

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
ANTE SITUACIONES DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN
Y VIOLENCIA DE LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES**

Correo Universitario



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE AGUASCALIENTES**

Novena época

Número 11

15 de enero de 2025

Índice

1. Presentación y consideraciones	3
Presentación.....	3
Consideraciones.....	3
2. Objetivo general y objetivos específicos	4
3. Ámbito de aplicación	5
4. Marco Normativo	5
5. Glosario	6
6. Principios que sustentan a este protocolo	7
Respeto a la dignidad	7
Debida diligencia	7
Confidencialidad.....	8
7. Instancias competentes para la aplicación de este protocolo	8
7 bis. Prevención.....	9
8. Procedimiento	9
Directrices para el primer contacto y el levantamiento de la queja	10
Etapa I.- Primer contacto u orientación	11
Etapa II.- Interposición de la queja y canalización.....	11
Medidas de protección	12
Etapa III.- Ejecución del procedimiento.....	13
A.- Procedimiento alternativo	13
B.- Procedimiento formal	14
9. Responsabilidades y sanciones	15
10. Asuntos no previstos.....	15
11. Disposiciones transitorias	15

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES

1. Presentación y consideraciones

Presentación

En diciembre del año 2017, la Universidad Autónoma de Aguascalientes publicó su primer Protocolo de Actuación ante Situaciones de Acoso, Discriminación y Violencia, con la finalidad de establecer un procedimiento eficaz en la atención, seguimiento, canalización y erradicación de conductas o acciones relacionadas con toda clase de acoso, hostigamiento, discriminación y violencia que, atenten contra la dignidad y la integridad de las personas que conforman la comunidad universitaria y de todas aquellas que, en instalaciones universitarias o en cualquier ámbito universitario, se vean afectadas por actos de violencia.

Este Protocolo constituye un importante precedente en la ardua labor de establecer medidas para la prevención, atención y erradicación de la violencia, apoyando en la construcción de una Institución Educativa que camina hacia la erradicación de la violencia en todas sus modalidades, en específico la de género, promoviendo la cultura de la paz, la solución pacífica de conflictos y respeto a los derechos humanos; dotando a las autoridades universitarias y a todos los integrantes de la comunidad, de mecanismos y procedimientos técnicos metodológicos para que la actuación ante situaciones de acoso, hostigamiento, discriminación y violencia se efectúe con eficacia y profesionalismo en la identificación, intervención y atención, en todos los casos que se presenten en los espacios o ámbitos universitarios.

Los logros alcanzados desde la emisión del Protocolo son patentes, no obstante, se hace necesaria su actualización en apego a los nuevos desafíos y lineamientos establecidos en los ámbitos de su competencia. En tal tesitura, se incorporan elementos que permitan una atención, apegada a derecho, con mayor agilidad, buscando que sea un modelo práctico de actuación inmediata y fácil acceso.

Consideraciones

- Esta propuesta se nutre de la consulta de diferentes experiencias y protocolos de universidades nacionales y extranjeras; es decir, que se han retomado los aspectos más destacados de cada una de ellas para adaptarlos a nuestra realidad.
- A pesar de que diversas universidades particularizan casos de violencia de género, es importante mencionar que existen instituciones -principalmente en Europa y Sudamérica- que han impulsado protocolos mucho más amplios, en donde se consideran los casos de discriminación, así como otros tipos de violencia y acoso. Por citar algunos ejemplos, las Universidades de Antioquía, Buenos Aires y Sevilla han trabajado con protocolos de actuación para todo tipo de violencia.

- También hemos encontrado universidades que tienen protocolos de atención para diversos tipos de violencia y otros específicos en materia de violencia sexual, cuya intención particular es evitar la revictimización.
- A la luz de esos ejemplos, este documento atiende a necesidades específicas de las víctimas, retomando sugerencias de diversas instituciones que recomiendan presentar denuncias por escrito para evitar la repetición de relatos y brindar contención psicológica como apoyo, sin afectar los procesos de investigación. También contempla que las partes tengan la posibilidad de presentarse en el área de denuncia por separado, que la víctima pueda tener acompañamiento, así como conocer por escrito de manera anticipada la resolución, antes de la entrega oficial.
- Además, se han agregado cláusulas de confidencialidad para evitar que se vulnere el derecho a la privacidad de todas las partes involucradas en el conflicto, pero también para garantizar el respeto al principio de presunción de inocencia, que en ningún momento puede obviarse ni, mucho menos, desestimarse.
- Los elementos anteriormente citados son los que han demandado las diferentes organizaciones e instituciones para especificar el tema de violencia de género. En este documento consideramos que estas medidas son también pertinentes para el tratamiento de otras formas de violencia y discriminación, y que son útiles para atender lo estipulado en la Carta Compromiso para la Difusión y Aplicación de los Principios Constitucionales en materia de Derechos Humanos en la Comunidad Universitaria, firmada por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), la Secretaría de Gobernación (SEGOB) y la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) en febrero del 2016 y que en su párrafo Quinto señala lo siguiente: “[la Universidad deberá] revisar sus políticas, reglamentos y protocolos de actuación, para que se encuentren armonizados con los principios constitucionales en materia de derechos humanos, para evitar todo tipo de discriminación y violencia”.

2. Objetivo general y objetivos específicos

El objetivo general de este protocolo es:

Dotar a las autoridades universitarias y a las personas integrantes de la comunidad universitaria, de mecanismos y procedimientos técnicos metodológicos para que la actuación ante situaciones de acoso, hostigamiento, discriminación y todo tipo de violencia se efectúe con eficacia y profesionalismo en la identificación, intervención y atención, en todos los casos que se presenten en los espacios o ámbitos universitarios, sean o no los afectados, parte de dicha comunidad.

Para lograr lo anterior, en este protocolo se han planteado los siguientes objetivos específicos:

- Promover una convivencia respetuosa, a través de la información sobre los derechos humanos que se reconocen a toda persona dentro y fuera de los ámbitos universitarios, como son el derecho a la integridad física y psicológica, a la libertad, la seguridad y la dignidad humana.

- Asumir un compromiso de cero tolerancia ante cualquier tipo de violencia o acto de discriminación, sin importar el género, creencias, estatus o nivel jerárquico institucional de las personas involucradas.
- Servir como marco de referencia en la comunidad universitaria para atender, informar, investigar, regular y sancionar conductas que violenten y vulneren los derechos de las personas con actos de acoso, hostigamiento, discriminación o violencia.
- Establecer los mecanismos puntuales para la atención, canalización y seguimiento de cualquier situación o problema en materia de acoso, hostigamiento, discriminación o violencia que surja entre la comunidad universitaria y/o en los espacios y ámbitos institucionales, en perjuicio de toda persona que forme o no parte de dicha comunidad.
- Establecer los parámetros para dar respuesta expedita ante cualquier situación de acoso, hostigamiento, discriminación o violencia que se produzca en el ámbito universitario.
- Señalar cuáles son las instancias encargadas de brindar atención inmediata y efectiva a las personas que sufran cualquier situación de acoso, hostigamiento, discriminación o violencia en el ámbito universitario.
- Promover e implementar medidas de prevención, información y sensibilización para evitar que dentro de la comunidad universitaria se desarrollen conductas violentas o que vulneren la dignidad de sus integrantes.

3. Ámbito de aplicación

El procedimiento que se establece en el presente protocolo aplica para todos los actos de acoso, hostigamiento y todo tipo y modalidad de discriminación y violencia ocurridos en los espacios y ámbitos universitarios, que vulneren la normativa, los principios y valores que guían el comportamiento de la comunidad universitaria.

En este sentido, el presente protocolo será aplicable para el personal directivo, personal administrativo de confianza y/o sindicalizado, personal académico y estudiantes. Para el caso de prestadores de servicios profesionales y quienes sean usuarios de servicios universitarios será aplicable según corresponda y/o, en su caso, se dará vista a la autoridad competente que corresponda.

4. Marco Normativo

Para los efectos de este protocolo, son acciones de acoso, hostigamiento, discriminación o violencia las conductas que atentan contra los derechos fundamentales de las personas en materia de integridad física y mental, identidad, sexualidad, libertad reproductiva, derechos académicos, libertad de cátedra y de creencias, de acuerdo con la normatividad que rige en la Institución.

Por lo tanto, el marco legal para los casos que sean atendidos de acuerdo con este protocolo será la Legislación Universitaria, principios y valores de la Institución, en lo que resulten aplicables en cada situación. Asimismo, serán aplicables los principios

constitucionales en materia de derechos humanos, así como los tratados y normatividades estatales, federales o internacionales referentes al tema, a los que nuestro país o nuestro estado estén adscritos.

5. Glosario

Para los efectos del presente protocolo y dentro de nuestro ámbito de aplicación y de manera enunciativa, más no limitativa, se pone a disposición, el presente catálogo de conceptos.

Acoso: Todo comportamiento agresivo o recurrente en contra de una persona, con el que se le cause malestar, se humille o se afecte su libertad o su dignidad, ya sea mediante el contacto físico, las agresiones verbales, físicas o cibernéticas, o la manipulación psicológica. El acoso se considera una forma grave de violencia.

Agresor o agresora: Persona que inflige o genera cualquier tipo de acoso, hostigamiento, discriminación o violencia a otra.

Dignidad humana o de la persona: Es el valor, principio y derecho fundamental, base y condición de todos los demás. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos, y por lo tanto el derecho a no ser objeto de violencia, en cualquiera de sus formas, por parte de una autoridad o de particulares.

Discriminación: Toda acción, distinción, exclusión, omisión, señalamiento o restricción que, basada en el origen étnico, regional o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra razón, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Enlaces: Personas pertenecientes a las diferentes direcciones y decanatos que orientarán y canalizarán a la Defensoría de los Derechos Universitarios a quien se considere que es víctima de cualquier forma de violencia o que tiene conocimiento de un caso de violencia en perjuicio de alguien más. Además, apoyar en la difusión necesaria de la Defensoría.

Hostigamiento sexual: El asedio que se haga con fines lascivos sobre cualquier persona, llevado a cabo por aquella otra persona que se aproveche de su posición jerárquica superior con respecto a la víctima. Esta posición superior puede determinarse o derivarse de relaciones laborales o docentes, o de cualquier otro tipo en las que el agresor o la agresora aproveche la subordinación, necesidad o desventaja de la víctima. El hostigamiento sexual se considera una forma grave de violencia.

Mediación: Por mediación se entiende el mecanismo voluntario mediante el cual las partes, en libre ejercicio de su voluntad y orientados por un mediador, buscan, construyen y proponen opciones con el fin de alcanzar la solución al problema.

Primer Contacto: Persona que da la primera atención a quien presente alguna queja ante la Defensoría de los Derechos Universitarios; contará con la preparación, experiencia, conocimientos y sensibilidad necesarios para determinar si se trata de un caso de violencia, la naturaleza de ésta y las medidas inmediatas que deben seguirse,

independientemente de la aplicación del procedimiento a que se refiere el numeral 8 de este protocolo.

Víctima: Persona a quien se le inflige cualquier tipo de acoso, hostigamiento, discriminación o violencia.

Violencia: Toda conducta intencional realizada por una o varias personas que, por medio de la fuerza física, moral o psicológica, vulneren o afecten a otra u otras personas en su dignidad o integridad, su libertad y/o seguridad sexual, laboral o académica.

Violencia de género. Dentro de los tipos de violencia de género contra las mujeres existe la violencia sexual, entendida como cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía de la persona agresora sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto. La violencia de género contra las mujeres se puede presentar en los ámbitos laboral y docente, es la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Consiste en un acto o una omisión de abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra el principio de igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos, cuya suma produce el daño.

6. Principios que sustentan a este protocolo

En la Universidad Autónoma de Aguascalientes no tiene cabida conducta alguna que atente contra los derechos humanos y la dignidad de las personas; por lo tanto, la Universidad condena y no tolerará ningún acto de acoso, discriminación y/o violencia motivado por origen étnico o nacional, o por género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión y creencias religiosas, opiniones, preferencias, estado civil, etcétera. Es decir, la Universidad repudia cualquier conducta que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas.

En consecuencia, quienes integran la comunidad universitaria y las personas que se encuentren en sus instalaciones, o en cualquier ámbito universitario, tienen la obligación de conducirse invariablemente con absoluto respeto a los principios siguientes:

Respeto a la dignidad

Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su integridad.

Además, quienes estén involucrados en un procedimiento con motivo de violencia deben guardar hacia los demás la deferencia y consideración debidas, en razón de la dignidad humana.

Debida diligencia

En el ámbito de su responsabilidad, quienes forman parte de la Institución deberán realizar todas las actuaciones necesarias dentro de un tiempo razonable para lograr el objeto de este protocolo.

Confidencialidad

La revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en el procedimiento y que realmente necesiten conocerla. Por lo tanto, las autoridades que conozcan casos de violencia están obligadas a mantener la discreción sobre la información personal de los involucrados, a fin de garantizar el respeto a la privacidad en todas las etapas del procedimiento. En caso de no cumplir con este principio, la Institución adoptará las medidas correspondientes, con base en el Estatuto de la Ley Orgánica y demás reglamentos aplicables de la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

7. Instancias competentes para la aplicación de este protocolo

La instancia competente para recibir quejas de cualquier persona, ya sea integrante de la comunidad universitaria o ajena a la misma, que considere que ha sufrido violencia en cualquier espacio o ámbito institucional, es la Defensoría de los Derechos Universitarios.

En los decanatos y direcciones generales la persona titular designará a las personas Enlaces, quienes durarán en su encargo mínimo un año; y su función será orientar y canalizar a quien acuda a dichas instancias por considerar que es víctima de cualquier forma de violencia o que tiene conocimiento de un caso de violencia en perjuicio de alguien más.

La orientación y canalización que ofrecerá quien sea designado enlace consistirá exclusivamente en facilitar la información necesaria a la víctima a fin de que se le atienda en la Defensoría de los Derechos Universitarios; al efecto indicará ubicación, horario de atención y todos aquellos datos que considere útiles para que la víctima reciba atención lo más pronto posible.

La persona designada enlace no expresará a la víctima opinión acerca de la existencia o inexistencia de violencia y no tendrá injerencia ni responsabilidad por lo que al procedimiento de queja se refiere.

Las autoridades competentes aplicarán y harán efectivas las sanciones que correspondan, de acuerdo con sus atribuciones, una vez agotado el procedimiento de queja ante la Defensoría de los Derechos Universitarios.

La finalidad de quienes sean Enlaces es fungir como una figura de proximidad ante la comunidad universitaria de su Centro o Dirección para orientación y canalización, por tanto, deberá difundir su cargo de manera constante, así como el presente protocolo y lo respetivo a la Defensoría de los Derechos Universitarios.

Aquellas personas que se designarán como Enlaces deberán reunir, preferentemente, los siguientes requisitos:

1. Tener especial cercanía con la comunidad universitaria a la que orienta.
2. Ser sensible en temas de perspectiva de género, derechos humanos, prevención de la violencia, cultura de paz y tener disposición para su capacitación.
3. Actitudes idóneas para la atención, libres de prejuicios y prácticas estereotipadas.

4. No haber sido sancionado por procedimientos internos de carácter administrativo, laboral o de otra naturaleza.

7 bis. Prevención

De las acciones encaminadas a la prevención, información y sensibilización para evitar que dentro de la comunidad universitaria se desarrollen conductas violentas o que vulneren la dignidad de cualquiera de sus integrantes.

Como prevención se consideran todas las acciones que conjuntamente la Defensoría y autoridades universitarias, puedan emprender para fomentar la sana convivencia académica y laboral, como aquellas dirigidas a evitar actitudes que puedan derivar en conductas violentas o que vulneren la dignidad de las personas.

Entre las acciones que pueden generarse para fomentar la sana y armónica convivencia serán, entre otras, las siguientes:

I. Realizar cursos, talleres, capacitaciones, conferencias, que fomenten la sana y armónica convivencia y de prevención de cualquier tipo de violencia, promoviendo la cultura de la paz y la solución pacífica de conflictos, en el marco de los Derechos Humanos y la Perspectiva de Género.

II. Coordinar acciones de difusión y capacitación en las diferentes áreas de la Universidad para informar sobre los diferentes tipos de violencia y cómo aplicar el presente protocolo de actuación para erradicar cualquier práctica de este tipo; ofreciendo a la comunidad universitaria las herramientas necesarias para solicitar apoyo a las instancias que correspondan; o bien, para darle a conocer a cualquier integrante de la comunidad universitaria si ha practicado, sin conocimiento, algún tipo de violencia, para evitar estos comportamientos.

8. Procedimiento

Cualquier persona que se considere víctima de violencia, o que tenga conocimiento de un acto de violencia en cualquier espacio o ámbito institucional puede acudir a presentar queja, ya sea verbalmente o por escrito, ante la Defensoría de los Derechos Universitarios.

Si así lo requiere o decide, podrá acudir con su enlace o a la Jefatura de Departamento Académico, al Decanato o a la Dirección General que elija a fin de que se le proporcione información para que acuda a la Defensoría de los Derechos Universitarios.

El procedimiento para dar seguimiento a las quejas será el siguiente:

Etapas I.- Primer contacto u orientación.

Etapas II.- Interposición de la queja.

Etapas III.- Ejecución de procedimiento alternativo o formal.

Directrices para el primer contacto y el levantamiento de la queja

- a) Elegir un lugar propicio para realizar la entrevista, en el que haya un mínimo de interrupciones y una atmosfera neutral que estimule la conversación.
- b) Hacer del conocimiento de la persona afectada que su derecho a la confidencialidad será resguardado y que se adoptarán medidas para protegerla en contra de cualquier represalia.
- c) Hacer énfasis en que la Universidad condena las conductas constitutivas de acoso, hostigamiento, discriminación o violencia, y tiene un compromiso para erradicar y sancionar estas prácticas.
- d) Indicar que la entrevista generará un informe independientemente de que la persona decida no interponer la queja, para efectos del registro estadístico. En el caso en que se considere prudente grabar la entrevista, se deberá solicitar su consentimiento por escrito.
- e) Mostrar respeto por las personas entrevistadas, generar empatía y escuchar atentamente lo que dicen o darles la opción de que lo asienten escrito.
- f) Ser totalmente imparcial y evitar en todo momento expresiones (sean o no verbales) de aprobación o desaprobación; tampoco se dará a entender a la persona que el acto de violencia puede ser su culpa, o que no es creíble su declaración.
- g) Evitar cuestionar por qué si una situación ha durado mucho tiempo no ha sido reportada antes. Ello debido a que puede haber razones, a juicio de la persona quejosa, por las que no se denunció con anterioridad.
- h) En caso de solicitarse la participación de quienes darán su testimonio, estos están obligados a decir la verdad por escrito, bajo protesta y firma autógrafa.
- i) Si alguna de las partes rompe con la confidencialidad del proceso en el ámbito público, la investigación podrá ser suspendida a consideración de la Defensoría para evitar el involucramiento de intereses externos y/o particulares.
- j) En caso de identificarse la presentación de una queja o testimonios con hechos falsos malintencionados, la Defensoría considerará el acto de falsedad como una forma grave de violencia, dando vista a la autoridad universitaria correspondiente.
- k) Si alguna de las partes involucradas decide presentar su caso e interponer una denuncia ante autoridades externas a la Institución, la Defensoría de los Derechos Universitarios se reservará el derecho de suspender el proceso interno, hasta que las autoridades externas den cauce y resuelvan la denuncia interpuesta.
- l) Excusar su intervención en el supuesto de actualizarse conflicto de intereses. En este caso el titular de la Defensoría determinará a la persona idónea para el conocimiento del asunto.

Etapa I.- Primer contacto u orientación

- a) En esta primera etapa, la persona que considere haber sido víctima de cualquier tipo de violencia ejercida en algún espacio o ámbito universitario, o cualquier persona tercera que conozca de manera directa los hechos, podrá acudir a la Defensoría de los Derechos Universitarios donde será atendida por la persona asignada al efecto, denominada Primer Contacto, quien escuchará la relatoría de los hechos de la persona que presenta la queja, o bien recibirá y leerá la queja escrita que se presente.
- b) Una vez efectuada la relatoría de los hechos o leída la queja, le hará saber a la víctima que en ese momento puede presentar la queja y que se seguirá un trámite, según la gravedad del caso.

En el supuesto de que los hechos relatados no constituyan acoso, hostigamiento, discriminación o violencia, será la persona Primer Contacto quien se lo explicará así a la víctima, a fin de que acuda a la instancia que debe atender el problema que plantea. Si no obstante las explicaciones de la persona Primer Contacto, la víctima insiste en que se trata de un caso de acoso, hostigamiento, discriminación o violencia, se procederá al trámite conforme a las etapas señaladas en este protocolo.

- c) En caso de que la persona que considera haber sufrido vulneración a su dignidad y derechos solicite atención psicológica, o en caso de que se encuentre en un evidente estado de alteración, será la persona Primer Contacto quien deberá brindar apoyo de la manera más expedita posible; es decir le sugerirá a la víctima acudir a la instancia de contención psicológica correspondiente, auxiliándola en lo posible con la información necesaria y acompañándola en caso de ser necesario.
- d) Si los elementos señalados en la entrevista no corresponden a un acto de acoso, hostigamiento, discriminación o violencia, o la persona decide no formalizar la queja, se generará un registro de los hechos, con una declaración de los motivos por los que se archiva el asunto.
- e) En caso de no admitirse la queja presentada por no ser correspondiente a los objetivos de este protocolo al momento de emitirse una resolución, ésta deberá darse a conocer de manera argumentada a la parte quejosa.

Etapa II.- Interposición de la queja y canalización

- a) La interposición de la queja dará inicio a la segunda etapa del procedimiento; la queja se interpondrá por escrito, en formato libre. En caso de que la queja se exprese verbalmente, se levantará una narrativa de hechos en que consten de manera clara y concreta los mismos. En cualquiera de los casos se deberán cumplir los requisitos señalados por el artículo 19 del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios.
- b) Al recibir la queja, la persona Primer Contacto será quien examinará la naturaleza de los hechos y, si lo considera procedente, propondrá a la parte quejosa el procedimiento alternativo. Si la naturaleza de los hechos así lo amerita se seguirá el procedimiento formal.

La gravedad de los hechos, para los efectos previstos en la Etapa II, se determinará por la persona Primer Contacto, considerando toda la información con que cuente al momento en que se interponga la queja.

En caso de que una tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos de acoso, hostigamiento, discriminación o violencia, presente la denuncia, el o la Primer Contacto deberá citar a la persona afectada para que personalmente manifieste ante la Defensoría de los Derechos Universitarios si decide que se inicie o no el procedimiento sobre el hecho de violencia.

Cuando la persona víctima sea menor de edad, la Defensoría de los Derechos Universitarios deberá dar aviso a su padre, madre, tutor o a la autoridad correspondiente de acuerdo con el caso.

Cuando la persona Primer Contacto considere que la queja versa sobre hechos relacionados con violencia de género, desde el inicio dará participación a un integrante o enlace del Comité Institucional para la Equidad de Género. La participación del enlace de dicho Comité estará limitada a la orientación respecto de la adecuada perspectiva. La información que conozca derivada de su intervención será resguardada en todo momento y no podrá ser por ningún motivo utilizada con fines distintos al acompañamiento y seguimiento confidencial del caso.

- c) El análisis de casos se realizará entre la Defensoría de los Derechos Universitarios y, en caso de ser necesario, el Departamento Jurídico, a quien sólo se le expondrá la información entregada en el formulario de denuncia y recabada por los diferentes procesos de investigación, y sólo se podrá hacer mención al caso mediante el número de folio, garantizando así la confidencialidad y protección de todos los implicados en el problema. La identidad de la persona o personas presuntamente responsables deberá estar bajo reserva de la víctima, la Defensoría y el Departamento Jurídico, en su caso, en reconocimiento a una investigación en proceso, con apego a los Derechos Humanos y evitando algún otro tipo de violencia.
- d) La Defensoría de los Derechos Universitarios podrá solicitar información que coadyuve a esclarecer el caso que se esté tratando a las diversas áreas de la Universidad que puedan aportar datos valiosos sobre el mismo. Cualquier integrante de la comunidad universitaria que posea información relevante con respecto a una queja, deberá cooperar en los términos en que la Defensoría de los Derechos Universitarios lo solicite.

Medidas de protección

La persona con carácter de Primer Contacto que atienda a la parte quejosa, si el caso lo amerita, comunicará la necesidad de medidas de protección a su superior en la Defensoría de los Derechos Universitarios. Esta instancia informará a las autoridades universitarias correspondientes, (funcionarios de primer y segundo nivel del área de adscripción y, en su caso, al Departamento Jurídico y al Departamento de Recursos Humanos) para que se tomen las medidas urgentes de protección en los casos que pusieran en riesgo la integridad física o psicológica de la parte quejosa.

Las medidas urgentes de protección podrán hacerse extensivas en favor de otras personas relacionadas con los hechos, las cuales se aplicarán en coordinación y con apoyo de las áreas administrativas y académicas de la Universidad.

Etapa III.- Ejecución del procedimiento

A.- Procedimiento alternativo

El procedimiento alternativo consistirá en al menos una y máximo dos sesiones de mediación.

Por mediación se entiende el mecanismo voluntario mediante el cual las partes, en libre ejercicio de su voluntad y orientados por un mediador, buscan, construyen y proponen opciones con el fin de alcanzar la solución al problema. La persona mediadora propiciará la comunicación y el entendimiento mutuo entre las partes.

Podrán llevarse por la vía alternativa los casos en los que los hechos permitan dicha circunstancia, y tanto la parte quejosa como la presunta persona autora de los actos así lo acepten, siempre y cuando no se trate de hechos que, por su naturaleza, deban ser del conocimiento de una autoridad universitaria o externa a la Institución.

No podrá llevarse un procedimiento alternativo y, además, no podrán considerarse como de gravedad leve los casos que involucren alguna de las siguientes circunstancias:

I. Los presuntos actos de acoso, hostigamiento, discriminación o violencia que se hayan ejecutado en personas menores de edad.

En este supuesto podrá llevarse un procedimiento alternativo únicamente si la madre, el padre o tutor estén de acuerdo a que se lleve a cabo la mediación con la presencia de la madre, padre o tutor y la persona menor de edad.

II. La presunta persona infractora haya incurrido o haya sido señalada previamente en actos de violencia de cualquier tipo; para lo cual será necesario, al iniciar cada caso, revisar el archivo o registro histórico de casos de la Defensoría de los Derechos Universitarios;

III. Se trate de posibles hechos delictivos, en cuyo caso la Defensoría, deberá asesorar a la persona que se considera afectada para que acuda ante las instancias externas correspondientes, a efecto de realizar una denuncia formal; en caso de que la Defensoría lo considere necesario, podrá solicitar al Departamento Jurídico el apoyo necesario, tanto para la asesoría como para el acompañamiento en caso de denuncia formal ante autoridades externas. En el supuesto de denuncia formal, la Defensoría se reservará la suspensión del procedimiento, en tanto la instancia externa resuelva lo procedente.

El procedimiento alternativo de mediación se llevará a cabo de la siguiente forma:

- 1.** Se realizará una reunión entre las partes, orientadas por un mediador designado por la Defensoría de los Derechos Universitarios.
- 2.** Si el caso lo requiere, el Departamento Jurídico brindará apoyo técnico, el cual será solicitado por la Defensoría de los Derechos Universitarios.

3. Si en la primera reunión no se logra un acuerdo, pero el mediador lo considera pertinente y los mediados lo aceptan, podrá celebrarse una segunda reunión de mediación.
4. Concluida la reunión de mediación, las partes firmarán un convenio que contenga los compromisos asumidos por las partes. El mediador firmará el convenio junto con las partes, entregará un ejemplar a cada uno y conservará otro en el expediente.

Si el caso lo amerita, las autoridades universitarias correspondientes firmarán los compromisos asumidos y se entregará copia del mismo.

De no lograrse un acuerdo entre las partes, se llevará a cabo el procedimiento formal.

B.- Procedimiento formal

El procedimiento formal se llevará a cabo en caso de que se cumpla alguna de las siguientes circunstancias:

- I. La queja incluya acusaciones que estén bajo alguno de los supuestos en los que no puede darse el procedimiento alternativo.
- II. Los intentos de resolución alternativa no se lograron o una de las partes no asistió a la sesión de mediación.
- III. Quien presenta la queja expresa su deseo de tomar una ruta formal de resolución.
- IV. La persona que interpuso la queja ha sido afectada severamente. Esto deberá ser valorado por la persona que atiende el caso en la Defensoría de los Derechos Universitarios.

El Procedimiento Formal se llevará a cabo por la Defensoría de los Derechos Universitarios conforme a su Reglamento, excluyendo la búsqueda de una solución inmediata, que es materia del Procedimiento Alternativo.

En caso de haberse acreditado los actos de acoso, hostigamiento, discriminación o violencia, el procedimiento concluirá con la recomendación que formule la Defensoría de los Derechos Universitarios a la persona que resulte responsable de violencia, a su superior jerárquico o a la autoridad universitaria que corresponda, a efecto de que se apliquen las medidas internas procedentes.

En el supuesto de que la recomendación sugiera el inicio de un procedimiento interno de carácter administrativo, laboral o de otra naturaleza, en contra de la persona responsable, la Defensoría así lo notificará a los involucrados y remitirá una copia certificada del expediente integrado al Departamento Jurídico de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, para que se substancie el debido procedimiento por las autoridades universitarias competentes, en términos del Título Séptimo del Estatuto de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

En caso de que los hechos de violencia demostrados ameriten la intervención del Contralor Universitario, de acuerdo con sus atribuciones, la Defensoría de los Derechos Universitarios le remitirá copia del expediente integrado con motivo de la queja, a efecto

de que el Contralor, en su caso, inicie sustanciación de procedimiento de responsabilidades administrativas de acuerdo a lo señalado en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes, en el Título Séptimo “De las responsabilidades y sanciones” del Estatuto de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, y aplique y haga efectivas las sanciones que correspondan.

En el caso de que la Defensoría de los Derechos Universitarios concluya que los hechos son competencia de alguna autoridad externa a la Universidad, lo comunicará al Departamento Jurídico para que se proceda como corresponda.

Los escritos, actas y demás documentos que se obtengan en las diferentes etapas del procedimiento, integrarán un solo expediente que la Defensoría de los Derechos Universitarios deberá formar de acuerdo con lo señalado en su Reglamento.

9. Responsabilidades y sanciones

La determinación de responsabilidades y la aplicación de sanciones en el Procedimiento Formal de este protocolo se regirá conforme al Título Séptimo “De las Responsabilidades y Sanciones” del Estatuto de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, bajo el procedimiento que en el mismo se señale, sin perjuicio de los procedimientos y sanciones que correspondan de naturaleza laboral, penal, administrativas u otras según resulte procedente.

10. Asuntos no previstos

Los aspectos de fondo o procedimiento no previstos en el presente protocolo serán resueltos y determinados por la Defensoría de los Derechos Universitarios, aplicando los principios y valores esenciales establecidos en el presente documento.

11. Disposiciones transitorias

La presente actualización al Protocolo de Actuación ante Situaciones de Acoso, Discriminación y Violencia, se aplicará a partir del día siguiente a su publicación en el Correo Universitario.

Las modificaciones a este este protocolo fueron aprobadas por el H. Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Aguascalientes en sesión ordinaria celebrada el 28 de noviembre de 2024 y publicado en el Correo Universitario Número 11, octava época, el 15 de enero de 2025, siendo Rectora la Dra. en Admón. Sandra Yesenia Pinzón Castro y Secretario General el M. en Der. José Manuel López Libreros.

LA PRESIDENTA DEL H. CONSEJO UNIVERSITARIO

**DRA. EN ADMÓN. SANDRA YESENIA PINZÓN CASTRO
RECTORA**

EL SECRETARIO DEL H. CONSEJO UNIVERSITARIO

**DR. EN DER. JOSÉ MANUEL LÓPEZ LIBREROS
SECRETARIO GENERAL**