



MUNDIS
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL

Universidad Internacional Mundis

COMUNIDAD MUNDIS

Índice.

1. Introducción
2. Objetivos
3. Principios Rectores
4. Protocolos de prevención, atención y erradicación del acoso y hostigamiento sexual en la Institución
 - 4.1 Protocolo de prevención (Nivel Primario)
 - 4.1.1 Autoridades de prevención
 - 4.2 Protocolo de actuación y erradicación (Nivel Secundario)
 - 4.2.1 Procedimiento
 - 4.2.2 Consideraciones durante el Protocolo
 - 4.2.3 Consideraciones sobre el Dictamen
 - 4.2.4 Conformación del Comité de Atención y Seguimiento
 - 4.2.5 Atribuciones del Comité de Atención y Seguimiento
5. Responsabilidades de la Comunidad MUNDIS para la prevención, atención y erradicación del acoso y hostigamiento sexual
 - 5.1 Directivos de la Institución
 - 5.2 Personal Docente
 - 5.3 Personal No Docente
 - 5.4 Alumnos
6. Fundamento Legal
7. Glosario
8. Referencias

1. Introducción

La violencia es un fenómeno que se presenta en toda clase de ámbitos, está presente en familias, pero también en sitios como escuelas, lugares de esparcimiento, en el transporte y vías públicas, centros deportivos e incluso los centros religiosos. El acoso y el hostigamiento sexuales son formas de violencia a las que todos pueden verse expuestos.

Respecto al ámbito laboral, según datos del INEGI, se reportó para febrero del 2024 que existían 61 millones de personas ocupadas, donde 36.1 millones son Hombres y 24.9 millones son Mujeres. En dicho espacio, existen presentes situaciones de violencia tanto de manera horizontal como vertical en el día a día. El trato con superiores, entre pares y con terceras partes, han reportado diversas formas de violencia. Nuevamente, INEGI nos reporta en enero del 2024 que el 15.5% de la población de 18 años o más reporta haber enfrentado alguna situación de acoso y/o violencia sexual. La encuesta incluye espacios públicos y medios electrónicos (Redes Sociales).

A la luz de estas problemáticas tan generalizadas en la sociedad, podemos observar que el panorama es preocupante. Si bien, no hay datos estadísticos claros sobre la incidencia del abandono escolar a causa del acoso u hostigamiento sexual, un reportaje en el medio "El Siglo de Durango" hace referencia de que al menos cuatro Estados de la República recaban información al respecto, aunque sólo para los niveles de educación básica. Tomando ese pequeño referente, reportan que desde el 2012 hay indicios de abandono escolar a causa de (entre otros motivos) el acoso escolar del que fueron víctima los estudiantes.

Con este tipo de antecedentes, podemos darnos una idea sobre la necesidad de intervención adecuada en las escuelas, sin importar el nivel educativo, además de continuar con la implementación de medidas que prevengan y atiendan esta problemática. En este sentido, pero aplicándolo al campo laboral, datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo muestran porcentajes considerables de personas cuyo motivo principal para separarse del trabajo fue el acoso o faltas de respeto, situación que se ha incrementado en un 70% de 2005 a 2019 y que da evidencia de una posible atmósfera hostil para los trabajadores, incluyendo aquellos que se encuentran dentro del contexto del trabajo educativo.

Por todo lo anterior y dada la condición de **Universidad Internacional Mundis** como institución educativa y lugar de trabajo, asume el compromiso de seguir las medidas protocolarias necesarias para promover un ambiente educativo y laboral en el que cada persona pueda ejercer su derecho a un trabajo o educación digna. Así, se establecerá un modelo de acciones que coadyuven a mejorar el nivel de cumplimiento normativo tanto de los trabajadores como del conjunto de estudiantes en la Institución, el cual busca implementar protocolos para la atención de casos sobre acoso u hostigamiento sexual.

2. Objetivos

El objetivo principal de este protocolo es establecer acciones para la implementación de procedimientos que puedan prevenir, atender y erradicar posibles situaciones de acoso u hostigamiento sexual.

El objetivos específico del presente protocolo es definir el mecanismo adecuado para brindar atención oportuna a las presuntas víctimas que presenten una Denuncia por acoso u hostigamiento sexual.

3. Principios Rectores

El presente protocolo sigue los siguientes principios que rigen a todas las instancias involucradas dentro de la Institución en la prevención, atención y erradicación del acoso y hostigamiento sexual:

Igualdad y no discriminación

Confidencialidad

Respeto a la dignidad humana

No revictimización

Derecho a una vida libre de violencia

Información adecuada

Pro-persona

Debida diligencia

Accesibilidad

Transparencia

Imparcialidad

Legalidad

Objetividad

Presunción de Inocencia

4. Protocolos de prevención, atención y erradicación del acoso y hostigamiento sexual en la Institución

Los Protocolos tienen por objeto establecer un conjunto de mecanismos y procedimientos normativos que permitan prevenir, identificar y atender situaciones de acoso y hostigamiento en el contexto escolar y laboral, atendiendo a los ordenamientos normativos de la institución y legales a nivel Federal.

El objetivo principal será siempre la protección y salvaguarda de los derechos humanos de los presuntos involucrados, donde se considera tanto a estudiantes como a los trabajadores de la Institución involucrados en las posibles Denuncias de acoso y hostigamiento, por lo que las Autoridades Escolares designarán un Comité que atienda los posibles casos presentados dentro de la Institución, el cual se compromete a la debida asesoría y capacitación en temas de derechos humanos e implementar las medidas correspondientes a cada situación.

El presente Protocolo también es aplicable en casos de violencia por razones de género ocurridos en las instalaciones físicas, en espacios virtuales, así como en espacios distintos a los recintos institucionales, siempre que intervenga una persona integrante de la Comunidad Universidad Internacional Mundis y se trate de actos que vulneren la normativa escolar o laboral.

4.1 Protocolo de prevención (Nivel Primario)

Para este nivel, las acciones a implementar serán prioritariamente con el propósito de sensibilizar, conocer las consecuencias de un acto lascivo y en impedir la aparición de actos de violencia sexual. Todo esto implica, más no se reduce, a las siguientes acciones:

- La promoción del buen trato y respeto a la dignidad humana a través de actividades de actualización que pongan de manifiesto su factibilidad y beneficios individuales, familiares y sociales que se pueden obtener al practicarlos.
- La disminución o eliminación de la violencia, a través del reconocimiento de su ejercicio y sus consecuencias individuales, familiares, sociales y jurídicas, desarrollando habilidades socioemocionales que favorezcan la resolución no violenta de los conflictos interpersonales.

Otras de las Acciones Generales para la Prevención pueden aplicarse de la siguiente manera:

- a) Realizar encuestas por parte de las Autoridades Escolares a los estudiantes para evaluar la calidad docente y la percepción de seguridad en su entorno educativo (físico y virtual). En el caso de los trabajadores, Recursos Humanos tiene facultad para realizar a discreción entrevistas individuales o encuestas en materia de clima laboral. En todos los casos se sugiere establecer buzones físicos y virtuales para recibir Denuncias y sugerencias.
- b) Efectuar monitoreos al inicio o final de los ciclos escolares para diagnosticar factores de riesgo de la Comunidad Universidad Internacional Mundis.
- c) Identificar el tipo de Denuncias que se observe con mayor incidencia en instituciones homólogas (acoso, maltrato, hostigamiento o abusos) y proponer estrategias generadas por el área designada para esto (cursos, talleres, pláticas, conferencias, etc.) que puedan ser solicitadas dentro de la misma Institución o a instancias foráneas especializadas con la finalidad de que toda la Comunidad Universidad Internacional Mundis tenga conocimiento y capacitación sobre los conceptos de Acoso u Hostigamiento, así como sus características.
- d) Que el área de Recursos Humanos detecte en el personal las necesidades normativas que se presenten con frecuencia en la operación a fin de que conozcan sus derechos y obligaciones al formar parte de la Institución.
- e) Delegar al personal Encargado del área de Orientación o de Recursos Humanos, según corresponda, el acompañamiento y asesoría necesaria para coadyuvar a la formación del alumnado o al trabajador, según sea el caso, en su proceso de adaptación al ámbito escolar u operativo al que pertenece.

Es importante identificar factores que puedan ser de riesgo en los entornos físicos y virtuales de la Institución, por lo cual, es importante estar conscientes de ellos para prevenir o dar la atención pertinente e inmediata a situaciones cotidianas de la Institución que puedan poner en riesgo la integridad de algún alumno o trabajador. A continuación, se enuncian algunos factores de riesgo a considerar que pueden minimizar o erradicar el acoso y hostigamiento sexual:

- Factor infraestructura: principalmente, zonas de poca supervisión o con nula visibilidad.
- Factor prácticas educativas: poco o nulo monitoreo de espacios de interacción virtual como Foros y Aulas virtuales, normalizar o promover conductas de acoso u hostigamiento por parte del personal de forma directa o indirecta, mediante la permisividad en la falta de respeto del personal hacia alguien de la Comunidad **Universidad Internacional Mundis** y viceversa.
- Factor comunidad escolar: falta de comunicación o contacto regular con los alumnos, desconocimiento de las vías de contacto análogas y virtuales, mal manejo de información, poca o nula promoción de la corresponsabilidad de la Comunidad **Universidad Internacional Mundis** en la conformación de ambientes libres de violencia, etc.

4.1.1 Autoridades de prevención

Dentro de la Institución es importante reconocer la figura de Orientador, así como la del Encargado de Recursos Humanos en su labor de prevención accionando diferentes estrategias para informar y concientizar a estudiantes y a trabajadores, respectivamente. A continuación, mencionaremos las cualidades que debe poseer para el desempeño de esta labor:

- a) Que posea conocimiento y/o experiencia en temas de igualdad, no discriminación y atención en casos de acoso u hostigamiento sexual.
- b) Que sepa escuchar con atención y se comunique de forma asertiva.
- c) Que sea capaz de empatizar y generar confianza con la presunta víctima respetando sus expresiones verbales y emocionales.
- d) Que conozca y aplique los principios rectores del Protocolo.
- e) Que tenga la capacidad de conducirse en todo momento con base al respeto a los derechos humanos y la dignidad de toda persona.
- f) Que no tenga antecedentes de haber realizado actos discriminatorios hacia las personas de su entorno laboral, ni cualquier tipo de las demás conductas señaladas como abusivas en el presente Protocolo.

Así mismo, es importante que en ambos casos existan de manera regulada campañas informativas sobre conductas que puedan incurrir en acoso u hostigamiento sexual tanto en estudiantes como en el resto de la Comunidad Universidad Internacional Mundis. Se recomienda difundirlas a discreción y según lo demande la propia Comunidad.

4.2 Protocolo de actuación y erradicación (Nivel Secundario)

Es posible que a pesar de la aplicación del protocolo de prevención se pueda dar un presunto caso de Acoso u Hostigamiento sexual, en ese caso, es responsabilidad del Director en coordinación con las Direcciones Académicas o Departamento de Recursos Humanos según sea el caso, convocar a la conformación del Comité de Acción y Seguimiento para dar resolución a las Denuncias de acoso u hostigamiento sexual hacia los alumnos o trabajadores de **Universidad Internacional Mundis**.

Para lo anterior, el primer frente de atención contará con la asesoría, acompañamiento, contención y asesoría de la persona encargada para este tipo de casos del Departamento de Orientación o Recursos Humanos, a fin de garantizar la adecuada aplicación de los Protocolos de actuación, los cuales se llevarán a cabo de forma inmediata y sin prejuzgar la veracidad de los hechos, documentando cada una de las acciones realizadas según lo marque el Protocolo.

Existen dos supuestos de actuación, los cuales son la identificación (cuando un alumno o trabajador es testigo de alguna conducta de acoso u hostigamiento sexual) y la atención (cuando el alumno o trabajador acude a denunciar un presunto acto de acoso u hostigamiento sexual). Cada acción debe encaminarse a identificar y atender situaciones de violencia, detectar y/o atender presuntas víctimas, concientizar sobre el daño que propician las conductas violentas a la Comunidad Universidad Internacional Mundis, exponer la necesidad del servicio de ayuda que se brinda y el cómo solicitarlo.

El objetivo que se debe plantear es atender, recabar evidencia y detener la evolución del daño, así como de minimizar y/o detener las violencias que pudieran presentarse. Por tanto, enunciaremos las actuaciones que los Encargados de las áreas de Orientación, Recursos Humanos o las Autoridades Escolares involucradas en el caso, deben realizar para atender la situación:

- a) Dar atención de primer contacto, contención emocional de ser necesario y asesoría a la presunta víctima sobre vías, instancias y mecanismos para la atención de su caso.
- b) Recibir la Denuncia de cualquier alumno o trabajador que le presente el caso.
- c) Realizar las acciones que se precise en el procedimiento señalado por este Protocolo.
- d) Orientar y proporcionar información sobre conductas de hostigamiento y acoso sexual.
- e) Apoyar en el acompañamiento para la atención del caso de presunto acoso u hostigamiento sexual cuando la presunta víctima así lo solicite.
- f) Si se identificara algún posible conflicto de interés por parte de algún Orientador, Encargado de Recursos Humanos o Autoridad Escolar involucrada, se deberá comunicar a otro Directivo antes de integrar el Comité de Atención y Seguimiento, para que sea sustituido por alguna otra autoridad designada.
- g) Informar del caso a una Autoridad facultada para convocar la conformación del Comité de Atención y Seguimiento, para analizar el caso. Esta misma autoridad, respaldada por el Departamento Jurídico de la Institución, determinará las medidas de protección pertinentes con base en lo establecido dentro de este Protocolo. La aplicación de medidas debe ser tan pronto como sea posible, con un máximo de 3 días hábiles.
- h) Atender a las solicitudes e indicaciones por parte del Comité de Atención y Seguimiento.

4.2.1 Procedimiento

En el caso que se llegase a suscitar una situación donde algún estudiante y trabajador acuda a reportar un acto de presunto acoso u hostigamiento sexual, deben considerarse los siguientes pasos para el proceso de atención de primer contacto:

Una vez que el estudiante o trabajador reporta, lo principal es evaluar si la persona necesita contención psicológica. Si el Orientador o Encargado de Recursos Humanos

carece de la habilidad para hacer la contención se debe canalizar con personal capacitado para el apoyo psicológico. Cuando la contención es negada por parte de la presunta víctima o no la requiere, se debe realizar una entrevista, preferentemente en un lugar tranquilo y que permita actuar con privacidad, recordándole que cualquier dato será manejado en apego a la confidencialidad.

Se debe recordar tomar los datos necesarios del alumno o del trabajador a fin de tener constancia por escrito de los hechos descritos y de los detalles que sirvan de referencia para el caso. Dicha información consistirá en 1) Nombre completo, datos de contacto de la persona promovente, datos académicos (solo alumnos), dependencia o instancia institucional de origen (alumnos y trabajadores); 2) Datos que logren la identificación de la persona señalada como presunto agresor, tales como: nombre completo, carrera y/o grupo (solo alumnos), cargo o función en la Institución, área académica o dependencia a la que pertenece; 3) Solicitar durante la entrevista que el relato sea tan completo como sea posible de los hechos, haciendo énfasis en qué sucedió, cómo, dónde y cuándo (modo, lugar y tiempo) y 4) Toda prueba que pueda respaldar sólidamente su dicho, en caso de que la haya y sea pertinente para el proceso (testimonios, documentos, fotografías, grabaciones, videos o cualquier otro, ya sea físico o electrónico).

En la entrevista es importante preguntarle cosas como ¿Quién o quiénes ejercieron los actos de acoso u hostigamiento sexual?, ¿Qué actos o conductas se cometieron?, ¿Recuerdas la frase exacta que dijo la persona acusada?, ¿Cuándo y dónde sucedió el o los hechos?, ¿Hubo testigos?, si los hubiera ¿quiénes son y que tipo de relación tienen con la persona acusada?, ¿el hecho ha ocurrido en otras ocasiones y/o es recurrente?, ¿Le ha comunicado esta situación a otra persona?, ¿cómo le ha afectado el hecho a nivel escolar o laboral?, ¿Le preocupa que esta entrevista pueda acarrearle algún problema?

Al finalizar las preguntas se debe recordar ser empático e insistir con la confidencialidad del proceso, también debemos invitar a la persona a recibir asesoría legal de parte de la Institución (no se le puede obligar a aceptarla ni disuadirle de no buscarla de manera foránea). En caso de que acepte la asesoría se le debe canalizar o facilitar el contacto con el Departamento Jurídico de la Institución.

Posteriormente se deben tomar medidas precautorias para evitar futuros contactos antes, durante y después del proceso de Denuncia. Es importante que en ninguna parte del proceso haya algún tipo de confrontación entre la Presunta Víctima y el Presunto Agresor para evitar revictimización. Se debe optar primordialmente por no presuponer nada ante ninguna de las partes, así como preguntar a la Presunta Víctima si requiere un cambio de horario, grupo o adscripción (según el caso) para prevenir posibles encuentros. En caso de que la Presunta Víctima no acepte o lo sugiera, optar por esta medida u otras como licencia con goce de sueldo para el Presunto Agresor mientras se realiza el proceso.

A continuación, durante la investigación es necesario entrevistar a la persona señalada. Se necesita tomar una postura imparcial, pero minuciosa al cuestionarle sobre lo recabado en la entrevista o en cualquier otra fuente fidedigna aportada por la presunta víctima y por posibles testigos. En ocasiones será difícil evitar que el Presunto Agresor

deduzca de quién proviene la Denuncia, por lo que para cuando se haga la entrevista es importante que ya se hayan tomado las medidas precautorias necesarias para evitar confrontaciones, posibles represalias o revictimización.

Antes de iniciar la entrevista con el presunto agresor se le debe explicar que la intención de la entrevista es iniciar un procedimiento de investigación que será íntegro y justo, además de explicarle en que consiste el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta, así como hacerle saber que en todo momento se cuidará la confidencialidad de sus declaraciones y del proceso con base a los principios de igualdad y presunción de inocencia.

Se comenzará la indagatoria al señalado con preguntas abiertas y generales, se le debe permitir expresarse para recolectar la mayor información posible y garantizar que esta sea objetiva y esté libre de posibles interpretaciones. Se debe mantener objetividad en todo momento y aprovechar cualquier mención que el presunto agresor haga al tema para cuestionarle más al respecto y obtener mayor contexto.

Al finalizar, agradecemos su participación y se le menciona que cualquier notificación futura se hará a través de los canales oficiales y de manera personal. El proceso deberá seguir su curso y una vez que el Comité de Atención y Seguimiento delibere la posible sanción se deberá notificar debidamente a cada parte. Respecto a las sanciones, se deben considerar distintos niveles de sanción de acuerdo con las personas responsables (alumno-alumno, alumno-trabajador o trabajador-trabajador) y de los marcos legales existentes.

En los casos que impliquen como presunto agresor a un trabajador de la Institución, la sanción estará sujeta a lo que establezca la Ley Federal del Trabajo y los contratos colectivos cuando aplique. Adicionalmente, se considerará en todos los casos el marco jurídico interno como las leyes orgánicas, estatutos y reglamentos vigentes. Se debe recordar que en el ámbito penal (en caso de que esta intervenga o proceda) remite a la procuración de justicia externa y el código de su competencia, por lo que estas podrían disponer de la cooperación de la Institución bajo las medidas y regulaciones que marque la ley.

Dependiendo de la gravedad del hecho debe corresponder con las sanciones, el grado de cercanía o jerarquía del presunto agresor con la presunta víctima y su calidad de estudiante o trabajador de la Institución. La sanción que podría implementarse incluye la amonestación verbal o por escrito, la suspensión académica y administrativa, la suspensión del cargo, la pérdida de los derechos académicos, la expulsión de la Universidad, hasta la rescisión de la relación laboral con el presunto agresor.

Para toda deliberación sobre la sanción el Comité deben consultar cada decisión con el Departamento Jurídico y comunicarles a las partes la acción que se aplicará de manera oficial y por medio de oficio. Hasta ese momento y si no procede ninguna información adicional, se da por finalizado el proceso.

4.2.2 Consideraciones durante el Protocolo

Se deben tener las siguientes consideraciones durante todo el proceso:

- Tanto la Presunta Víctima como el Presunto Agresor serán tratados durante el proceso bajo los principios rectores de este protocolo.
- Que la Presunta Víctima tenga el acceso a toda la información pertinente y de forma oportuna sobre la dinámica del proceso o de cualquier dato que sea pertinente para su seguridad respecto al Presunto Agresor.
- Que la Presunta Víctima y el Presunto Agresor reciban toda la información y facilidades pertinentes para su propia toma adecuada de decisiones.
- Que, si la Presunta Víctima lo solicita, reciba el acompañamiento profesional sobre los posibles mecanismos legales que pueda necesitar y, si así lo requiere, proporcionar la canalización adecuada a las instancias pertinentes para su Denuncia.
- Abstenerse de tomar cualquier decisión respecto al avance del proceso sin antes consultarlo con el Departamento Jurídico de la Institución, las Autoridades Escolares adecuadas cuando se hayan llevado a cabo las debidas diligencias requeridas para que el Comité de Atención y Seguimiento delibere sobre el proceso y la posible sanción en caso de que corresponda.
- Cuando un proceso inicia, se deben categorizar las Denuncias en dos tipos: las Formales (señalamiento directo de la Presunta Víctima al Presunto Agresor) y los Informales o Anónimos (Correos, WhatsApp, etc.). En el primer supuesto se activa el protocolo, mientras que en el segundo no se activa el protocolo, pero se registra y documenta. En ambos casos, se sugiere activar las medidas de prevención que se consideren pertinentes.
- Que durante el proceso de investigación se haga énfasis en conseguir pruebas contundentes y preferirlas sobre las circunstanciales o irrelevantes al caso. Para este tipo de Denuncias, la declaración de la víctima en sí misma es una prueba que se debe considerar, así como dictámenes médicos, testimonios de testigos (de existir) y todo elemento que pueda utilizarse siempre que de estos puedan inferirse conclusiones consistentes con los hechos.
- Las medidas a considerar para protección de la presunta víctima pueden ser 1) Notificación al Presunto Agresor de no molestar en obra, palabra o a través de terceros con represalia alguna en contra de la Presunta Víctima; 2) Garantizar los derechos académicos o laborales de la Presunta Víctima; 3) Aplicar toda medida legal y razonable para evitar el contacto entre la Presunta Víctima y su Presunto Agresor; 4) Cambio de grupo, horario, salón o adscripción de la Presunta Víctima si esta lo solicita; 5) Cambio de grupo, horario, salón o adscripción del Presunto Agresor. De igual modo, el Comité de Atención y Seguimiento podrá considerar medidas adicionales que considere necesarias según la naturaleza del caso.
- Procurar que, desde que se active el protocolo hasta la finalización de este, el proceso no demore más de 30 días hábiles.
- El plazo para interponer cualquier Denuncia antes de su prescripción será de 365 días a partir de cuando sucedieron los hechos. Excepcionalmente, si la Presunta

Víctima fuese menor de edad al momento en que se presentó la presunta agresión esta no prescribirá.

- El reporte será emitido a las Autoridades Escolares y organismos internos de la Institución incluyendo la siguiente información: a) Informe con el cierre del caso; b) Lugar y fecha donde se emite; c) Resumen de los hechos que motivaron la Denuncia y d) Informe con las indagatorias realizadas, el cual debe hacer referencia a los fundamentos jurídicos que hayan sido considerados por el Departamento Jurídico de la Institución para respaldar la decisión del Comité y se establezcan las pruebas que sirvieron para respaldar lo dicho por la Presunta Víctima de manera clara y objetiva, las sanciones recomendadas aplicadas, así como a qué autoridad se enviará la resolución.

4.2.3 Consideraciones sobre el Dictamen

El dictamen será emitido en tres sentidos:

- 1.- Sobreseimiento: Se sobreseerán las Denuncias cuando haya desistimiento de la Presunta Víctima y siempre que no se vean transgredidos sus derechos.
- 2.- Absolutoria: Procederá cuando los miembros del Comité y Departamento Jurídico no encuentren elementos que acrediten que se cometió una falta contemplada en el Reglamento, Legislación o Normativa vigente.
- 3.- Condenatoria: Procede cuando los miembros del Comité y Departamento Jurídico encuentren elementos que acrediten que se cometió una falta o no se cumplieran algunas de las responsabilidades contempladas en el Reglamento, Legislación o Normativa vigente.

4.2.4 Conformación del Comité de Atención y Seguimiento

El Comité de Atención y Seguimiento será seleccionado para su conformación de la siguiente manera:

En el caso donde el Presunto Agresor sea un trabajador de la Institución, el Comité se integrará en las siguientes proporciones: i) de 15 a 30 trabajadores será integrado por al menos 3 representantes de diversas áreas de responsabilidad; ii) de 30 a 100 trabajadores deberá contar, además de los 3 representantes de área, con un coordinador y un secretario; iii) con más de 100 trabajadores deberá contar con un coordinador, un secretario y al menos 5 representantes de las diversas áreas de responsabilidad.

Si la Institución contase con menos de 15 trabajadores, no será necesario constituir un Comité de Atención y Seguimiento, no obstante, deberá contar con al menos dos personas asignadas como autoridades de Prevención en el área de Recursos Humanos

con las características señaladas en el apartado 4.1.1 de este Protocolo para prevenir posibles conflictos de interés.

En el supuesto donde el Presunto Agresor sea un estudiante, el comité deberá ser integrado por 3 Docentes, 1 miembro del área administrativa y al menos 1 Autoridad Escolar Directiva, estos últimos en calidad de secretario y coordinador respectivamente. Los Docentes deben ser de diferentes áreas académicas entre sí y que preferentemente no hayan tenido o mantengan relación pedagógica, personal o familiar con el estudiante para evitar conflictos de interés.

La conformación del Comité de Atención y Seguimiento deberá seguir con un principio de representatividad equitativa en los sexos, por lo cual, deberá contar con al menos un 40% de personas de un mismo sexo. Así mismo,

Los integrantes del Comité de Atención y Seguimiento en todos los casos deberán ser elegidos de forma aleatoria, rotativa y contar con una calidad ética y moral probada en su desempeño con la Institución. Así mismo, debe poseer un perfil abierto al diálogo y con iniciativa para la resolución de conflictos, actuando siempre bajo los Principios Rectores del presente Protocolo, con transparencia y celeridad para deliberar de manera adecuada en el caso asignado.

Sin importar el tipo de caso en el que el Comité delibere, deberá contar con la asesoría constante del Departamento Jurídico de la Institución, cuya intervención será determinante en la resolución del conflicto con total apego a las leyes vigentes y respetando los derechos laborales, educativos y cualquiera que emane de la Presunta Víctima y el Presunto Agresor. Una vez aprobada la resolución del comité por parte del Departamento Jurídico, esta será inapelable.

4.2.5 Atribuciones del Comité de Atención y Seguimiento

El Comité de Atención y Seguimiento posee las siguientes atribuciones:

- Compartir y aplicar el Protocolo para la prevención, atención y erradicación del acoso y hostigamiento sexual.
- En determinados casos, procurar espacios para difundir el programa de prevención para la sensibilización y capacitación de los integrantes del comité, los trabajadores de la Institución y estudiantes de acuerdo con la periodicidad, áreas disponibles y necesidades de la Institución.
- Conocer y dar atención a las Denuncias presentadas de acoso y hostigamiento sexual.
- Analizar los casos y determinar o reafirmar medidas de protección en caso de que se considere necesario.
- Cuando sea conveniente, dar a conocer el papel, la vía y el proceso de atención de casos de acoso y hostigamiento sexual del Comité.

- Actuar siempre con base a los Principios Rectores del presente Protocolo.

5. Responsabilidades de la Comunidad Universidad Internacional Mundis para la prevención, atención y erradicación del acoso y hostigamiento sexual

La prevención, atención y erradicación de las violencias en la Institución requiere de la corresponsabilidad y participación de todos los que integran a la Comunidad Universidad Internacional Mundis, por lo que es importante implementar diversas acciones, cada una con diferentes acciones y niveles de responsabilidad. La finalidad se centra en poder garantizar la construcción de ambientes escolares seguros que favorezcan el desarrollo integral del alumnado y los trabajadores que integran la Institución.

5.1 Directivos

- Mantenerse atento y enterado sobre la forma en la que se relaciona el personal docente con el alumnado.
- Realizar supervisión periódica de espacios físicos y virtuales de trabajo.
- Identificar factores de riesgo en la infraestructura e implementar estrategias para su minimización.
- Instruir a los cuerpos de seguridad de la Institución a realizar de manera periódica rondas de vigilancia en lugares físicos de tránsito escaso o temporal (talleres, aulas de cómputo, patios traseros, bodegas, etc.)
- Informar a los trabajadores sobre la normatividad vigente y la organización de la Institución, así como los Protocolos de actuación en casos de alguna Denuncia.
- Dar a conocer a los estudiantes la normatividad, el organigrama, medios de contacto y Protocolos de actuación en caso de Denuncia. Se sugiere recabar firmas físicas o virtuales en calidad de enterados.
- Informar a los estudiantes las medidas de seguridad adoptadas por la Institución y las acciones de información, sensibilización, concientización y formación en materia de prevención del acoso y hostigamiento sexual recabando su firma física o virtual en calidad de enterados.
- Mantener comunicación constante con alumnado y trabajadores. Se sugiere implementar una bitácora de registrar de visitas, citas y acuerdos que se lleve a cabo con ellos.
- Colocar a la vista en áreas físicas de la Institución y plataforma virtual educativa, información sobre cómo Denunciar cualquier irregularidad con el servicio que se ofrece.
- Escuchar los casos de probable acoso y hostigamiento sexual que refiera cualquier integrante de la Comunidad Universidad Internacional Mundis sin prejuzgar sobre los hechos y actuar conforme al Protocolo.

5.2 Personal Docente

- Observar la dinámica en aulas virtuales o de prácticas presenciales, así como la interacción de los alumnos.
- Estar pendiente de la conducta o lenguaje no verbal que manifiestan los alumnos de manera virtual o presencial.
- Cuidar la forma de expresarse y el vocabulario usado con el alumnado.
- Escuchar con respeto y atención lo que los alumnos manifiestan.
- Entablar relaciones de confianza con los alumnos para brindarles seguridad de poder atender sus inquietudes y apoyarles cuando lo requieran.
- Informar a los estudiantes sobre los medios de comunicación institucionales que tendrá con ellos.
- Fomentar en los alumnos la comunicación asertiva y a notificarle cualquier situación que pueda generar conflicto con las actividades académicas.
- Recordar a los estudiantes informarse sobre las normas y reglamentos de la Institución y, cuando corresponda, sobre los procedimientos de Denuncia.
- Informar a través del correo Institucional o por escrito sobre cualquier hecho relevante que ocurra en el aula virtual, plataforma o aulas presenciales a la autoridad inmediata o si algún compañero de trabajo manifestara alguna conducta irregular, especialmente cuando exista evidencia de algún tipo de acoso u hostigamiento sexual.
- Para el deslinde de responsabilidades, si se diera el caso de no actuación o ausencia de la autoridad inmediata, reportar a la instancia correspondiente.

5.3 Personal No Docente

- Conocer y aplicar los documentos normativos y reglamentos de carácter Institucional y Federales.
- Aplicar durante la jornada las acciones que se señalan en este Protocolo de prevención e informar a la autoridad inmediata cualquier hallazgo y/o indicador asociado a la posibilidad de acoso u hostigamiento sexual y documentarlo en medida de lo posible.
- Reportar cualquier situación de riesgo para los alumnos y compañeros de trabajo que se observe en las áreas de servicio, patios e instalaciones a su autoridad inmediata. Se debe recordar que en los casos de hostigamiento sexual se suele observar una situación asimétrica de poder y guardar silencio sobre dichos actos puede convertirle en corresponsable por omisión.

5.4 Alumnos

- Leer y firmar de enterado los documentos, normas y reglamentos Institucionales además de los relacionados con procedimientos de atención en casos de acoso y hostigamiento sexual.
- Ubicar la información sobre las instancias que pueden apoyar en caso de acoso y hostigamiento sexual o cualquier otra situación que se presente estando en calidad de estudiante.
- Mantener comunicación constante con Directivos, Docentes, Orientadores y demás figuras académicas pertinentes.
- Contribuir a que impere un ambiente de aprendizaje sano, seguro y tolerante, libre de discriminación, acoso escolar, malos tratos, violencia, adicciones y sectarismo.
- Colaborar en la prevención y atención oportuna de situaciones de conflicto o acoso de cualquiera de los integrantes de la Comunidad Universidad Internacional Mundis, participando de manera responsable y conduciéndose con veracidad en la aclaración de estas situaciones, escuchando a todas las partes involucradas.
- Atender a las observaciones y recomendaciones proporcionadas por el personal de la Institución relacionadas con la interacción que sostiene con sus compañeros y docentes, poniendo especial énfasis en aquellas que puedan comprometer la sana convivencia o su integridad.
- Participar de forma activa en las estrategias implementadas por la escuela en materia de prevención de las violencias.
- Abstenerse en todo momento de motivar y/o realizar actos violentos a través de los medios institucionales o espacios físicos de la Institución en contra de los integrantes de la Comunidad Universidad Internacional Mundis.
- Presentar de manera oportuna y ante la instancia competente la Denuncia por acoso u hostigamiento sexual en caso de ser afectado por dicha situación, además de colaborar con la autoridad escolar durante la totalidad del proceso.
- Solicitar a la autoridad información sobre el Protocolo de actuación que se desarrollará para dar atención a su Denuncia.
- Cumplir los acuerdos establecidos con las Autoridades Escolares derivados de la atención a la Denuncia.
- Firmar conformidad de la atención recibida por la Autoridad Escolar cuando la situación motivo de queja se haya resuelto de forma favorable, en apego a los Protocolos establecidos.

6. Fundamento Legal

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917 Texto Vigente. Última reforma publicada en el DOF 06-06-2023.
- Código Penal Federal. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1931 Texto Vigente. Última reforma publicada en el DOF 17-04-2024.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica-OEA" DOF 07 de mayo de 1981.
- Código Penal para el Distrito Federal. Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 16 de julio de 2002 Texto Vigente. Última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 19 de febrero de 2024.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer-ONU, Nueva York, EUA, 18 de diciembre de 1979.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer "Convención de Belém Do Pará-OEA", Belém Do Pará, Brasil, 09 de junio de 1994.
- Ley General de Educación. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de septiembre de 2019 Texto Vigente. Última reforma publicada en el DOF 01-04-2024.
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 2016 Texto Vigente. Última reforma publicada en el DOF 20-05-2021.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 2016 Texto Vigente. Última reforma publicada en el DOF 27-12-2022.
- Ley Federal del Trabajo. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970 Texto Vigente. Última reforma publicada en el DOF 04-04-2024.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003 Texto Vigente. Última reforma publicada en el DOF 01-04-2024.
- Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de junio de 1992 Texto Vigente. Última reforma publicada en el DOF 01-04-2024.
- Reglamento Interno de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 25 de octubre de 2022.
- Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 8 de febrero de 2024.
- Manual de Organización General de la Secretaría de Educación Pública. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de agosto de 2022.
- Manual de Organización General de la Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 08 de febrero de 2019.

7. Glosario

Acoso Sexual: Forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación,

hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Autoridades Escolares: Titulares de Dirección, así como directivos encargados de las dependencias administrativas o académicas.

Comité de Atención y Seguimiento: Comité conformado por trabajadores designados en conjunto con los empleadores y las personas empleadas del centro de trabajo, encargadas de atender y dar seguimiento para la aplicación de este Protocolo.

Comunidad Universidad Internacional Mundis: El conjunto de autoridades, funcionariado, profesorado, investigadores, técnicos académicos, estudiantes, personal de confianza y administrativo de base, en términos de lo establecido por la normativa Institucional.

Denuncia: Manifestación formal a través de la cual la Presunta Víctima, refiere posibles hechos de violencia a través de los medios establecido en el marco normativo y en el presente Protocolo.

Departamento Jurídico: Equipo de asesores legales con el que cuenta la Institución.

Hostigamiento Sexual: 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.

Institución: Universidad Internacional Mundis como entidad educativa y corporativa.

Presunto Agresor: Persona de la que se presumen actos de violencia hacia otra persona (trabajadora o estudiante), ya sea dentro de la Institución o fuera de esta (en espacios virtuales o físicos) siempre que esté vinculado a la relación laboral o escolar.

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

Protocolo: Protocolo para prevenir, atender y erradicar el acoso y hostigamiento sexual en la Institución.

8. Referencias

- El Siglo de Durango (2021).

Estudiantes abandonan la escuela por acoso escolar e inseguridad en México.

<https://www.elsiglodedurango.com.mx/noticia/2021/estudiantes-abandonan-la-escuela-por-acoso-escolar-e-inseguridad-en-mexico.html>

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2024).

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) Primer Trimestre 2021.

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/enoe_ie/enoe_ie2021_05.pdf

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) Cuarto trimestre 2023.

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENOE/ENOE2024_02.pdf

Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana (ENSU) Cuarto Trimestre 2023.

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENSU/ENSU2024_01.pdf

- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5603516&fecha=26/10/2020#gsc.tab=0

- Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo (2020).

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX_1_.pdf

- Modelo para la Atención de la Violencia de Género en Instituciones de Educación Superior (2021).

<http://www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/210202094920ModeloDeProtocolo.pdf>

- Protocolo para la atención integral de casos de violencia por razones de género en la Universidad Nacional Autónoma de México (2022).

<https://www.defensoria.unam.mx/web/documentos/protocolo-atencion-integral-de-violencia-por-razones-de-genero.pdf>

- Protocolos de prevención y atención de las violencias en la escuela (2023).

https://www.aefcm.gob.mx/normateca/disposiciones_normativas/CAJ/archivos-2023/Protocolos_de_Preencion_y_Atencion_de_las_Violencias_en_la_Escuela.pdf



MUNDIS
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL