



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE AGUASCALIENTES

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE
SITUACIONES DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN
Y VIOLENCIA**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE AGUASCALIENTES**



CORREO UNIVERSITARIO

Octava época

Número 3

11 de diciembre de 2017

*La paz no sólo consiste en poner fin a la violencia,
sino a todos los demás factores que amenazan
la paz, como la discriminación y la desigualdad*

Aung San Suu Kyi

Contenido:

1.- Presentación y consideraciones.....	4
2.- Objetivo general y objetivos específicos.	6
3.- Ámbito de aplicación.	7
4.- Marco normativo.	7
5.- Glosario.....	7
6.- Principios.....	9
7.- Instancias competentes.....	10
8.- Procedimiento.	11
Directrices para el primer contacto y el levantamiento de la queja..	11
Etapa I.- Primer contacto u orientación.	12
Etapa II.- Interposición de la queja y canalización.	13
Medidas de protección.....	14
Etapa III.- Ejecución del procedimiento.	15
A.- Procedimiento Alternativo.	15
B.- Procedimiento Formal.	16
9.- Responsabilidades y Sanciones.	18
10.- Prevención.	18
11.- Asuntos no previstos.	18
12.- Disposiciones transitorias.....	18
 ARTÍCULOS TRANSITORIOS	 19

1.- Presentación y consideraciones

Presentación

El Ideario de la Universidad Autónoma de Aguascalientes señala que su Misión institucional consiste en “... *impulsar el desarrollo sustentable, justo y equilibrado de nuestra sociedad formando integralmente en las diversas dimensiones humanas, a personas con perspectiva global que contribuyan de manera efectiva, comprometida y ética a la solución de las necesidades y problemáticas sociales*”.

La violencia, en cualquiera de sus manifestaciones, contradice la Misión de nuestra máxima casa de estudios. Por ello, es pertinente dotar a la Institución de un instrumento adecuado para atender integralmente los casos que se presenten.

Este protocolo tiene como objetivo establecer el procedimiento para atender, dar seguimiento, canalizar y erradicar conductas o acciones relacionadas con toda clase de acoso, hostigamiento, discriminación y violencia que atenten contra la dignidad y la integridad de las personas de esta comunidad universitaria y de todas aquellas que, en sus instalaciones o en cualquier ámbito universitario, se vean afectadas por actos de violencia.

Igualmente, este instrumento se inscribe en el objetivo 2 del Plan de Trabajo del Rector Dr. Francisco Javier Avelar González, aprobado por el H. Consejo Universitario en sesión ordinaria del 23 de febrero de 2017, referente a la atención de la violencia y discriminación de todo tipo.

Consideraciones

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

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

2.- Objetivo general y objetivos específicos

El objetivo general de este protocolo es:

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

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

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

3.- **Ámbito de aplicación**

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

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

4.- **Marco Normativo**

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

Por lo tanto, el marco legal para los casos que sean atendidos de acuerdo con este protocolo será la Legislación Universitaria, principios y valores de la Institución, en lo que resulten aplicables en cada situación. Asimismo, serán aplicables los principios constitucionales en materia de derechos humanos, así como los tratados y normatividades estatales, federales o internacionales referentes al tema, a los que nuestro país o nuestro estado estén adscritos.

5.- **Glosario**

Para los efectos del presente protocolo, se entenderá por:

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

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

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

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

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

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

Primer Contacto: Persona que atiende en primer lugar a la víctima o quejoso que acude a la Defensoría de los Derechos Universitarios a presentar queja de violencia. El Primer Contacto tendrá la preparación, experiencia, conocimientos y sensibilidad necesarios para determinar si se trata de un caso de violencia, la naturaleza de ésta y las medidas inmediatas que deben seguirse, independientemente de la aplicación del procedimiento a que se refiere el numeral 8 de este protocolo.

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

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

6.- Principios que sustentan a este protocolo

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

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

Respeto a la dignidad

Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su integridad. Además, todos los involucrados en un procedimiento con motivo de violencia deben guardar hacia los demás la deferencia y consideración debidas, en razón de la dignidad humana.

Debida diligencia

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

Confidencialidad

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

7.- Instancias competentes para la aplicación de este protocolo

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

En los decanatos, jefaturas de departamentos académicos y direcciones generales el titular respectivo designará a las personas que orientarán y canalizarán a quien acuda a dichas instancias por considerar que es víctima de cualquier forma de violencia o que tiene conocimiento de un caso de violencia en perjuicio de alguien más.

La orientación y canalización que se ofrecerá en dichas instancias consistirá exclusivamente en facilitar la información necesaria al quejoso, a fin de que sea atendido en la Defensoría de los Derechos Universitarios; al efecto indicará ubicación, horario de atención y todos aquellos datos que considere útiles para que el quejoso reciba atención lo más pronto posible.

El orientador no expresará al quejoso o a persona alguna opinión acerca de la existencia o inexistencia de violencia y no tendrá injerencia ni responsabilidad por lo que al procedimiento de queja se refiere.

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

8.- Procedimiento

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

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

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

Etapa I.- Primer contacto u orientación.

Etapa II.- Interposición de la queja.

Etapa III.- Ejecución de procedimiento alternativo o formal.

Directrices para el primer contacto y el levantamiento de la queja

- a) Elegir un lugar propicio para realizar la entrevista, en el que haya un mínimo de interrupciones y una atmósfera neutral que estimule la conversación.
- b) Hacer del conocimiento de la persona afectada que su derecho a la confidencialidad será resguardado y que se adoptarán medidas para protegerla en contra de cualquier represalia.
- c) Hacer énfasis en que la Universidad condena las conductas constitutivas de acoso, hostigamiento, discriminación o violencia, y tiene un compromiso para erradicar y sancionar estas prácticas.
- d) Indicar que la entrevista generará un informe independientemente de que la persona decida no interponer la queja, para efectos del registro estadístico. En el caso en que se considere prudente grabar la entrevista, se deberá solicitar su consentimiento por escrito.
- e) Mostrar respeto por las personas entrevistadas, generar empatía y escuchar atentamente lo que dicen o darles la opción de que lo asienten escrito.

- f) Ser totalmente imparcial y evitar en todo momento expresiones (sean o no verbales) de aprobación o desaprobación; tampoco se dará a entender a la persona que el acto de violencia puede ser su culpa, o que no es creíble su declaración.
- g) Evitar cuestionar por qué si una situación ha durado mucho tiempo no ha sido reportada antes. Ello debido a que puede haber razones, a juicio del quejoso, por las que no se denunció con anterioridad.
- h) En caso de solicitarse la participación de testigos, estos están obligados a decir la verdad por escrito, bajo protesta y firma autógrafa.
- i) Si alguna de las partes rompe con la confidencialidad del proceso en el ámbito público, la investigación podrá ser suspendida a consideración de la Defensoría para evitar el involucramiento de intereses externos y/o particulares.
- j) En caso de identificarse la presentación de una falsa denuncia malintencionada, la Institución adoptará las medidas correspondientes en congruencia con su ideario, considerando asimismo este tipo de actos de falsedad como una forma grave de violencia.
- k) Si alguna de las partes involucradas decide presentar su caso e interponer una denuncia ante autoridades externas a la Institución, ésta última se reservará el derecho de suspender el proceso interno, hasta que las autoridades externas den cauce y resuelvan la denuncia interpuesta.

Etapa I.- Primer contacto u orientación

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

En el supuesto de que los hechos relatados no constituyan acoso, hostigamiento, discriminación o violencia, el Primer Contacto lo explicará así al quejoso, a fin de

que acuda a la instancia que debe atender el problema que plantea. Si no obstante las explicaciones del Primer Contacto, el quejoso insiste en que se trata de un caso de acoso, hostigamiento, discriminación o violencia, se procederá al trámite conforme a las etapas señaladas en este protocolo.

c) En caso de que la persona que considera haber sufrido vulneración a su dignidad y derechos solicite atención psicológica, o en caso de que se encuentre en un evidente estado de alteración, el Primer Contacto deberá brindar apoyo de la manera más expedita posible; es decir le sugerirá a la víctima acudir a la instancia de contención psicológica correspondiente, auxiliándola en lo posible con la información necesaria y acompañándola en caso de ser necesario.

d) Si los elementos señalados en la entrevista no corresponden a un acto de acoso, hostigamiento, discriminación o violencia, o la persona decide no formalizar la queja, se generará un registro de los hechos, con una declaración de los motivos por los que se archiva el asunto.

e) En caso de no admitirse la queja o denuncia presentada por no ser correspondiente a los objetivos de este protocolo al momento de emitirse una resolución, ésta deberá darse a conocer de manera argumentada a la parte denunciante.

Etapas II.- Interposición de la queja y canalización

a) La interposición de la queja dará inicio a la segunda etapa del procedimiento; la queja se interpondrá por escrito, firmada por el quejoso o bien de manera verbal. En caso de que la queja se exprese verbalmente, se levantará un acta en que consten de manera clara y concreta los hechos narrados, misma que firmarán el quejoso y el Primer Contacto.

b) Al recibir la queja, el Primer Contacto examinará la naturaleza de los hechos y, si lo considera procedente, propondrá al quejoso el procedimiento alternativo. Si la naturaleza de los hechos así lo amerita se seguirá el procedimiento formal.

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

En caso de que una tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos de acoso, hostigamiento, discriminación o violencia, presente la denuncia, el Primer Contacto deberá citar a la persona afectada para que personalmente manifieste

ante la Defensoría de los Derechos Universitarios si decide que se inicie o no el procedimiento sobre el hecho de violencia.

Cuando la persona víctima sea menor de edad, la Defensoría de los Derechos Universitarios deberá dar aviso a su padre, madre, tutor o a la autoridad correspondiente de acuerdo con el caso. La persona menor de edad podrá elegir a quién se le dé aviso, siempre y cuando la persona elegida sea mayor de edad.

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

c) El análisis de casos se realizará entre la Defensoría de los Derechos Universitarios y el Departamento Jurídico, a quien sólo se le expondrá la información entregada en el formulario de denuncia y recabada por los diferentes procesos de investigación, y sólo se podrá hacer mención al caso mediante el número de folio, garantizando así la confidencialidad y protección de todos los implicados en el problema. La identidad de la persona o personas presuntamente responsables deberá estar bajo reserva de la víctima, la Defensoría y el Departamento Jurídico, en reconocimiento a una investigación en proceso, con apego a los Derechos Humanos y evitando algún otro tipo de violencia.

d) La Defensoría de los Derechos Universitarios y el Departamento Jurídico podrán solicitar información que coadyuve a esclarecer el caso específico de violencia que se esté tratando a las diversas áreas de la Universidad que puedan aportar datos valiosos sobre el mismo. Cualquier integrante de la comunidad universitaria que posea información relevante con respecto a una denuncia, deberá cooperar en los términos en que la Defensoría de los Derechos Universitarios y/o el Departamento Jurídico lo soliciten.

Medidas de protección

La persona que atienda al quejoso con carácter de Primer Contacto, si el caso lo amerita, comunicará la necesidad de medidas de protección a su superior en la Defensoría de los Derechos Universitarios. Esta instancia informará a las autoridades universitarias correspondientes (funcionarios de primer y segundo nivel del área de adscripción y, en su caso, al Departamento Jurídico y al Departamento

de Recursos Humanos), para que se tomen las medidas urgentes de protección en los casos que pusieran en riesgo la integridad física o psicológica del quejoso.

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

Etapa III.- Ejecución del procedimiento

A.- Procedimiento alternativo

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

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

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

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

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

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

III. Se trate de posibles hechos delictivos, en cuyo caso la Defensoría, previa comunicación, conocimiento y acompañamiento del Departamento Jurídico, deberá asesorar a la persona que se considera afectada para que acuda ante las instancias externas correspondientes, a efecto de realizar una denuncia formal; de ser este el

caso, la Defensoría se reservará la suspensión del procedimiento, en tanto la instancia externa resuelva lo procedente.

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

1.- Se realizará una reunión entre las partes, orientadas por un mediador designado por la Defensoría de los Derechos Universitarios.

2.- Si el caso lo requiere, el Departamento Jurídico brindará apoyo técnico, el cual será solicitado por la Defensoría de los Derechos Universitarios.

3.- Si en la primera reunión no se logra un acuerdo, pero el mediador lo considera pertinente y los mediados lo aceptan, podrá celebrarse una segunda reunión de mediación.

4.- Concluida la reunión de mediación, las partes firmarán un convenio que contenga los compromisos asumidos por las partes. El mediador firmará el convenio junto con las partes, entregará un ejemplar a cada uno y conservará otro en el expediente. Si el caso lo amerita, entregará copia del mismo a la autoridad universitaria que corresponda.

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

B.- Procedimiento formal

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

I. La queja incluya acusaciones que estén bajo alguno de los supuestos en los que no puede darse el procedimiento alternativo.

II. Los intentos de resolución alternativa no se lograron o una de las partes no asistió a la sesión de mediación.

III. Quien presenta la queja expresa su deseo de tomar una ruta formal de resolución.

IV. La persona que interpuso la queja ha sido afectada severamente. Esto deberá ser valorado por la persona que atiende el caso en la Defensoría de los Derechos Universitarios.

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

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

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

En caso de que los hechos de violencia demostrados ameriten la intervención del Contralor Universitario, de acuerdo con sus atribuciones, la Defensoría de los Derechos Universitarios le remitirá copia del expediente integrado con motivo de la queja, a efecto de que el Contralor, en su caso, inicie substanciación de procedimiento de responsabilidades administrativas de acuerdo a lo señalado en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del estado de Aguascalientes, en el título séptimo “De las responsabilidades y sanciones” del Estatuto de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, y aplique y haga efectivas las sanciones que correspondan.

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

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

9.- Responsabilidades y sanciones

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

10.- Prevención

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

11.- Asuntos no previstos

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

12.- Disposiciones transitorias

El presente protocolo se aplicará a partir del día siguiente a su publicación en el Correo Universitario.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

ÚNICO.- El presente protocolo de actuación ante situaciones de acoso, discriminación y violencia en la Universidad Autónoma de Aguascalientes entrarán en vigor el día hábil siguiente de la fecha de su publicación en el Correo Universitario.

ESTE PROTOCOLO FUE APROBADO POR EL H. CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES, EN SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2017 Y PUBLICADO EN EL CORREO UNIVERSITARIO NÚMERO 03, OCTAVA ÉPOCA, EL 11 DE DICIEMBRE DE 2017, SIENDO RECTOR EL DR. EN C. FRANCISCO JAVIER AVELAR GONZÁLEZ Y SECRETARIO GENERAL EL M. EN DER. CONST. J. JESÚS GONZÁLEZ HERNÁNDEZ.

EL PRESIDENTE DEL H. CONSEJO UNIVERSITARIO

**DR. EN C. FRANCISCO JAVIER AVELAR GONZÁLEZ
RECTOR**

EL SECRETARIO DEL H. CONSEJO UNIVERSITARIO

**M. EN DER. CONST. J. JESÚS GONZÁLEZ HERNÁNDEZ
SECRETARIO GENERAL**



DIRECTORIO

Dr. en C. Francisco Javier Avelar González
Rector

M. en Der. Const. J. Jesús González Hernández
Secretario General