectadas para brindarles atención psicoterapéutica y/o legal.
4. Las acciones realizadas para apoyar, capacitar y actualizar al personal de la Unidad de Atención.
5. El número de talleres que se realizaron; dónde y cuándo se llevaron a cabo y a quiénes estuvieron dirigidos.
6. El número de personas participantes y el número de quienes concluyeron los talleres.
7. Diseñar y operar programas preventivos y de promoción de los derechos humanos con perspectiva de género, relacionados con las obligaciones y derechos universitarios, y con los contenidos de este Protocolo.

XI. En colaboración con la Unidad de Transparencia elaborar un Sistema de Datos Personales, avisos de privacidad y determinar los mecanismos de seguridad para salvaguardar la confidencialidad de los datos generados durante los procedimientos.

Artículo 29.- Corresponde a la Unidad de Atención de casos de violencia, la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual.

I. Atender los casos de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y/u hostigamiento sexual que lleguen de forma directa.



15 Junio 2025



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



II. Atender los casos de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y/u hostigamiento sexual que le sean remitidos por la persona mediadora y o conciliadora.

III. Llevar en la Unidad de Investigación los casos y entregar los dictámenes que éste elabore al Consejo de Justicia o a la Oficina del Abogado General, según corresponda.

IV. Dar primera atención, contención psicoemocional y asesoría legal a las personas que presenten una queja en el marco del presente Protocolo.

V. Dar acompañamiento legal inicial en caso de que la víctima decida acudir a instancias externas a la Universidad para denunciar.

VI. Conformar y coordinar el equipo de facilitadoras y orientadoras con acciones que incluyan la convocatoria, el registro de sus integrantes, la garantía para el acceso a sus derechos y el seguimiento para el cumplimiento de sus obligaciones y perfil.

VII. Integrar y mantener actualizado el registro de acciones del equipo de facilitadoras y orientadoras.

VIII. Identificar aquellos casos que no correspondan a la competencia de este Protocolo y canalizarlas al área competente para su atención e investigación.

IX. Previa investigación y evaluación, elaborar un directorio de asociaciones e instituciones que se dediquen a brindar atención psicoterapéutica y legal a personas afectadas por la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y/o el hostigamiento sexual, con las que la Oficina del Abogado General gestionará que la Universidad firme convenio. ✍

X. Supervisar, revisar y evaluar la actuación y los informes de las asociaciones o instituciones que se dediquen a brindar atención psicoterapéutica y legal a personas afectadas por las conductas descritas en el presente Protocolo, con las que la Universidad haya firmado convenio. Deberá entregar los resultados de estas evaluaciones a la persona Titular de la Rectoría, para que los incluya en su informe anual.

XI. Integrar y mantener actualizado el registro de quejas y procedimientos derivados de este Protocolo, así como las evaluaciones de las personas usuarias. ✍

Artículo 30.- Corresponde a la Oficina del Abogado General:

I. Garantizar que los contratos, convenios y demás formas de vinculación que formalice la Universidad aporten a la construcción de un orden social libre de toda discriminación, sustentado en los más altos estándares de derechos humanos. ✍



15 Junio 2025

**EDUCACIÓN**
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

II. Gestionar los convenios con las asociaciones e instituciones dedicadas a brindar atención psicoterapéutica y legal a personas afectadas por la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y/o el hostigamiento sexual, que la Unidad de Atención haya incorporado al directorio correspondiente, y darles seguimiento.

III. Atender los asuntos jurídicos de su competencia de acuerdo con los más altos estándares de derechos humanos, sin discriminación y con la debida diligencia, garantizando en todo momento el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

IV. Emitir criterios de interpretación de la legislación universitaria vigente bajo el principio de no discriminación y hacerlos accesibles a las autoridades universitarias para facilitar la operación de este Protocolo.

V. Garantizar, en los procesos de definición de las condiciones colectivas en la Universidad, así como en los actos de administración en materia laboral, la inclusión y comprensión de los elementos del trabajo digno y la igualdad sustantiva establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

VI. Abrir el proceso de junta aclaratoria en los términos que marca el Contrato Colectivo de Trabajo, cuando se le canalice el caso por parte de la Comisión de Justicia y/o de la Unidad de Atención.

Artículo 31.- Corresponde a los órganos colegiados:

I. Garantizar que, en los programas de estudio, según su área de conocimiento y temática, sean erradicados los estereotipos discriminatorios, y se incluyan los principios de diversidad y tolerancia.

II. Incluir, en los procesos de elaboración y evaluación de los programas académicos, y de manera transversal, el conocimiento de los derechos humanos con perspectiva de género, así como los elementos para su operación.

III. Incluir los principios y contenidos de operación de los derechos humanos, con perspectiva de género, en la planeación y desarrollo de los programas académicos.

Artículo 32.- Corresponde al Órgano Interno de Control:

I. Fiscalizar los recursos destinados para el funcionamiento del presente Protocolo.

II. En el ámbito de sus atribuciones, verificar la aplicación de los procedimientos establecidos en el presente Protocolo.

III. En el ámbito de sus atribuciones, investigar y sancionar el incumplimiento de las responsabilidades establecidas en el presente Protocolo.



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


Artículo 33.- Corresponde a la Unidad de Transparencia:

I. Apoyar a las entidades académicas y demás instancias obligadas a producir información relativa a las obligaciones de este Protocolo en la forma y mecanismos adecuados para hacerla accesible.

II. Garantizar el acceso a la información relativa al cumplimiento de las obligaciones definidas en este Protocolo, así como de sus contenidos, en formatos adecuados a los diferentes grupos de población de la comunidad universitaria.

III. Verificar el cumplimiento de los lineamientos para proteger datos personales, así como de la aplicación a los criterios específicos en materia de clasificación y conservación de documentos relativos a las acciones de este Protocolo.

IV. Convocar al comité de transparencia cuando en el marco de las solicitudes de información pública se requiera.

Artículo 34.- En congruencia con el presente protocolo, la Secretaría Académica, la subdirección de Recursos Humanos y las coordinaciones y Direcciones de la Universidad deberán garantizar que no se permita a personas que hayan sido separadas o cuya relación laboral haya sido rescindida por las conductas que señala este protocolo, participar en actividades académicas, de difusión cultural o extensión universitaria, bajo contrato por tiempo y obra determinada, o indeterminada, ni como invitadas.

Capítulo III Del acceso a la información

Artículo 35.- Las autoridades y las personas titulares de las instancias académicas, administrativas, los órganos de gobierno y cualquier otra instancia universitaria que realice acciones relacionadas con este Protocolo deberán establecer los mecanismos y el personal suficiente para garantizar el registro de información necesaria para investigar, evaluar y difundir las acciones realizadas en cumplimiento de este Protocolo, respetando los datos personales y la confidencialidad, en los casos y temporalidad que así se definan.

Todos los datos que se recaben como parte de los procedimientos establecidos en el presente Protocolo estarán protegidos en estricto apego a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, a la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y a la legislación en la materia. La información que se produzca deberá garantizar la comprensión de las situaciones de discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento y acoso sexual en la Universidad, así como brindar datos útiles y oportunos para la toma de decisiones, a fin de cumplir con las obligaciones definidas en este Protocolo.



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


Artículo 36.- El acceso a la información que se produzca en relación con la operación de este Protocolo será gratuito.

Se priorizará la difusión de la información en los grupos de atención prioritaria con el objetivo de que puedan participar en la toma de decisiones, de acuerdo con las formas de participación definidas en relación con los procesos de este Protocolo.

Artículo 37.- La implementará campañas anuales para difundir la información producida cada año, como soporte para la promoción de los derechos y libertades que contempla este Protocolo, así como la promoción de los logros, cambios y decisiones tomadas en relación con su operación.

Las campañas incluirán la información sobre cómo informar y dialogar sobre esta problemática, garantizando la protección de datos personales, así como ante aquellas acciones o prácticas que afectan la dignidad de las personas, especificando siempre que el acto de presentar una queja por sí mismo no es un acto de difamación, calumnia ni ataque al honor.

Artículo 38.- La Universidad, sin divulgar, colaborará con las demás instancias públicas o de educación que soliciten conocer la situación y procesos que se hubieran realizado relativos a los contenidos de este Protocolo, entre los que se incluyen referencias sobre las personas que formen o hayan formado parte de su personal y/o de su estudiantado.

Capítulo IV De la participación de la Comunidad Universitaria

Artículo 39.- Es un derecho de la comunidad universitaria conocer y exigir el cumplimiento de las obligaciones definidas en este Protocolo. Es un deber de toda persona integrante de la comunidad universitaria conocer y respetar las disposiciones de este Protocolo.

Artículo 40.- Toda persona integrante de la comunidad universitaria podrá:

- I. Expresar sus dudas, exigencias y propuestas ante las autoridades competentes o ante la Unidad de Atención.
- II. Desarrollar espacios de difusión y diálogo sobre los contenidos de este Protocolo.
- III. Presentar información y propuestas que busquen ser tomadas en cuenta para el informe elaborado anualmente por la Unidad de Atención.

Artículo 41.- Se creará la Red de Orientadoras y o Facilitadoras como un espacio construido desde la comunidad universitaria, para garantizar la accesibilidad en la orientación y para consolidar procesos de solidaridad y compromiso desde toda la comunidad universitaria.



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


Capítulo V De la evaluación

Artículo 42.- Todas las instancias universitarias que diseñen y operen lo señalado en este Protocolo deberán instaurar mecanismos de evaluación de sus acciones, en los que participen las usuarias y usuarios, así como las personas obligadas por las disposiciones de este Protocolo.

Para realizar la evaluación del conjunto de acciones realizadas por la Universidad, cada instancia obligada respecto de este Protocolo presentará anualmente la información para la evaluación, a la , dentro de los tiempos establecidos para ello y acorde a los indicadores de cumplimiento progresivo de las obligaciones en materia de derechos humanos definidos por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, y del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, definidos por el Mecanismo de Seguimiento de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Artículo 43.- Cada año, la Unidad de Atención presentará ante el Pleno de la Junta Directiva un informe, en donde se incluya al menos la siguiente información:

I. Datos cuantitativos y cualitativos sobre las acciones realizadas en cumplimiento de las obligaciones definidas en este Protocolo, desglosando con fines estadísticos la información respecto de, por lo menos, las siguientes condiciones: sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, etnia, identidad cultural, edad, posición socioeconómica, nacionalidad, sector, colegio —en su caso- y División o Carrera.

II. Datos y su análisis sobre los obstáculos, necesidades y omisiones que dificulten el cumplimiento de los objetivos del Protocolo y, a partir de ellos, propuestas para corregir, subsanar o mejorar la situación que se reporta.

III. Datos y su análisis de las necesidades del personal responsable de operar el Protocolo, así como de las propuestas para garantizar su profesionalización y la efectividad de su trabajo.

IV. Registro y análisis de los alcances y necesidades de la formación de la comunidad universitaria en la eliminación de prejuicios y estereotipos discriminatorios y que sustenten privilegios.

V. Datos y análisis sobre los cambios de las percepciones, actitudes y prácticas sociales ante la discriminación, la violencia contra las mujeres y la violencia sexual de la comunidad universitaria, con el fin de definir de manera más precisa la programación de actividades de prevención y formación relativas al Protocolo.



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


Título III
De los procedimientos de actuación
Capítulo I
Disposiciones generales

Artículo 44.- Las autoridades, los órganos de gobierno y cualquier otra instancia universitaria garantizarán la atención a toda persona de la comunidad universitaria que se vea afectada por la discriminación por cualquier motivo, la Violencia, la violencia contra las mujeres, el acoso y/o el hostigamiento sexual o que presente queja/s de acuerdo con las condiciones definidas en este Protocolo. La atención será multidisciplinaria, orientada por la perspectiva de género y con fines de empoderamiento. La Unidad de Atención creará los modelos y mecanismos de coordinación necesarios para cumplir con lo anterior.

El presente protocolo se aplicará para actos de discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento y acoso sexual, realizados por:

I. Integrantes de la comunidad universitaria, sin importar si estos ocurren dentro o fuera de los espacios e instalaciones universitarias.

II. Personas externas a la Universidad en contra de integrantes de la comunidad universitaria, con independencia del lugar donde se cometan.

III. Integrantes de la comunidad universitaria que afecten a personas que no pertenezcan a la misma.

Tratándose de las personas estudiantes que formen parte del Programa de Educación Superior para Centros de Reinserción Social, este Protocolo deberá ajustarse a los términos del Convenio de Colaboración Interinstitucional para la ejecución de programas de educación superior, investigación, difusión de la cultura y extensión universitaria. Las situaciones que se presenten en el contexto de la pena privativa de la libertad recaerán en las autoridades del estado de Tabasco. En ninguna circunstancia este Protocolo resolverá ninguna situación relacionada con las penas privativas de la libertad a las que se encuentren sujetas las personas estudiantes ni con los procesos disciplinarios en el ámbito penitenciario, así como tampoco en su vida institucional dentro del Centro Penitenciario.

Artículo 45.- Cualquier persona integrante de la comunidad universitaria que considere estar sufriendo discriminación, en cualquiera de sus vertientes, violencia por ser mujer, acoso y/u hostigamiento sexual, podrá presentar una queja ante la Unidad de Atención. Esta intervendrá mediante la interposición de una queja, ya sea que llegue de forma directa o derivada de alguna instancia universitaria, como la persona conciliadora y/o mediadora; también podrán presentar queja/s terceras personas que tengan conocimiento de este tipo de hechos, en tanto son conductas u omisiones que afectan los principios básicos de la convivencia universitaria y es deber de todas las personas que la integran garantizar que se respeten. Las quejas anónimas serán atendidas, pues se entiende que hay personas que se sienten en riesgo al quejarse de este tipo de hechos. Sin embargo,



15 Junio 2025

**EDUCACIÓN**
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

se deben tener en cuenta los alcances y límites legales al investigar este tipo de queja. La Unidad de Atención podrá iniciar quejas de oficio en caso de considerarlo pertinente.

Artículo 46.- El desconocimiento de la identidad de la persona agresora no eximirá del inicio del procedimiento de investigación definido en este Protocolo. Se hará el registro, se dará atención a la víctima y, de acuerdo con la investigación, se tomarán medidas para reparar los daños y evitar que el acto se repita.

Artículo 47.- Se presume la buena fe de quien presenta una queja y también se presume la inocencia de la persona que sea señalada como agresora, por lo que será solo a través de la investigación que realice la Unidad de Investigación que se determinarán las responsabilidades, sanciones y reparación del daño.

Artículo 48.- No existe un límite de tiempo para presentar la queja, pero se recomienda que se haga lo antes posible a partir de los hechos, con el fin de proteger la integridad de la comunidad universitaria.

Capítulo II Instancias

Artículo 49.- Las instancias que intervienen en los procedimientos contemplados en el presente Protocolo son:

- I. Direcciones de Programa, Carrera o de división, o su equivalente.
- II. Consejo de Justicia.
- III. Unidad de Atención de casos de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y hostigamiento sexual.
- IV. Persona Mediadora y/o Conciliadora.
- V. Unidad de Investigación.
- VI. Oficina del Abogado General.

Artículo 50.- Las direcciones de División, las direcciones de Programa Académico y la persona Mediadora y o Conciliadora, tienen la responsabilidad de dar orientación y canalizar a las y los integrantes de la comunidad universitaria que deseen interponer una queja por motivo de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y/u el hostigamiento sexual a la Unidad de Atención. También deben informarles acerca de los contenidos del presente Protocolo, del apoyo



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


psicológico que se les puede brindar y, de ser el caso, sobre la formulación de la queja. Para ello, deben recibir capacitación en atención a víctimas, con perspectiva de género.

Artículo 51.- La persona conciliadora y/o mediadora, deberá encontrarse en la Unidad de Atención, los casos que se le presenten o que durante las entrevistas se haga evidente que son conductas relacionadas con este Protocolo., la persona conciliadora y o mediadora, formará parte de la estructura orgánica de la Unidad de Atención, pero contará con total independencia en sus actuaciones, su nivel jerárquico será equiparable al menos a Jefatura de Departamento y o Subdirección de área y será nombrada por el Rector de la UPC; los requisitos para ser la persona Conciliadora y o Mediadora serán:

I. Contar con la especialidad, y o acreditación en Mediación y o Conciliación, o especialidades a fines.

Artículo 52.- La Unidad de Atención es la encargada de brindar la primera atención a la persona afectada. De entre las personas integrantes de esta unidad de Atención, la persona titular de la Rectoría, nombrará a su Titular. Estará integrada por:

I. Un Área de prevención, gestión y análisis de riesgos especializada en atención de casos de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y hostigamiento sexual, con perspectiva de género.

II. Un Área de atención psicológica especializada en casos de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y hostigamiento sexual, con perspectiva de género.

III. Un Área jurídica especializada en atención, seguimiento e Investigación de casos de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y hostigamiento sexual, con perspectiva de género, dentro de las instalaciones de la UPC.

Artículo 53.- La Unidad de Atención estará adscrita a la Universidad y aplicará el procedimiento descrito en este Protocolo con total independencia.

Artículo 54.- La persona Titular de la Rectoría nombrará a las personas que integren las áreas de especialización de acuerdo con sus atribuciones.; así mismo la jerarquía del Titular de la Unidad deberá ser al menos subdirección, y los jefes de la áreas al menos Jefes de Departamento.

Artículo 55.- El Área de prevención, gestión y análisis de riesgos será la encargada de la primera dirección y supervisión de las actividades de la Unidad de Atención de manera cotidiana.

Artículo 56.- Serán requisitos para formar parte del Área jurídica de la Unidad de Atención:

I. Licenciatura en Derecho.



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


II. Experiencia comprobable en litigio de casos de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y/u hostigamiento sexual.

III. Experiencia comprobable en atención a víctimas.

IV. Habilidades en investigación de faltas y delitos; con experiencia curricular o capacitación específica.

V. Tener formación en perspectiva de género.

VI. Experiencia en capacitación y/o docencia en atención a casos de violencia contra las mujeres, acoso y/u hostigamiento sexual.

Artículo 57.- Serán requisitos para formar parte del Área de atención psicológica de la Unidad de Atención:

I. Licenciatura en Psicología o a fines.

II. Experiencia en atención y/o contención en casos de violencia contra las mujeres.

III. Experiencia en atención a víctimas.

IV. Tener formación comprobable en perspectiva de género.

V. Experiencia en capacitación y/o docencia en atención a casos de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y/u hostigamiento sexual.

Artículo 58.- Serán requisitos para formar parte del Área de prevención, gestión y análisis de riesgos de la Unidad de Atención:

I. Licenciatura en Administración, en Trabajo Social, en Sociología, en Antropología, en Derecho, en Ciencias Sociales o áreas afines.

II. Experiencia en atención de casos de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y/u hostigamiento sexual:

III. Formación y experiencia en análisis de riesgos y resolución de conflictos.

IV. Experiencia en capacitación y/o docencia en evaluación de riesgos y/o atención de casos de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y/u hostigamiento sexual.

V. Contar con experiencia en asuntos vinculados a perspectiva de género.



15 Junio 2025

**EDUCACIÓN**
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

Artículo 59.- Las personas que conformen las áreas jurídicas, de atención psicológica y de prevención, gestión y análisis de riesgos de la Unidad de Atención durarán en su cargo cuatro años. En caso de que la persona titular de la Rectoría renueve su periodo, podrá nombrarlas por cuatro años más.

Artículo 60.- Es facultad de la persona titular de la UPC, destituir a las personas de las áreas jurídica, de atención psicológica y prevención y gestión y análisis de riesgos.

Artículo 61.- La Unidad de Atención convocará a la comunidad universitaria -estudiantes, personal académico y administrativo, técnico y manual- para integrarse a la Unidad de Atención como auxiliares o para formar parte de la Red de Orientadoras y o Facilitadoras.

Artículo 62.- Quienes deseen formar parte de la Unidad de Atención, deberán reunir por lo menos los siguientes requisitos:

- I. Tener adscripción a la Universidad.
- II. No haber sido sancionado o sancionada por ninguna de las conductas materia de este Protocolo.
- III. Tener interés en comprender y formarse de manera continua en el deber de no discriminar, en perspectiva de género y en atención a casos de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y/u hostigamiento sexual.
- IV. De preferencia, tener formación en psicología y/o leyes; y/o tener experiencia, conocimientos y/o formación en materia de derechos humanos, perspectiva de género y/o atención de casos de violencia contra las mujeres.
- V. Tener disposición para el trabajo en equipo.
- VI. Tener disposición para atender casos en la UPC o sedes que no sean los propios cuando así se requiera.

Artículo 63.- La Unidad de Atención, en conjunto con la persona titular de la Rectoría, revisarán que las personas integrantes de la comunidad universitaria que se propongan para formar parte de la Unidad de Atención cumplan con los requisitos y, en su caso, las designarán. Deberán garantizar que en la Unidad de Atención haya más mujeres que hombres o, de no ser posible, que al menos haya paridad de género.

Artículo 64.- Las personas integrantes de la Unidad de Atención durarán en su cargo cuatro años y, si así lo desean, podrán solicitar a la Junta Directiva a través de la Rectoría, mantenerse cuatro años más en funciones. Después de cuatro años de haber dejado de formar parte de la Unidad de Atención,



15 Junio 2025

EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

las integrantes de la comunidad universitaria que quieran volver a ejercer esas funciones podrán proponerse de nuevo.

Artículo 65.- Las o los estudiantes que formen parte de la Unidad de Atención, podrán liberar con ello su servicio social. En ese caso, la Unidad de Atención hará las gestiones pertinentes.

Artículo 66.- A las trabajadoras o trabajadores que formen parte de la Unidad de Atención se les tomará en cuenta el tiempo destinado a dicha encomienda como parte de sus funciones laborales. Para ello, las personas del sector académico tendrán una carga de docencia no mayor a seis horas semanales; a las personas del sector administrativo, se les dará en su área de trabajo una carga de 20 horas a la semana; el resto del tiempo lo destinarán a las labores propias de la Unidad de Atención.

Artículo 67.- El Área jurídica de la Unidad de Atención acompañará a las o los integrantes de la comunidad universitaria que decidan libremente acudir a instancias externas para denunciar. El procedimiento en las instancias externas será independiente del que se siga por parte de la Universidad -de carácter administrativo-, para salvaguardar los derechos de la comunidad universitaria.

Artículo 68.- Las actividades de las personas que conformen el Área jurídica de la Unidad de Atención estarán estrictamente circunscritas a orientar y brindar acompañamiento sin que esto signifique, en ninguna circunstancia, que tenga la representación legal de la persona atendida. En su caso, deberá canalizar a las personas hacia los organismos o instituciones pertinentes con los que la UPC tenga convenio.

Artículo 69.- El Área de atención psicológica de la Unidad de Atención estará a cargo de dar primera contención a las y los integrantes de la comunidad universitaria que hayan sufrido las conductas descritas en este Protocolo. En casos urgentes o de emergencia, podrán trasladarse al plantel o sede donde haya ocurrido el caso. Para ello, la Universidad proveerá el transporte o los recursos materiales necesarios.

Artículo 70.- Las actividades de las personas que conformen el Área de atención psicológica estarán estrictamente circunscritas a dar la primera atención y/o intervención en crisis sin que esto signifique, en ninguna circunstancia, iniciar un proceso psicoterapéutico. En su caso, deberán canalizar a las personas hacia los organismos o instituciones pertinentes con los que la UPC tenga convenio.

Artículo 71.- La Unidad de Investigación es la instancia encargada de investigar y se conforma por especialistas en casos de violencia y en perspectiva de género.

Artículo 72.- El Consejo de Justicia es la instancia que recibe el dictamen elaborado por la Unidad de Investigación, y es quien decide si hay elementos para sancionar o no y, en su caso, la sanción o las sanciones en el marco de la normatividad relativa vigente. En el caso de las y los estudiantes, es



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


la única instancia encargada de emitir una resolución. En el caso de las y los trabajadores/as, cuando la Unidad de Atención o el Consejo de Justicia consideren que la sanción a la falta podría ser el despido o la suspensión, remitirán el caso a la Oficina del Abogado de General para que ésta abra la junta aclaratoria según lo establecido en el Contrato Individual de Trabajo.

Artículo 73.- La Oficina del Abogado General recibirá los casos de trabajadores/as que la Unidad de Atención o le envíe. En su procedimiento, deberá tomar en cuenta los dictámenes elaborados por la Unidad de Investigación y abrir la junta aclaratoria según lo establecido en el Contrato individual de Trabajo.

Artículo 74.- En todos los casos atendidos bajo los procedimientos marcados en este Protocolo, quedará prohibido encarar o reunir en un mismo espacio a la/s persona/s que presenten la queja y a la/s persona/s señalada/s como agresora/s. En dichos casos no se podrán llevar a cabo procesos de mediación ni de conciliación. Lo anterior incluye los casos en que, como parte del procedimiento de atención, se abra la junta aclaratoria. En esos casos se garantizará que las partes involucradas participen activamente; pero se respetará lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 684 E, fracción XII, de no encarar o reunir a las partes, así como lo establecido en el artículo 685 Ter, fracción I de la misma Ley Federal del Trabajo, de no llevar a cabo ningún proceso conciliatorio.

Artículo 75.- Las personas integrantes de la comunidad universitaria pueden apelar la resolución de la Unidad de Atención y/o del Consejo de Justicia ante la Oficina del Abogado general. Esta es la última instancia interna a la que la comunidad universitaria puede acudir. Cuando la sanción se establezca por la Oficina del Abogado General, a través de la junta aclaratoria, la instancia de apelación de las y los trabajadores/as es la que marque la Ley Federal del Trabajo.

Capítulo III Obligaciones en el procedimiento

Artículo 76- Para la actuación en caso de presentación de quejas, son obligaciones en el procedimiento:

I. Obligación de respeto. - Brindar a toda persona involucrada en el procedimiento un trato digno y libre de toda discriminación.

II. Obligación de guardar confidencialidad. - Las autoridades universitarias y personas involucradas en el proceso de atención y de investigación sólo podrán revelar información a las personas legal y legítimamente involucradas en el caso, en términos de normatividad de transparencia vigente. Cualquier revelación innecesaria puede ser motivo de responsabilidad.

III. Obligación de no realizar represalias o actos de hostigamiento. - Ninguna de las partes involucradas en el proceso de atención e investigación serán objeto de intimidación, persecución,



15 Junio 2025



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



discriminación o represalias. En caso de que esto sucediera, deberá integrarse a la investigación en curso como un hecho más. En caso de no haber investigación se iniciará una con el objeto de determinar los daños y las sanciones que correspondan. Estos mismos derechos y diligencias deberán iniciarse si las represalias o actos de hostigamiento se realizan en contra de quien representa, acompaña o es testigo en el caso.

IV. Obligación de colaborar. - Toda persona integrante de la comunidad universitaria, toda área administrativa o académica y toda autoridad deberá aportar información, datos o colaborar en el procedimiento de investigación cuando sea necesario.

V. Obligación de escucha. - Obliga a la Unidad de Atención a escuchar a quienes han sufrido alguna violencia, sus necesidades y sus peticiones, a dialogar con ella/s y acordar las acciones para atenderla/s, así como las posibles medidas para la reparación del daño. En ningún caso se deberá presionar, inducir, coaccionar y/o imponer un procedimiento.

VI. Obligación de no revictimizar. - Obliga a todas las autoridades a no desestimar el relato de la persona que presente una queja, a no someterla a interrogatorios innecesarios, a no establecer en su perjuicio cargas probatorias desproporcionadas o ajenas a la naturaleza de los hechos, o confrontándole con la persona señalada como agresora.

Artículo 77.- Cuando se acredite la falsedad de las declaraciones, tanto en la presentación de la queja o por personas participantes del proceso de investigación, se investigará como una falta al Catálogo de normas de convivencia y se sancionará atendiendo a la gravedad del asunto. Además, se podrán iniciar las acciones legales a que haya lugar más allá de la Universidad.

Capítulo IV Derechos de las víctimas

Artículo 78.- Es derecho de las víctimas decidir la vía o materia jurídica por la cual denunciar los hechos que han afectado sus derechos y libertades, por lo que no se le puede imponer o limitar las vías por las cuales denunciar, de manera previa o paralela a la investigación universitaria.

Las instancias universitarias de atención y/o las autoridades a lo largo del proceso deberán informarle a la persona que el procedimiento que se realice en la Universidad no restringe su derecho a presentar denuncias o querellas ante otras instancias públicas; tampoco suspende los plazos de prescripción que en esas otras opciones se tengan.

Las víctimas tienen derecho a ser informadas de forma clara, precisa, puntual, veraz, sin prejuicios o juicios de valor, respecto de las alternativas internas y externas para la atención oportuna de su caso. Una vez informada, a solicitud de la persona que presenta la queja, se le brindará la orientación y acompañamiento para interponer las acciones legales a las que haya lugar.



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


Artículo 79.- Son derechos de las víctimas:

- I. La protección de sus datos personales y de identidad desde el momento en que presenta la queja.
- II. Participar e intervenir en todas las partes del procedimiento a través de sí o de quien las represente.
- III. Estar acompañadas de otra persona de su elección durante las distintas etapas y procedimientos que se definen en este Protocolo, si así lo desean. Podrán consultar y analizar con su acompañante las decisiones a tomar.
- IV. Recibir atención integral a los daños que sufra como consecuencia de los hechos por los cuales presentan la queja, así como a ser canalizadas a los servicios más adecuados a su situación.
- V. Solicitar medidas de protección y ser protegida ante actos de intimidación, represalia u hostigamiento para sí y para sus personas cercanas, durante y después de los procedimientos.
- VI. La reparación del daño integral y transformadora.

Capítulo V **Derechos y obligaciones del personal que opera el Protocolo**

Artículo 80.- El personal que opere el Protocolo requiere de conocimiento y prácticas especializadas, con el objetivo de no reproducir la discriminación ni la violencia institucional contra las mujeres, y para trabajar adecuadamente con las personas que sufren algún tipo de violación a derechos que señala este Protocolo. Como elementos mínimos del perfil que se requiere se señalan los siguientes:

- I. Conocimientos sobre el deber de no discriminar y la obligación de operar desde la perspectiva de género.
- II. Conocimientos sobre los contenidos esenciales del derecho a la educación, sus objetivos y fines, de manera que pueda adecuar los estándares del deber de no discriminar a las particularidades del derecho a la educación y la docencia.
- III. Conocimientos sobre los diversos tipos de violencia contra las mujeres y de la violencia sexual, particularmente sobre el hostigamiento y el acoso sexual.
- IV. Conocimiento sobre las dinámicas organizacionales en el ámbito universitario, en específico de la Universidad Politécnica del Centro.
- V. Experiencia en el trabajo de derechos humanos con perspectiva de género, de manera que sepa cuestionar la neutralidad del derecho, operar las acciones afirmativas e identificar los privilegios con el fin de no reproducirlos.



15 Junio 2025

**EDUCACIÓN**
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

VI. Las demás características que la normatividad vigente y la evaluación de la operación del Protocolo identifique como básicas para el desarrollo del trabajo en discriminación, violencia contra las mujeres y violencia sexual.

Artículo 81.- Por la especialización que requiere el trabajo de operación de este Protocolo, son derechos de toda persona que lo opere, de manera no limitativa, los siguientes:

I. Capacitación y formación permanente y especializada en los contenidos de este Protocolo dentro de los horarios de trabajo.

II. Supervisión y contención especializada y oportuna en los contenidos de este Protocolo, pues se reconoce que es un trabajo de alto impacto que tiende a afectar física y mentalmente a la persona. Esta supervisión y contención busca garantizar también la calidad del trabajo necesario para afrontar la discriminación y la violencia que la tienen como causa y consecuencia.

III. Límite máximo de casos atendidos por persona para garantizar la calidad en la atención, lo que implicará promover y garantizar contar con los suficientes recursos humanos con el perfil adecuado, en caso de que se rebase el límite establecido por persona operadora, mismo que será establecido por la Unidad de Atención.

IV. Medidas de protección en casos de riesgo, mismas que serán definidas por la persona titular de la Rectoría, y operadas por la instancia competente.

V. Los demás que surjan como producto de la evaluación anual de la operación del presente Protocolo.

Artículo 82.- Por la centralidad de las problemáticas que atiende este Protocolo para garantizar el patrimonio de la Universidad, son obligaciones del personal y de las personas que lo operan, de manera no limitativa, las siguientes:

I. Asistir a la capacitación y formación constante que la Universidad les brinde para consolidar su profesionalización y especialización.

II. Acudir a las sesiones y procesos de supervisión y contención que la Universidad les brinde para garantizar la calidad de su trabajo.

III. Asumir y actuar conforme a las medidas de protección que se definan en su favor, en aquellos casos o circunstancias que se acuerden.

IV. Operar de acuerdo con lo establecido en el presente Protocolo.



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


V. Realizar los trámites necesarios para sustentar cualquiera de los procedimientos a su cargo, de acuerdo con los más altos estándares de derechos humanos con perspectiva de género.

VI. Las demás que surjan como producto de la evaluación anual de la operación del presente Protocolo.

En casos en que quienes operan el Protocolo incumplan con las obligaciones aquí establecidas, dependiendo de la gravedad de los hechos, se dará una primera posibilidad de supervisión por parte de la persona titular de la Rectoría, con la asistencia del Abogado General, para confirmar la comprensión cabal de sus obligaciones. En caso de reincidencia, se investigará por parte de un Comité de Investigación externo, compuesto según lo establecido en el Artículo 120 del presente Protocolo, gestionado y conformado por el Consejo de Justicia, y se enviará a la Oficina del Abogado General para que se sancione según la gravedad del caso.

Capítulo VI Orientación

Artículo 83.- La Unidad de Atención deberá conformar la Red de Orientadoras, con acciones que incluyan la convocatoria, el registro de sus integrantes, la garantía para el acceso a sus derechos y el seguimiento para el cumplimiento de sus obligaciones y perfil.

Artículo 84.- Las orientadoras promoverán los derechos humanos con perspectiva de género en su plantel o sede, y estarán capacitadas para brindar una primera orientación sobre las acciones y procedimientos que establece este Protocolo.

Artículo 85.- La Red de Orientadoras y o Facilitadoras estará integrada de manera voluntaria por estudiantes, personal académico y personal administrativo, técnico y manual que reúnan por lo menos los siguientes requisitos:

I. No haber recibido sanciones por ninguna de las conductas materia de este Protocolo.

II. Tener interés en comprender y formarse en el deber de no discriminar y en perspectiva de género.

Quienes integren la Red de Orientadoras y o Facilitadoras se considerarán personal que opera el Protocolo, en los términos del presente capítulo, para los efectos del capítulo sobre sus derechos y obligaciones.

Artículo 86.- La Red de Orientadoras y o Facilitadoras será coordinada por la persona titular de la Unidad de Atención.

Artículo 87.- La orientación tendrá por objeto:



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


- I. Orientar a las personas sobre las conductas que se consideran como discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento o acoso sexual.
- II. Explicar a las personas los procedimientos previstos en el presente Protocolo y sus alcances, tanto en las sanciones como en la reparación del daño.
- III. En esta etapa no se pueden llevar a cabo acciones propias de la investigación. En caso de que se detecten delitos que se persiguen de oficio, se deberá informar a quien solicita la orientación, así como a la Unidad de Atención.
- IV. Registrar las orientaciones que se realicen, así como los actos de promoción y enviar la información a la Unidad de Atención para el reporte anual.

Artículo 88.- Son criterios para las acciones de primera orientación:

- I. Escuchar con actitud abierta, objetiva y tolerante la problemática planteada por la persona afectada, hasta la profundidad de datos que la persona quiera brindar y siempre con absoluto respeto a los derechos humanos.
- II. Identificar los posibles riesgos en que se encuentra la persona afectada y, de ser necesario, comunicarse con la Unidad de Atención.
- III. Valorar inicialmente las alternativas de atención y exponerlas a la persona que solicita la orientación.
- IV. En todo momento deberá observarse que sea la persona solicitante quien tome sus decisiones de manera libre e informada. La garantizará que, dentro de la capacitación que reciban las orientadoras como parte de sus derechos como personal que opera el Protocolo, se incluyan los criterios descritos en este artículo.

Artículo 89.- Podrá solicitar la orientación:

- I. Toda persona integrante de la comunidad universitaria que considere haber sido víctima de un acto de discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento y acoso sexual.
- II. Terceras personas que tengan conocimiento de actos definidos en este Protocolo.
- III. Toda persona que considere estar cometiendo o haber cometido conductas contrarias a este Protocolo contra una persona integrante de la comunidad universitaria.

Artículo 90.- El contacto para la orientación podrá ser:



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


- I. Presencial
- II. Vía telefónica
- III. Vía correo electrónico

Los datos de contacto de las orientadoras, previo consentimiento, estarán accesibles en los medios que se determinen para ello.

Artículo 91.- De cada orientación o atención se registrarán sólo datos generales que permitan el registro estadístico y de problemáticas relativas a este Protocolo. Para ello se solicitarán los siguientes datos:

- I. Edad
- II. Sexo, orientación sexual y expresión e identidad de género
- III. Etnia, identidad cultural
- IV. Idioma
- V. Nacionalidad
- VI. Sector
- VII. División
- VIII. Licenciatura o carrera
- IX. Calidad desde la que solicita la orientación: víctima, tercera persona o probable generador
- X. Referencia general de la materia por la que se pide atención: discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento o acoso sexual

Artículo 92.- Dentro de los siguientes 30 días de realizadas las acciones de orientación, las orientadoras enviarán los registros de las acciones a la Unidad de Atención.

Capítulo VII Presentación de quejas

Artículo 93.- Las quejas podrán ser recibidas directamente por la Unidad de Atención o podrán ser turnadas a ésta por la persona conciliadora y/o mediadora, por las divisiones de Carrera o, por las comisiones que existan, por la Oficina del Abogado General o por cualquier instancia a la que acuda la persona que presenta la queja. A partir de este momento, se activa el principio de confidencialidad y deberá mantenerse durante todo el proceso y el seguimiento del caso.

En los casos de las personas estudiantes que formen parte del Programa de Educación Superior para Centros de Reinserción Social, la comunicación entre la persona que presenta la queja y la Unidad de Atención se llevará a cabo a través del propio PESKER, procurando la comunicación inmediata y oportuna. También podrá presentar la queja a través de una persona de su confianza ante la Unidad de Atención.



15 Junio 2025

**EDUCACIÓN**
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

Artículo 94.- La formalidad de la queja se reconocerá a través del formato que para tal efecto la Unidad de Atención elaborará. Las comisiones existentes deberán conocer dicho formato y ayudar, en caso de que la persona afectada lo solicite, al llenado del mismo, siempre atendiendo al principio de confidencialidad.

Artículo 95.- Siempre se acusará de recibida la queja, a quien la presenta, y se le informará del derecho a no sufrir represalias por haberla presentado, así como sobre la obligación de confidencialidad, firmando la carta compromiso para ello.

Artículo 96.- Toda queja o registro de queja deberá contener al menos la siguiente información:

- I. Nombre completo de la persona que presenta la queja, y la declaración de si desea resguardo de sus datos personales.
- II. Nombre completo de quien ha sufrido alguna de las conductas descritas en el presente Protocolo, y la declaración de si desea el resguardo de su identidad y/o de sus datos personales.
- III. Nombre completo de la persona presunta responsable.
- IV. Tipo de vinculación con la Universidad de la persona que presenta la queja y de la persona que ha sufrido alguna violencia materia de este Protocolo.
- V. Tipo de vinculación con la Universidad de la persona presunta responsable.
- VI. Matrícula o número de empleado/a o número de identificación oficial de la persona que presenta la queja.
- VII. Edad.
- VIII. Sexo e identidad de género.
- IX. Teléfono de contacto, mensajería electrónica como Whatsapp y/o correo electrónico de la persona que presenta la queja para realizar el seguimiento y mantener la comunicación.
- X. Breve descripción del hecho, lugar y fecha en el que acontecieron los hechos motivo de la queja.
- XI. Si se registran personas que podrían rendir testimonio, proporcionar sus nombres completos; si se cuenta con pruebas diversas, como documentos, fotografías, grabaciones de audios o videos, relacionados con los hechos motivo de la queja, presentar copias de estas.
- XII. Si se identifica la necesidad de establecer medidas de protección, así como aspectos relativos al daño y su reparación.



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


XIII. Firma de la persona que presenta la queja. La autoridad receptora de la queja brindará el apoyo y el auxilio necesario para que se obtenga el registro de la queja, con la información señalada como mínima en este capítulo. En ningún momento se obstaculizará la presentación de la queja ni se generarán cuestionamientos que responsabilicen a la víctima o minimicen los hechos que se presentan en la queja.

Artículo 97.- Cuando se recabe información directa de quien presenta la queja se tomarán en cuenta los siguientes criterios:

- I. El lugar deberá ser lo más propicio para realizar la entrevista: que no haya interrupciones o que éstas sean las mínimas; que la atmósfera sea neutral, de manera que se estimule la escucha.
- II. Informar sobre el principio de confidencialidad y de protección ante posibles represalias.

III. Enfatizar que la Universidad condena las conductas referidas en este Protocolo y que actúa para su prevención y erradicación.

IV. Reconocer expresamente que presentar una queja por los actos materia de este Protocolo no es tarea fácil, y que se reconoce el aporte de la persona que presenta la queja en la construcción de una cultura de igualdad y no discriminación.

V. Atender con respeto, con empatía y escucha activa. En caso de que las condiciones personales de quien presenta la queja no le permitan expresarse fluidamente, podrá llamarse a la psicóloga de la Unidad de Atención o grabar la entrevista, previo consentimiento escrito de la persona entrevistada, para facilitar el registro.

VI. Evitar en todo momento expresiones estereotipadas o prejuicios discriminatorios que tiendan a responsabilizar a la persona de su sufrimiento, que expresen descrédito de su dicho o cuestionen elementos como el tiempo transcurrido para presentar la queja.

Artículo 98.- Cuando se trate de una situación urgente o cuando las orientadoras y/o las autoridades de la Universidad consideren que así se requiere, deberán contactar de inmediato a la Unidad de Atención para que se resuelva la forma más eficaz y expedita para atender. Para ello, la Unidad de Atención podrá solicitar el apoyo de las áreas jurídica, psicológica y/o de prevención, gestión y análisis de riesgos. Si así lo decide la persona afectada, se le dará acompañamiento para levantar el acta correspondiente.

Artículo 99.- En caso de que la persona afectada no se encuentre en condiciones para levantar el acta o no desee hacerlo en ese momento, tiene la opción de elaborarla con asesoría de la Unidad de Atención o de forma privada, y entregarla después.



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


Capítulo VIII

Primera atención y medidas de protección

Artículo 100.- La Unidad de Atención dará acompañamiento durante el proceso a la o las personas afectadas y, de ser necesario, pedirá el apoyo de la persona Mediadora y o Conciliadora. También se podrá solicitar asesoría externa.

Artículo 101.- Las medidas de protección son todas aquellas medidas que se puedan tomar en beneficio de las personas víctimas de violencia o en riesgo de serlo con el fin de “salvaguardar su integridad física y psíquica, así como su patrimonio, tomando en cuenta las condiciones de vulnerabilidad en las que se encuentren”. Las medidas de protección que se implementen en favor de la persona que presenta la queja no se considerarán sanciones y no afectarán los derechos laborales de la persona a quien se le impongan.

Artículo 102.- La persona Titular de la Rectoría podrá instruir a las instancias pertinentes a que se tomen medidas urgentes de protección a favor de la persona que se encuentre en una situación de vulnerabilidad que ponga en riesgo su integridad física o psicológica. La implementación de éstas no es, en ningún caso, un juicio *a priori* de la situación, ni constituye una valoración a favor de una u otra persona, sino que se trata de implementar medidas de protección, prevención y contención, como lo señala la Ley Estatal de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Artículo 103.- Para determinar las medidas de protección se evaluarán los siguientes elementos:

- I. Riesgo y condiciones de seguridad de la persona que presenta la queja
- II. La situación de vulnerabilidad de la persona que presenta la queja
- III. El contexto universitario o social en el que se presentaron los hechos motivo de la queja
- IV. La relación de jerarquía y la potencial afectación a los derechos y libertades de la persona que presenta la queja
- V. La frecuencia con que ocurrieron los hechos, los espacios en que ocurrieron y el riesgo de interacción entre las personas involucradas
- VI. La naturaleza de la violencia en relación con:
 - a. La gravedad del incidente respecto a la persona afectada.
 - b. La duración de los incidentes.
 - c. Los antecedentes de los hechos.



15 Junio 2025

**EDUCACIÓN**
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

Artículo 104.- Las medidas de protección que se definan se operarán de manera inmediata y desde el máximo de los recursos y capacidades institucionales. Son posibles medidas de protección, no limitativas, las siguientes:

I. La reubicación de la persona contra quien se levantó la queja en un lugar distinto de trabajo y actividad, siempre y cuando no se ponga en riesgo a la comunidad del lugar donde se pretenda realizar dicha reubicación.

II. El cambio de turno, grupo o plantel cuando sea pertinente y conforme a la situación laboral y administrativa, siempre y cuando no se ponga en riesgo a la comunidad del turno, grupo o plantel donde se pretenda realizar dicho cambio.

III. La garantía del goce de sus derechos universitarios de quien presenta la queja y/o de la persona afectada.

IV. La identificación y resguardo de los documentos y objetos de importancia y valor para la garantía y protección de los derechos de quien presenta la queja o de la persona afectada.

V. El apoyo académico y/o laboral para que la persona no vea afectado el desarrollo de sus actividades.

VI. El otorgamiento de los datos de contacto efectivos dentro de la Universidad para dar aviso de situaciones de riesgo o violencia, tales como guardias de seguridad, personal jurídico que dé fe de los hechos, entre otros.

VII. La atención al riesgo brindando acompañamiento directo ante las instancias públicas competentes para que, en su ámbito de competencia, se proceda a la emisión de medidas de protección en el marco normativo de la materia, con independencia de los procedimientos internos que se inicien en la Universidad.

Las medidas de protección podrán hacerse extensivas a favor de otras personas relacionadas con los hechos, acerca de las cuales también se determine que están en riesgo.

Artículo 105.- Las medidas de protección deberán estar enmarcadas en el plan de atención construido y aceptado por la persona afectada.

Artículo 106.- Las medidas de protección durarán en tanto se realice la investigación. La resolución deberá determinar si se extienden o se extinguen.

Artículo 107.- En la atención se deberá, en un primer momento:

I. Presentar a la o las integrantes de la Unidad de Atención que estén a cargo del caso.



15 Junio 2025

**EDUCACIÓN**
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

II. Brindar a la persona afectada información suficiente y clara sobre los procedimientos posibles en el marco del presente Protocolo, así como sus alcances.

III. Preguntar a la persona afectada qué es lo que espera después de haber presentado la queja. De ninguna manera se debe presionar o forzar a la persona afectada para que siga algún procedimiento. Se deben poner en el centro de esta construcción la palabra, las necesidades, los deseos y las decisiones de la persona afectada.

IV. Informar a la persona afectada cuáles son las opciones de procuración de justicia a las que puede recurrir para denunciar.

Artículo 108.- Se ofrecerá desde la Universidad a la persona afectada lo siguiente:

I. De acuerdo con su necesidad prioritaria, un proceso gratuito de acompañamiento en crisis: psicológico, médico y/o legal.

II. Para cumplir lo estipulado en el artículo anterior, se derivará a la persona afectada a una de las asociaciones o instituciones que brindan atención en casos de violencia de género, con quienes la Universidad haya firmado convenio. Dentro de cada convenio se deberá haber establecido que la asociación o institución brindará apoyo psicoterapéutico y asesoría legal en caso de ser necesario, y que estará obligada a rendir un informe de seguimiento, mismo que deberá integrarse al expediente del caso, el cual será confidencial.

III. En caso de requerirse atención médica de urgencia derivado de lesiones que pongan en riesgo la vida o integridad de la persona víctima, incluyendo la salud mental, se deberá ofrecer de manera inmediata la atención de primeros auxilios con el personal médico de la Universidad y se hará el registro de dicha atención acorde a los registros forenses pertinentes de atención inicial.

IV. En caso de que dicha violencia ocurra al exterior, en un contexto fuera de la vida universitaria, y la víctima se presente ante la persona responsable de los servicios médicos, ésta procederá conforme a los protocolos de salud pública para derivar a las instancias correspondientes.

V. Identificar y fortalecer sus redes de apoyo dentro y fuera de la Universidad, incluyendo personal académico o autoridades, con el fin de garantizar presencia y acompañamiento físico cercano a su persona, siempre respetando la confidencialidad del proceso.

VI. Fortalecer la capacidad de la persona afectada de analizar el conflicto y afrontarlo de manera no violenta.

VII. Consolidar condiciones de prevención de la conducta motivo de la queja como parte del contexto de cada caso.



15 Junio 2025

**EDUCACIÓN**
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

Artículo 109.- Se pedirá a la persona afectada que narre los hechos por escrito en el orden en que ocurrieron y, en la medida de lo posible, aporte evidencias tales como videos, fotos, audio, escritos, etc. Si la agresión fue por redes sociales, se solicitarán las capturas de pantalla correspondientes y se recomendará que, con posterioridad, se bloquee a la persona presunta responsable.

Artículo 110.- En toda reunión que se lleve a cabo como parte del proceso, se levantará un acta para documentar, dejar precedente de lo sucedido y dar seguimiento al caso. El acta deberá ser firmada por quienes estén presentes en las reuniones.

Capítulo IX Procedimiento de investigación

Artículo 111.- La investigación tiene como objetivo priorizar la reflexión acerca de las conductas que atiende el presente Protocolo, el o los contextos que las posibilitan o promueven, así como las estructuras sociales que las generan.

Artículo 112.- La Unidad de Atención tendrá como máximo cinco días hábiles para notificar a la persona presunta responsable acerca de la queja, y deberá llevar a cabo una reunión con ella. En dicha reunión, las personas integrantes de la Unidad de Atención deberán presentarse y darle a conocer a la persona la obligación de confidencialidad y no represalias. Para ello, la persona presunta responsable firmará una carta compromiso junto a la notificación. Asimismo, la Unidad de Atención, en caso de que se dicten medidas de protección, será la encargada de informar a la persona probable responsable sólo de aquellas que le competen, en pro de la seguridad de la persona beneficiaria de dichas medidas.

Artículo 113.- Se le deberá brindar a la persona presunta responsable información suficiente y clara sobre el objetivo de la reunión, el procedimiento establecido en el presente Protocolo y los alcances de este.

Artículo 114.- La persona presunta responsable deberá dar contestación a los hechos dentro del término de cinco días hábiles contados a partir de la notificación. Deberá ser por escrito, ante las personas integrantes de la Unidad de Atención que lleven el caso, y contener la siguiente información:

- I. Nombre completo.
- II. Contestación de acuerdo a los hechos motivo de la queja.
- III. Los medios de prueba con los que sustenta su contestación.
- IV. Si existe reconocimiento parcial o total de los hechos motivo de la queja y, en su caso, las formas que ofrece para reparar el daño.
- V. Firma.



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


Artículo 115.- Si la persona presunta responsable acepta que realizó los actos, el Consejo de Justicia o la Oficina del Abogado General, según sea el caso, lo tomarán en cuenta al determinar la sanción y/o la persona afectada podrá considerarlo como una de las acciones de reparación del daño.

Artículo 116.- Si la persona presunta responsable no acude a las reuniones convocadas por la Unidad de Atención sin causa justificada, se levantará un acta de hechos y se le citará en una segunda ocasión, de manera personal. Si tampoco se presenta, se levantará una segunda acta de hechos y se tendrán por ciertos los hechos que se le atribuyen.

Artículo 117.- Las personas integrantes de la Unidad de Atención encargadas del caso deberán estar en comunicación constante con la persona afectada, a fin de conocer su estado emocional e informarle de las acciones realizadas.

Artículo 118.- La Unidad de Atención remitirá el caso a la Unidad, área o departamento de Investigación.

Artículo 119.- El área o departamento de Investigación deberá contar con personas con perfil y experiencia en derechos humanos y con perspectiva de género para hacerse cargo de los casos materia de este Protocolo; se incluirán profesionales con conocimientos en psicología, derecho, trabajo e investigación social, entre otras disciplinas.

Artículo 120.- Para ser integrante del área o Departamento de Investigación para atender casos materia de este Protocolo se requiere, por lo menos:

- I. No haber sido sancionado por ninguna de las conductas materia de este Protocolo.
- II. Ser especialista en el deber de no discriminar y en perspectiva de género.
- III. Contar con una experiencia mínima de cinco años en el deber de no discriminar y en perspectiva de género.
- IV. Contar con experiencia en investigación y trabajo en equipo.
- V. Acreditar acompañamiento o litigio en casos de discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento y/o acoso sexual.

Artículo 121.- Cuando se trate de posibles delitos que se persigan de oficio, la Unidad de Atención deberá informar de manera inmediata a las autoridades correspondientes para su debida investigación en el ámbito penal, sin que ello signifique que se detenga la investigación al interior de la Universidad.

Artículo 122.- Cuando en la queja presentada estén involucrados hechos de posibles delitos que se persigan de oficio o en casos en que la Unidad de Atención considere de tal gravedad que lo amerite,



15 Junio 2025



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



ésta conformará para cada uno de esos casos un Comité de Investigación externo para realizar la investigación conforme a este Protocolo.

Dicho Comité estará compuesto por tres personas especialistas, con perfil y experiencia en derechos humanos y con perspectiva de género. Entre las personas especialistas que integrarán el Comité de Investigación, se incluirán profesionales con conocimientos en psicología, derecho, trabajo e investigación sociales, entre otras disciplinas.

Artículo 123.- Para ser integrante del Comité de Investigación externo es indispensable:

- I. No formar parte de la comunidad universitaria.
- II. No haber sido sancionado por ninguna de las conductas materia de este Protocolo.
- III. Ser especialista en el deber de no discriminar y en perspectiva de género.
- IV. Contar con una experiencia mínima de cinco años en el deber de no discriminar y en perspectiva de género.
- V. Contar con experiencia en investigación y trabajo en equipo.
- VI. Acreditar acompañamiento o litigio en casos de discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento o acoso sexual, según sea el caso.

Artículo 124.- La Oficina del Abogado General y la Unidad de Atención integrarán un directorio de personas con quienes la Oficina del Abogado General y la Unidad de Atención establecerán un primer acuerdo general sobre las condiciones básicas a cumplir en caso de que se integren en un Unidad de Investigación. De manera mínima se deberá acordar sobre:

- I. Los tiempos para integrarse a un Comité de Investigación, una vez que se haya notificado el inicio del procedimiento correspondiente.
- II. Las formas y tiempos generales de participación.
- III. Las necesidades generales para su participación.
- IV. Los principios y etapas generales de investigación, así como el carácter confidencial del procedimiento.

Artículo 125.- La Unidad de Atención valorará los *curricula vitarum* de quienes formen parte del directorio y los elegirá según las características del caso.



15 Junio 2025

**EDUCACIÓN**
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

Artículo 126.- El Área o Departamento de Investigación no prejuzga sobre la veracidad de los hechos motivo de la queja, sino que busca esclarecerlos, y en su caso, confirmarlos. A partir de esta investigación, la Unidad de Atención estará en condiciones de enviar el expediente para su resolución al Consejo de Justicia o, en caso de que la sanción, dada la falta, pueda derivar en separación temporal o definitiva de la Universidad del personal académico o administrativo, técnico y manual, a la Oficina del Abogado General, para que establezcan las sanciones en caso de que la investigación haya dado como resultado que, en efecto, se realizó alguna conducta descrita en el presente Protocolo.

Artículo 127.- El área o Departamento de Investigación tiene la atribución de investigar y, con los elementos a su alcance, confirmar o señalar si sucedieron o no los hechos motivo de la queja y en su caso, confirmarlos. A partir de esta investigación, la Unidad de Atención estará en condiciones de enviar el expediente para su resolución al Consejo de Justicia o, en caso de que la sanción, dada la falta, pueda derivar en separación temporal o definitiva de la Universidad del personal académico o administrativo, técnico y manual, a la Oficina del Abogado General, para que establezcan las sanciones en caso de que la investigación haya dado como resultado que, en efecto, se realizó alguna conducta descrita en el presente Protocolo.

Artículo 128.- El proceso de investigación deberá asegurar, de acuerdo con los protocolos normativos vigentes y los más altos estándares de derechos humanos, que la persona que presenta la queja tenga la oportunidad de plantear su posición sin riesgos para su integridad y bajo el principio de buena fe. Cabe recordar que el presente Protocolo contempla la derivación a instancias de apoyo psicológico y las medidas precautorias que se requieran. Respecto a la persona presunta responsable, esta instancia también debe asegurarle el ejercicio de su derecho al debido proceso y la defensa de su fama pública hasta que los hechos no se hayan esclarecido, a través de la garantía del principio de confidencialidad.

Artículo 129.- La recepción de declaraciones de las personas involucradas y testigos/as deberá realizarse por personas especializadas en derechos humanos con perspectiva de género sin conflicto de interés respecto del caso que se investiga.

Artículo 130.- El Área o Departamento de Investigación, es la encargada de tomar las declaraciones a las personas involucradas en un contexto que brinde confianza y seguridad a quienes declaran. En todo momento se deberá garantizar la confidencialidad de dicha información con el objetivo de garantizar las presunciones de inocencia y buena fe de las partes involucradas.

Artículo 131.- El Área o Departamento de Investigación, o en su caso el Comité de Investigación externo, podrán recurrir a estadísticas oficiales y otras pruebas documentales que ayuden a comprender el contexto y la situación de las personas involucradas.

Artículo 132.- La Unidad de Atención y la Oficina del Abogado General podrán coadyuvar con el Área o Departamento de Investigación, - o en su caso con el Comité de Investigación externo- para el acopio de cuanta información pueda resultar conveniente para el esclarecimiento de los hechos. El carácter confidencial o reservado de la información no será impedimento para incorporarse como



15 Junio 2025



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



prueba; sin embargo, el área o Departamento de Investigación deberán manejar esta información bajo estricta confidencialidad y de acuerdo con la normativa vigente de transparencia y acceso a la información.

Artículo 133.- El Área o Departamento de Investigación, debe tomar en cuenta la narración de hechos de las personas involucradas, así como las evidencias que aporten (videos, fotos, audio, escritos, capturas de pantalla, etc.).

Artículo 134.- Para determinar la existencia de alguna conducta descrita en este Protocolo, el Área o departamento de Investigación deberá considerar el contexto de la persona que presenta la queja, de la relación entre las personas involucradas y de los actos mismos.

Artículo 135.- El Área o Departamento de Investigación, de Investigación deberá ubicar la conducta en lugar y contexto, valorando las circunstancias en las que se encuentra la persona que presenta la queja. Para ello es necesario que distinga las modalidades de la violencia y determine si hay elementos que también den prueba de un continuo de violencia que abarque distintos tipos y modalidades.

Artículo 136.- En relación con el espacio donde ocurran los actos de violencia, el Área o Departamento de Investigación considerará que puede extenderse más allá de las instalaciones de la Universidad. Por lo tanto, deberán considerar que el entorno de relación entre las personas involucradas no corresponde sólo al espacio físico de un cubículo o un aula, sino a los espacios y situaciones relacionadas con las actividades académicas y laborales (tutorías, asesorías, reuniones de trabajo, traslados, u otras actividades relacionadas con el ámbito académico y de trabajo) esta información deberá tenerse presente para la determinación de la prevalencia de medidas de protección y para la reparación del daño.

Artículo 137.- El Área o Departamento de Investigación, debe evaluar correctamente la aceptación de la persona que presenta la queja. Un elemento esencial para configurar la violencia contra las mujeres, el acoso y/o el hostigamiento sexual, es que se trate de conductas indeseadas por parte de la víctima, lo cual no forzosamente implica que ésta adopte una postura contundente de oposición. La falta de oposición inmediata y la manifestación expresa de la negativa por parte de la víctima no debe ser una exigencia prevalente para la configuración de la violencia, el acoso o el hostigamiento, ya que la ausencia de oposición contundente puede deberse al temor a represalias, a la incapacidad real de defensa o a la convicción de que se carece de dicha capacidad. Para determinar que existe aceptación y desestimar, por tanto, la existencia del acoso o del hostigamiento, es necesario que el consentimiento sea expreso e inequívoco.

Artículo 138.- El Área o Departamento de Investigación, deberá considerar que la intención de violentar, acosar u hostigar por parte de quien lo hace no es un elemento indispensable para configurar la violencia, pues éstas están normalizadas y son producto de la reproducción de estereotipos que discriminan a personas en situaciones desiguales de poder, como las mujeres o las



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


personas con orientación sexual no heterosexual. Ahora bien, a pesar de la aceptación expresa e indubitable de estas expresiones por parte de la víctima, si las consecuencias de tales hechos afectan sus derechos y libertades, se considerarán como conductas discriminatorias.

Artículo 139.- El Área o Departamento de Investigación está obligada a evaluar la existencia de las relaciones de poder entre las partes involucradas. Para que la investigación, la valoración y la dictaminación de cada caso sean correctas, resulta imprescindible analizar las relaciones de poder formales e informales en los casos materia del presente Protocolo.

Artículo 140.- En casos de hostigamiento sexual, la disparidad en el poder es siempre un elemento sustantivo, pues esta disparidad de poder permite —mas no determina— las conductas que tipifican la violencia condicionan su impacto y el nivel de resistencia de las víctimas. Por ello, el Área o Departamento de Investigación buscará siempre responder a la pregunta: ¿quién ejerce el poder?, ya sea éste formal o informal, en cada caso.

Artículo 141.- La pertinencia de señalar las relaciones de poder que pueden dar lugar a abusos, equivale a hacer una presunción de que cualquier disparidad es propensa a generar situaciones ilegítimas de subordinación. Lo anterior no significa dar el abuso por hecho, sino sólo presumir que es factible, e investigar en consecuencia. Es decir, las presunciones deben orientar las investigaciones.

Artículo 142.- Para valorar las pruebas, el Área o Departamento de Investigación, debe considerar la mecánica de los actos constitutivos de violencia para valorar la prueba. En su mayoría, los casos de violencia contra las mujeres, el acoso y/o el hostigamiento sexual implican conductas de realización oculta, lo que impone la obligación de atender cuidadosamente la información que proporciona quien acusa y otorgar valor a la prueba indirecta, esto es, a aquella prueba que se refiere a las consecuencias y a lo que prueba las circunstancias señaladas en el dicho de la persona denunciante. La Suprema Corte de Justicia ha establecido mediante jurisprudencia en materia penal que “Tratándose de delitos sexuales, adquiere especial relevancia el dicho de la persona ofendida, por ser este tipo de ilícitos refractarios a prueba directa”.

Artículo 143.- Una vez terminada la investigación, el Área o Departamento de Investigación entregará a la Unidad de Atención y al Consejo de Justicia o a la Oficina del Abogado General, según sea el caso, un dictamen escrito, donde se deberá incluir:

I. Su determinación, fundada y motivada, sobre la existencia o no del o los actos constituyentes de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y/u hostigamiento sexual.

II. Su determinación, fundada y motivada sobre la existencia o no de los elementos señalados en las fracciones del Artículo 131 y del Artículo 132.

III. Deberá resaltar aquellas pruebas que consideró relevantes para tomar su determinación.



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


IV. Recomendaciones a la Universidad para que ésta tome medidas que permitan prevenir nuevas acciones, impedir la continuidad de la violencia y/o la repetición del daño.

Capítulo X Sanciones y reparación del daño

Artículo 144.- Si el dictamen elaborado por el Área o Departamento de Investigación —o, en su caso, por el Comité de Investigación— determina la existencia de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y/u hostigamiento sexual, se derivará, en el caso de quienes tienen una relación laboral con la Universidad, a la Oficina del Abogado General, para que abra la junta aclaratoria en los términos que marca el Contrato Individual de Trabajo; en el caso de las y los estudiantes, se derivará al Consejo de Justicia en los términos marcados por su Reglamento si lo hubiera o la normatividad vigente aplicable. La versión pública de dicho dictamen se anexará al expediente de la persona —trabajador/a o estudiante— ante la instancia competente.

Artículo 145.- Para el establecimiento, tanto de las sanciones como de la reparación del daño, se deberán tomar en cuenta las particularidades de cada caso, gradándolas con un sentido de lógica y equidad, y habiendo escuchado siempre a las partes involucradas. Serán guía los principios pro-persona, de igualdad, no discriminación y proporcionalidad; con perspectiva de género, garantizando que en la Universidad prevalezcan los derechos humanos como eje fundamental de la convivencia. Para la gradación se tomarán en cuenta los siguientes elementos:

- I. El daño y/o el efecto causado.
- II. La gravedad de la acción, omisión o práctica.
- III. La existencia o no de represalias durante el proceso de presentación de la queja e investigación.
- IV. La reiteración de los actos por la misma persona responsable, sea en perjuicio de esta o diferente persona agraviada.
- V. El reconocimiento por parte de la persona presunta responsable de la falta y los daños causados.

Artículo 146.- Las sanciones que pueden imponerse por las faltas señaladas en este Protocolo, son:

- a) Amonestación por escrito. La amonestación puede ser pública o privada.
- b) Apercibimiento. Puede ser público o privado.
- c) Emisión de un acta circunstanciada.
- d) Presentación de una disculpa pública.
- e) Prestación de servicio comunitario.
- f) Reparar el daño o perjuicio causado a personas. Reparar el daño o perjuicio que se haya ocasionado a la Universidad o a sus bienes.
- g) Carta compromiso de cambio de conducta.



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


- h) Rehabilitación condicionada
- i) Separación temporal de la Universidad
- j) Cuando se hayan agotado todas las rutas de resarcimiento de la falta, o cuando la gravedad de esta sea extrema e irreparable, se sancionará con la separación definitiva de la Universidad. En caso de que se sancione con la separación temporal de la Universidad, ésta no podrá exceder el plazo de 6 meses o un semestre, debidamente motivado y de conformidad con la naturaleza de la relación que la persona sancionada tenga con la Universidad.

En caso de que se sancione con la separación definitiva de la Universidad, si se trata de una persona trabajadora, se hará con fundamento en la Ley Federal del Trabajo, el Catálogo de Normas de Convivencia, el presente Protocolo y la normatividad aplicable; si se trata de una persona estudiante, se hará con fundamento en el Catálogo de Normas de Convivencia, el presente Protocolo y la normatividad aplicable.

Artículo 147.- Para la individualización de la sanción, así como para la definición de la reparación del daño, será indispensable tener presente, además de lo establecido en el Artículo 133, que:

- a) Las conductas prohibidas en este protocolo son graves, ya que atentan contra el reconocimiento de la dignidad, la igualdad y la libertad de las personas.
- b) Por su gravedad, es necesario actuar desde el acto más incipiente, con el objetivo de evitar el incremento de los daños y/o la permanencia de prácticas discriminatorias y/o violentas en la comunidad universitaria.
- c) La discriminación por cualquier motivo, la violencia contra las mujeres y los actos de hostigamiento y acoso sexual tienen como una de sus características que, cuando no son atendidas adecuadamente desde el primer hecho, se desarrollan en un continuo de violencia que puede combinar tipos y modalidades, ya sea a través de represalias, de la reiteración de los hechos y/o actos u omisiones que sostienen dicha violencia y discriminación. Cuando esto ocurra, para establecer la sanción, deberán tomarse en cuenta y evaluarse los daños de ese continuo y, en su caso, de la combinación de tipos y modalidades de violencia en conjunto y no separados, de acuerdo con las definiciones establecidas en este Protocolo para cada una de las conductas identificadas.

Artículo 148.- Será el Consejo de Justicia el que establezca las sanciones, excepto en los casos donde se hayan derivado a la Oficina del Abogado General y sea ésta quien las establezca.

Artículo 149.- En cumplimiento del artículo 1º Constitucional y de acuerdo con el artículo 1º de la Ley General de Víctimas, la reparación del daño es la obligación, por parte de quien incurrió en las faltas descritas en este Protocolo y/o, en el ámbito de su competencia, a la Universidad, de restablecer la situación de la o las víctimas, previa a la violación de sus derechos, a través de las medidas de reparación integral que aquí se definen y que se encuentren también en la normatividad en la materia, así como de eliminar los efectos que dicha violación produjo.



15 Junio 2025



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



Ya que las conductas prohibidas en el presente Protocolo tienen como causa o consecuencia la discriminación, la reparación del daño implicará para la Universidad —de acuerdo con el ámbito y las competencias de sus autoridades— diseñar y operar las medidas de reparación del daño con una vocación transformadora. Se entenderá por vocación transformadora que las medidas de ayuda, protección, asistencia y reparación integral a las que tiene derecho la víctima contribuyan a la eliminación de los esquemas de discriminación y marginación que pudieron ser la causa de los hechos victimizantes, o que se generaron como consecuencia de los hechos victimizantes.

Artículo 150.- La reparación integral del daño comprende el conjunto de medidas de restitución, rehabilitación, satisfacción y garantía de no repetición en las dimensiones individual, colectiva, material, moral y simbólica. Para su aplicación se podrán definir varias de esas medidas, sin que eso se asuma como una duplicidad de reparación. Si bien en la reparación del daño integral, se incluyen las medidas de compensación y/o indemnización, de acuerdo con la legislación nacional la Universidad no tiene competencia para determinar dichas medidas.

Artículo 151.- Las medidas de reparación del daño, integrales y con vocación transformadora, se determinarán en las resoluciones que dicten el Consejo de Justicia o la Oficina del Abogado General. En los casos en que se consideren pertinentes la compensación y/o indemnización, con base en la investigación realizada, el Consejo de Justicia o la Oficina del Abogado General darán vista a la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas para que ésta dictamine lo conducente sobre esas medidas de reparación del daño. Si la persona afectada quiere acudir a otras instancias establecidas por la legislación de los derechos de las víctimas, podrá hacerlo.

Artículo 152.- Para la definición de la reparación del daño se valorarán las pretensiones de la/s víctima/s encada caso concreto, de conformidad con el principio de proporcionalidad. También se considerará el nexo causal entre la discriminación y el daño identificado. Por lo anterior, la Unidad de Investigación deberá allegarse las pruebas que estimen pertinentes, entre otras: solicitar opiniones, dictámenes o peritajes que permitan conocer los perjuicios producidos, sin detrimento de la valoración de las pruebas que las partes, en su caso, ofrezcan; para en su dictamen recomendar las posibles medidas de reparación integral del daño, con vocación transformadora.

Artículo 153.- Las medidas de reparación, impuestas o acordadas, podrán ser una o más de las descritas en este Protocolo y la normatividad vigente en la materia.

Artículo 154.- Las medidas de satisfacción buscan restablecer la dignidad de la víctima. Implican la socialización y registro de la verdad de los hechos, de manera que la víctima constate el restablecimiento de su dignidad en la comunidad y en el entorno social que se afectó por la violación de sus derechos.

Artículo 155.- Además de las medidas que se acuerden entre las partes, la Universidad podrá realizar, entre otras, las siguientes acciones de satisfacción, siempre y cuando la víctima consienta en ello de manera explícita:



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


I. Pronunciamiento por parte de la persona que se encuentra o se reconoce responsable, en donde acepte su responsabilidad en los hechos de discriminación y violencia. Dicho pronunciamiento deberá estar dirigido a la víctima, y siempre con presencia de autoridades universitarias. Puede ser pública o privada, atendiendo a la naturaleza del caso y el impacto causado.

II. Fechas de conmemoración a la víctima, señalando sus aportes a la comunidad para consolidarla libre de discriminación y de violencia.

III. Registro de los hechos y de los aportes de la víctima para consolidar una universidad libre de discriminación y violencia, en audio, video o escrito, de manera que se pueda utilizar en los procesos de enseñanza, formación y socialización sobre el tema.

IV. Designación de espacios o lugares en la propia universidad con el nombre de la víctima, con una placa con la semblanza de los hechos y de sus aportes a la comunidad para consolidarla libre de discriminación y violencia, de manera que se construya una memoria positiva de su actuar.

Artículo 156.- Las garantías de no repetición son un conjunto de acciones de carácter positivo encaminadas a evitar violaciones futuras a los derechos y libertades protegidos en este Protocolo por motivos y ámbitos similares a los investigados en la queja, y a corregir estructuralmente los factores que las originan.

Además de las medidas que se acuerden como parte de la primera atención o como parte del dictamen del Área o Departamento de Investigación —o, en su caso, por el Comité de Investigación— la Universidad realizará, entre otras, las siguientes acciones para la no repetición de la violación de derechos:

I. Revisión y modificación de la normatividad que afecte el pleno reconocimiento o goce de derechos y libertades fundamentales, o para garantizar la operación adecuada de las obligaciones y deberes de las autoridades respecto de lo establecido en este Protocolo.

II. Revisión y fortalecimiento de las áreas encargadas de operar el Protocolo en los lugares donde sucedieron los hechos motivo de la queja.

III. La promoción de los contenidos y la observancia del presente Protocolo y la normatividad relacionada en los medios utilizados por las personas involucradas en las quejas.

IV. La capacitación y evaluación de las personas integrantes de las áreas en donde sucedieron los hechos motivo de la queja, sobre los contenidos del presente Protocolo, así como en educación para la paz y la no violencia.

V. La atención psicosocial a las personas integrantes de las áreas en donde sucedieron los hechos motivo de la queja.



15 Junio 2025


EDUCACIÓN
 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


VI. El diseño y difusión de campañas de concientización en la Universidad, prioritariamente en las áreas donde sucedieron los hechos motivos de la queja, sobre las violaciones a derechos y libertades violentados.

VII. La adopción de políticas públicas diseñadas desde los criterios de acciones afirmativas, para garantizar la inclusión y nivelación de los grupos sociales que están siendo afectados por las violaciones a derechos y libertades.

VIII. El retiro de información, carteles o circulares que inciten o promuevan la discriminación y la violencia.

Capítulo XI De los recursos

Artículo 157.- Las resoluciones emitidas por el Consejo de Justicia podrán ser impugnadas ante la Oficina del Abogado General. En los casos en que sea la Oficina del Abogado General quien emita la resolución con respecto al personal académico y administrativo, técnico y manual vía la junta aclaratoria, se seguirá el procedimiento acorde a la Ley Federal de Trabajo.

Transitorios

PRIMERO. Una vez designada la responsable del Área de atención psicológica, la tendrá un máximo de 30 días naturales para convocar a la comunidad universitaria a fin de que, quienes cubran el perfil establecido en el Artículo 57 del presente Protocolo, se incorporen al Área de atención psicológica en la Unidad de atención.

SEGUNDO. La Unidad de Atención deberá garantizar la capacitación de todas las personas que vayan a operar de manera directa el presente Protocolo. Para ello, dispondrá de 45 días hábiles para gestionar o impartir los cursos que considere pertinentes.

TERCERO. El presente Protocolo entrará en funcionamiento 45 días hábiles después de haberse aprobado en el Pleno de la Junta Directiva.

CUARTO. Conforme a los artículos 5, 10, 24 y 70 del Reglamento de Servicio y Prácticas Profesionales de la UPC, las personas del sector estudiantil que conformen la Unidad de Atención tendrán la posibilidad, si así lo desean, de liberar el Servicio Social a partir de las actividades que desarrollen en dicha instancia.

QUINTO. Los casos no resueltos materia de este Protocolo, cuya tramitación haya iniciado con anterioridad a la publicación del presente instrumento en alguna otra instancia universitaria, serán turnados a la Unidad de Atención para su tramitación correspondiente. Los casos materia de este Protocolo que estén siendo atendidos en el momento de la aprobación en el pleno por mecanismos



15 Junio 2025

**EDUCACIÓN**
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

y/o protocolos diversos, se terminarán conforme a dichos procedimientos y las personas responsables harán un informe que entregarán a la Unidad de Atención.

SEXO. Los casos previos a la aprobación del presente Protocolo que se hayan atendido e investigado a través de protocolos institucionales anteriores, que tengan un dictamen y que estén pendientes de resolución o se hayan quedado suspendidos, deberán ser atendidos por la Oficina del Abogado General y, en su caso, por el Consejo de Justicia. En lo que respecta a la reparación integral del daño, se hará efectiva la que haya gestionado el conciliador y/o mediador cualquier otra instancia que haya seguido un mecanismo y/o protocolo diverso. En los casos que todavía no se haya gestionado la reparación integral del daño y el dictamen sea a favor de las víctimas, serán analizados con base en este Protocolo por la Unidad o Departamento de Investigación, para que se considere la recomendación de medidas de reparación integral del daño, mismas que serán sometidas a la consideración de la Oficina del Abogado General o al Consejo de Justicia, según corresponda.

SÉPTIMO. Las direcciones de Profesiones Carrera llamarán a unas jornadas de reflexión sobre la violencia a la diferencia en un sentido amplio y sobre su normalización.

Villahermosa, Tabasco a 15 de junio de 2025.



José Luis Cortés Peñaloza.
Rector

Marvin Magaña Chan.
Abogado General

Juan Rogelio González Noverola
Secretario Administrativo

No.- 2827


EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN


PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE DELACIONES
SUPERVISADO POR EL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI) DE LA
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL CENTRO.
(Denuncias ante el Buzón)

Con el fin de ofrecer un medio ante el cual cualquier ciudadano o servidor público de la Universidad Politécnica del Centro, pueda expresar una delación o denuncia y queja por un acto contrario a la integridad, a los valores y principios éticos que rigen nuestra actividad, se genera este Protocolo de Atención y Seguimiento de Delaciones (denuncias ante el Buzón físico y en forma virtual) supervisado por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) de esta universidad.

Los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética, publicados en el Periódico Oficial del Estado de Tabasco, el 31 de julio del 2021, señalan en el:

Numeral 51.- Delación.

Cualquier persona podrá presentar al Comité de Ética una delación (denuncia) por presuntas vulneraciones a lo dispuesto en el Código de Ética o en el Código de Conducta, a efecto de que se investiguen los hechos señalados y, de ser el caso, se emita una determinación en la que, se podrán recomendar:

- acciones de capacitación,
- acciones de sensibilización
- difusión de principios, valores y reglas de integridad,

Todo lo anterior con el objetivo de la mejora del clima organizacional y del servicio público. La recomendación que, en su caso sea emitida, tendrá por objetivo evitar la reiteración de conductas contrarias a la integridad.

La presentación de la delación no otorga a la persona que la promueve, el derecho de exigir un sentido específico de la determinación correspondiente.

Numeral 52.- Los Comités de Ética conocerán de delaciones que cumplan con el plazo y los requisitos previstos en el numeral 59 y 60 de los presentes Lineamientos, respectivamente, en los siguientes supuestos:

- I. Cuando los hechos delatados estén relacionados con presuntas vulneraciones al Código de Ética o Código de Conducta;
- II. Sea presentada en contra de una persona servidora pública adscrita al ente público en el que se encuentre integrado el Comité de Ética; en caso contrario, éste deberá orientar a la persona delatora a la instancia correspondiente; y





III. Versen sobre presuntas vulneraciones al Código de Ética o Código de Conducta entre personas servidoras públicas, suscitadas incluso fuera del centro de trabajo, que trasciendan al clima organizacional del ente público.

Cuando en una delación se señale más de una conducta, el Comité de Ética conocerá únicamente de aquellas que se encuentren comprendidas dentro de los supuestos previstos en el presente numeral, lo cual deberá hacerse de conocimiento de la persona delatora.

Numeral 59.- Plazo para la presentación y conclusión.

La delación podrá presentarse dentro del plazo de **tres años**, contados a partir del día siguiente al que se hubieren realizado las conductas delatadas, o bien, en que éstas hubieren cesado.

El Comité de Ética deberá concluir la atención y determinación de cualquier delación dentro de un plazo máximo de **cuatro meses** contados a partir de su registro.

Cuando por causas ajenas no pueda cumplir con dicho plazo, deberá solicitar prórroga a la hoy, Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno para su conclusión, la cual podrá otorgarse hasta por un plazo máximo de **cuarenta y cinco días naturales** dependiendo de la materia de la delación.

Numeral 60.- Requisitos de la delación.

Las delaciones deberán presentarse por escrito dirigido al Comité de Ética, a través de los medios físicos o electrónicos que para el efecto se establezcan, las cuales deberán contener los siguientes requisitos:

1. **Nombre de la persona delatora;**
2. **Domicilio o dirección de correo electrónico** para recibir notificaciones;
3. Nombre y, de ser posible, el cargo de la **persona servidora pública** de quien se delatan las conductas, o bien, cualquier otro dato que le identifique; y
4. **Narración** clara y sucinta de los hechos en los que se desarrollaron las presuntas vulneraciones, señalando las **circunstancias de modo, tiempo y lugar**, las cuales pueden acontecer al interior de las instalaciones del ente público, durante traslados, comisiones, convivencias, celebración de festividades, reuniones externas, entre otras.

Las personas deladoras podrán ofrecer al Comité de Ética cualquier prueba que pueda coadyuvar para el esclarecimiento de los hechos, en términos del numeral 76 de los presentes Lineamientos, el cual indica:

A continuación, se detalla el proceso para dar atención a cualquier delación (denuncia) o queja.

a) Presentación de las delaciones (denuncias) o quejas

Las delaciones deberán **presentarse por escrito** dirigido al Comité de Ética, a través de los medios físicos o electrónicos que para el efecto se establezcan, en el caso de la dependencia, se ha implementado:





- a) **Buzón físico**, para los ciudadanos usuarios de los servicios de la UPC,
- b) **Buzón físico** para los servidores públicos de UPC.
- c) **La Universidad contará con los medios electrónicos idóneos para recepcionar delaciones y denuncias.**
- d) **De manera personal y verbalizada ante la Secretaría Ejecutiva, en los casos que se deba elaborar la delación por imposibilidad del delator de contar con los medios idóneos para su elaboración.**

Las delaciones (denuncias) o quejas presentadas por un ciudadano o un servidor público de esta Universidad, deberá contener los siguientes requisitos:

- 1) Nombre de la persona delatora (lo cual será tratado con confidencialidad)
- 2) Domicilio o dirección de correo electrónico para recibir notificaciones;
- 3) Nombre y, de ser posible, el cargo de la persona servidora pública de quien se delatan las conductas, o bien, cualquier otro dato que le identifique; y
- 4) Narración clara de los hechos en los que se desarrollaron las presuntas vulneraciones, señalando las circunstancias de modo, tiempo y lugar, las cuales pueden acontecer al interior de las instalaciones públicas de nuestra dependencia, o bien durante traslados, comisiones, convivencias, talleres de capacitación, reuniones externas, Pláticas con Prestadores de Servicios, entre otros eventos.

Las personas deladoras podrán ofrecer al Comité de Ética cualquier prueba que pueda coadyuvar para el esclarecimiento de los hechos.

Numeral 76.- Pruebas para las delaciones.

Las pruebas en el procedimiento podrán consistir en:

- a) **Documentos en formato físico o electrónico**, sean o no expedidos por una institución, tales como correos electrónicos, mensajes telefónicos, fotografías, videos, audios, entre otros; o
- b) **Testimonial**, consistente en personas con conocimiento directo de los hechos narrados, pudiendo ofrecer **dos testigos** preferentemente, por cada una de las personas involucradas en la delación, en cuyo caso, la persona que solicite la prueba deberá señalar los nombres y presentarlos a la comparecencia respectiva que señale la Comisión para el desahogo de ésta.

Las pruebas ofrecidas como testigos por las personas involucradas en la delación deberán estar relacionadas directamente con los hechos manifestados, de modo que puedan constatar las circunstancias de **tiempo, modo y lugar** en las que se desarrollaron.

De forma excepcional, la denuncia podrá presentarse verbalmente cuando la persona delatora no tenga las condiciones para hacerlo por escrito, en cuyo caso el Secretario Ejecutivo deberá auxiliar en la narrativa de los hechos y una vez se concluya la misma, deberá plasmarla por escrito y firmarse.





b) Recepción y registro de delación (denuncia) o queja por Presidente

Para interponer una denuncia se admitirán por medio del:

- a) Buzón físico para ciudadanos y
- b) Buzón físico para servidores públicos
- c) Buzón virtual, la Universidad contará con los medios electrónicos para recibir delaciones.
- d) De manera personal y verbalizada ante la Secretaría Ejecutiva, en los casos que se deba elaborar la delación por imposibilidad del delador de contar con los medios idóneos para su elaboración.
- e) El Presidente del Comité de Ética, de esta Universidad, asignará un número de folio único.

En el caso de la forma virtual, se creará un correo electrónico (buzón virtual) el cual será supervisado por el Presidente del Comité y el titular el Órgano Interno de Control o su equivalente, quien tomará la decisión de dar entrada o no, a la delación (denuncia) o queja.

En el caso del buzón físico, también será el Presidente del Comité junto con el Titular del OIC, o su equivalente, quienes tengan una llave (de los buzones) y revisen los buzones físicos y den entrada o no, a la delación (denuncia) o queja.

Posterior a la asignación de folio, la Comisión de Delaciones del Comité de Ética, verificará que la delación (denuncia) o queja contenga los elementos indispensables señalados en los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento del Comité de Ética. Cabe aclarar que la Comisión de Delaciones, únicamente funcionará en el caso de que se registre alguna delación (denuncia) o queja.

c) Aclaración o prevención de las deficiencias de la delación (denuncia) o queja

Por única vez y en el supuesto de que el área encargada detecte la necesidad de aclarar o prevenir alguna deficiencia en la denuncia, de forma inmediata mandará la prevención por medio de escrito, lo que comunicará en el domicilio de la persona o Servidor Público que haya presentado la denuncia, para que en un término de **5 días hábiles** las aclare, a efecto de que el área encargada pueda darle **trámite o desechar la misma**.

Numeral 63. Prevención.

Dentro del mismo plazo del numeral anterior, en caso de que el escrito de delación no cuente con alguno de los requisitos establecidos en el numeral 60, o bien, no sea clara la narración de las circunstancias de modo, tiempo y lugar; por única ocasión, se **prevendrá** a la persona delatora a efecto de que subsane la deficiencia, en un plazo que no deberá exceder de **cinco días hábiles**, contados a partir de la notificación correspondiente, con el apercibimiento de que, de no cumplir en tiempo o forma, no se dará trámite a la delación.





Lo anterior sin menoscabo que la persona delatora pueda en fecha posterior volver a presentar la misma.

Numeral 64.- Análisis de la delación.

Una vez que se haya desahogado la prevención, o bien, se estime que la delación cumple con los requisitos previstos en el numeral 60 y 61 de los presentes Lineamientos, dentro de los **tres días hábiles** siguientes, la Secretaría Ejecutiva, procederá a realizar la propuesta de acuerdo que se someterá a los miembros del Comité de Ética, a efecto de que éstos analicen la delación y se proceda a realizar la sesión correspondiente, en la que se decidirá:

[Handwritten signatures and initials]

- I. Acordar dar trámite o no a la delación respectiva;
- II. Analizar la conveniencia de emitir medidas de protección y, en su caso, las propondrá a la unidad administrativa correspondiente; y
- III. De ser procedente, se turnará a una Comisión de Delaciones conformada por miembros del Comité de Ética, quienes se encargarán de dar el trámite correspondiente, hasta presentar el proyecto de determinación, así como los ajustes que en su caso correspondan.

Una vez admitida la delación, el procedimiento deberá tramitarse hasta su debida conclusión. En las delaciones por discriminación u hostigamiento y acoso sexuales el análisis podrá realizarse, conforme a los protocolos de actuación respectivos.

Numeral 67.- De la no admisión a trámite de la delación.

No se dará trámite a la delación cuando:

No cumpla con los supuestos previstos en el numeral 52; o

[Handwritten signatures and initials]

- I. La persona delatora no desahogue la prevención en tiempo, o lo haga de forma deficiente, dejando subsistente la causa que motivó la prevención.
- II. En tales casos, el expediente se tendrá por concluido y deberá ser archivado por el Comité de Ética, previa notificación a la persona delatora en un plazo no mayor a **tres días hábiles**, debiendo actualizar su estado en el Sistema.

d) Acuse de recibo:

La Comisión de Delaciones encargada del proceso entregará a la persona o Servidor Público que haya presentado la delación (denuncia), un acuse con sello de recibo, en el que constará el número de folio, fecha y hora de la recepción, así como la relación de los documentos aportados por el interesado. Y se asentará en el **"Registro de la Atención y Seguimiento de las delaciones"** a cargo de los integrantes del Comité que lo supervisarán de forma constante para darle seguimiento.

[Handwritten signature]





e) Aviso a los demás integrantes del Comité

Si la delación (denuncia) es procedente, el Secretario Ejecutivo y el Presidente de dicho Comité, harán del conocimiento en un término de **5 días hábiles**, a través de los correos electrónicos a los integrantes del CEPCI, para efecto que el expediente original pueda incorporarse al orden del día de la siguiente reunión ordinaria o extraordinaria para el estudio y análisis del mismo ante dicho Comité.

Con relación a las delaciones (denuncias) que no satisfagan los requisitos mínimos de procedencia, se informará al Comité sobre la recepción de la denuncia, el número de folio que se le asignó, y las razones por las que el expediente **se desechó y para archivarlo**.

Handwritten signatures and initials on the left margin.

f) Medidas preventivas:

Una vez que el CEPCI tenga acceso al expediente determinará medidas preventivas cuando la denuncia describa conductas de hostigamiento, agresión, amedrentación, acoso, intimidación, amenaza a la integridad de una persona o servidor público u otros temas relacionados con las Conductas del Código de Conducta. Lo anterior, no significa tener por ciertos los presuntos hechos constitutivos de la queja y/o denuncia presentada.

g) Calificación de la denuncia:

Para efectos de la calificación de denuncia, en un término de 30 días hábiles a partir de que los requisitos estén completos, el Comité podrá:

Handwritten numbers '2' and '3' on the left margin.

- I. Atenderla por presumir que existen elementos que configuran un **PROBABLE INCUMPLIMIENTO**;
- II. Determinar si es o no competente el Comité para conocer la denuncia. En caso de **NO COMPETENCIA DEL COMITÉ PARA CONOCER LA MISMA**, el Presidente orientará a la persona para que la presente ante la instancia correspondiente, dando aviso al Órgano Interno de Control (OIC) o su equivalente en la Universidad.

h) Atención a la denuncia por parte del CEPCI:

De considerar el Comité que existe **PROBABLE INCUMPLIMIENTO** al Código de Conducta, entrevistará al Servidor Público involucrado y de estimarlo necesario, para allegarse de mayores elementos probatorios, a los testigos y a la persona que presentó la queja y/o denuncia. Toda la información que derive de las entrevistas constará en el expediente de la denuncia y estará sujeta a la cláusula de **confidencialidad** que suscriben los miembros del Comité que conocen las delaciones (denuncias).

Numeral 68.- De la conclusión anticipada del procedimiento.

Admitida la delación, el Comité de Ética en cualquier momento del procedimiento, podrá concluirlo y archivar el expediente en los siguientes supuestos:

Handwritten signature and scribble on the right margin.

Handwritten signatures and initials on the left margin.





EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



1. Fallecimiento de la persona delatora, siempre y cuando el Comité de Ética no cuente con elementos probatorios que pudieran sustentar una determinación que prevenga la repetición de los hechos delatados en contra de otras personas;
2. Durante el procedimiento, se advierta que la delación no cumple con los supuestos previstos en el numeral 52;
3. Que como resultado de la indagación inicial no se cuenten con elementos que apunten a la existencia de una vulneración al Código de Ética o Código de Conducta; y
4. Fallecimiento o separación del servicio público de la persona delatada, siempre y cuando, del análisis del asunto no se desprendan elementos para emitir una recomendación general.

Con excepción de lo previsto en la fracción 1: la determinación correspondiente se deberá notificar a la persona delatora, en un plazo no mayor a **tres días hábiles**.

Numeral 69.- Incompetencia y orientación.

Quando los hechos delatados no sean competencia del Comité de Ética, la persona que ocupe la **Secretaría Ejecutiva** procurará orientar a la persona delatora, indicándole la o las instancias a las que podrá acudir para tales efectos.

Quando el Comité de Ética no pueda conocer de un asunto debido a que las personas delatadas no son servidoras públicas, éste analizará las conductas referidas en el escrito y podrá adoptar las medidas pertinentes para prevenir la comisión de dichas conductas o continuación de las mismas, a través de mecanismos de sensibilización y difusión.

Numeral 70.- Medidas de protección.

En cualquier momento, los Comités de Ética podrán solicitar a las unidades administrativas y académicas correspondientes, **medidas de protección a delatores**, cuando así lo consideren, atendiendo a la naturaleza de los hechos delatados.

Dichas medidas, podrán emitirse de oficio o a petición de la parte interesada, sin que ello implique prejuzgar sobre la veracidad de los hechos delatados y, atendiendo a las circunstancias del caso. De forma enunciativa y no limitativa, podrán consistir en:

- I. La reubicación física, cambio de unidad administrativa, académica o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona delatada;
- II. La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan; o
- III. Cualquier otra que establezcan los protocolos especializados y demás instrumentos normativos en la materia.

En la implementación de las referidas medidas, el Comité de Ética deberá contar con la anuencia de la presunta víctima y de la unidad administrativa o académica correspondiente.





Numeral 71.- Objetivos de las medidas de protección.

Las medidas de protección tendrán por objeto:

- I. Procurar la integridad de las personas implicadas en el procedimiento;
- II. Evitar para la persona delatora, la revictimización, perjuicios de difícil o imposible reparación, así como la vulneración de derechos humanos; e
- III. Impedir la continuación o reiteración de las conductas u omisiones delatadas.

Numeral 72. Acuerdo de medidas de protección. En el acuerdo emitido por el Comité de Ética para la solicitud de medidas de protección, se especificarán:

- I. Las causas que motivan la medida;
- II. El tipo de medida o medidas que se solicita adoptar;
- III. La o las personas que se protegerán; y
- IV. Las personas servidoras públicas o unidades administrativas a las que se les deberá notificar la medida a fin de que, en el ámbito de sus atribuciones, coadyuven a su cumplimiento.

La Presidencia del Comité de Ética será la responsable de notificar a las unidades administrativas o académicas correspondientes y a las personas involucradas, el otorgamiento de las medidas de protección, y ejecutar las acciones que en el acuerdo se dicten priorizando medios electrónicos en caso de urgencia.

i) Recopilación de información adicional:

Cualquier Servidor Público de la Universidad deberá apoyar a los miembros del Comité, proporcionando los documentos e informes que requieran para llevar a cabo sus funciones a cabalidad, y poder así resolver de la manera más **imparcial y eficiente** posible la delación (denuncia).

Numeral 75.- Resultado de la indagación inicial.

Realizada la indagación inicial, si advierte elementos que apunten a probables vulneraciones al Código de Ética o Código de Conducta, se notificará a la parte delatada sobre la existencia de la delación en su contra, así como las conductas que se le atribuyen, a efecto de que, en un plazo no mayor a **seis días hábiles**, señale por escrito lo que a su derecho convenga, y en su caso, presente las pruebas que considere necesarias, en términos del **numeral 76, pruebas para las delaciones**, las cuales deberán estar directamente relacionadas con los hechos delatados.

En caso de no contar con elementos que apunten a la existencia de una probable vulneración al Código de Ética o Código de Conducta, deberá notificar a la parte delatora el resultado de su indagación, señalando las razones que sustenten la determinación de conclusión y archivo del expediente.

Numeral 77.- Entrevista.





EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



Una vez concluido el plazo señalado en el numeral 75, la Comisión de Delaciones citará a entrevista a las personas involucradas en la delación en una fecha que no deberá ser posterior a los **diez días hábiles**. A la conclusión de cada entrevista, firmarán un acta en la que se asentarán las manifestaciones desahogadas.

En el citatorio a entrevista que emita la Comisión de Delaciones, deberá apercibirse a la persona delatada, que, en caso de no acudir a la diligencia, de forma justificada, se le citará hasta por una segunda ocasión a través de la persona titular de la UAF en que se encuentre adscrita.

La Comisión deberá garantizar que la o las entrevistas sean celebradas por separado, de modo que las personas involucradas en la delación no se encuentren en la misma diligencia o que se tenga algún contacto entre ellas.

Lo dispuesto en el presente numeral será también aplicable para el desahogo de las pruebas testimoniales que en su caso ofrezcan las personas involucradas en la delación, en lo que corresponda, o cuando el Comité de Ética las estime necesarias a fin de allegarse de los medios para emitir su determinación.

j) Conciliación:

Cuando los hechos narrados en una delación (denuncia) afecten únicamente a la persona o Servidor Público que la presentó, los miembros del Comité podrán proponer **una conciliación entre las partes involucradas**, siempre con el interés de respetar los principios y valores contenidos en el Código de Ética y el Código de Conducta de nuestra dependencia. En dado caso de que la conciliación no sea procedente, se le dará el curso que determinen los miembros del Comité, y dejarán constancia de ese hecho en el expediente correspondiente.

Numeral 78.- Mediación.

Cuando los hechos delatados afecten a la esfera personal de la parte delatora y no así al ejercicio del servicio público, el Comité de Ética a través de la Presidencia, citará a las personas involucradas en la delación a mediación, en un plazo no mayor a **cinco días hábiles** posteriores al cierre de entrevistas, en cuya diligencia deberán estar presentes la persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva, quien fungirá como mediadora, y una persona representante de la Comisión que haya conocido de la delación a fin de coadyuvar en la diligencia de mediación; lo anterior a efecto de solucionar el conflicto planteado.

Por ningún motivo podrán ser materia de mediación los actos u omisiones en los que se estime la posibilidad de propiciar situaciones de revictimización, así como en aquellos casos de discriminación, acoso y hostigamiento de carácter sexual o laboral.

Numeral 79.- Reglas de la Mediación.

Durante la mediación deberá procurarse facilitar **el diálogo y la adopción de compromisos efectivos**, emitiéndose constancia por escrito de la diligencia.



2025
AÑO DE LA
Mujer
Indígena



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



En el desarrollo de la sesión, se invitará a las personas involucradas a **reflexionar y realizar juicios éticos respecto de las conductas imputadas**, con el objetivo de arribar a **soluciones que pongan fin a los conflictos**; lo cual será orientado por la persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva, debiendo actuar con liderazgo e imparcialidad.

De no existir acuerdo de mediación entre los involucrados, la comisión deberá desahogar las pruebas que en su caso se hayan ofrecido a efecto de elaborar el proyecto de determinación correspondiente.

k) Resolución y procedimiento:

La resolución o procedimiento que emita el Comité será a partir de las características de la denuncia, y del estudio y análisis de ésta. Se dará por CONCLUIDA mediante:

- la emisión de observaciones
- la emisión de recomendaciones al Servidor Público involucrado,

Lo anterior dentro de un plazo máximo de **15 días hábiles** contados a partir de que se califique como PROBABLE INCUMPLIMIENTO.

Numeral 80.- Acuerdo de mediación.

Una vez llegado a un acuerdo, se hará constar por escrito y deberá ser firmado por las personas involucradas, así como por la persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva y la persona que represente a la Comisión, quedando a disposición de las primeras una copia del documento descrito.

Dicha acta se hará de conocimiento del Comité de Ética en la sesión inmediata a la que haya lugar y se dará por concluido el asunto en cuestión.

Numeral 84.- Determinación.

Desahogadas las pruebas que en su caso se hayan ofrecido, se contará con **diez días hábiles** para elaborar un proyecto de determinación y someterlo a consideración del Comité de Ética, el cual deberá contener:

- I. El análisis puntual de todos los hechos y conductas delatadas, y la valoración de cada una de las pruebas que en su caso hayan sido ofrecidas; Los fundamentos legales correspondientes, señalando los principios, valores o reglas de integridad, del Código de Ética o del Código de Conducta, que hubieren sido vulneradas; y
- II. El sentido de la determinación.

Una vez presentado el proyecto, el Comité de Ética contará con un plazo de **diez días hábiles**, contados a partir de que éste le sea presentado, a efecto de que en la sesión a que se convoque se emita la determinación correspondiente.





EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



I) Emisión de conclusiones por parte del Comité:

- I. El proyecto de resolución que elabore el Comité en Pleno considerará y valorará todos los elementos que hayan sido recopilados, así como las entrevistas que se hayan realizado.
- II. Determinará en el cuerpo del proyecto si, con base en la valoración de tales elementos, se configura o no un INCUMPLIMIENTO al Código de Ética o Código de Conducta.
- III. En sesión extraordinaria los miembros del Comité discutirán el proyecto de resolución y votarán su aprobación a efecto de elaborar las respectivas observaciones o recomendaciones relativas a la denuncia, mediante oficio suscrito por integrantes del Comité.
- IV. Será facultad del Presidente, o en su caso, el Presidente Suplente dar parte, al Órgano Interno de Control o su equivalente en la Universidad.
- V. **Determinación de un incumplimiento:** En el supuesto de que los miembros del Comité en pleno determinen que sí se configuró un incumplimiento al Código de Ética o al Código de Conducta, procederá de la siguiente manera:
 - a) En Pleno determinará sus observaciones.
 - b) Emitirá sus recomendaciones al Servidor Público transgresor para que, en su caso, corrija y deje de realizar la o las conductas contrarias al Código de Ética o Código de conducta de la universidad.
 - c) De estimar que existe una probable responsabilidad administrativa, dará aviso al Órgano Interno de Control o su equivalente en la Universidad.
 - d) Solicitará al Departamento de Recursos Humanos y Secretaría Académica, que dicha recomendación se incorpore al expediente del Servidor Público.
 - e) Se remitirá copia de la recomendación al jefe inmediato, con copia al titular de la Unidad Administrativa o Académica a la que esté adscrito el Servidor Público transgresor.

Numeral 85.- Sentido de las determinaciones.

Las determinaciones podrán consistir en:

- I. Recomendaciones individuales, dirigidas a las personas que hubieren vulnerado alguno o varios de los principios, valores o reglas de integridad previstos en el Código de Ética o Código de Conducta;
- II. Recomendaciones generales cuando el Comité de Ética advierta que es necesario reforzar determinados principios, valores o reglas de integridad en una o varias unidades administrativas; y
- III. Dar por concluido el asunto al no advertir vulneraciones al Código de Ética o al Código de Conducta correspondiente; o bien, por configurarse alguno de los supuestos previstos en el numeral 68 de los presentes Lineamientos.

En el caso de las recomendaciones señaladas en las fracciones I y II del presente numeral, éstas deberán estar orientadas a realizar acciones de capacitación, sensibilización, difusión o mejora de procesos, a fin de evitar que las vulneraciones identificadas sigan ocurriendo.



2025
AÑO DE LA
Mujer
Indígena



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



Cuando el Comité de Ética advierta elementos que presuman la comisión de alguna falta administrativa en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas dará vista a las instancias de vigilancia y control, según corresponda en cada ente público.

Numeral 86.- Notificación de las determinaciones.

Una vez que el Comité de Ética emita sus determinaciones, éstas deberán ser notificadas a las personas deladoras y delatadas, así como a las superiores jerárquicas de cada una de ellas en un plazo no mayor a tres días hábiles.

Las recomendaciones deberán hacerse de conocimiento de la persona titular de la unidad administrativa en la que se encuentre adscrita la persona a quien se hubiere emitido la recomendación.

Numeral 87.- Características de las recomendaciones.

Las recomendaciones emitidas por el Comité de Ética deberán observar lo siguiente:

- I. Tratándose de recomendaciones orientadas a acciones de **capacitación y sensibilización**, éstas deberán estar dirigidas:
 - a) A las personas que hubieran cometido las vulneraciones al Código de Ética o Código de Conducta, cuando se trate de recomendaciones individuales; en cuyo caso, se notificará para conocimiento a las titulares de unidad a las que se encuentren adscritas; o
 - b) A las personas titulares de la unidad administrativa, según sea el caso, cuando las recomendaciones sean generales.
- II. En caso de que las recomendaciones contemplen la implementación de **acciones de difusión**, éstas deberán aplicarse de manera generalizada en la unidad administrativa respectiva, en términos del Capítulo III del Título Cuarto de los presentes Lineamientos; y
- III. Tratándose de recomendaciones de **mejora**, éstas deberán dirigirse a las personas titulares de unidad administrativa de que se trate.

En caso de reiteración de conductas, la recomendación correspondiente deberá extender sus efectos no sólo a las personas delatadas sino a sus superiores jerárquicas hasta las personas titulares de unidad administrativa o equivalente.

Numeral 88.- Cumplimiento de las recomendaciones.

Una vez notificadas las recomendaciones, las personas titulares de la unidad administrativa que tuvieran conocimiento de las mismas en términos del numeral anterior, tendrán **cinco días hábiles** para comunicar al Comité de Ética su adopción.

La unidad administrativa contará con un plazo no mayor a **treinta días naturales**, contados a partir del día siguiente a aquél en que se diera parte al Comité de Ética, para implementar las acciones conducentes.



2025
AÑO DE LA
Mujer
Indígena



La revisión de este Protocolo ha sido votada y autorizada en la Segunda Sesión Extraordinaria del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, realizada el lunes 26 de mayo del 2025.



Deyanira González Langerero.
Secretaría Técnica



Tania Cornelio Oropeza
Secretaria Ejecutiva



Medel Jerónimo Velázquez
Secretario Técnico.



Flander Lázaro de la Cruz
Representante del OIC.



Jorge Luis Torres López
Integrante del Comité de Ética.



Marta Muradas Pérez
Integrante del Comité de Ética.



2025
AÑO DE LA
Mujer
Indígena




Elías de la Cruz Luna
Integrante del Comité de Ética.


Sandra de Jesús Hernández Natarén
Integrante del Comité de Ética.


Ana Lidia Valencia Ramón
Integrante del Comité de Ética.

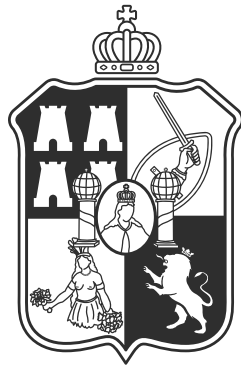

Cesar Gómez Guzmán
Integrante del Comité de Ética


Wendy Crystell Ríos Rodríguez
Integrante del Comité de Ética



INDICE TEMATICO

No. Pub.	Contenido	Página
No.- 2825	CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL CENTRO.....	2
No.- 2826	PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN, LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL CENTRO.....	31
No.- 2827	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE DELACIONES EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL CENTRO.....	96
	INDICE.....	110



TABASCO

Impreso en Talleres Gráficos del Gobierno del Estado de Tabasco, bajo la supervisión de la Secretaría de Gobierno.

Las leyes, decretos y demás disposiciones superiores son obligatorios por el hecho de ser publicados en este Periódico.

Para cualquier aclaración acerca de los documentos publicados en el mismo, favor de dirigirse al inmueble ubicado en la calle José Narciso Roviroso #359, primer piso, esquina con Nicolás Bravo, Colonia Centro o a los teléfonos (993)1313732 y (993)3127278 de Villahermosa, Tabasco.

Cadena Original:| 00001000000705364139 |

Firma Electrónica: yKo0RdM043MMkwP/WBaNfCqgew9u9aATp1TX2sU4D5oMCHsrKvl4cro+U0yy3Ugtw0zY7Q Mrt61jxixY0O50R0+qrMCb3MylMOYh9MQ6ZW8bzlAKeh2wXyPU5SSn6/N/wuCygXAMjqVTIfa7rJIAeOB9f6GyA/QkhF33gnx2AFHz9kh0BMUEDsz0jA/3HcoMud6TW0SIOrcrEXAIXoRRxwfRKWahMoELXja+tSjwqjxsPPbQZzn2F+Ot9xj+SBUUrWMshWHYXf1eMO3P+UHfwc7ScqAaAjbe4yniewkXE6U8z+oXMu9PefMjCprPSnT3aPvrNmzoZl8q3QaxQ8OA==