

## **PROPUESTA DE PROYECTO**

*de Protocolo para la prevención, atención y erradicación de la discriminación, la violencia contra las mujeres, el hostigamiento y acoso sexual en la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca.*

Documento de trabajo en revisión. Se pone a disposición para revisión, consulta y/o aportes de la comunidad universitaria y personas interesadas. Coordinado por la consultora externa Andrea Medina Rosas, con la participación de la Dirección de Equidad y Género, Oficina del Abogado General, la Defensoría de los Derechos Universitarios y la Red por la Igualdad de Género, de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca.

**Propuesta de**  
**Protocolo para la prevención, atención y erradicación de la**  
**discriminación, la violencia contra las mujeres, el hostigamiento y acoso sexual en la**  
**Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca.**

Andrea Medina Rosas

15 de febrero de 2018

**Índice**

**Título I**

**Disposiciones generales**

Capítulo I

Disposiciones generales y objeto

3

Capítulo II

Definiciones

5

**Título II**

**De las acciones para la prevención y erradicación**

Capítulo I

La Comisión para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y toda forma de discriminación en la UABJO (COPEVMUO)

9

Capítulo II

Obligaciones generales para la prevención

12

Capítulo III

Obligaciones específicas para la prevención

13

Capítulo IV

Del Acceso a la Información

18

Capítulo V

De la participación de la comunidad universitaria

19

Capítulo VI

De la evaluación

19

**Título III**

**De los procedimientos de actuación**

Capítulo I.

Disposiciones generales

20

Capítulo II

Principios generales de actuación

21

Capítulo III

Derechos de las víctimas

23

Capítulo IV

Derechos y obligaciones del personal que opera el Protocolo

23

Capítulo V

Procedimientos de Promoción y Orientación

25

Capítulo VI

|                                                           |    |  |
|-----------------------------------------------------------|----|--|
| De la Atención y las medidas de protección                | 27 |  |
| Capítulo VII                                              |    |  |
| Presentación de Quejas                                    | 29 |  |
| Capítulo VIII                                             |    |  |
| Procedimiento de conciliación                             | 32 |  |
| Capítulo IX                                               |    |  |
| Procedimiento de investigación                            | 34 |  |
| Capítulo X                                                |    |  |
| Resoluciones                                              | 38 |  |
| Capítulo XI                                               |    |  |
| Sanciones y reparación del daño                           | 39 |  |
| Capítulo XII                                              |    |  |
| Implementación de Convenios conciliatorios y resoluciones | 43 |  |
| Capítulo XIII                                             |    |  |
| Recursos de revisión                                      | 44 |  |
| Transitorios                                              |    |  |

Documento de trabajo en revisión

**Protocolo para la prevención y erradicación de la discriminación, la violencia contra las mujeres, el hostigamiento y acoso sexual en la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca.**

**Título I**  
**Disposiciones generales**

**Capítulo I**  
**Disposiciones generales y objeto**

**Artículo 1.-** El presente protocolo es de observancia general en toda la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca y reglamenta los artículos 5º, 8º y 13 de la Ley Orgánica de la Universidad, en relación al deber de consolidar un orden social y universitario basado en los derechos humanos, así como el deber de no discriminar y de garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, como bienes centrales de su patrimonio moral.

**Artículo 2.-** Son principios y criterios generales en este Protocolo:

**I. La dignidad.-** La dignidad humana es un valor, principio y derecho fundamental que conforma la base y condición de la titularidad de derechos y libertades fundamentales. Se concreta en la persona, reconociendo sus condiciones sociales, características y situaciones particulares y siempre en relación con su entorno social. Implica el respeto a la persona y la garantía de las condiciones esenciales de los derechos que sustentan su igualdad con las demás personas integrantes de la sociedad.

**II. La igualdad.-** Es el acuerdo social para reconocer a todas las personas con igual dignidad, derechos y libertades, independientemente de sus diferencias y diversidad en condiciones sociales, situaciones y características. Las diferencias reales entre las personas no deben traducirse en limitar, anular o menoscabar la titularidad, goce o ejercicio de sus derechos y libertades, por lo que son necesarias además de la enunciación formal de la igualdad, la creación y sostenibilidad de condiciones sociales que garanticen los derechos y libertades para todas las personas, como parte de la materialización de la igualdad.

**III. La libertad.-** La libertad es un principio y derecho que establece la base fundamental del reconocimiento en igualdad de las personas en vínculo con su contexto y relaciones sociales. La libertad se sustenta en el reconocimiento social de que la persona tiene la capacidad de elegir y que tiene la capacidad de la razón y la conciencia para decidir lo mejor para sí y para su comunidad. Es decir, no es un derecho desvinculado de las relaciones sociales, sino que se concreta por su ejercicio individual que reconoce su pertenencia a un orden social de derechos humanos y por su reconocimiento social. Respecto de las obligaciones jurídicas implica principalmente las de respeto y garantía.

**IV. El principio pro persona.-** Reconociendo que el cuerpo normativo relacionado a los derechos y libertades protegidos en este Protocolo es amplio y que puede variar en sus interpretaciones de acuerdo a las personas involucradas, sus condiciones y contexto, es deber de todas las autoridades universitarias acudir a la interpretación más amplia cuando se trata de proteger a las personas en sus derechos humanos y el orden social sustentado en los derechos humanos. En casos en los que se deba restringir los derechos, se deberá acudir a la norma o interpretación que menos restrinja los derechos y mantenga un orden social de respeto a los derechos humanos.



- V. Interés superior.- El interés superior de la infancia deberá ser considerado de manera primordial en la toma de decisiones sobre una cuestión debatida que involucre niñas, niños y/o adolescentes. Cuando se presenten diferentes interpretaciones, se elegirá la que más proteja y garantice los derechos de las personas que se encuentran en esa etapa de vida y que les garantice un orden social sustentado en derechos humanos. Cuando se tome una decisión que afecte a niñas, niños o adolescentes, en lo individual o colectivo, se deberán evaluar y ponderar las posibles repercusiones a fin de salvaguardar su interés superior y sus garantías procesales.
- VI. Autonomía progresiva.- Reconociendo que en las transiciones entre una etapa de vida y otra, como lo puede ser entre la infancia y la juventud, todavía es necesario mantener el interés superior de la infancia, pero es necesario también ampliar las condiciones y reconocimiento del ejercicio pleno de sus derechos y libertades, este principio orienta para tomar en cuenta el desarrollo de las facultades de la persona durante toda esa transición y garantizar procesos de autonomía que consoliden condiciones para ejercer plenamente sus derechos en la adultez.
- VII. Perspectiva de género.- Es el análisis y operación de las obligaciones definidas en este Protocolo con el objetivo de identificar las relaciones de poder existentes en las relaciones sociales entre hombres y mujeres de manera que se identifiquen las causas de la opresión de género, como la desigualdad, la jerarquización de las personas basada en el género, la discriminación y la violencia basada en el género, y se promuevan, respeten, protejan y garanticen los derechos de todas las personas en igualdad.
- VIII. Enfoque diferencial.- El reconocimiento de condiciones sociales y características particulares que por grupo o personas generen vulnerabilidades o discriminación, lleva a implementar garantías específicas y medidas de protección adecuadas a las condiciones de las personas con el objetivo de garantizar la igualdad de derechos y libertades. Para ello podrán realizarse acciones afirmativas, medidas de inclusión o medidas de nivelación como lo señala la normatividad para eliminar las diversas formas de discriminación.
- IX. Calidad.- Se reconoce como calidad en la educación la inclusión de los derechos humanos en las estrategias educativas, tanto para el alumnado, sus padres y madres y el profesorado. Implica como resultados de la educación el compromiso humano hacia el presente y futuro de las personas y el aprendizaje de competencias para vivir en democracia y ejercer una ciudadanía activa. El respeto a las diferencias y la búsqueda de consensos para vivir en derechos humanos es parte de las evidencias de la calidad en la educación.
- Artículo 3.- Los objetivos del protocolo son:
- I. Garantizar la consolidación de una cultura democrática y solidaria dentro de la Universidad y para el Estado de Oaxaca, a través de la erradicación de la discriminación, de la consolidación de relaciones basadas en la igualdad y el respeto de los derechos humanos con perspectiva de género.
  - II. Establecer las definiciones sobre las conductas, omisiones o prácticas que serán objeto de prevención, atención, investigación, sanción y reparación del daño en este protocolo;
  - III. Establecer las atribuciones y competencias de cada autoridad, instancia, entidad, Facultad, Escuela o Instituto de la UABJO, así como los mecanismos para su coordinación;
  - IV. Establecer los mecanismos y procedimientos para la debida prevención, atención, investigación, sanción y reparación de los daños correspondientes por actos de discriminación, violencia contra las mujeres, así como por hostigamiento o acoso sexual; y



V. Establecer los mecanismos y procedimientos para garantizar la información y su acceso en relación a las obligaciones definidas en este protocolo, así como la participación de la comunidad universitaria para el seguimiento de su operación y evaluación.

VI. Establecer los indicadores y plazos para la evaluación de la operación de este protocolo.

Artículo 4.- Todas las actividades diseñadas y programadas para cumplir con las obligaciones de este protocolo deberán contar con el presupuesto y recursos necesarios para su adecuada operación, de manera que se garantice la progresividad en su cumplimiento y se evite cualquier situación de regresión por falta de recursos en el respeto, garantía, protección y promoción de los derechos y libertades que integra.

Artículo 5.- El incumplimiento de las obligaciones señaladas en este Protocolo por parte de las autoridades universitarias o sujetos responsables, serán investigadas y sancionadas en los términos definidos en este protocolo y de la normatividad correspondiente.

## Capítulo II

### Definiciones

Artículo 6.- Las conductas descritas y definidas en este capítulo atentan contra el patrimonio moral y los principios de convivencia básicos de la universidad, por lo que están prohibidas y deben ser prevenidas y erradicadas. Además, son actos contrarios a la conducta honorable o buena conducta a la que se refiere la normatividad universitaria. En caso de cometerse, deberán ser atendidas, investigadas, sancionadas y reparado el daño que cause, tanto a nivel individual como a la comunidad universitaria.

Artículo 7.- Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga por objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagradas en la normatividad universitaria y en la normatividad en la materia de derechos humanos.

La discriminación puede estar basada en uno o más de los motivos siguientes: de nacionalidad, edad, sexo, género, orientación sexual, identidad y expresión de género, por embarazo, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra.

Artículo 8.- Como una expresión más de la discriminación se tomará la intolerancia, que se asumirá para este Protocolo como el acto o conjunto de actos o manifestaciones que expresan el irrespeto, rechazo o desprecio de la dignidad, características, convicciones u opiniones de los seres humanos por ser diferentes o contrarias. Puede manifestarse como marginación y exclusión de la participación en cualquier ámbito de la vida pública o privada de grupos en condiciones de vulnerabilidad o como violencia contra ellos.

Artículo 9.- No constituyen discriminación las medidas especiales o acciones afirmativas adoptadas para garantizar en condiciones de igualdad, el goce o ejercicio de uno o más derechos humanos y



libertades fundamentales de grupos que así lo requieran, siempre que tales medidas no impliquen el mantenimiento de derechos separados para grupos distintos y que no se perpetúen después de alcanzados sus objetivos.

Artículo 10.- Violencia contra las mujeres es cualquier acción u omisión, basada en el género, que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte en el ámbito privado como en el público.

La violencia contra las mujeres tiene como causa y trae como consecuencia la discriminación contra las mujeres, por ello es posible prevenirla y erradicarla.

Artículo 11.- Los tipos de violencia contra las mujeres ayudan a identificar los daños o sufrimientos que causan en las mujeres agredidas, pueden darse en los diferentes rangos que en este artículo se expresan y pueden suceder de manera simultánea o consecutiva, por lo que no se tomarán de manera excluyente sino orientadora para identificar el impacto y desde ahí la reparación del daño.

- I. La 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;
- II. 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 de autodeterminación y amenazas, las cuales pueden llevar a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;
- III. La violencia sexual.- Es cualquier acto que agrada o daña la sexualidad. En general se concreta en el cuerpo de las mujeres por lo que tiene una estrecha relación con la violencia física, sin embargo puede implicar también expresiones denigratorias y objetivantes desde la sexualidad, también el abuso de poder para sustentar una supremacía masculina desde la sexualidad;
- IV. La violencia patrimonial.- Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia. 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 también a los propios de la víctima;
- V. Violencia económica.- Es toda acción u omisión que afecta la supervivencia económica. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, afectaciones a la igualdad en la percepción del salario por igual trabajo, la negativa ilegal de contratación o de respetar su permanencia o condiciones de trabajo, aún la descalificación discriminatoria de la actividad realizada que pone en riesgo la relación laboral o de subsistencia que se tenga;
- VI. Violencia feminicida.- Es toda acción u omisión que pone en riesgo la vida de las mujeres, puede culminar en feminicidio u otras formas de muerte violenta de mujeres;
- VII. Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.



Artículo 12.- Las modalidades de la violencia contra las mujeres ayudan a comprender el impacto y las formas de atención y reparación transformadora que se requieren realizar de acuerdo al contexto, espacio o ámbito de relación en los que se presenta la violencia contra las mujeres.

I. Violencia institucional.- Cuando la violencia contra las mujeres se realiza en espacios de instituciones, públicas o privadas, o por personas que se encuentran en funciones o con cargos de servicio público se identifica la violencia institucional. Es grave porque implica el incumplimiento del deber de no discriminar que tiene toda persona en el servicio público y el deber de toda institución de garantizar un orden social sustentado en los derechos humanos con perspectiva de género.

Cuando por cultura institucional o por actos u omisiones de personas en el servicio público realizan cualquier acto de violencia contra las mujeres o de discriminación como la dilación, obstaculización o impedimento para gozar o ejercer sus derechos y libertades fundamentales, incluyendo el acceso a las políticas, programas, bienes y servicios a los que se tiene derecho, se realiza la violencia institucional contra las mujeres;

II. Violencia docente.- Cuando existe un vínculo o relación entre las partes por procesos de educación, formación o capacitación y desde esa relación jerárquica se realicen actos u omisiones de violencia contra las mujeres. Se considera grave pues trasgrede la confianza depositada para orientar y formar a la persona en los valores y principios que define la normatividad universitaria;

III. Violencia laboral.- Cuando existe una relación de subordinación a una persona a la que se le brinda un trabajo mediante el pago de un salario y se ejerce cualquier acto u omisión que genere violencia contra las mujeres se considerará violencia laboral. Esta modalidad de violencia trasgrede la finalidad de las normas del trabajo que tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales que implican el respeto pleno al a dignidad humana de la persona trabajadora, la no discriminación y la tutela de la igualdad sustantiva entre trabajadoras y trabajadores.

IV. Violencia en la comunidad.- Cuando existe una relación por compartir espacios o actividades comunes se identificará como una comunidad. No requiere conocimiento directo de la persona intimidada, pero sí implica el compartir elementos comunes que conforman la identidad y pertenencia de una persona a un grupo que le da sustento al reconocimiento de su dignidad y derechos.

Semejante a la violencia institucional, la violencia en la comunidad puede ser realizada por una persona o por colectivos que trasgreden los derechos y libertades fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión de dicho espacio común. Se prestará especial atención cuando la violencia en la comunidad propicie la impunidad social ante los hechos de discriminación y violencia contra las mujeres, pues es deber de toda autoridad garantizar a todas las personas un orden social sustentado en los derechos humanos con perspectiva de género.

V. Violencia intrafamiliar o de pareja.- Cuando entre las personas involucradas en situaciones de violencia contra las mujeres existe un vínculo sanguíneo, de parentesco, de cuidado, cohabitación o de matrimonio, concubinato o relación de pareja o sentimental se considerará como violencia intrafamiliar o de pareja.

Se considera grave pues trasgrede la confianza esperada y depositada por la relación de apoyo mutuo que implica la familia, la convivencia diaria en espacios íntimos o la



pareja. Si bien la universidad no es responsable de este tipo de actos, se incluye en este Protocolo pues el impacto que tiene la violencia intrafamiliar o de pareja en el acceso al derecho a la educación o al trabajo es directo y pueden estar afectando a personas que integran la comunidad universitaria, por lo que deberán ser parte de las acciones de prevención, y serán atendidas en los rangos que las personas afectadas soliciten y en los que la Universidad pueda en el ámbito de sus competencias.

Artículo 13.- Las formas en como se puede expresar la violencia contra las mujeres no se restringe al contacto directo o físico, los actos de violencia a través de medios digitales o redes sociales también generan el impacto de cualquier tipo de violencia, aún tal vez con mayor gravedad por la mayor posibilidad de anonimato o de elusión de responsabilidad directa de la persona generadora de violencia. Por ello se reforzarán las obligaciones definidas en este Protocolo para prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar los daños de la violencia contra las mujeres cuando se cometa por medios digitales o de redes sociales.

Artículo 14.- El hostigamiento sexual es una forma de violencia y de ejercicio de poder de dominio a través de la sexualidad, en una relación de subordinación real entre dos personas de cualquier sexo. Se expresa en conductas verbales, físicas, de envío o difusión de imágenes, sonidos, como peticiones para sí o para terceros que afectan la dignidad de la persona y que puede afectar todos los ámbitos de la persona, sus derechos y libertades, así como la perpetuación de un orden social desigual y discriminatorio.

Puede implicar un solo evento o una serie de eventos que en su conjunto causen daño a la víctima.

Artículo 15.- Acoso sexual es una forma de violencia y de ejercicio de poder de dominio a través de la sexualidad, en una relación donde no existe subordinación real entre las personas involucradas. Se expresa en conductas verbales, físicas, de envío o difusión de imágenes, sonidos, como peticiones para sí o para terceros que afectan la dignidad de la persona y que puede afectar todos los ámbitos de la persona, sus derechos y libertades, así como la perpetuación de un orden social desigual y discriminatorio.

Puede implicar un solo evento o una serie de eventos que en su conjunto causen daño a la víctima.

Artículo 16.- En los casos en los que el hostigamiento o el acoso sexual se cometa contra una mujer y se registren que tienen como causa o consecuencia la discriminación contra las mujeres, se asumirá también como un acto de violencia contra las mujeres para los efectos de la atención, sanción y reparación del daño.

Artículo 17.- En este Protocolo se entenderá por los siguientes conceptos, lo siguiente:

I.- Queja.- Documento que formaliza la denuncia por probables hechos de discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento o acoso sexual y la solicitud el inicio de una investigación con el fin de resolver la acreditación de dichos hechos;

II.- Persona quejosa.- Persona que interpone la queja, que puede ser una tercera persona o la probable víctima de los hechos que se denuncian;

III.- Persona probable responsable.- Persona que es denunciada como responsable de cometer actos prohibidos en este Protocolo y que podrá ser investigada, o en su caso, aceptar una conciliación, para determinar su responsabilidad en dichos hechos.



- IV. Víctima.- Toda persona que ha sido afectada en sus derechos o libertades de acuerdo a lo definido en este Protocolo.  
También se considerará víctima a las personas que por prestar asistencia, acompañamiento o solidaridad a una víctima o al exigir el cumplimiento de este Protocolo se lesionen o pongan en peligro sus derechos y libertades.
- V. Sexualidad.- Es el conjunto de experiencias humanas atribuidas al sexo y definidas por la diferencia sexual y la significación que de ella se hace, por lo que no se asume la sexualidad como algo meramente biológico sino como parte de la construcción social de significados y de la experiencia humana que condicionan la vida de las personas, y que en su incidencia en el derecho pueden determinar y condicionar el reconocimiento goce o ejercicio de sus derechos y libertades. Entre los ámbitos que la sexualidad está lo erótico, el parentesco, la preferencia u orientación sexual, la identidad o expresión de género y el género mismo.
- VI. Misoginia.- Son conductas de odio hacia las mujeres y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ellas por el hecho de ser mujeres.
- VII. Defensoría.- Defensoría de Derechos Universitarios
- VIII. Comisión.- Comisión para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y toda forma de discriminación en la UABJO
- IX. Equipo técnico.- El equipo técnico de la Comisión para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y toda forma de discriminación en la UABJO
- X. Red o REDPO.- Red de promoción y orientación (REDPO)
- XI. Equipo o EMA.- Equipo Multidisciplinario de Atención (EMA)
- XII. Comité de Investigación.- Cada Comité de investigación que se conforme para la investigación de los casos materia de este Protocolo

## **Título II**

### **De las acciones para la prevención y erradicación**

#### **Epítulo I**

#### **La Comisión para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y toda forma de discriminación en la UABJO (COPEVMUD)**

Artículo 18.- Se crea una Comisión para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y toda forma de discriminación en la UABJO, con el objetivo de garantizar la coordinación dentro de la UABJO de las acciones para la prevención y erradicación de la discriminación, de la violencia contra las mujeres y del hostigamiento y acoso sexual, así como para realizar la evaluación de la operación del Protocolo.

Artículo 19.- La Comisión estará integrada por las personas titulares de las siguientes instancias, de acuerdo a la siguiente estructura:

- I. Presidencia de la Comisión:
  - a. Rectoría
- II. Equipo técnico:
  - a. Dirección de Equidad de Género
  - b. Defensoría de Derechos Universitarios
  - c. Contraloría General
- III. Integrantes permanentes:
  - a. Secretaría General



- b. Oficina del Abogado General
  - c. Secretaría de Planeación
  - d. Secretaría de Finanzas o Tesorería
  - e. Secretaría Académica
  - f. Secretaría Administrativa
  - g. Dirección General de Educación Media Superior
  - h. Unidad de Atención Académica a Estudiantes Indígenas
  - i. Unidad de Responsabilidad social
  - j. Unidad de transparencia
  - k. Dos representantes de la Red por la Igualdad de Género.
  - l. Dos representantes de la Red de Promoción y Primera Atención.
- IV. Invitadas externas:
- a. Personas que son asesoras especializadas en las problemáticas de este Protocolo en la Rectoría u otra instancia de la universidad.
  - b. Personas especializadas en las problemáticas de este Protocolo y que sean invitadas para compartir, aclarar o informar aspectos relevantes para su operación y para cumplir con las atribuciones de la Comisión.
  - c. Personas integrantes de la comunidad universitaria que sean invitadas para informar, plantear o hacer diálogo sobre aspectos relativos al Protocolo y su operación.

Artículo 20.- La presidencia de la Comisión tiene derecho a voz y voto en las sesiones de la Comisión y, en caso de empate, tiene voto de calidad. Sus atribuciones son las siguientes:

- I. Realizar la convocatoria para las sesiones ordinarias y extraordinarias de la Comisión;
- II. Convocar a las personas invitadas externas cuando así lo haya acordado la Comisión;
- III. Garantizar la coordinación de quienes integran la Comisión para cumplir con sus obligaciones;
- IV. Presentar el programa anual de operación del Protocolo y el informe de evaluación anual a la comunidad Universitaria, una vez aprobados por la Comisión;

Artículo 21.- Las personas titulares de las instancias que integran el Equipo Técnico de la Comisión tienen derecho a voz y voto en las sesiones de la Comisión, y las siguientes atribuciones:

- I. Recibir, ordenar y analizar la información que entreguen las diferentes instancias de la Universidad en relación al cumplimiento de sus obligaciones respecto de este Protocolo;
- II. Realizar la propuesta de programa anual y de informe de evaluación anual para ser aprobada por la Comisión, incluyendo en ello los aspectos presupuestales relacionados;
- III. Recibir y ordenar los insumos que las instancias universitarias envíen para realizar la propuesta de lineamientos, criterios e indicadores señalados en este protocolo, mismos que deberán ser aprobados por la Comisión;
- IV. Presentar al pleno de la Comisión para su selección, la información de las propuestas realizadas por la comunidad universitaria para los reconocimientos sobre igualdad y no discriminación, así como el reconocimiento a la consolidación de los derechos de las mujeres.

Las instancias que integran el equipo técnico deberán asignar por lo menos una persona de su equipo para que se ocupe principalmente de las actividades aquí descritas de manera cotidiana con el fin de garantizar su adecuada operación. Dicha persona deberá cubrir con los elementos

mínimos de perfil establecidos en el capítulo sobre derechos y obligaciones del personal que opera este Protocolo.

Artículo 22.- Los integrantes permanentes de la Comisión, tienen voz y voto en sus sesiones y las siguientes atribuciones:

- I. Producir y proporcionar la información necesaria para verificar el seguimiento y operación del Protocolo de acuerdo a la competencia de cada una de ellas.
- II. Garantizar que en sus planes de trabajo anuales se incorporen las acciones y su presupuesto necesario para operar el protocolo;
- III. Identificar los obstáculos de derecho o de hecho para la operación del protocolo, así como para denunciar y prevenir las violaciones a derechos que define;
- IV. Operar los acuerdos tomados en la Comisión.

Artículo 23.- Las asesorías externas tendrán derecho a voz en las sesiones de la Comisión a las que sean convocadas.

## Capítulo II

Para convocar a una persona asesora externa a una sesión de la Comisión será necesario que se presente su pertinencia y objetivo, y se acuerde en la Comisión.

Artículo 24.- La Comisión se reunirá de manera ordinaria por lo menos una vez al semestre. Las sesiones serán públicas, y la comunidad universitaria tendrá derecho a voz en ellas; por lo que en cada sesión ordinaria de la Comisión deberá darse un espacio para escuchar a la comunidad universitaria sobre aspectos relacionados a este protocolo.

Artículo 25.- La Comisión tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Garantizar el cumplimiento del Protocolo en la UABJO;
- II. Garantizar la coordinación para la operación y evaluación de todas las instancias integrantes de la Comisión y aquellas otras incorporadas en la operación de este Protocolo;
- III. Emitir los criterios para programar la prevención de las conductas violatorias de derechos definidas en este Protocolo, así como para la eliminación de los obstáculos que por derecho o en los hechos limiten el derecho humano a la igualdad, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y el derecho a estudiar y convivir libre de toda forma de discriminación en la universidad;
- IV. Emitir los lineamientos generales y modelos que unifiquen las acciones para atender, investigar, sancionar y reparar los daños de la discriminación, la violencia contra las mujeres y el hostigamiento y acoso sexual en la UABJO;
- V. Garantizar las condiciones y la coordinación para cumplir con los derechos y garantías del personal que opera el Protocolo;
- VI. Aprobar los indicadores para evaluar las acciones de prevención, atención, investigación, sanción y reparación del daño realizadas en cumplimiento de este Protocolo, así como para evaluar su impacto en la comunidad universitaria;
- VII. Emitir los criterios de producción de información de acuerdo a lo establecido en este protocolo y acorde a las funciones de cada instancia universitaria;
- VIII. Aprobar el programa anual para la operación del Protocolo mismo que deberá reflejarse, de acuerdo a las competencias y funciones, en los programas anuales de cada Escuela, Facultad, Instituto, entidad o dependencia, con sus respectivos presupuestos;
- IX. Aprobar el informe de evaluación anual de la operación del Protocolo;



X. Prevenir la polarización de los debates en torno a los contenidos del Protocolo a través de generar espacios de dialogo e información sobre los valores que define y promueve.

XI. Aprobar y otorgar el reconocimiento anual a la igualdad y no discriminación, así como el reconocimiento a la consolidación de los derechos de las mujeres, los días 11 de febrero en los que se conmemora el "Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia."

Artículo 26.- El reconocimiento a la igualdad y no discriminación en la UABJO, así como el reconocimiento a la consolidación de los derechos de las mujeres tienen como objetivo incentivar y visibilizar las acciones concretas y efectivas realizadas por personas dentro de la Universidad para garantizar una cultura de igualdad y no discriminación, así como los derechos de las mujeres.

Las propuestas serán realizadas por cualquier persona integrante de la comunidad universitaria ante la Rectoría y la selección será aprobada por la Comisión.

## Capítulo II

### Obligaciones generales para la prevención

Artículo 27.- El deber de erradicar implica, que la realización de 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 realización de la igualdad sustantiva.

Artículo 28.- El deber de prevenir conlleva acciones para que las conductas descritas en este Protocolo no se cometan. También incluyen todas las acciones para que, en caso de haberse cometido, la forma en como se realice la investigación, la atención, las sanciones y la reparación del daño, efectivamente lleven a que los hechos no se vuelvan a repetir.

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

Artículo 29.- Todas las autoridades universitarias tendrán las siguientes obligaciones para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, el hostigamiento y acoso sexual y toda forma de discriminación:

- I. Dar a conocer este protocolo y toda aquella normatividad que garantice la libertad y derechos de las personas dentro de un orden social igualitario;
- II. Operar las resoluciones y medidas de protección que les sean solicitadas con la debida diligencia y vocación transformadora para garantizar la igualdad sustantiva;
- III. Operar los lineamientos, criterios e indicadores definidos por la Comisión;
- IV. Garantizar la accesibilidad de la información sobre qué es la violencia contra las mujeres, sus tipos y modalidades, el hostigamiento y el acoso sexual, así como la discriminación;
- V. Garantizar la disponibilidad, accesibilidad, calidad y aceptabilidad a 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. Todas las acciones que realicen deben llevar a que la violencia contra las mujeres, el hostigamiento y acoso sexual y toda forma de discriminación sean consideradas y atendidas como graves violaciones a derechos humanos.
- VII. En sus competencias detectar si determinados grupos de personas están en riesgo de ser víctimas de violencia o discriminación y crear medidas y programas específicos para dichos grupos;
- VIII. 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 hombres y mujeres y entre todas las personas;
- IX. Incluir en todos sus procesos educativos y laborales los valores de tolerancia, respeto a las diferencias y la comprensión compleja de la igualdad.
- X. Promover los espacios de diálogo y evitar la polarización sobre las conductas prohibidas en este Protocolo, a través de la información y el diálogo así como de la aclaración de los valores que promueve la UABJO;
- XI. Promover investigaciones, proyectos y actividades con perspectiva de género y desde los derechos humanos que den cuenta de los cambios sociales y las necesidades para garantizar plenamente la igualdad y la no discriminación.

### Capítulo III

#### Obligaciones específicas para la prevención

Artículo 30.- Corresponde a la Rectoría:

- I. Garantizar la debida operación del presente protocolo en todas las direcciones, centros y unidades ante las que ejerce su autoridad;
- 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 y valores que establece el presente protocolo, con el objetivo de prevenir interpretaciones restrictivas o abusos en su operación.

Artículo 31.- Corresponde a la Oficina del Abogado General:

- I. Garantizar el acceso y conocimiento de las leyes y normas, internacionales, federales, estatales y universitarias que contengan los más altos estándares de derechos humanos en la materia de este Protocolo, en formatos de divulgación;
- II. 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 y sustentado en los más altos estándares de derechos humanos;
- III. Realizar la atención de asuntos en las distintas materias jurídicas de acuerdo a los más altos estándares de derechos humanos, sin discriminación y con la debida diligencia relativa al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia;
- IV. Investigar los hechos de incumplimiento por parte de autoridades universitarias, de las obligaciones definidas en este Protocolo;
- V. Emitir criterios de interpretación de la legislación universitaria vigente bajo el principio de no discriminación y hacerlos accesibles a las autoridades universitarias con el objetivo de facilitar la operación de este Protocolo;



- VI. 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 definida en la Ley Federal del Trabajo;
- VII. Dar vista a las autoridades competentes de investigar conductas definidas en este Protocolo fuera de la Universidad, y en su caso, brindar el acompañamiento a las personas de la comunidad universitaria involucradas en ello.

**Artículo 32.- Corresponde a la Contraloría General:**

- Garantizar que en los procedimientos administrativos se incorporen, de acuerdo a sus objetivos, las acciones para transversalizar los derechos humanos y la perspectiva de género;
- II. Garantizar que la asignación de recursos que se realice dentro de la universidad sostenga acciones de transversalidad en el cumplimiento de las obligaciones de este Protocolo;
- III. Garantizar el debido cumplimiento de las políticas de información, rendición de cuentas y transparencia relativas a este Protocolo.

**Artículo 33.- Corresponde a la Secretaría General:**

- I. Garantizar que los procesos de Servicio Social que realice el estudiantado de la UABJO no se realicen actos de discriminación o violencia, y los proyectos que se realicen consoliden acciones para la igualdad y la no discriminación;
- II. Garantizar que el archivo histórico de la Universidad incluya referentes sobre la construcción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como de las acciones y procesos para eliminar toda forma de discriminación y violencia.

**Artículo 34.- Corresponde a la Secretaría Académica:**

- 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 la calidad educativa en el desarrollo académico incluya los principios y contenidos de operación de los derechos humanos con perspectiva de género;
- III. Garantizar que en los procesos de autoevaluación, evaluación y acreditación de programas educativos de todos los niveles se incluyan de manera transversal el conocimiento de los derechos humanos con perspectiva de género y elementos para su operación acorde a cada programa;
- IV. Impulsar en las acciones para incrementar el rendimiento académico y la formación integral del estudiantado, la comprensión de los principios y valores que establece este Protocolo;
- V. Fomentando espacios de diálogo y creación de nuevas prácticas sociales basadas en los derechos humanos con perspectiva de género como parte de los apoyos educativos para incrementar el rendimiento académico y la formación integral.

**Artículo 35.- Corresponde a la Secretaría Administrativa:**

- I. Garantizar que en la actualización y desarrollo de capacidades del personal docente y administrativo se incluya el conocimiento y capacidades de operación de los derechos humanos con perspectiva de género, adecuados a sus funciones;
- II. Incluir en los sistemas de gestión de calidad aquellos elementos que permitan garantizar el cumplimiento de las obligaciones definidas en este Protocolo;



- III. Garantizar que en las gestiones administrativas se contemplen las metas de transversalización de la igualdad y la no discriminación, así como de las condiciones laborales de igualdad sustantiva y trabajo digno;
- IV. Incluir en los proceso de capacitación y actualización del personal administrativo de la UABJO el conocimiento y comprensión para la operación de los contenidos de este Protocolo.

Artículo 36.- Corresponde a la Secretaría de Planeación:

- I. Garantizar que la planeación estratégica de las unidades académicas y administrativas de la universidad incluya las condiciones y recursos humanos, materiales y financieros suficientes para cumplir con las obligaciones de este Protocolo;
- II. Incorporar en el diseño y aplicación de los modelos de calidad los principios y elementos de operación de los derechos humanos con perspectiva de género con el objetivo de erradicar toda forma de discriminación y garantizar la igualdad sustantiva;
- III. Formular, asesorar, coordinar y/o desarrollar investigaciones, estudios y proyectos relacionados con el contexto y situación de los derechos humanos, prioritariamente en relación a la discriminación y respecto de las personas egresadas de la Universidad, con el objetivo obtener información pertinente para una adecuada planeación y desarrollo institucional con los principios y objetivos definidos en este Protocolo;
- IV. Desarrollar y evaluar indicadores de planeación desde los derechos humanos con perspectiva de género con el objetivo de garantizar una educación de calidad de acuerdo a lo definido en este Protocolo, así como para medir el proceso de su cumplimiento y operación.
- V. Desarrollar proyectos estratégicos para fortalecer la vinculación entre la Universidad y la Sociedad desde los contenidos y principios que establece este Protocolo.

Artículo 37.- Corresponde a la Secretaría de Finanzas y tesorería:

- I. Brindar capacitación permanente y especializada a su personal y todo aquel personal que tiene funciones en la definición y operación de presupuestos sobre los principios de progresividad, y no regresión en el cumplimiento de las obligaciones en materia de derechos humanos con perspectiva de género.
- II. Garantizar la obtención y adecuada gestión de los recursos para la adecuada operación del Protocolo;
- III. Definir y operar los criterios e indicadores para generar información financiera confiable y oportuna para la planeación y toma de decisiones relativas a la operación de las obligaciones definidas en este Protocolo.

Artículo 38.- Corresponde a la Secretaría Técnica del Interior:

- I. Garantizar la participación de la comunidad estudiantil y docente en la operación de las políticas, programas y acciones para dar cumplimiento a este Protocolo;
- II. 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, a la diversidad y desde la tolerancia;
- III. Incluir en la planificación de difusión cultural y cineclub acciones que contribuyan a la comprensión de la discriminación y los privilegios, prioritariamente en las conductas definidas en este Protocolo, así como en la consolidación de prácticas sociales basadas en el respeto a los derechos humanos, a la diversidad y desde la tolerancia.



Artículo 39.- Corresponde a la Dirección General de Educación Media Superior:

- I. Garantizar que la calidad educativa en el desarrollo académico de la educación media superior incluya los principios y contenidos de operación de los derechos humanos con perspectiva de género;
- II. Garantizar que en la actualización y desarrollo de capacidades del personal docente y administrativo se incluya el conocimiento y capacidades de operación de los derechos humanos con perspectiva de género y de este Protocolo, adecuados a sus funciones y sus contextos regionales;
- III. Impulsar en las acciones para incrementar el rendimiento académico y la formación integral del estudiantado, la comprensión de los principios y valores que establece este Protocolo;
- IV. Fomentando espacios de diálogo y creación de nuevas prácticas sociales basadas en los derechos humanos con perspectiva de género como parte de los apoyos educativos para incrementar el rendimiento académico y la formación integral.
- V. Garantizar la participación de la comunidad estudiantil y docente en la operación de las políticas, programas y acciones para dar cumplimiento a este Protocolo;
- VI. 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, a la diversidad y desde la tolerancia;
- VII. Incluir en los sistemas de gestión de calidad aquellos elementos que permitan garantizar el cumplimiento de las obligaciones definidas en este Protocolo;
- VIII. Garantizar que en las gestiones administrativas contemplen las metas de transversalización de la igualdad y la no discriminación, así como de las condiciones laborales de igualdad sustantiva y trabajo digno;

Artículo 40.- Corresponde a la Dirección de Comunicación Social:

- I. Garantizar que en la información que se proporciona a los medios de comunicación y que se difunde para la comunidad universitaria se incluyan las acciones y propuestas para consolidar la igualdad sustantiva y para erradicar la discriminación;
- II. Difundir las acciones de cumplimiento de obligaciones de este Protocolo, garantizando, en los casos de denuncia el principio de confidencialidad durante los procesos de investigación;
- III. Garantizar una comunicación social incluyente no discriminatoria tanto en contenidos como en formatos y canales.

Artículo 41.- Corresponde a la Defensoría de Derechos Universitarios:

- I. 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;
- II. Coordinar a la Red de Promoción y Orientación, así como el Equipo Multidisciplinario de Atención con acciones que incluyen el registro de sus integrantes, la garantía para el acceso a sus derechos y el seguimiento para el cumplimiento de sus obligaciones y perfil.
- III. Integrar y mantener actualizado el Registro de acciones de la REDPO y del EMA;
- IV. Identificar en las quejas que se le presenten, aquellos casos que correspondan a la competencia de este Protocolo y canalizarlas al área competente para su atención e investigación;
- V. Realizar la conciliación a que se refiere este Protocolo en los casos que así lo establece;



VI. Integrar y mantener actualizado el Registro de Quejas y Procedimientos derivados de este Protocolo.

Artículo 42.- Corresponde a la Dirección de Equidad y Género:

- I. Coordinarse y coadyuvar con las instancias competentes para garantizar una cultura institucional de respeto a los derechos humanos con perspectiva de género;
- II. Impulsar procesos para consolidar integrantes de la comunidad universitaria especializados en perspectiva de género, no discriminación y los contenidos de este Protocolo;
- III. Coadyuvar con la Defensoría de Derechos Universitarios en la garantía de los derechos y obligaciones del personal que opera el Protocolo;
- IV. Coadyuvar con las instancias universitarias que diseñan y evalúan la estructura curricular institucional para garantizar que se realice incluyendo la perspectiva de género;
- V. 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;
- VI. Proponer la bibliografía especializada y adecuada en materia de género para ser incorporada en las bibliotecas y acervos universitarios, que garanticen el acceso a investigaciones y propuestas en la materia de este Protocolo.

Artículo 43.- Corresponde a la Red por la Igualdad de Género:

- I. Promover la comprensión entre la comunidad universitaria, especialmente en las unidades académicas de las cuales forman parte, de las diversas formas de discriminación contra las mujeres y la violencia que la tiene como causa y consecuencia;
- II. Apoyar los procesos de promoción y exigencia de las obligaciones del Protocolo en las unidades académicas, tanto en los procesos de docencia, investigación, vinculación y gestión;
- III. Promover y fortalecer espacios de diálogo y creación de nuevas prácticas sociales basadas en los derechos humanos con perspectiva de género.

Artículo 44.- Corresponde al Centro Universitario de Atención a la Mujer:

- I. Promover los contenidos y formas de exigibilidad del Protocolo entre las estudiantes y trabajadoras de la Universidad;
- II. Generar mecanismos y espacios de orientación y atención integral en materia de este Protocolo para las estudiantes y trabajadoras de la Universidad.

Artículo 45.- Corresponde a la Unidad de Atención Académica a estudiantes Indígenas:

- I. Garantizar que en los procesos de apoyo al estudiantado proveniente de comunidades rurales e indígenas conozcan el Protocolo, sus contenidos y mecanismos de exigencia;
- II. Garantizar que el personal que opera en esta Unidad identifique claramente la diversas formas de discriminación y tenga la capacidad para orientar y apoyar al estudiantado en los casos que identifique probables formas de discriminación o de la violencia definida en este Protocolo.

Artículo 46.- Corresponde a la Unidad de Innovación y Formación Docente:



este. Promover y ofrecer al personal académico, administrativo y directivo de la universidad servicios educativos que permitan incorporar los contenidos de este protocolo como parte de la innovación educativa y del desarrollo académico.

Artículo 47.- Corresponde a la Unidad de Responsabilidad Social:

- I. Promover los contenidos y formas de exigibilidad del Protocolo entre la comunidad universitaria y los espacios sociales en lo que tiene competencia;
- II. 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.

Artículo 48.- Corresponde a la Unidad de Transparencia:

- I. Apoyar a las entidades académicas y demás instancias universitarias obligadas a producir información relativa a las obligaciones de este Protocolo en la forma y mecanismos 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 de los criterios específicos en materia de clasificación y conservación de documentos relativo a las acciones de este Protocolo.

#### Capítulo IV

##### Del Acceso a la Información

Artículo 49.- Las autoridades y las personas titulares de las entidades académicas, dependencias administrativas, órganos de gobierno y cualquier otra instancia universitaria que realicen 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 territorialidad que así se definan.

La información que se produzca deberá garantizar la comprensión de la situación de la discriminación, la violencia contra las mujeres, el hostigamiento y el acoso sexual en la UABJO, así como brindar datos útiles y oportunos para la toma de decisiones para cumplir con las obligaciones definidas en este Protocolo.

Artículo 50.- El acceso a la información que se produzca en relación a la operación de este Protocolo será gratuito.

Se priorizará la difusión de la información en los grupos de población que históricamente han sido discriminados con el objetivo de que puedan participar en la toma de decisiones, de acuerdo a las formas de participación definidas en relación a los procesos de este Protocolo.

Artículo 51.- Se implementarán campañas anuales para difundir la información producida en cada año, como soporte para la promoción de los derechos y libertades que contempla este Protocolo, así como la promoción de sus logros, cambios y decisiones tomadas en relación a su operación.

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

Artículo 52.- La Universidad, sin hacer publicidad, colaborará con las demás instancias públicas o de educación que soliciten conocer la situación y procesos que se hubiesen realizado relativos a los contenidos de este Protocolo, entre los que se incluyen referencias sobre su personal.

## Capítulo V

### De la participación de la comunidad universitaria

Artículo 53.- 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 el conocer y respetar las disposiciones de este Protocolo.

Artículo 54.- Toda persona integrante de la comunidad universitaria por

- I. Expresar sus dudas, exigencias y propuestas ante las autoridades competentes o ante el pleno de la Comisión en sus sesiones ordinarias sin mayor trámite o formalidad que acreditar su pertenencia a la Universidad y el respeto a los contenidos definidos en este protocolo;
- II. Desarrollar espacios de difusión y diálogo sobre los contenidos del Protocolo, así como sobre el informe y programa anual;
- III. Presentar información y propuestas que el busque sean tomadas en cuenta para la evaluación anual y el diseño del programa anual.

## Capítulo VI

### De la evaluación

Artículo 55.- 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 personas titulares de derechos, 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 al Equipo Técnico de la Comisión, dentro de los tiempos establecidos para ello.

Artículo 56.- Los días 19 de octubre de cada año, "Día internacional para la Tolerancia", la Rectoría en su calidad de presidencia de la Comisión, presentará el informe anual sobre la situación de prevención y erradicación de toda forma de discriminación, de la violencia contra las mujeres, y del hostigamiento y acoso sexual en la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca.

Artículo 57.- El informe anual que emita la Comisión integrará, por lo menos, la siguiente información:



- I. Datos cuantitativos y cualitativos sobre las acciones realizadas en cumplimiento de las obligaciones definidas en este Protocolo, desglosando la información por lo menos respecto de las siguientes condiciones: sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, etnia, idioma, religión, identidad cultural, edad, origen social, posición socioeconómica, discapacidad, características genéticas, situación de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra, nacionalidad, condición migratoria, desplazamiento interno, refugio, repatriado o apátrida;
- II. Datos y su análisis sobre los obstáculos, necesidades y omisiones que dificulten el cumplimiento de los objetivos del Protocolo, y sobre ellos se realicen propuestas para corregir, subsanar o mejorar la situación que se reporta;
- III. Datos y su análisis de necesidades del personal responsable de operar el Protocolo, así como 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 su análisis sobre los cambios en las percepciones y actitudes 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.

## **Título II**

### **De los procedimientos de actuación**

#### **Capítulo I**

##### **Disposiciones generales**

Artículo 58.- Las autoridades y las personas titulares de las entidades académicas, dependencias administrativas, 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, la violencia contra las mujeres y la violencia sexual, o que presente queja de acuerdo a las condiciones definidas en este Protocolo. La atención será multidisciplinaria, orientada por la perspectiva de género y con fines de empoderamiento. Para ello se crearán los modelos y mecanismos de coordinación necesarios para su cumplimiento.

Artículo 59.- Las obligaciones y procedimientos definidos en el presente Protocolo aplican para los actos de discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento y acoso sexual, realizados por:

- I. Integrantes de la comunidad universitaria, ya sean cometidos en espacios universitarios o fuera de ellos;
- 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 comunidad universitaria.

Artículo 60.- Podrá presentar queja la persona que considere haber sido víctima de un acto de discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento y/o acoso sexual. También podrán presentar queja terceras personas que tengan conocimiento de ese 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.

En ningún caso será objeto de tramitación la queja anónima.

Artículo 61.- Los procedimientos de investigación se iniciarán a través de la presentación de una queja. En los casos en que la autoridad universitaria tenga conocimiento de actos de discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento y/o acoso sexual en contra de niñas, niños o adolescentes dentro de los espacios y/o actividades de la universidad deberá iniciar de oficio la investigación. De igual forma iniciará de oficio la investigación cuando en un hecho o en relación a una misma probable persona responsable, estén involucradas varias personas integrantes de la comunidad universitaria.

Si se tiene conocimiento de delitos que se persiguen de oficio, las autoridades universitarias competentes deberán dar aviso inmediatamente a las autoridades correspondientes, independientemente de las investigaciones que inicie internamente.

Artículo 62.- Cuando la persona afectada sea niña, niño, las autoridades competentes deberán dar aviso a su madre, padre, tutor o autoridad correspondiente al caso. En los casos de personas adolescentes (en edades entre 12 y 18 años) la autoridad consultará con ellas si se da aviso a su madre, padre, tutor o a una persona adulta de su confianza.

Artículo 63.- El desconocimiento de la identidad de la persona afectada no eximirá el inicio del procedimiento de investigación definido en este Protocolo. Se dará el registro, dará la atención a la víctima y, de acuerdo a la investigación, se tomarán medidas para reparar los daños y evitar que el acto se repita.

Artículo 64.- Se presume la buena fe de quien presenta la queja y también se presume la inocencia de la persona que sea denunciada, por lo que será solo a través de la investigación que realicen las autoridades aquí descritas que se determinen las responsabilidades, sanciones y reparación del daño correspondientes.

Artículo 65.- Las quejas podrán presentarse dentro de los seis meses posteriores a la comisión del acto reclamado. Cuando se trate de actos continuados, el plazo se computará a partir de que se haya presentado el último hecho. Cuando se trate de actos cometidos en contra de niñas, niños o adolescentes no habrá término para la presentación de la queja.

El plazo señalado en el párrafo anterior podrá ampliarse hasta doce meses, siempre y cuando la persona acredite la imposibilidad que tuvo para presentar la queja dentro del término previsto.

## Capítulo II

### Principios generales de actuación

Artículo 66.- Para la actuación en caso de la presentación de quejas, los principios generales son:

- I. Igualdad sustantiva.- Garantizar de manera activa el acceso en igualdad de condiciones a las partes involucradas, lo que implicará en algunos casos detectar condiciones de vulnerabilidad o discriminación y en otros la realización de acciones afirmativas, de nivelación e inclusión, para que las diferencias de las partes involucradas no se traduzcan



en desigualdad o discriminación. Para ello se tomarán en cuenta los criterios para atender y juzgar con perspectiva de género;

- II. Presunción de buena fe de la persona que denuncia, 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 supuestamente agredida como de la presuntamente agresora;
- III. Presunción de inocencia de la persona denunciada, 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;
- IV. Confidencialidad, con la finalidad de proteger la intimidad de las personas y las presunciones de buena fe y de inocencia, bajo la confidencialidad 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 de proceso.;
- V. Debida diligencia.- La investigación debe iniciarse sin dilaciones de acuerdo a los plazos marcados en este Protocolo y realizarse de manera seria y efectiva, con todos los medios legales disponibles y orientada a determinar la verdad, la sanción de los responsables y la reparación de los daños causados, siempre de manera exhaustiva;
- VI. Independencia e imparcialidad en cada una de las etapas 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 denunciados, así como de quienes tengan prejuicios y estereotipos discriminatorios en relación con los hechos o personas involucradas;
- VII. Protección de la integridad.- Las persona que presenta la queja tiene derecho a que se le brinde la atención integral y las medidas de protección establecidas en este Protocolo. Además se garantizará que ninguna de las personas que participan en el procedimiento sea sujeta a intimidación, persecución o represalias;
- VIII. Gratuidad de los servicios.- Ninguno de los servicios acciones de atención y acceso a la justicia definidos en este Protocolo tendrán costo alguno para las personas participantes;
- IX. Empoderamiento.- La atención y procesos de investigación se realizarán buscando consolidar condiciones sociales e individuales que garanticen a las personas que se encuentran en cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión la transición 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. Para operar este principio es central garantizar la participación de la víctima en la toma de decisiones a lo largo del proceso, brindando la información adecuada para ello.

Artículo 67.- Para la actuación en caso de la 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 e investigación sólo podrán revelar información a las personas legal y legítimamente involucradas en el caso, en términos de la normatividad de transparencia vigente. Cualquier revelación innecesaria puede ser motivo de responsabilidad.



Las partes involucradas en el procedimiento también tienen la obligación de guardar confidencialidad hasta que no se tenga una resolución, por lo que deberán firmar una carta de confidencialidad.

- III. Obligación de no realizar represalias o actos de hostigamiento.- Ninguna de las partes involucradas en los proceso de atención e investigación serán objeto de intimidación, persecución, 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 objetivo 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 deberá aportar la información, datos o colaborar en el procedimiento de investigación cuando sea necesario y no haya impedimento de secreto profesional para ello.

Artículo 68.- Cuando se acredite la falsedad de las declaraciones, tanto en la presentación de la queja o por personas participantes en el proceso de investigación, se investigará como un acto de responsabilidad universitaria 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 III

#### Derechos de las víctimas

Artículo 69.- Es derecho de las víctimas decidir la vía o materia jurídica por la cual denunciar los hechos que han afectado sus derechos y libertades, todo lo que no se le puede imponer o limitar las vías por las cuales denunciar previo o paralelo a la investigación universitaria.

Las autoridades universitarias a lo largo del proceso deberán informarle que el procedimiento que se realice en la UABJO no restringe sus derechos para presentar denuncias o querellas ante otras instancias públicas, tampoco suspenden los plazos de prescripción que en esas otras opciones se tengan. Una vez informada, a solicitud de la probable víctima, se le brindará la orientación y acompañamiento para interponer las acciones legales a que haya lugar.

Artículo 70.- Es derecho 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 la represente;
- III. Estar acompañada de otra persona de su elección durante las distintas etapas y procedimientos que se definen en este Protocolo, si así lo desea. Podrá 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 presenta queja, así como a ser canalizada a los servicios más adecuados a su situación;
- V. A solicitar medidas de protección y a ser protegida ante actos de intimidación, represalia u hostigamiento para sí y para sus personas cercanas durante y después de los procedimientos;



VI. A la reparación del daño integral y transformadora.

#### Capítulo IV

#### Derechos y obligaciones del personal que opera el Protocolo

Artículo 71.- El personal que opere el Protocolo requiere de conocimientos 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 el 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 educativo, en específico de la UABJO;
- V. Experiencia en el trabajo en 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;
- 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 72.- Por la especialización que requiere el trabajo de operación de este Protocolo, son derechos de todo el personal 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 intoxicar física y mentalmente a quien está expuesta a la violencia que atenta contra la dignidad de las personas y pone límites a los privilegios que sostienen la desigualdad. Esta supervisión y contención busca garantizar también la calidad del trabajo necesario para afrontar la discriminación y las violencias 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 definido por la Comisión;
- IV. Acceso ágil y eficiente a criterios de interpretación y de estándares de derechos humanos útiles para la operación de este protocolo, que se podrán generar desde la propia Comisión;
- V. Medidas de protección en casos de riesgo, mismas que serán definidas por el Equipo y operadas por la instancia competente a cada medida;
- VI. Los demás que surjan como producto de la evaluación anual de la operación del presente Protocolo.

Artículo 73.- Por la centralidad de las problemáticas que atiende este Protocolo para garantizar el patrimonio de la Universidad, son obligaciones del personal que lo opera, de manera no limitativa, las siguientes:

- I. Asistir a la capacitación y formación constante que la Universidad le brinde para consolidar su profesionalización y especialización;
- II. Acudir a las sesiones y procesos de supervisión y contención que la que la Universidad le 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 a lo establecido en el presente Protocolo;
- V. Realizar los trámites necesarios para sustentar cualquiera de los procedimientos a su cargo, de acuerdo a 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 el personal que opera el Protocolo incumpla con las obligaciones aquí establecidas, dependiendo de la gravedad de los hechos, se dará una primera posibilidad de supervisión por parte de la Defensoría de Derechos Universitarios para confirmar la comprensión cabal de sus obligaciones. En caso de reincidencia, se investigará como un acto de responsabilidad universitaria con las consecuencias que de ello deriven.

## **Capítulo V**

### **Procedimiento de Promoción y Orientación**

Artículo 74.- Se crea la Red de Promoción y Orientación (REDPO) como una articulación y espacio desde la comunidad universitaria para garantizar la accesibilidad en la orientación, y para consolidar procesos de solidaridad y compromiso desde toda la comunidad universitaria.

Las autoridades universitarias deberán garantizar la presencia de integrantes de la Red en toda la estructura universitaria que promuevan los derechos humanos con perspectiva de género y con capacidades para brindar una primera orientación sobre las acciones y procedimientos que establece este Protocolo, así como brindar una adecuada canalización de acuerdo a sus contenidos.

Artículo 75.- La Red estará integrada de manera voluntaria por alumnado, personal académico, personal administrativo y autoridades que reúnan por lo menos los siguientes elementos:

- I. Gozar de buena reputación, incluyendo no haber sido sancionado 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.

Quiénes integren la Red se considerarán como personal que opera el Protocolo para los efectos del capítulo sobre sus derechos y obligaciones.

Artículo 76.- La Red será coordinada por la Defensoría de Derechos Universitarios.



**Artículo 77.-** La promoción y orientación tendrá por objeto:

- I. Orientar a las personas sobre los actos que se consideran contrarios a los principios universitarios y 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. Referir a las personas al tipo de atención, ya sea psicológico o social, médico, jurídico o en la implementación de medidas de protección, en caso de que así se solicite o cuando se considere oportuno;
- IV. En esta etapa, en ningún caso se podrá realizar ningún acto que tienda a la conciliación. Para ello es indispensable que se presente una queja y se realicen los trámites consecuencia de dicha presentación. En los casos en que se detecten delitos que se persiguen de oficio, se deberá informar a quien solicita la orientación y a la Oficina del Abogado General;
- V. Registrar las orientaciones que realizan, así como los actos de promoción, para ser incluidas en el reporte anual.

**Artículo 78.-** 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. Evaluar el riesgo en que se encuentra la persona afectada y de ser necesario, canalizarla para elaborar un plan de seguridad con integrantes del equipo;
- III. Valorar inicialmente las alternativas de solución y exponerlas a la persona que solicita la orientación, como alternativas, no como órdenes;
- IV. En todo momento, deberá observarse que sea la persona solicitante quien tome sus decisiones, de manera libre e informada.

La Universidad garantizará que dentro de la capacitación que reciban como parte de sus derechos como personal que opera el Protocolo, se incluyan los criterios descritos en este artículo.

**Artículo 79.-** Podrán 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 o acoso sexual;
- II. Por terceras personas que tengan conocimiento de actos definidos en este Protocolo; y
- III. Toda persona que considere estar o haber cometido conductas contrarias a este Protocolo dentro o contra una persona integrante de la comunidad universitaria.

**Artículo 80.-** El contacto para la orientación podrá ser de las siguientes maneras:

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

Los datos de contacto de las personas integrantes de la Red, previo consentimiento, estarán accesibles en los medios que se determinen para ello.

Artículo 81.- 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 generales:

- I. Edad;
- II. Sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género;
- III. Etnia, identidad cultural;
- IV. Idioma;
- V. Religión;
- VI. Origen social, posición socioeconómica;
- VII. Discapacidad, características genéticas, situación de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra;
- VIII. Nacionalidad, condición migratoria, desplazamiento interno, refugio, repatriado o apátrida.
- IX. Tipo de vinculación con la universidad: área de trabajo, de estudios, docencia u otro;
- X. Calidad desde la que solicita la orientación: probable víctima, tercera persona o probable generador;
- XI. Referencia general de la materia por la que pide atención: discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento o acoso sexual.

Artículo 82.- Dentro de los siguientes 30 días de realizadas las acciones de promoción u orientación, cada integrante de la Red enviará los registros de dichas acciones al enlace de la Defensoría de Derechos Universitarios encargado de llevar el registro de la REDPO, con el objetivo de tener la información oportuna en relación a la promoción y orientación que se realizan, así como para garantizar la información en el informe anual.

## Capítulo VI

### De la atención y las medidas de protección

Artículo 83.- Se crea el Equipo Multidisciplinario de Atención (EMA), integrado por profesionales de la propia universidad en las áreas social, psicológica, médica y jurídica, especializadas en derechos humanos con perspectiva de género con el objetivo de brindar:

- a. Atención en crisis;
- b. Análisis de riesgo para definir medidas de protección;
- c. Atención durante el proceso de orientación, investigación, reparación del daño y en el acompañamiento que se brinde a casos en los que una de las personas involucradas no es parte de la comunidad universitaria.

En el caso de que en la Universidad no existan los medios y mecanismos para cumplir con lo señalado en el párrafo anterior, se gestionarán los recursos y/o convenios para que instancias externas puedan brindarlo.

Artículo 84.- El equipo será coordinado por la Defensoría de Derechos Universitarios. Para los aspectos jurídicos contará con la corresponsabilidad de la Oficina del Abogado General y en la formación en perspectiva de género con la Dirección de Equidad y Género.

Quienes integren el Equipo se considerarán personal que opera el Protocolo para los efectos de este Protocolo.



Artículo 85.- De manera inmediata se brindará la atención en crisis y el análisis de riesgo a las personas que lleguen canalizadas por integrantes de la Red o por alguna autoridad, de acuerdo a los lineamientos y modelos aprobados por la Comisión.

La atención en crisis y análisis de riesgo se podrá brindar sin haber presentado queja, sin embargo, para determinar las medidas de protección y para la atención de proceso será indispensable que se inicie una queja, con el objetivo de que se registren los hechos y se puedan dar seguimiento a su implementación.

Artículo 86.- Para determinar las medidas de protección se valorarán 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 sobre el problema;
- IV. Relación de jerarquía y la potencial afectación a sus derechos y libertades en la persona que presenta la queja;
- V. La frecuencia, espacios y riesgo de interacción entre las personas involucradas;
- VI. La naturaleza de la violencia en relación a:
  - a. la gravedad del incidente respecto de la persona afectada;
  - b. La duración de los incidentes;
- VII. Los antecedentes de los hechos.

Artículo 87.- 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 temporal de la persona probable responsable en lugar distinto de trabajo o actividad;
- II. El cambio de turno, grupo o plantel, cuando sea pertinente y conforme a la situación laboral y administrativa;
- III. La garantía del goce de sus derechos universitarios de quien denuncia y de la probable víctima;
- IV. Identificar y resguardar documentos y objetos de importancia y valor para la garantía y protección de los derechos de la probable víctima;
- V. En el caso de niñas, niños o adolescentes se reforzarán las acciones de atención para garantizar su integridad en todos los ámbitos necesarios de su persona;
- VI. Apoyo académico y/o laboral para que la persona no vea afectado el desarrollo de sus actividades;
- VII. Otorgar un conjunto de datos de contacto efectivos dentro de la universidad para dar aviso de situaciones de riesgo o de violencia, como pueden ser guardias de seguridad, personal jurídico que de fe de los hechos, entre otros;
- VIII. Atendiendo al riesgo, brindar acompañamiento directo ante las instancias públicas competentes para que, en su ámbito de competencia, se proceda 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 y que se observe que también se determine están en riesgo.

Artículo 88.- Las medidas de protección deberán estar enmarcadas en un plan de atención inicial, aceptado por la persona que presenta la queja, en el que se identificará y ofrecerá desde la Universidad, lo siguiente:

- I. De acuerdo a su necesidad prioritaria, un proceso gratuito de acompañamiento en crisis psicológico, social, médico o legal;
- II. Identificar y fortalecer sus redes de apoyo dentro y fuera de la universidad, incluyendo personal docente y académico, o autoridades, con el fin de garantizar presencia y acompañamiento físico cercano a su persona, siempre garantizando la confidencialidad del proceso cuando así esté definido;
- III. Fortalecer su capacidad de analizar el conflicto y afrontarlo de manera no violenta;
- IV. Consolidar condiciones de prevención del incremento de la discriminación o violencia denunciada como parte del contexto de cada caso.

Artículo 89.- Las medidas de protección durarán en tanto se realice la investigación. La resolución deberá determinar si se extienden o se extinguen.

Si durante la investigación se realizan actos de represalia, intimidación u hostigamiento las medidas de protección deberán revisarse por el Equipo y ajustarse a las nuevas necesidades.

## Capítulo VII Presentación de queja

Artículo 90.- Las quejas se podrán presentar de manera escrita o presencial ante las siguientes autoridades:

- I. Dirección de Facultad, Escuela, Instituto, Departamento o de cualquier otra instancia de la Universidad;
- II. Consejo técnico de Facultad, Escuela, Instituto;
- III. Defensoría de Derechos Universitarios;
- IV. Rectoría.

La presentación de la queja ante las autoridades no responde a un orden jerárquico específico. Quien la presenta podrá hacerlo ante cualquiera de las cuatro autoridades señaladas en este artículo, pues de acuerdo a cada caso, se buscará garantizar accesibilidad, independencia e imparcialidad para esta etapa del procedimiento.

Siempre se entregará una copia de recibida la queja a quien la presenta, y se le informará del derecho a no sufrir represalias por denunciar y sobre la obligación de confidencialidad, firmando la carta compromiso para ello.

Artículo 91.- Las mismas autoridades con atribución para recibir quejas, podrán iniciar quejas para que se investiguen aquellos casos que considere cumplen con los elementos para iniciarse de oficio. Para ello buscarán allegarse de la información pertinente y la enviarán directamente a la Defensoría de Derechos Universitarios y a la Oficina del Abogado General para que realicen las acciones pertinentes a lo definido en este Protocolo.

Artículo 92.- Con el objetivo de no tener duplicidad de acciones para una misma queja o confusión en el inicio de las actuaciones o investigación, todas las autoridades que reciban quejas deberán



enviar una copia a la Defensoría de Derechos Universitarios, donde se integrará un Registro de Quejas y Procedimientos relativos a las actuaciones de este Protocolo.

Artículo 93.- Toda queja o registro de queja deberá contener al menos la siguiente información:

- I. Nombre completo de la persona denunciante y la declaración de si desea resguardo de sus datos personales;
- II. Nombre completo de la probable víctima y la declaración de si se requiere el resguardo de sus identidad y datos personales ;
- III. Nombre completo de la o el presunto responsable;
- IV. Tipo de vinculación de la persona denunciante y de la probable víctima con la UABJO;
- V. Tipo de vinculación de la o el presunto responsable con la UABJO;
- VI. Número de credencial de la UABJO o número de identificación oficial de la persona denunciante;
- VII. Edad y sexo;
- VIII. Lengua materna;
- IX. Teléfono, correo electrónico o domicilio de la persona denunciante para realizar el seguimiento y comunicación;
- X. Breve descripción del hecho, lugar y fecha en la que aconteció;
- XI. Si se registran personas que podrían rendir testimonio (dar sus nombres completos) o si se cuenta con pruebas relacionadas a los hechos denunciados (presentar copia de ellas);
- XII. Si identifica necesidad de medidas de protección, así como aspectos relativos al daño y su reparación; y
- XIII. Firma de la persona denunciante.

La autoridad receptora de la queja brindará el apoyo y 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 generaran cuestionamientos que responsabilicen a la víctima o minimicen los hechos que se presentan en la queja.

Artículo 94.- En los casos en que no se presente de manera escrita la queja o se recabe información directa de quien denuncia se tomaran en cuenta los siguientes criterios:

- I. El lugar deberá ser lo más propicio para realizar la entrevista: que las interrupciones sean mínimas y 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 su aporte en la construcción de una cultura de igualdad y no discriminación.
- V. Atender con respeto, generando empatía y escucha activa, en caso de que las condiciones personales no le permitan expresarse fluidamente podrá solicitarse apoyo profesional, o grabar la entrevista, bajo consentimiento escrito, 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 95.- A partir de la recepción de la queja, en un plazo de dos días, en caso de faltar información indispensable de acuerdo a lo definido en este capítulo, la autoridad receptora de la queja prevendrá a la parte quejosa para que, en un término no mayor de tres días hábiles siguientes a la fecha en que se le comunique, subsane las deficiencias detectadas en la queja. De no atender la prevención realizada, se emitirá una segunda prevención con igual plazo. De no dar respuesta a la segunda prevención se acordará la conclusión de la queja por falta de interés.

Artículo 96.- La autoridad receptora de la queja, una vez salvadas las prevenciones que se pudiesen solicitar, cuenta con tres días hábiles para admitir o desechar sobre las quejas presentadas.

Cualquiera que sea la respuesta deberá estar fundada y motivada de acuerdo a los principios y criterios orientadores de este Protocolo. Dicha respuesta se informará por escrito a la parte quejosa y se enviará copia a la Defensoría para que se agregue al Registro de quejas y procedimientos.

Artículo 97.- Cuando la autoridad receptora de la queja, o la Defensoría al verificar en el Registro, identifiquen que existen dos o más quejas que se refieran a los mismos hechos, o a las mismas personas, podrá acumularlas para su investigación y/o las actuaciones que correspondan de acuerdo a este Protocolo.

Artículo 98.- Admitida la queja, en caso de solicitarse o considerarse oportuno se realizará, de manera inmediata, un análisis de riesgo por parte del Equipo y se dictarán las medidas de protección que se consideren pertinentes.

Artículo 99.- Dentro de los cinco días hábiles siguientes a la admisión de la queja, se hará del conocimiento a la persona probable responsable para que dé contestación a los hechos dentro del término de cinco días hábiles contados a partir de la fecha de notificación.

En el mismo acto se le hará del conocimiento de la obligación de confidencialidad y no represalias, que firmará en una carta compromiso con la notificación.

Artículo 100.- La contestación de la queja por la persona probable responsable deberá ser por escrito, ante la autoridad receptora de la queja y contener la siguiente información:

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

Artículo 101.- En caso de que la persona probable responsable no conteste la queja, se le apercibirá de nuevo con un plazo de tres días hábiles, que de no contestar en esta segunda ocasión se tendrán por ciertos los hechos que se le atribuyen.

Artículo 102.- Dentro de los siguientes tres días hábiles posteriores al término del plazo de contestación de la queja, la autoridad receptora de la queja remitirá a la Defensoría de Derechos



Universitarios, el expediente preliminar y su resolución fundada para verificar si hay condiciones para una conciliación.

En el mismo plazo de tiempo la autoridad receptora enviará copia de ello a la parte quejosa.

Artículo 103.- Dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción del expediente, la Defensoría citará a la parte quejosa para exponerle si procede o no la conciliación.

En los casos en que se cumplan los requisitos de este Protocolo y si a criterio de la Defensoría existen las condiciones necesarias, se dará a conocer a la parte quejosa las implicaciones de la conciliación, así como los motivos por los cuales se considera adecuada su utilización, a fin de que ella decida si opta o no por la misma. En caso de que la parte quejosa la solicite o la acepte, la Defensoría dará inicio al procedimiento de conciliación.

En los casos en que no se cumplan los requisitos de este Protocolo para la conciliación, si a criterio de la Defensoría no existen las condiciones necesarias o si la parte quejosa no acepta la conciliación, la Defensoría asentará en el expediente ese hecho y remitirá la queja a la Oficina del Abogado General para dar inicio al procedimiento de investigación.

## Capítulo VIII

### Procedimiento de conciliación

Artículo 104.- El procedimiento de conciliación es un mecanismo voluntario mediante el cual las partes, en el libre ejercicio de su voluntad, buscan, construyen y proponen opciones con el fin de alcanzar la solución a la controversia presentada en una queja.

Sólo podrá realizar este procedimiento de conciliación la Defensoría de Derechos Universitarios, acorde a este Protocolo y su propia normatividad, a través del personal especializado en derechos humanos con perspectiva de género con el que cuente.

Artículo 105.- El procedimiento de conciliación es confidencial, dentro de los límites establecidos en la legislación aplicable, de modo que nada de lo dicho o preparado durante la conciliación puede ser usado como evidencia en una investigación o procedimiento legal.

Sin embargo, para efectos de estadística institucional, quien realice la conciliación deberá registrar los ejes centrales de la conciliación y su resultado con el fin de identificar áreas problemáticas en la materia, así como contar con datos certeros del número de casos atendidos de esta forma.

Artículo 106.- Podrán conciliarse los casos en los que:

- I. La parte quejosa lo solicite expresamente;
- II. Las afectaciones a la integridad o derechos de la parte quejosa sean menores.

Artículo 107.- Queda prohibida la conciliación en los casos que involucren las siguientes circunstancias:

- I. Actos contra niñas, niños o adolescentes;
- II. Se tenga o haya tenido una relación sentimental entre las partes;
- III. Se tenga registro de quejas previas de la persona probable responsable;
- IV. Exista el riesgo de afectar nuevamente a la parte quejosa;

V. Los actos denunciados, aunque por casos distintos, vayan en escalada dentro de la Universidad; o

VI. Se trate de posibles delitos que se persigan de oficio.

Artículo 108.- Una vez que la parte quejosa solicite o acepte la conciliación, la Defensoría enviará dentro de un término de tres días hábiles una convocatoria a la persona probable responsable, señalando fecha para una reunión entre las partes para tratar de establecer la conciliación.

Esta convocatoria deberá estar acompañada de:

- a. Información acerca del procedimiento de conciliación;
- b. Una lista de personal al que puede contactar en busca de más información;
- c. Un escrito con lo puntos centrales a discutir en la conciliación;
- d. El señalamiento de que aceptar la conciliación, no implica la aceptación de la comisión de una falta, sino una posible afectación a la persona que interpuso la queja.

En caso de que las partes comprueben que residen fuera del domicilio donde se encuentra la Defensoría de Derechos Universitarios, la conciliación podrá efectuarse por medios electrónicos u otros igualmente aceptables.

Artículo 109.- En caso de que la persona probable responsable expresamente, por comparecencia o escrito, no acepte la conciliación, o no se presente en la fecha programada para convenir la conciliación, se asumirá que no la acepta y se procederá a la investigación.

Por única ocasión se reprogramará la fecha para convenir la conciliación si dentro de los dos días hábiles siguientes a la primera fecha convocada se presenta justificación de la inasistencia.

Artículo 110.- El proceso de conciliación puede implicar varias sesiones, señaladas por quien lleva la conciliación o solicitadas por las partes, pero no podrá alargarse en el tiempo más allá de 30 días hábiles.

Artículo 111.- Quien realice la conciliación deberá:

- I. Considerar siempre la desigualdad de poder existente en la relación de las partes involucradas, tomando acciones afirmativas para nivelar y garantizar la igualdad sustantiva;
- II. Coadyuvar a que las partes lleguen a un arreglo entre ellas, aclarando los alcances del procedimiento y ponderando las pretensiones;
- III. Propiciar la comunicación y el entendimiento mutuo entre las partes bajo los principios de los derechos humanos;
- IV. No le corresponde hacer una investigación formal o determinar la resolución del caso;
- V. Orientar las propuestas y límites a través de los principios establecidos en este Protocolo, siempre garantizando la máxima protección de los derechos de la parte quejosa;
- VI. Dar por concluido el proceso de conciliación si considera que no hay avance en la solución del caso y los derechos de las partes involucradas comienzan a ponerse en riesgo.



Artículo 112.- Cuando proceda, realizado el proceso de conciliación, las partes de común acuerdo firmarán un convenio conciliatorio mediante el cual establezcan los compromisos asumidos, así como la forma y plazos de cumplimiento, mismos que no podrán exceder para su implementación en más de 30 días hábiles.

En los compromisos siempre deberán considerarse las garantías para que se restablezcan las relaciones en la comunidad universitaria desde los derechos humanos, por lo que, de ser pertinente, pueden incluirse compromisos para el cese actos y formas de reparación del daño en los términos definidos en este Protocolo.

La persona titular de la Defensoría de los Derechos Universitarios fungirá como testigo en dicho acuerdo y firmará también el documento.

Artículo 113.- Una vez firmado el convenio entre las partes, se deberá dar seguimiento a su implementación en los términos de lo establecido en el capítulo correspondiente del presente Protocolo. En caso de proceder, se informará a las autoridades correspondientes para la operación de los acuerdos tomados en el convenio de conciliación y se tomarán las medidas necesarias para prevenir y atender cualquier acto de represalia que pudiera surgir, garantizando siempre la seguridad y los derechos y libertades fundamentales de las partes.

Artículo 114.- Una vez concluida la implementación del convenio de conciliación, la Defensoría dictará acuerdo de conclusión de la Queja, sin que sea admisible curso alguno.

Artículo 115.- En caso de que las partes no logren un acuerdo o a criterio de la Defensoría no existan condiciones para llevar a cabo o continuar con la conciliación, ésta procederá al estudio y análisis de la Queja para pronunciarse respecto de la continuidad o no con el procedimiento de investigación ante el Comité.

En cualquier caso, la Defensoría deberá notificar a las partes su determinación, precisando los motivos y fundamentos de su decisión en un término no mayor a tres días hábiles a partir de la emisión de su pronunciamiento.

Artículo 116.- En caso de pronunciarse por la continuidad del procedimiento de investigación ante el Comité, en un plazo no mayor a tres días remitirá el expediente a la Oficina del Abogado General, a efectos de iniciar con la etapa de investigación.

La Defensoría guardará una copia del expediente dentro del Registro de quejas y procedimientos.

## **Capítulo IX Procedimiento de investigación**

Artículo 117.- El procedimiento de investigación se llevará a cabo en caso de que se cumpla alguna de las siguientes circunstancias:

- I. Quien presenta la queja expresamente solicita el inicio de la investigación;
- II. La queja incluya situaciones que estén bajo alguno de los supuestos en los que no puede darse el procedimiento de conciliación;
- III. No se hubiese llegado al convenio conciliatorio;

- IV. La persona que interpuso la queja ha sido afectada severamente en su persona, derechos o entorno;
- V. Los hechos deban de investigarse de oficio de acuerdo a este Protocolo y se haya remitido o detectado información para iniciarla.

Artículo 118.- El procedimiento de investigación se llevará de conformidad a lo requerido por la normatividad universitaria y/o laboral respectiva:

- a. Para el alumnado y personal académico, como procedimiento disciplinario universitario;
- b. Para el personal administrativo y académico sindicalizado, como procedimiento de investigación administrativa previsto en el contrato colectivo de trabajo correspondiente;
- c. Para el personal de confianza y el funcionariado, como aviso de sanción que proceda o remisión;
- d. En el caso de que la persona presunta responsable tenga dos o más calidades se instrumentarán conjuntamente los procedimientos que correspondan atendiendo a los plazos establecidos en la normativa.

Artículo 119.- Para dar inicio a un procedimiento de investigación, en un plazo no mayor de cinco días hábiles una vez recibido, o abierto por oficio, el expediente, la Oficina del Abogado General deberá determinar el carácter que se asignará al procedimiento, acorde a la calidad de las personas involucradas, y verificará que se haya cumplido con las normas y obligaciones que garanticen los derechos de las probables víctimas y el debido proceso para las partes involucradas.

Una vez verificado y determinado el carácter del procedimiento, en un plazo no mayor a 7 días hábiles, integrará al Comité de investigación adecuado al caso.

Artículo 120.- Se crea el Comité de investigación, como órgano colegiado competente para conocer de los casos de discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento y acoso sexual, también competente para determinar si se acredita o no la conducta denunciada a través de la emisión de una resolución.

Se integrará un Comité para cada caso en el que se inicie investigación, mismo que gozará de plena independencia y autonomía en sus atribuciones y resoluciones.

Artículo 121.- El Comité estará integrado por:

- I. Dos personas académicas de la UABJO, nombradas por la Secretaría General de las cuales por lo menos una deberá compartir la condición social principal que se denuncie de discriminación, como lo es en el caso de la violencia contra las mujeres, una de las personas deberá ser mujer.
- II. Tres personas externas a la UABJO nombradas por la Rectoría, de las cuales por lo menos una tendrá que ser mujer y otra compartir la condición social principal que se denuncie de discriminación.

Su integración se formalizará en un acta con la Oficina del Abogado General y su cargo durará hasta la resolución del caso por el cuál se integra el Comité.

El cargo como integrante del Comité no implicará honorarios pero para sus integrantes externos a la UABJO se deberán cubrir los gastos necesarios para su participación.



Artículo 122.- Para ser integrante del Comité se requiere, por lo menos:

- III. Gozar de buena reputación, incluyendo no haber sido sancionado por ninguna de las conductas materia de este Protocolo;
- IV. Ser especialistas en el deber de no discriminar y en perspectiva de género;
- V. Contar con una experiencia mínima de cinco años en el deber de no discriminar y en perspectiva de género; y
- VI. En el caso de personas externas, además de las anteriores, acreditar experiencia en el acompañamiento o litigio de casos por discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento o acoso sexual, según sea el caso.

Artículo 123.- La Oficina del Abogado General integrará, con información propia y del Equipo Técnico de la Comisión, un directorio de personas que cumplan con el perfil para integrar el Comité, de personas tanto de la UABJO como de fuera de ella, con quienes establecerá un primer acuerdo general sobre las condiciones básicas a cumplir en caso de que se integren en un Comité.

A partir de ese directorio, la Rectoría y la Secretaría General nombrarán a las personas integrantes de cada Comité.

De manera mínima se deberá acordar sobre:

- I. El carácter de procedimiento que se implementará de acuerdo a las personas involucradas;
- II. Los tiempos para integrarse a un Comité, una vez que es notificado el inicio de una investigación;
- III. Las formas y tiempos generales de participación;
- IV. Las necesidades generales para su participación;
- V. Los principios y etapas generales de investigación, así como el carácter confidencial del procedimiento.

Artículo 124.- Son atribuciones del Comité:

- I. Resolver los asuntos sometidos a su consideración con la debida diligencia, dentro de los términos previstos en el presente Protocolo;
- II. Abstenerse de cuestionar o analizar la queja y la persona que la presenta desde estereotipos y prejuicios discriminatorios;
- III. Abstenerse de presentar a la persona probable responsable como culpable en tanto no se dicte la resolución correspondiente;
- III. Solicitar las pruebas o estudios que considere necesarios para aclarar la situación de vulnerabilidad, discriminación o violencia que permitan visibilizar y comprender los hechos, ya sea a las partes, autoridades o particulares que puedan tenerlas en su resguardo o emitirlos por su experticia;
- IV. Citar a las partes, testigos o peritos a comparecer ante el Comité, garantizando sus derechos y evitando careos o condiciones para la confrontación;
- V. Practicar inspecciones en el o los lugares donde se presume sucedieron los hechos de queja;
- VI. En caso de surgir nuevos elementos, determinar la procedencia de la aplicación y ejecución de medidas de protección para las partes involucradas o testigos, sea de oficio, a solicitud de parte o por lo que determine el Equipo;
- IV. Emitir la resolución correspondiente;
- V. En los casos en los que no se acredite la conducta, dictar medidas que permitan la

comprensión de la situación denunciada y establecer compromisos para la convivencia de las partes dentro de la comunidad universitaria, en el marco de los derechos humanos;

VI. En los casos en los que se acredite la conducta, proponer a las autoridades universitarias competentes, las sanciones y reparación del daño que considere pertinentes;

VII. Realizar todas las acciones que se juzguen convenientes para el mejor conocimiento del asunto.

Artículo 125.- Una vez instalado el Comité, éste decidirá entre sus integrantes quién ocupará la Presidencia del mismo, notificando de ello a Oficina del Abogado General.

Son facultades de la presidencia del Comité:

- I. Recibir los expedientes de queja que le remita la Oficina del Abogado General;
- II. Acordar la recepción de la queja, remitir copia a las y los integrantes del Comité y convocar a sesión;
- III. Tener voto de calidad, en caso de empate; y
- IV. Notificar la resolución del Comité a las partes.

Artículo 126.- El Comité tendrá como lugar de sesiones un espacio que el UABJO proporcionará al interior de sus instalaciones y le serán otorgadas todas las facilidades para su debida operación.

Artículo 127.- Una vez integrado el Comité y nombrada su Presidencia, ésta convocará al resto de sus integrantes para la Sesión Preparatoria que deberá efectuarse dentro de un plazo no mayor a cinco días hábiles después de recibido el expediente, remitiendo copia del mismo, preferentemente de manera electrónica, con la indicación expresa de confidencialidad.

Artículo 128.- Al realizarse la Sesión Preparatoria, se tomarán acuerdos sobre la realización del proceso de investigación mismos que deberán constar en un acta firmada por la totalidad de sus integrantes participantes de la sesión, la cual deberá ser notificada a las partes, con copia a la Oficina del Abogado General.

Los contenidos mínimos de dicha acta serán:

- I. Tener por recibido el expediente con todos sus anexos y por iniciada la etapa de investigación;
- II. Pronunciarse en su caso, sobre las medidas de protección decretadas por el Equipo;
- III. Requerir la información y pruebas que considere necesarias;
- IV. Citar a entrevista por separado a todas las partes involucradas;
- V. En su caso, solicitar la opinión de personas expertas en la materia que consideren procedente; y
- VI. Acordar día y hora para la Sesión Resolutiva.

Artículo 129.- Las actuaciones acordadas por el Comité en la Sesión Preparatoria deberán efectuarse

dentro de un plazo no mayor a treinta días hábiles, de tal manera que la fecha para la Sesión Resolutiva no podrá exceder de dicho término.

La Defensoría de Derechos Universitarios y la Oficina del Abogado General podrán coadyuvar con



el Comité para el acopio de cuanta información pueda resultar conveniente para la investigación.

El carácter confidencial o reservado de la información que pueda ser parte de la investigación, no será impedimento para incorporarse como pruebas, sin embargo, el Comité deberá manejar esta información bajo estricta confidencialidad y acorde a la normatividad de transparencia y acceso a la información.

Artículo 130.- En caso de que autoridades o personas servidoras públicas sean omisas en atender a los requerimientos del Comité, se dará aviso inmediato a la Oficina del Abogado General para que realice las medidas que correspondan al caso, como integrar un informe de presunta responsabilidad administrativa, de acuerdo a la normatividad de responsabilidades administrativas.

Artículo 131.- Para la valoración de las pruebas se tomará en cuenta los criterios desarrollados desde los derechos humanos para juzgar con perspectiva de género y para investigar los casos de violencia sexual y otras conductas de realización oculta.

En la investigación quienes integran el Comité podrán grabar las entrevistas, previo consentimiento por escrito de la persona entrevistada, quien podrá tener copia de su grabación.

Artículo 132.- Efectuadas las diligencias de investigación acordadas por el Comité en su Sesión Preparatoria, abrirá la sesión para resolver sobre el caso.

En esta sesión se procederá a la discusión del asunto y se emitirá la resolución que corresponda, pudiendo darse dicha deliberación en más de una sesión.

#### Capítulo X Resoluciones

Artículo 133.- La resolución del Comité de Investigación determinará si la persona probable responsable ha cometido o no la conducta que se le atribuye.

En caso de no acreditarse la conducta, se procederá a archivar el expediente. Sin embargo, deberán tomarse medidas que permitan la comprensión de los hechos por ambas partes y criterios para una convivencia libre de violencia entre las partes.

En caso de acreditarse la conducta y/o se detectara responsabilidad respecto de otras conductas prohibidas en este Protocolo, se emitirá una resolución que establezca las sanciones y medidas de reparación del daño.

En cualquiera de los dos supuestos, el Comité enviará dicho documento a la Oficina del Abogado General en un plazo no mayor a tres días a partir de su sesión de resolución, quien tendrá un plazo de cinco días, a partir de su recepción, para verificar aspectos técnicos con el Comité con el fin de garantizar su adecuada implementación.

Artículo 134.- La resolución que emita el Comité, además de los datos de identificación del caso, deberá contener:

I. Antecedentes: resumen cronológico del procedimiento desde la presentación de la queja, incluyendo la presentación y desahogo de pruebas, hasta la celebración de la Sesión de resolución;

II. Los elementos de análisis: la identificación de las partes con el fin de visibilizar si existen situaciones de desigualdad o discriminación; la valoración de los hechos y las pruebas libres de prejuicios o estereotipos discriminatorios; la identificación del contexto en relación a la desigualdad o discriminación vigentes, de manera que se pueda evaluar el impacto diferenciado de las soluciones posibles; la identificación de la normatividad y criterios pertinentes al caso de acuerdo al principio pro persona y el bloque de constitucionalidad;

III. Razonamientos y argumentos lógico-conceptuales que motivan y fundamentan su decisión; y

IV. Puntos resolutivos: las decisiones del Comité, incluyendo, en su caso, las medidas de sanción y reparación del daño, y sus plazos de cumplimiento.

La resolución se redactará en un lenguaje incluyente, libre de estereotipos o prejuicios discriminatorios, y accesible a la comprensión de las partes en correspondencia a los debates y situaciones de cada caso.

Artículo 135.- Una vez verificados los aspectos técnicos de la resolución entre la Oficina del Abogado General y el Comité, en un plazo no mayor a cinco días, la resolución deberá ser notificada de manera personal por la Presidencia del Comité a las partes, con copia a la Defensoría de Derechos Universitarios. Además se dará aviso a la autoridad que remitió la queja al etapa procesal a la que se ha llegado.

Artículo 136.- Una vez notificadas las partes, la Oficina del Abogado General informará, en un plazo no mayor a tres días, a las autoridades involucradas en los acciones de sanción y/o reparación del daño de la resolución para que las implementen acorde a lo establecido en la resolución.

Artículo 137.- La resolución emitida por el Comité constituirá prueba plena ante cualquier otro procedimiento jurídico que se inicie relativo a los hechos investigados.

## Capítulo XI

### Sanciones y reparación del daño

Artículo 138.- Los actos u omisiones de discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento sexual o acoso sexual probadas o reconocidas en los procedimientos señalados en este Protocolo, deberán ser sancionadas y reparadas en sus daños de acuerdo a lo establecido en este Protocolo, a la normatividad vigente y los estándares de derechos humanos, dentro de las competencias de la Universidad en relación a las personas sancionadas y sujetas de la reparación del daño.

Las medidas de protección y cautelares no serán consideradas sanciones y, en caso de ser necesario, se contemplarán medidas o apercibimientos una vez que se emita la resolución para garantizar la integridad y la dignidad de las partes.

Artículo 139.- Para su establecimiento, tanto de las sanciones como de la reparación del daño, se deberán tomar en cuenta las particularidades de cada caso, graduándolas con un sentido de lógica



y equidad, y habiendo escuchado siempre a las partes involucradas. Serán guía los principios pro persona, de igualdad y no discriminación, de publicidad, proporcionalidad, desde la perspectiva de género y garantizando que en la universidad prevalezcan los derechos humanos como eje central para la convivencia.

Para la gradación se tomarán los siguientes elementos:

- I. El daño y/o efecto causado.
- II. La gravedad de la acción, omisión o práctica.
- III. La existencia o no de represalias en el proceso de denuncia e investigación.
- IV. La reiteración de los actos por el mismo sujeto responsable, sea en perjuicio de la misma o de una diferente persona agraviada.

**Artículo 140.-** Si al investigar las faltas de carácter universitario aparecen responsabilidades penales, laborales u otras de carácter administrativo, cometidas por las partes involucradas o por autoridades relacionadas en los hechos, la Oficina del Abogado General deberá dar el aviso respectivo a las autoridades correspondientes, sin perjuicio de que se impongan las sanciones previstas en este Protocolo.

**Artículo 141.-** Las sanciones que pueden imponerse por las faltas señaladas en este Protocolo son:

- I. Amonestación privada.
- II. Amonestación pública.
- III. Multa en caso de autoridades, personal administrativo y académico.
- IV. Suspensión.
- V. Destitución en caso de autoridades.
- VI. Separación del cargo en caso de personal administrativo y académico.
- VII. Expulsión en caso de alumnado.
- VIII. Nulificación de estudios realizados en caso de alumnado.

En el caso de autoridades o personas que tengan la calidad de servidoras públicas, además de estas sanciones se contemplará la inhabilitación, para lo cual se especificará esa posibilidad en la resolución, lo que implicará que la Oficina del Abogado General realice las medidas que correspondan al caso, como integrar un informe de presunta responsabilidad administrativa, de acuerdo a la normatividad de responsabilidades administrativas.

De acuerdo a la gravedad de cada caso se podrán imponer una o varias de las sanciones aquí descritas, siempre y cuando no sean excluyentes entre sí.

**Artículo 142.-** La imposición de las sanciones a que refiere el artículo anterior, la realizarán las siguientes autoridades de acuerdo a la los siguientes criterios:

- I. El Congreso Universitario impondrá las sanciones al Rector.
- II. El Rector al personal administrativo y directivo. También sancionará al alumnado cuando se trate de suspensiones hasta por dos años, expulsión definitiva o nulificación parcial o total de estudios fraudulentos.
- III. El Consejo Universitario al personal académico, cuando se trate de suspensión, separación o destitución.
- IV. Los Consejos Técnicos al personal académico y al alumnado cuando se trate de amonestaciones privadas o públicas, y respecto de los primeros también en casos de multa, suspensión y separación del cargo temporal.



V. Las personas en cargos de Dirección al personal académico tratándose de amonestación privada, así como al alumnado cuando se trate de amonestación pública o privada, o expulsión hasta por un mes.

VI. El profesorado al alumnado en casos de amonestación privada.

Artículo 143.- Las autoridades o personas servidoras públicas que se les compruebe haber cometido actos, omisiones o prácticas definidas en este Protocolo, quedarán sujetas a las responsabilidades en que hayan ocurrido, en los términos de las normas de responsabilidad de servidores públicos correspondientes. La oficina del Abogado General será responsable de remitir a las autoridades competentes la información necesaria para dicha investigación.

Artículo 144.- La reparación del daño es la obligación de quien incurrió en las faltas descritas en este Protocolo de restablecer la situación de la o las víctimas previa a la violación de sus derechos así como de eliminar los efectos que la violación produjo a través de las medidas de reparación integral que aquí se definen y que se encuentren también en la normatividad de la materia.

En la medida en 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 al 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 garantizar que en las medidas de ayuda, protección, atención, 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 o que se generaron como consecuencia de los hechos victimizantes.

Artículo 145.- La reparación integral del daño comprende el conjunto de medidas de restitución, rehabilitación, compensación, 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 limitación de reparación.

Artículo 146.- Las medidas de reparación del daño, integrales y con vocación transformadora, se determinarán de los acuerdos consentidos por las partes durante el proceso y de las resoluciones de las investigaciones que las autoridades competentes realicen.

Artículo 147.- Para la definición de la reparación del daño se valorará las pretensiones de la o las víctimas en el caso concreto de conformidad con el principio de proporcionalidad. También se considerará el nexo causal de la discriminación y el daño identificado, y de ser el supuesto, el monto del daño material e inmaterial. Para lo anterior las autoridades deberán allegarse de las pruebas que estime pertinentes, para mejor proveer, entre otras, solicitar las 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.

Artículo 148.- 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. No tienen por objeto el enriquecimiento ni el empobrecimiento de las víctimas, sino reparar el daño causado. Tratándose de particulares, se considerará la situación económica de la persona que deberá cumplimentar dichas medidas, sin perjuicio de las demás medidas restaurativas y transformadoras.



Siempre se atenderá a las especificidades del caso, procurando la mayor protección de los derechos de la víctima, para lo cual se deberá escuchar a la persona afectada, y para las medidas transformadoras, también al grupo o colectivo social afectado por los elementos de discriminación.

Artículo 149.- Las medidas de restitución son el conjunto de acciones encaminadas al restablecimiento del goce de sus derechos a la víctima al buscar restablecer la situación previa a la violación de los derechos señalados en este Protocolo.

Además de las medidas que se acuerden entre las partes, la Universidad realizará las siguientes acciones de restitución de derechos a la víctima que comprenderán, entre otras, las siguientes:

- I. Revisión de las afectaciones en su situación y derechos en el ámbito educativo, ya sea como estudiante o docente, para que puedan ser analizadas y restituidos sus derechos de manera que no se afecten ni agrave su situación académica. En los casos que sea posible realizar de nueva cuenta las evaluaciones o procesos que se hubiesen afectado por los actos de discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento o acoso sexual;
- II. Revisión de las afectaciones en su situación y derechos en el ámbito administrativo y laboral, en los casos en los que la víctima tiene una relación laboral con la Universidad, para que puedan ser analizadas y restituidos sus derechos de manera que no se afecten ni agrave su situación laboral y administrativa.
- III. En casos de campañas de desprestigio o afectación de la imagen pública, la Universidad realizará un acto público y transmitirá en espacios semejantes a donde se realizó dicha afectación, declarando los contenidos básicos de la restitución y desmintiendo cada uno de los ejes desde los cuales se buscó desprestigiar a la víctima, con el objetivo de restablecer la dignidad y reputación de la víctima y garantizar el conocimiento de la verdad de los hechos.

Artículo 150.- Las medidas de rehabilitación buscan facilitar a la víctima el proceso de hacer frente a los efectos sufridos por los actos violatorios de los derechos y libertades definidos en este Protocolo. Entre otros aspectos, consiste en la atención médica y psicológica de la víctima, así como servicios jurídicos y sociales a favor de ella.

La Universidad podrá establecer acuerdos con áreas especializadas en la atención de víctimas de las violaciones a derechos que este Protocolo contempla, dentro o fuera de la Universidad, con el fin de brindar adecuadas medidas de rehabilitación.

Artículo 151.- La compensación es una medida de reparación que se presenta cuando la restitución del derecho conculcado no es posible o existe un acuerdo entre las partes. Consiste en el resarcimiento, que puede ser pecuniario, por el daño sufrido derivado de la violación a los derechos y libertades descritos en este Protocolo. La compensación deberá realizarla exclusivamente la persona responsable de los hechos denunciados.

Artículo 152.- Las medidas de compensación comprenderán el daño material e inmaterial y daño al proyecto de vida sufrido, misma que se debe calcular de forma proporcional a la gravedad del acto, que violenta los derechos de acuerdo a lo establecido en este Protocolo, atendiendo a las circunstancias de tiempo, modo y lugar en cada caso.



El daño material se fijará por concepto de pérdida o detrimento de los ingresos de las víctimas, los gastos efectuados con motivo de la violación a sus derechos de acuerdo a lo establecido en este Protocolo, y las consecuencias de carácter pecuniario que tengan un nexo causal con los hechos del caso, para lo cual se procurará un monto indemnizatorio que de manera proporcional compense los daños y perjuicios. El daño material se integrará por el daño emergente y lucro cesante.

El daño inmaterial está relacionado con la afectación de la psique y del contexto psicosocial de la persona derivada de la violación al derecho a la no discriminación de la que fue víctima, así como las alteraciones, de carácter no pecuniario en las condiciones de existencia de la víctima.

Artículo 153.- Las medidas de satisfacción buscan restablecer la dignidad de las víctimas de la violación a sus derechos señalados en este Protocolo. 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 entorno social que se afectó por la violación a sus derechos.

Además de las medidas que se acuerden entre las partes, la Universidad realizará las siguientes acciones de satisfacción para la víctima que, entre otras, comprende las siguientes:

- I. Pronunciamiento por parte de la persona que se encuentra o reconoce ser responsable, del reconocimiento de su responsabilidad en los hechos de discriminación y violencia, dirigido a las víctimas y siempre con presencia de autoridades universitarias. Puede ser pública o privada, atendiendo a la naturaleza del caso y al impacto causado.
- II. Fechas de conmemoración a las víctimas, señalando los aportes que han dado a la comunidad para consolidarla libre de discriminación y violencia.
- III. Registro de los hechos y de los aportes de las víctimas 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 y con una placa con la semblanza de los hechos y de los aportes que han dado a la comunidad para consolidarla libre de discriminación y violencia, de manera que se construya una memoria positiva de su actuar.

Artículo 154.- Las medidas 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 originaron.

Además de las medidas que se acuerden entre las partes, la Universidad realizará las siguientes acciones para la no repetición de la violación de derechos que, entre otras, comprenderán las siguientes:

- 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 su evaluación, a 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.

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.- 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 violentados.

VIII.- Retiro de información, carteles o circulares que inciten o promuevan la discriminación y la violencia.

## **Capítulo XIII**

### **Implementación de convenios conciliatorios y resoluciones**

Artículo 155.- Los convenios conciliatorios así como las resoluciones emitidas por el Comité serán vigilados en su cumplimiento por la Comisión.

La Comisión, a través su Equipo Técnico, dará seguimiento hasta que la persona responsable y las autoridades universitarias competentes hayan cumplido con dichos convenios o resoluciones. Si se registra su incumplimiento, ya sea por su propia indagación o por queja de las partes involucradas, deberá remitir el asunto a la Oficina del Abogado General para que proceda a iniciar la investigación correspondiente.

Artículo 156.- La Comisión estará atenta a que en el proceso de implementación de acuerdos y resoluciones no se realicen actos de represalia. En caso de darse dicha situación, actuará conforme a lo establecido en este Protocolo con el objetivo de garantizar el pleno acceso a la justicia y la erradicación de toda forma de discriminación.

Artículo 157.- Con la finalidad de publicitar y hacer de conocimiento de la opinión pública aquellos casos resueltos que a juicio de la Comisión sean graves, reiterativos o tengan especial trascendencia, emitirá un informe especial en los que se expondrán los resultados de las investigaciones, en caso de existir, también se señalarán las omisiones u obstáculos para acceder a la justicia, estableciendo propuestas de acciones y medidas para lograr condiciones de igualdad y no discriminación en toda la comunidad universitaria.

## **Capítulo XII**

### **De los Recursos de Revisión.**

Artículo 158.- Las resoluciones emitidas por el Comité, dependiendo del carácter normativo con el que se hayan realizado, podrán ser impugnadas en correspondencia a ese carácter:

- a. Si es procedimiento disciplinario administrativo, ante las autoridades universitarias,
- b. Si es investigación administrativa del contrato colectivo de trabajo, ante la Comisión Mixta de Conciliación, de acuerdo a la normatividad laboral;
- c. Si es aviso de sanción o remisión, ante la Secretaría de la Contraloría y Transparencia Gubernamental del Estado de Oaxaca.

### **Transitorios**

PRIMERO.- El presente Protocolo entrará en vigor a los 30 días hábiles siguientes a su publicación en la Gaceta UABJO.

SEGUNDO.- La Comisión deberá reunirse en un plazo de 30 días hábiles posteriores a la publicación de este Protocolo para instalarse y coordinar todas las actividades relativas a la Prevención de la Discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento y acoso sexual.

TERCERO.- Una vez instalada la Comisión deberá aprobar su reglamento interno en un plazo de 60 días.

TERCERO.- El primer Informe Anual de evaluación del presente Protocolo deberán ser rendidos el 19 de octubre siguiente a su publicación.

CUARTO.- La Oficina del Abogado General, en un plazo no mayor a 45 días hábiles posteriores a la publicación de este Protocolo, deberá integrar un primer directorio de personas expertas que cumplan con el perfil para integrar los Comités señalados en este Protocolo.

QUINTO.- La Red y el Equipo se instalará en un plazo no mayor de 45 días hábiles posteriores a la publicación de este Protocolo

SEXTO.- La Defensoría de Derechos Universitarios tendrá en funcionamiento los registros de Quejas y Procedimientos así como los mecanismos para el registro de las acciones de la Red y el Equipo en un plazo no mayor a 60 días.

SÉPTIMO.- Los casos que a la entrada en vigor del presente Protocolo se encuentren pendientes de trámite o cuenten con una resolución, seguirán siendo atendidos conforme al procedimiento vigente a la fecha de presentación de la denuncia.

Documento de trabajo en revisión