

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA
DISCRIMINACIÓN, EL HOSTIGAMIENTO,
ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN
CONTRA DE LAS MUJERES**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca se rige por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por su Ley Orgánica, por el Plan Institucional de Desarrollo y por los principios en los cuales se establecen los Derechos Humanos como derechos básicos de todas las personas.

El presente protocolo se sustenta en la política institucional de que la educación en igualdad de género constituye un eje transversal en la formación universitaria, y que resulta fundamental su articulación con otras medidas institucionales orientadas a la prevención, atención y erradicación de la violencia, la discriminación, el hostigamiento-to y el acoso sexual en contra de las mujeres.

El documento se compone de tres títulos. El primero, sobre disposiciones generales. El segundo, sobre las acciones para la prevención y erradicación de conductas de discriminación, acoso y hostigamiento sexual. El tercero, sobre los procedimientos de actuación.

Contempla derechos de las víctimas, medidas de protección, sanción y reparación del daño, señalando los elementos para presentar una queja y los contenidos mínimos de información, incorporando normatividades sobre derechos de las víctimas y forma de obtener acceso a la justicia.

Su diseño otorga certeza jurídica que permita reducir obstáculos en el acceso a la justicia y cumplimiento de los deberes universitarios que garantice la convivencia en el marco del respeto a los derechos.

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, 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.

Tiene como propósito la implementación uniforme, homogénea y efectiva de procedimientos para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, así como el hostigamiento y acoso sexual en la Universidad.

Artículo 2.

Objetivos del protocolo:

I. Establecer medidas específicas para la prevención de conductas de discriminación, hostigamiento y acoso sexual.

II. Promover una cultura institucional de igualdad de género, libre de violencia.

III. Definir mecanismos para orientación y acompañamiento de casos de discriminación, violencia contra las mujeres; hostigamiento y acoso sexual.

IV. Establecer definiciones sobre las conductas, omisiones o prácticas, objeto de prevención, atención, investigación, sanción y reparación del daño en el presente protocolo;

V. Establecer las atribuciones y competencias de las autoridades universitarias intervinientes, así como los mecanismos para su coordinación;

VI. Contar con un registro de casos de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito universitario, que permita el análisis e implementación de acciones que las inhiban y erradiquen.

La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las instancias universitarias tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa y/o, en su caso, penal.

Artículo 3.

Derechos de las víctimas:

I. La protección de sus datos personales y de identidad desde el momento en que presentan la queja;

II. Coadyuvar e intervenir en todas las etapas del procedimiento a través de sí mismas o de quienes las representen;

III. Estar acompañadas de personas de su elección durante las distintas etapas de los procedimientos que define el Protocolo. Si así lo desean, podrán consultar y analizar con su acompañante las decisiones a tomar;

IV. Recibir atención integral del daño a causa de los hechos por los cuales presentan la queja, así como a ser canalizadas a los servicios más adecuados a su situación.

V. Solicitar medidas de protección en el ámbito universitario ante actos de intimidación, represalias u hostigamiento durante y después de los procedimientos;

VI. A la reparación integral del daño, que deberá comprender las medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y medidas de no repetición.

Artículo 4.

Es derecho de las víctimas decidir la vía, materia e instancia jurídica por la cual denunciar los hechos que han afectado sus derechos y libertades, por lo que no se les puede imponer o limitar las vías por las cuales denunciar previa o paralelamente a la investigación universitaria.

Las autoridades universitarias a lo largo del proceso deberán informarles a las víctimas que el procedimiento que se realice en la UABJO no restringe sus derechos para presentar demandas, denuncias o querellas ante otras instancias; tampoco suspende dicho procedimiento los plazos de prescripción.

Una vez informada la probable víctima, a su solicitud, se le brindará la orientación y acompañamiento para interponer las acciones legales a que haya lugar.

Artículo 5.

En la interpretación y aplicación del Protocolo se priorizará la no Revictimización y se deberán considerar los siguientes principios:

- a) Respeto, protección y garantía de la dignidad*
- b) Pro persona*
- c) Interés superior de la Infancia*
- d) Igualdad de Género*
- e) Confidencialidad*
- f) Integridad Personal*
- g) Prohibición de represalias*
- h) No tolerancia de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.*

Artículo 6.

Las definiciones sobre las conductas, omisiones o prácticas que serán objeto de prevención, atención, investigación, sanción y reparación del daño en este protocolo son las siguientes:

a) *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 materia de derechos humanos.*

b) *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.*

Tipos:

I. 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. Violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales pueden llevar a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;

III. Violencia sexual. Es cualquier acto que degrada 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 des-de la sexualidad; también el abuso de poder para sustentar una supremacía masculina desde la sexualidad;

IV. 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 o también a los propios de la víctima;

V. Violencia económica. Es toda acción u omisión que afecta la supervivencia económica. Se manifiesta mediante 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, e incluso 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;

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

Modalidades:

I. Violencia institucional. Se da cuando la violencia contra las mujeres se realiza en espacios de instituciones, públicos o privados, o por personas que se encuentran en funciones o con cargos de servicio público. 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 se realiza contra las mujeres cualquier acto de violencia o de discriminación como puede ser: 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 tiene derecho toda persona.

II. Violencia docente. Se da 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. Se da 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. 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 a la 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. Se da cuando existe una relación entre personas por compartir espacios o actividades comunes, se identificará como una comunidad. No requiere conocimiento directo de la persona o intimidad, 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 degradación, 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. Se da 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 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 puede 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.

c) 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 todos los ámbitos de la persona, sus derechos y libertades, así como la perpetuación de un orden social desigual y discriminatorio.

d) Acoso sexual. Es una forma de violencia y de ejercicio de poder de dominio mediante 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 todos los ámbitos de la persona, sus derechos y libertades, así como la perpetuación de un orden social desigual y discriminatorio.

e) Ciber acoso. También denominado acoso virtual o acoso cibernético, es el uso de redes sociales para acosar a una persona o grupo de personas mediante ataques personales, divulgación de información confidencial u otras.

Artículo 7.

Para los efectos de este Protocolo se entenderá por:

a) *Queja.* La solicitud que una persona realiza ya sea de manera escrita o verbal, para que la Defensoría de los Derechos Universitarios, investigue casos de discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento o acoso sexual.

b) *Persona quejosa.* Quien hace del conocimiento de las autoridades universitarias los hechos.

c) *Persona probable responsable.* Persona que es señalada como probable responsable de cometer actos u omisiones que menoscaben los derechos o integridad física y psicológica de las personas.

d) *Víctima.* Aquella persona física que haya sufrido un menoscabo en su integridad o en general cualquier puesta en peligro o lesión. 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.

e) *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 de la sexualidad están lo erótico, el parentesco, la preferencia u orientación sexual, la identidad o expresión de género y el género mismo.

f) *Misoginia.* Son conductas de odio hacia las mujeres y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ellas por el hecho de ser mujeres.

g) *Defensoría Universitaria.* Instancia independiente encargada de velar por la protección, observancia, respeto, promoción, estudio y divulgación de los Derechos Universitarios en la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca.

TÍTULO II
DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE CONDUCTAS DE
DISCRIMINACIÓN,
ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CAPÍTULO I
OBLIGACIONES GENERALES DE PREVENCIÓN Y
ERRADICACIÓN

Artículo 8.

Todas las autoridades Universitarias tendrán las siguientes obligaciones para pre-venir y erradicar la violencia contra las mujeres, el hostigamiento y acoso sexual y toda forma de discriminación:

I. Dar a conocer el protocolo y 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 sean solicitadas con la debida diligencia y vocación transformadora para garantizar la igualdad sustantiva;

III. 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;

IV. 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.

V. *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 ellos;*

VI. *Identificar y eliminar los prejuicios y estereotipos discriminatorios, con el objeto de crear nuevas percepciones y prácticas que garanticen la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en la comunidad universitaria;*

VII. *Incluir en todos los procesos educativos y laborales, valores de tolerancia, respeto a las diferencias y promover la igualdad.*

VIII. *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 II **ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN**

Artículo 9.

Todas las autoridades universitarias realizarán por lo menos las siguientes acciones:

a) *Adoptar un pronunciamiento de “cero-tolerancia” a las conductas de discriminación, acoso y hostigamiento sexual.*

b) *Brindar facilidades para los procesos formativos de sensibilización sobre discriminación, hostigamiento y acoso sexual.*

c) *Asegurar que la totalidad del personal, reciba al menos una sesión anual de sensibilización sobre hostigamiento sexual y acoso sexual.*

TÍTULO III DE LOS PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

CAPÍTULO III DE LOS ENLACES DE GÉNERO PARA PRIMER CONTACTO

Artículo 10.

Las áreas de Rectoría, Secretarías, Direcciones Administrativas, Unidades Administrativas, Facultades, Escuelas, Institutos, así como los Sindicatos de la UABJO, designarán a la o las personas que funjan como enlaces de Género de primer contacto, debiendo contar con experiencia comprobada en la atención de temas de Género.

La Dirección de Equidad de Género, mantendrá actualizado el directorio de enlaces de Género de primer contacto y lo publicará en los medios electrónicos de la Universidad.

Artículo 11.

El enlace de género de primer contacto orientará y, en su caso, acompañará a la presunta víctima, ante las diferentes autoridades competentes, para lo cual, las áreas de Rectoría, Secretarías, Direcciones Administrativas, Unidades Administrativas, Facultades, Escuelas, Institutos, así como los Sindicatos, procurarán brindar las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 12.

Las personas que sean enlace de Género para primer contacto deberán contar con capacitación en materia de derechos humanos, violencia contra las mujeres y perspectiva de género y procurar actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

a) Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas contempladas en este protocolo;

- b) Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor;*
- c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;*
- d) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;*
- e) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;*
- f) Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple;*
- g) Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada, y*
- h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.*

Artículo 13.

Son funciones y atribuciones de los enlaces de género de primer contacto en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

- a) Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;*
- b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten y en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;*
- c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante la Defensoría de los Derechos Universitarios, o la Oficina del Abogado General;*
- d) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables;*

e) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Defensoría de los Derechos Universitarios (los casos de posibles violaciones a derechos humanos y/o universitarios) y/o al Abogado General (las denuncias penales y/o administrativas) de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto;

f) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de violencia contra las mujeres, Hostigamiento sexual, Acoso sexual y Discriminación descritas en el Protocolo, para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima.

CAPÍTULO IV

PRIMER CONTACTO DE ATENCIÓN DE CASOS

SECCIÓN PRIMERA: **VÍAS E INSTANCIAS COMPETENTES**

Artículo 14.

La Presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere este Protocolo, dejando a salvo su derecho a elegir la vía que estime más adecuada a sus intereses. Se buscará en todo momento evitar la revictimización.

Artículo 15.

El orden en el que las autoridades conocerán del procedimiento será el siguiente:

- a) Enlaces de género para el primer contacto de atención;*
- b) Defensoría de Derechos Universitarios;*
- c) Oficina del Abogado General.*

SECCIÓN SEGUNDA: ATENCIÓN ESPECIALIZADA

Artículo 16.

En la atención de primer contacto, la persona enlace de género, deberá identificar si la presunta víctima, requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicológico, o cualquier otro que resulte necesario.

La persona que funja como enlace de género garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, res-guardo y conservación de cualquier documento físico o digital, constancias que le proporcione, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

Artículo 17.

La Universidad podrá otorgar la atención especializada a la presunta víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes.

CAPÍTULO V
DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA,
DISCRIMINACIÓN,
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

SECCIÓN PRIMERA
DEL PROCEDIMIENTO DE QUEJA

Artículo 18.

Los procedimientos de investigación se iniciarán por medio de la presentación de una queja ante la Defensoría de los Derechos Universitarios. En los casos en que la autoridad universitaria tenga conocimiento de actos de discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento y/o acoso sexual 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 de discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual, en relación con una misma probable persona responsable, estén involucradas una o varias personas integrantes de la comunidad universitaria.

Si se tiene conocimiento de delitos que se persiguen de oficio, la Oficina del Abogado General, deberá dar aviso inmediatamente a las autoridades correspondientes, con independencia de las investigaciones que inicie internamente.

Artículo 19.

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 20.

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

Artículo 21.

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 sólo a través de la investigación que realicen las autoridades aquí descritas, que se determinen las responsabilidades, sanciones y reparación del daño correspondientes.

Artículo 22.

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 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.

Artículo 23.

El procedimiento de la queja a seguir será el establecido en el Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios. La persona que presente la queja deberá identificarse plenamente, no se podrán presentar quejas anónimas.

SECCIÓN SEGUNDA DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 24.

De advertirse que pudiera estar en riesgo la presunta víctima, la Defensoría de los Derechos Universitarios valorará la emisión de medidas de protección en el ámbito universitario.

Artículo 25.

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 con: a. La gravedad del incidente respecto de la persona afectada; b. La duración de los incidentes;

VII. Los antecedentes de los hechos.

Artículo 26.

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 un 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 del probable responsable;

III. La garantía del goce de sus derechos universitarios para quien denuncia y para 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 caso de 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 para que, en su ámbito de competencia, se proceda a la emisión de medidas de protección en el marco normativo de la materia, con independencia de los procedimientos internos que se inicien en la Universidad;

Las medidas de protección podrán hacerse extensivas a favor de otras personas relacionadas con los hechos y que se determine que están en riesgo.

CAPÍTULO VI

DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN

Artículo 27.

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 con este Protocolo y su propia normatividad, por medio del personal especializado en derechos humanos con perspectiva de género con el que cuente.

Artículo 28.

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 misma 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 29.

Podrán conciliarse los casos en los que:

- I. Las partes lo soliciten hasta antes de que se emita la resolución;*
- II. Las afectaciones a la integridad o derechos de la parte quejosa sean menores.*

Artículo 30.

Queda prohibida la conciliación en los casos que involucren las siguientes circunstancias:

I. Actos contra 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 31.

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

Artículo 32.

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.

Artículo 33.

Si las partes llegan a un acuerdo conciliatorio, el mismo deberá ser aprobado por la persona titular de la Defensoría de los Derechos Universitarios, quien fungirá como testigo en dicho acuerdo y firmará también el documento.

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.

CAPÍTULO VII DE LA RESOLUCIÓN

Artículo 34.

En caso de no acreditarse la conducta, o hubiere desistimiento expreso de la par-te quejosa, 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.

Artículo 35.

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

Artículo 36.

La resolución que emita la Defensoría de los Derechos Universitarios, 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;

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 con 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 con el 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 recomendaciones, 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 con los debates y situaciones de cada caso.

Artículo 37.

La resolución será notificada a las partes, con copia a la autoridad a la que corresponda la aplicación de la sanción.

CAPÍTULO VIII

SANCIONES Y REPARACIÓN DEL DAÑO

Artículo 38.

Los actos u omisiones de discriminación, violencia contra las mujeres, hostiga-miento sexual o acoso sexual probadas o reconocidas en los procedimientos señalados en este Protocolo, deberán ser sancionados y reparados en sus daños de acuerdo con lo aquí establecido, con la normatividad vigente y los estándares de derechos humanos, dentro de las competencias de la Universidad en relación con 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 aplicarán medidas o apercibimientos una vez que se emita la resolución para garantizar la integridad y la dignidad de las partes.

Artículo 39.

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, ya sea en perjuicio de la misma o diferente persona agraviada.

Artículo 40.

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 41.

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 preverá 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 con la normatividad de responsabilidades administrativas.

De acuerdo con 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 42.

La imposición de las sanciones a que refiere el artículo anterior, la realizarán las siguientes autoridades:

I. El H. Consejo Universitario.

II. El Rector

III. Los Consejos Técnicos

IV. Directores o Directoras de Facultades, Escuelas e Institutos.

Artículo 43.

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, por medio de las medidas de reparación integral que aquí se definen y que se encuentren también en la normatividad de la materia.

Artículo 44.

La reparación integral del daño comprende el conjunto de medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición, en las dimensiones individual, colectiva, material, moral y simbólica. Para su aplicación se podrán definir varias de esas medidas, sin que eso se asuma como una duplicidad de reparación.

Artículo 45.

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, 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.

CAPÍTULO IX **REGISTRO DE CASOS**

Artículo 46.

Los enlaces de género, contarán con un registro de los casos que se presenten, sus modalidades, causas, características y las determinaciones o recomendaciones que se hayan adoptado sobre éstos.

Artículo 47.

De cada orientación o atención se tomará nota sólo de datos generales que permitan el registro estadístico y de problemáticas relativas a este Protocolo.

Para ello se solicitará lo siguiente:

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 cualquier otra condición;

XI. Referencia general de la materia por la que pide atención: discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento o acoso sexual.

Artículo 48.

Los enlaces de primer contacto 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.

TRANSITORIOS

PRIMERO.

El presente Protocolo entrará en vigor a los 30 días hábiles siguientes a su publicación.

SEGUNDO.

La Dirección de Equidad y Género, en un plazo no mayor a 45 días hábiles posteriores a la publicación de este Protocolo, deberá integrar un primer directorio de las personas que sean designadas enlace de Género de primer contacto por parte de las áreas de Rectoría, Secretarías, Direcciones Administrativas, Unidades Administrativas, Facultades, Escuelas, Institutos, así como los Sindicatos de la UABJO.

TERCERO.

La Defensoría de Derechos Universitarios tendrá en funcionamiento los registros de Quejas y Procedimientos, en un plazo no mayor a 60 días.

CUARTO.

Los casos que a la entrada en vigor del presente Protocolo se encuentren pen-dientes de trámite o cuenten con una re-solución, seguirán atendiéndose conforme al procedimiento vigente a la fecha de presentación de la queja o denuncia.