



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

Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca
UABJO 22-24



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

Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca
UABJO 22-24

CONTENIDO

7	PRESENTACIÓN DEL RECTOR
11	EXPOSICIÓN DE MOTIVOS
13	Un Protocolo Programado
14	Proceso Participativo
16	Referencias Normativas
20	Referencias Operativas
22	Decisiones de Nomenclatura y Contenidos
25	ESTRUCTURA DEL PROTOCOLO
31	TÍTULO I
	DISPOSICIONES GENERALES
33	Capítulo I - Disposiciones Generales y Bbjeto
37	Capítulo II - Definiciones
45	TÍTULO II
	DE LAS ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN
47	Capítulo I - La Comisión para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y toda forma de discriminación en la UABJO (COPEVMUD)
51	Capítulo II - Obligaciones generales para la prevención
53	Capítulo III - Obligaciones específicas para la prevención
61	Capítulo IV - Del Acceso a la Información
62	Capítulo V - De la participación de la comunidad Universitaria
63	Capítulo VI - De la evaluación

65	TÍTULO III
	DE LOS PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN
67	Capítulo I - Disposiciones generales
69	Capítulo II - Principios generales de actuación
71	Capítulo III - Derechos de las víctimas
72	Capítulo IV - Derechos y obligaciones del personal que opera el Protocolo
75	Capítulo V - Procedimiento de Promoción y Orientación
78	Capítulo VI - De la atención y las medidas de protección
81	Capítulo VII - Presentación de quejas
85	Capítulo VIII - Procedimiento de conciliación
89	Capítulo IX - Procedimiento de investigación
95	Capítulo X - Resoluciones
96	Capítulo XI - Sanciones y reparación del daño
103	Capítulo XII - Implementación de convenios conciliatorios y resoluciones
104	Capítulo XIII - De los Recursos de Revisión
105	TRANSITORIOS
109	RUTA DE ACCIÓN
112	RUTA DE PREVENCIÓN
113	DIRECTORIO UNIVERSITARIO

PRESENTACIÓN DEL RECTOR

El actual protocolo que me honro en presentar es resultado del trabajo y las valiosas aportaciones de las universitarias. Construido a partir de la experticia de profesoras, investigadoras, directivas y trabajadoras de esta Casa de Estudios, con el objetivo de prevenir, atender, y avanzar hacia la erradicación de la discriminación, la violencia contra las mujeres, el hostigamiento y acoso sexual en la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca, fue aprobado en la Sesión del H. Consejo Universitario, el 3 de julio de 2023.

La perspectiva de género y el respeto irrestricto a los derechos humanos de quienes formamos la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca, la más grande de nuestro Estado, y por ende, también la de mayor diversidad, es una de las prioridades de este Rectorado.

Si bien es cierto que dicha normativa, surge frente a una sensible problemática, y a prácticas inadmisibles en una institución que aspira a renovarse desde los cimientos y brindar educación de calidad. Hoy más que nunca, transitamos hacia un nuevo modelo de universidad pública y estoy convencido de que la UABJO, como institución educativa autónoma, humanística, incluyente, tiene que ser pensada y vivida con una perspectiva de género transversal; que sirva como base para la mejora y desarrollo de proyectos y políticas públicas, que conformen una cultura institucional garantista de los derechos de las mujeres.

Con ello, buscamos impulsar y promover la toma de decisiones y aplicación de recursos en pro de la igualdad de oportunidades, y del trato entre hombres y mujeres, construyendo en conjunto, mecanismos que posibiliten acortar la histórica brecha de desigualdad de género.

El documento es una medida afirmativa que busca prevenir acciones de violencia entre nuestra comunidad UABJO, y en caso de que éstas se presenten, sancionar de manera contundente y ejemplar dichas conductas antisociales, para evitar su repetición, y proporcionando certeza jurídica a las víctimas.

Para transitar hacia una nueva Universidad, la Universidad que nos merecemos es necesario dar pasos firmes hacia la eliminación de la discriminación de cualquier tipo. Reconociéndonos como una comunidad diversa, la cual se enriquece con la pluralidad de una comunidad estudiantil de más de 26 mil integrantes, más el profesorado, personal administrativo y de servicios. Más del 50% de nuestra comunidad está integrada por mujeres, y es de vital importancia que puedan sentirse seguras, tranquilas y libres de cualquier tipo de violencia.

Como universitario, docente, esposo pero sobre todo como padre de 3 hijas, vislumbro un futuro con un goce pleno de derechos y oportunidades para todas y todos. Por ello trabajo con responsabilidad social y me comprometo todos los días con quienes estudian y trabajan en la UABJO.

En este tenor, me congratulo por la publicación del Protocolo, que significa la culminación de un logro de las mujeres universitarias, coordinadas por una gran colaboradora y amiga, la Dra. Xochitl Edith Bautista, Directora de Equidad y Género, a quien agradezco su empeño y determinación para conjuntar las voces como los saberes que dieron forma a este reglamento.

Las universitarias hoy presentan ante ustedes una respuesta firme frente a la violencia y a la serie de desigualdades; respuesta surgida de la sororidad y la empatía, la cual es un sólido precedente y siembra la semilla de la libertad y seguridad, para las universitarias de hoy las generaciones venideras.

LCP. Cristian Eder Carreño López
RECTOR UABJO 2022 - 2024

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca se rige, de acuerdo a su artículo 5 de la Ley Orgánica, por las disposiciones y principios fundamentales de la Constitución General de la República y la particular del Estado, en las cuales, a partir del año 2011 y 2015 respectivamente, se establecen los derechos humanos como los derechos básicos de todas las personas, y sus principios como los orientadores en la definición y el cumplimiento de las obligaciones de toda autoridad, incluyendo las universitarias.

De manera paralela, la sociedad en general, y en particular las estudiantes, profesoras y trabajadoras han expresado su legítima exigencia de realizar su trabajo y estudio en una comunidad que sostenga la igualdad sustantiva y la eliminación de la discriminación que la Constitución establece.

Ante la exigencia legal y social, reconociendo la relevancia de los cambios que conlleva, la Universidad está decidida en armonizar expresamente estos principios constitucionales en la normatividad y operación universitaria, con el objetivo de que los derechos humanos tengan una vigencia pronta en la cotidianidad de las prácticas y relaciones de la comunidad universitaria.

UN PROTOCOLO PROGRAMADO

En cumplimiento de las disposiciones constitucionales, en el Plan Institucional de Desarrollo 2016-2020, aprobado por el Consejo Universitario en febrero de 2017, se incluye dentro de una de las tres dimensiones que lo estructuran, la línea de acción: Elaborar un Protocolo universitario para la atención de casos de violencia de género. Esta línea de acción se articula con dos programas centrales para la Nueva Cultura Universitaria que esta administración se ha propuesto: el Programa para la Promoción y el Respeto de los Derechos Humanos y el Programa de Igualdad de Género.

Elaborar un Protocolo universitario para realizar acciones de atención requiere de bases institucionales y acciones que garanticen su cumplimiento. El propio Plan Institucional de Desarrollo señala otras líneas de acción que se articulan en el diseño de este Protocolo:

- 1) *Difundir el respeto a los derechos humanos entre la comunidad universitaria;*
- 2) *Fortalecer a la Defensoría Universitaria de los Derechos Humanos;*
- 3) *Implementar programas de seguridad universitaria;*
- 4) *Promover una cultura institucional con perspectiva de género que permee el quehacer universitario, desde la gestión, la docencia, la investigación, vinculación y difusión cultural;*
- 5) *Transversalizar la perspectiva de género en el Modelo Educativo de la UABJO;*
- 6) *Emprender acciones afirmativas institucionales que permitan la igualdad de oportunidades para las mujeres;*
- 7) *Desarrollar procesos de capacitación y profesionalización sobre la perspectiva de género dirigidos al personal docente, estudiantil y universitario;*
- 8) *Promover la igualdad de género, así como el respeto hacia la diversidad sexual, a través de campañas de difusión en los medios de comunicación de la Universidad (radio, página web y redes sociales); e*
- 9) *Integrar la Red por la Igualdad de Género (RIG) en la UABJO.*

PROCESO PARTICIPATIVO

De manera semejante a la metodología que se utilizó en el diseño del Plan Institucional, para elaborar este Protocolo se aprobó un proceso participativo que permitiera, al tiempo de tener una detallada investigación documental y normativa, conocer las necesidades, experiencias e información que la comunidad universitaria tiene sobre la violencia de género. El proceso fue coordinado por la Dirección de Equidad de Género de la UABJO, y en abril de 2017 se hizo público el inicio de trabajos con la consultora externa, Andrea Medina Rosas y un equipo universitario integrado por:

- a) Cinco integrantes de la Red por la Igualdad de Género en la UABJO quienes son profesoras y profesores de tiempo completo con adscripción a Unidades Académicas de Nivel Superior;*
- b) Dos integrantes de la Dirección General de Educación Media Superior;*
- c) La dirección de Radio Universidad;*
- d) Una integrante de Comunicación Social;*
- e) Dos Integrantes de la Defensoría de los Derechos Universitarios; así como*
- f) Dos Integrantes de la Oficina del Abogado General.*

Este grupo asumió el compromiso de un trabajo conjunto, de toma de decisiones consensuadas y de aprobación del Proyecto de Protocolo que ahora se presenta. Para ello se tuvieron tres sesiones de trabajo entre los meses de junio y noviembre de 2017:

·La primera sesión tuvo como objetivo conocer y analizar el marco normativo internacional, nacional, estatal y universitario en materia de derechos humanos, igualdad de género y violencia contra las mujeres.

·En la segunda sesión, se analizaron los resultados de los grupos focales que el propio grupo operó para explorar el nivel de conocimientos sobre: derechos y obligaciones universitarias; perspectiva de género; derechos humanos y derechos humanos de las mujeres, violencia sexual y violencia contra las mujeres, así como sobre experiencias de casos de violencia sexual y violencia contra las mujeres en la Universidad, tanto sobre su frecuencia, denuncia y resultados. Integrantes del grupo comprometido con el diseño de este Protocolo guiaron las sesiones de los seis grupos focales y transcribieron sus contenidos. En estas sesiones participaron cien personas, 64 hombres y 36 mujeres, entre personal administrativo, docente, estudiantes de nivel superior y de nivel medio superior de la UABJO, lo que permitió tener una comprensión compleja y amplia desde las diversas miradas de la comunidad universitaria respecto de los derechos humanos, la violencia contra las mujeres y la violencia sexual.

· En la tercera y última sesión de este proceso, la consultora externa presentó el borrador del Protocolo en dos sesiones, una con el grupo que participó de todo el diseño y otra con las asesoras de Rectoría

para asuntos de igualdad de género. En dichas sesiones se hizo un repaso de los acuerdos que se tomaron a lo largo del proceso y se abrió la escucha para las necesidades, adecuaciones o sugerencias que se quisieran incorporar en la propuesta que se presentará.

REFERENCIAS NORMATIVAS

En relación a la revisión documental, se analizó la normatividad internacional, nacional, estatal y universitaria en materia de igualdad de género, violencia contra las mujeres, eliminación de toda forma de discriminación, derecho a la educación, derechos de los niños, niñas y adolescentes, de los pueblos indígenas, así como aquella normatividad para la adecuada implementación de los derechos humanos. Se decidió tomar las referencias más amplias de la normatividad pues las Universidades condensan una amplia diversidad de condiciones y situaciones sociales y jurídicas que pocas instituciones tienen. Dentro de la vida universitaria por lo menos se integran tres grandes grupos de población: el alumnado, el profesorado y el personal administrativo.

Dentro de cada uno de esos tres grupos de población existe a su vez una diversidad importante por condiciones sociales, principalmente marcadas por género, edad y etnia, pero también por todas las otras condiciones sociales que han sido reconocidas como motivos de discriminación. Además, en particular el profesorado y el personal administrativo tienen diversidad en su estatus jurídico y por tanto hay matices en la normatividad que les rige y, al contar la UABJO con varias organizaciones sindicales se construye una complejidad política y jurídica que pocas Universidades tienen. Con ello, para definir un Protocolo como el que aquí se presenta, es importante tener siempre presente que la Universidad implica jerarquías y subordinaciones formales y reales que requieren de una normatividad interna que las reconozca explícitamente para no entrar en contradicciones y vacíos frente a ellas. El marco normativo que se retoma es amplio y se busca organizarlo y concretarlo en el propio Protocolo, con el fin de no dejar a ningún grupo de población desprotegido.

Así, en la revisión documental se analizó toda la normatividad vigente que establece obligaciones reforzadas tanto respecto a las conductas que se prohíben, como al tipo de autoridad y población que integran la Universidad.

De esta forma, como la técnica jurídica señala para un Protocolo, no sólo se especifican las definiciones y procedimientos, también se detalla las obligaciones que corresponden a cada una de las autoridades universitarias que tienen funciones generales relacionadas con la prevención y erradicación de la discriminación, la violencia contra las mujeres y el hostigamiento y acoso sexual.

De la normatividad internacional en materia de derechos humanos y derechos de las mujeres, enfocados a las obligaciones en el derecho a la educación se analizaron y retomaron elementos de 12¹ Convenciones internacionales, salvo una, todas ratificadas por México, así como los criterios de interpretación generados en torno a estas Convenciones, a través de nueve² recomendaciones generales, informes y estudios específicos. Asimismo, se analizan y retoman las definiciones, obligaciones específicas y criterios que se establecen en nueve³ leyes nacionales y sus leyes correspondientes en el ámbito Estatal. Finalmente se retoma toda la normatividad universitaria y su Manual General de Organización de la Administración, con el objetivo de definir las obligaciones de cada autoridad de acuerdo a lo que la propia normatividad vigente dispone.

Además de analizar en el marco normativo vigente las obligaciones generales y reforzadas que se establecen para las Instituciones de Educación Superior, se realizó un estudio comparado con nueve Protocolos que diversas Universidades del país han implementado. Los primeros Protocolos se aprobaron en 2012 y 2013. Sinaloa, el Colegio de Postgraduados y la Universidad de Quintana Roo los aprobaron en el marco del Modelo de Equidad de Género que el Instituto Nacional de las Mujeres impulsó desde el año 2003 para demostrar y concretar el compromiso con la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres dentro del espacio laboral. En ese sentido, estos primeros Protocolos y todavía el actual Protocolo para la Prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual de la Administración Pública Federal abarcaban aspectos laborales, pero no docentes ni estudiantiles.

En el año 2013 la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, sin aprobar un texto normativo específico, comenzó a desarrollar investigaciones por casos de denuncias por hostigamiento y acoso sexual a través de asumir el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de derechos de las víctimas, de violencia contra las mujeres y de la Ley Federal del Trabajo. En el año 2016 la Universidad de Guanajuato y la Universidad Nacional

Autónoma de México aprobaron Protocolos específicos tanto para el personal administrativo, docente y para el estudiantado. Al siguiente año, 2017, la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y la Universidad Iberoamericana de la Ciudad de México aprobaron Protocolos específicos, y la Universidad Veracruzana publicó una guía socializando el procedimiento general con el que cuentan para que se utilice también en los casos de hostigamiento y acoso sexual.

La experiencia en la operación de estos Protocolos ha señalado varios puntos a tener presente:

- 1. Es importante contemplar a toda la comunidad universitaria. Algunos Protocolos sólo han contemplado las relaciones laborales o sólo las docentes. Esto implica que los Protocolos requieren articular e incorporar una normatividad amplia (laboral y administrativa), idealmente en un mismo Protocolo para toda la comunidad pues los hechos denunciados implican a personal con esas diferentes condiciones.**
- 2. El impacto que los casos tienen en la comunidad universitaria requiere que se consoliden procesos internos y se acompañen desde la Universidad las acciones legales que sean necesarias dentro y fuera de ella (como aspectos penales) de manera que no se restrinja el derecho de las víctimas de elegir la vía de su denuncia (administrativa, laboral o penal).**
- 3. La desinformación y prejuicios discriminatorios ante la violencia sexual implica la necesidad de hacer más detallados los Protocolos, con procedimientos adecuados al tipo de conducta, pues la experiencia está evidenciando que los procedimientos tradicionales de las Universidades no son eficaces ante este tipo de violencias. En ello es necesario que se destinen los recursos necesarios para garantizar que el personal que opere tenga la capacitación y la contención permanente para brindar la atención correspondiente a los estándares de derechos humanos con perspectiva de género.**
- 4. Las complejas alianzas de poder y de jerarquías dentro de las Universidades ha llevado a hacer propuestas más descentralizadas para la investigación de los casos, con el objetivo de garantizar la independencia, imparcialidad y experticia de quienes investiguen, por ejemplo, a través de comités de personas expertas que tengan algunos o el total de sus integrantes ajenos a la institución.**

5. La especificidad de operar desde la perspectiva de género es necesario que sea detallada con pasos concretos para las obligaciones y funciones definidas a las autoridades universitarias, pues la declaración formal no se ha logrado traducir en el actuar adecuado.

6. Es fundamental que los Protocolos sean parte de una política integral de igualdad de género y no discriminación y/o que el propio Protocolo incluya las acciones de prevención, promoción, acceso a la información y evaluación, pues las conductas que prohíben y sancionan tienen como causa y consecuencia la discriminación y por tanto es necesario que a las acciones de denuncia e investigación se sumen las de prevención, promoción y evaluación.

7. Como parte de la política integral que acompañe al Protocolo es indispensable desarrollar equipos de atención integral y psicosocial para las personas involucradas en las denuncias, pues las particularidades de este tipo de violencia, usualmente no terminan en los hechos que se denuncian, sino que continúan en actos de represalias que constituyen violencia laboral y docente, que afectan a toda la comunidad, por lo que es necesario brindar apoyo a lo largo del proceso de investigación y garantizar que la comunidad pueda acompañar y consolidar relaciones sin privilegios y sin discriminación.

8. La reparación del daño que antes se asumía como sólo en materia penal o civil, actualmente a través del artículo 1º constitucional establece la obligación de reparar los daños de manera integral por parte de toda autoridad, en el ámbito de sus competencias. Las Universidades, desde el ámbito administrativo y para su comunidad, tiene no sólo la obligación sino ámbitos fundamentales para reparar el daño, principalmente para consolidar una comunidad que conozca y respete los derechos humanos. Los actos que prohíben estos Protocolos son realizados por integrantes de la comunidad contra otras personas integrantes de la comunidad. La reparación del daño integral permite restaurar el tejido de la comunidad y la dignidad de cada persona que la integra.

9. Involucrar lo más posible a toda la comunidad universitaria, desde sus diversos espacios y funciones, en los procesos de promoción, orientación, acompañamiento solidario a quienes denuncian, así como de participación en los procesos de evaluación de la implementación del Protocolo. Esto es necesario pues se ha registrado la polarización

y confrontación de comunidades universitarias ante la denuncia de hechos de discriminación y violencia, pues todavía no se comprenden cabalmente los hechos mismos y el daño que producen, lo que lleva a las comunidades a abordar las denuncias como confrontaciones personales y no como un problema social y comunitario que es necesario erradicar.

REFERENCIAS OPERATIVAS

Para obtener información directa de cuatro de los principales segmentos de la población de la UABJO: estudiantado, profesorado, personal directivo y administrativo, se realizaron grupos focales que permitieron contrastar las definiciones y obligaciones normativas documentadas en la primera fase del proceso, con las necesidades, recursos y experiencias que la comunidad universitaria tiene actualmente. Este contraste se tomó en cuenta para definir en el texto del Protocolo, el nivel de detalle necesario de sus disposiciones para garantizar las mejores maneras para su exigibilidad y justiciabilidad.

El proceso participativo arrojó que la comunidad universitaria, de manera general, no cuenta con conocimientos mínimos sobre los derechos humanos, la perspectiva de género, la normatividad universitaria y la violencia de género. Existen sí, personas concretas que tienen conocimientos sobre ello, ya sea por los cargos que ahora ocupan o han ocupado previamente, o porque de manera personal se han interesado sobre estos conocimientos, sin embargo, no son la generalidad. Se detectó también que además de la ausencia de conocimientos sobre el tema existen prejuicios discriminatorios, en particular respecto de la perspectiva de género y otras propuestas desarrolladas desde los feminismos, lo que ha llevado a grados graves en expresiones de ignorancia y odio, por ejemplo, al socializar términos como “feminazis” y otras.

Ante esa desinformación y confusiones, en todos los grupos focales se registró el agradecimiento de tener un espacio para aclarar y tener información más precisa sobre el tema, así como la escucha sobre sus experiencias. Con este referente y al ser el Protocolo una normatividad que también tiene la función de socializar los nuevos contenidos que se dan a las conductas señaladas como prohibidas, así como a los principios que orientan la actuación de las autoridades, se propuso al grupo de trabajo que el Protocolo no sólo mencionara las conductas, principios

y obligaciones, sino que también se desglosaran sus definiciones y contenidos desde los criterios de los derechos humanos y la perspectiva de género. Así, al detallar definiciones y contenidos, el Protocolo aporta a la Nueva Cultura Universitaria una certeza jurídica y comprensión a todas las partes que se puedan ver involucradas en los procesos del Protocolo.

Algunos de los puntos sobresalientes que se manifestaron en los grupos focales son:

1. Ante el miedo de investigar o sancionar a personas inocentes, la mejor alternativa es tener procedimientos precisos y un personal que lo implemente con la confianza de la comunidad para que los casos que no correspondan a las conductas prohibidas puedan ser reconocidos como tales, y los que sí corresponden, puedan ser sancionados y reparados como tales.

2. Ante la confusión de la operación de los principios de actuación, por ejemplo, la confusión que en algunos se manifestó del principio de confidencialidad con la discrecionalidad, se consideró importante entrar en la definición de los principios, de acuerdo a los más altos estándares de derechos humanos con perspectiva de género.

3. La comunidad expresó su interés en colaborar y en la operación del Protocolo, por lo menos a través de su promoción, lo que es una buena señal para la construcción de la Nueva Cultura Universitaria. Para ello se consideró pertinente dar una estructura mínima a ese interés de participar a través de formas de articulación que permitan a la autoridad universitaria tener conocimiento de lo que se realiza con el objetivo de identificar las necesidades y los retos que dichas personas reporten, y con ello hacer más efectivas las intervenciones que la Universidad realice.

4. Por la estructura particular de la UABJO no sólo para operar en diversas facultades, institutos, etcétera, sino también por las zonas geográficas donde opera, se insistió en la necesidad de hacer accesible la posibilidad de denunciar o de realizar las acciones que plantea el Protocolo. Por esa razón la propuesta establece diversas opciones para la presentación de la denuncia o queja y a partir de una entrada más amplia, ir encausando las necesidades de acuerdo al caso que se presente.

DECISIONES DE NOMENCLATURA Y CONTENIDOS

Un primer punto a señalar en este aspecto, y que influyó en la decisión de los conceptos que se señalan en el título del Protocolo, es que en la normatividad de derechos humanos e igualdad de género no se utiliza el término de violencia de género; el término jurídico es “violencia contra las mujeres”, que se registra como una forma de discriminación por motivos de sexo y género. En respeto a la normatividad, jurisprudencia y doctrina jurídica en la materia, el término que se utiliza en este Protocolo es el de violencia contra las mujeres. Además, por su estrecha relación con la discriminación, que es un deber de inmediato cumplimiento de toda autoridad de erradicarla y en tanto la UABJO no cuenta hasta el momento con ningún mecanismo para prevenirla e investigarla se decidió incluir en las conductas a atender e investigar, no sólo la discriminación por género sino toda forma de discriminación.

Con la inclusión de estos términos, la Universidad consolida un documento normativo que aclara las conductas jurídicas relacionadas con la violencia de género, pero también amplía la protección a todas aquellas condiciones sociales que históricamente se han traducido en motivos de discriminación con el objetivo de prevenirlos, atenderlos y erradicarlos. La comunidad universitaria es rica en su diversidad, como lo es el Estado de Oaxaca en su pluriculturalidad, multiétnica y multilingüe. Esa diversidad de condiciones sociales incluye también la edad, la preferencia sexual, la clase, la condición de salud, entre otras condiciones sociales que, si no son tomadas de manera explícita y positiva, pueden traducirse en una limitación severa a las oportunidades y los derechos de las personas. Estas limitaciones, al ser construcciones sociales, es compromiso de la Universidad erradicarlas a través de los fines y funciones que establece la Ley Orgánica.

Así, respecto de los términos utilizados, se adecuó el término jurídico de violencia contra las mujeres, se sumó su categoría jurídica más amplia que es la discriminación, y se decidió incluir también de manera explícita el hostigamiento y acoso sexual, por ser formas de violencia más identificadas y denunciadas por la comunidad universitaria, así como por ser una expresión de violencia que puede afectar tanto a mujeres como a hombres. A través de nombrar cada una de estas conductas se tutela el bien jurídico fundamental de la dignidad y las libertades fundamentales en igualdad, que son también parte fundante del patrimonio moral de la Universidad definido en el artículo 13 de la Ley Orgánica.

Por otro lado, respecto de los verbos a incluir en el título del Protocolo, se decidió dejar los dos principales que se utilizan en materia de derechos humanos en relación a la categoría más amplia de conductas que se prohíben: la discriminación. Si bien el Plan Institucional de Desarrollo programó un Protocolo para la atención, lo cierto es que constitucionalmente, el artículo 1º establece como las obligaciones en materia de derechos humanos el promover, respetar, proteger y garantizarlos; y, en caso de que se violenten los derechos, los deberes son de prevenir, investigar, sancionar y reparar. Con el objetivo de no incluir en el título todo el conjunto de obligaciones y deberes, pero sí señalar el planteamiento desde los derechos humanos de que las conductas que se incluyen en este Protocolo: en tanto son construcciones sociales y no instintivas, de enfermedades singulares o biológicas, se ha pactado que al garantizar que ninguna persona será educada en mentalidades ni contextos que discriminen, ésta podrá erradicarse y, si algún intento surgiese, podrá prevenirse.

Es importante recordar que todavía la violación de los derechos de las personas en el ámbito de la sexualidad está permeada por criterios discriminatorios que naturalizan y normalizan la violencia sexual, generando severos obstáculos para su prevención y el acceso a la justicia cuando se ha cometido. Ante la especificidad de su realización que, por ejemplo, lleva a contemplar medios de prueba diversos a los tradicionales, la complejidad de sus afectaciones o los procesos de desacreditación y represalias que se generan al denunciarlas, la Universidad reconoce la necesidad de crear las condiciones para una atención adecuada, en la que sin duda es necesario incorporar la perspectiva de género, pues dichos actos, si bien afectan principalmente a mujeres, también pueden afectar a hombres. Este reconocimiento también lleva a incluir en el Protocolo, la definición de perfiles, derechos y obligaciones del personal que lo opera, pues no son conductas o investigaciones que se puedan realizar sin haber pasado por un proceso de reflexión y especialización que desmonte los prejuicios discriminatorios que legitiman y naturalizan estas conductas.

1 *La Declaración Universal de Derechos Humanos; El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; La Convención Americana sobre Derechos Humanos; El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"; Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación racial; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; Convención sobre los derechos del niño; Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad; Convenio Para la Represión de la trata de Personas y de la Explotación de la Prostitución Ajena; Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer "Convención de Belem Do Para"; Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia (todavía no firmada por México).*

2 *La Recomendación General Número 13 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; El Derecho a la Educación, Informe presentado por Katarina Tomaševski, Relatora Especial sobre el derecho a la educación, Comisión de Derechos Humanos, E/CN.4/2004/45, 25 de enero de 2004; El Derecho a la Educación, El derecho a la educación de las niñas, Informe del Relator Especial sobre el derecho a la educación, Sr. V. Muñoz Villalobos, Comisión de Derechos Humanos, E/CN.4/2006/45, 8 de febrero de 2006; Promoción y Protección de todos los Derechos Humanos, Civiles, Políticos, Económicos, Sociales y Culturales incluido el Derecho al Desarrollo, El derecho a la educación en situaciones de emergencia, Informe del Relator Especial sobre el derecho a la educación, Vernor Muñoz, Consejo de Derechos Humanos, A/HRC/8/10, 20 de mayo de 2008; El acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. Estudio de los estándares fijados por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos 2007; Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia sexual: la educación y la salud. 2011; El derecho de acceso a la información en el marco jurídico interamericano. Segunda Edición. Relatoría Especial para la Libertad de Expresión Comisión Interamericana de Derechos Humanos 2012; Estudio especial sobre el derecho del acceso a la información. Relatoría especial para la libertad de expresión. 2007; Expresiones de odio. Informe anual 2004. Las expresiones de odio y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.*

3 *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres; Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia; Ley general para la inclusión de las personas con discapacidad; Ley general de los derechos de niñas, niños y adolescentes; Ley general de víctimas; Ley general para prevenir, sancionar y erradicar los delitos en materia de trata de personas y para la protección y asistencia a las víctimas de estos delitos; Ley federal de responsabilidades de los servidores públicos; Ley general de transparencia y Acceso a la información pública.*

ESTRUCTURA DEL PROTOCOLO

El Protocolo se compone de tres títulos, el primero sobre disposiciones generales, el segundo sobre las acciones para la prevención y erradicación y el tercero sobre los procedimientos de actuación.

El primer título sobre las disposiciones generales detalla tanto el objeto del Protocolo como las definiciones que se utilizarán. Son las definiciones de las conductas que están prohibidas en relación al patrimonio moral de la Universidad: la discriminación, la violencia contra las mujeres, el hostigamiento y el acoso sexual, mismas que se retoman de la normatividad analizada y se ajustan para la comprensión de toda la comunidad universitaria. Además, se incluyen definiciones de conceptos que se utilizan a lo largo del Protocolo para su operación.

En el título segundo, sobre las acciones de prevención y erradicación se detallan tanto las obligaciones que tienen todas las autoridades para garantizar la prevención en general, y también se detallan obligaciones de acuerdo a las funciones de las autoridades universitarias estratégicas para la prevención. Estas obligaciones específicas están definidas de acuerdo a lo establecido al manual de funciones vigente en la UABJO. La especificidad permite reducir el riesgo de duplicidad de recursos, así como de inacción por confusiones de qué corresponde a qué autoridad; así mismo, para la comunidad, brinda certeza sobre ante quién acudir para acciones correspondientes a este Protocolo.

En el mismo título segundo se incluyen tres elementos centrales para el cumplimiento de las obligaciones en materia de derechos humanos: la producción de información adecuada para la toma de decisiones sobre la operación del Protocolo, las formas de participación que la comunidad tendrá en torno al Protocolo y las formas de evaluar la operación del Protocolo. Los tres son elementos fundamentales para garantizar las libertades y el quehacer democrático al interior de la Universidad. En ese sentido, no es conveniente que todas estas funciones recaigan en una sola autoridad, por ello se crea una Comisión que integre a las autoridades estratégicas para la prevención y la evaluación, de manera que se tengan contrapesos claros en los procedimientos y se pueda garantizar la adecuada operación y seguimiento de las obligaciones que se establecen en el Protocolo. En ese mismo sentido se entra en el detalle aún de las características que deberá contener el informe anual, de manera que se pueda coordinar la información necesaria de producirse y se obtengan los resultados esperados de los verbos que se proponen: prevenir, informar, participar y evaluar.

El título tercero, sobre los procedimientos de actuación, se plantean cuatro acciones concretas en las que se detalla a quién corresponden, así como los tiempos y las formas para realizarlas:

a) La Promoción y orientación, que si bien puede servir como prevención es también una primera parte para el acceso a la justicia, a la cual pueden acudir tanto probables personas agraviadas como probables responsables,

b) La atención y las medidas de protección, cuando ya se detectó que una persona ha sido afectada, mismas que requieren ser aplicadas por personas especializadas en dicha atención y en el análisis para definir cuál es el riesgo y la protección necesaria, en este sentido es importante que sean personas distintas a las que realizarán la investigación y la orientación, en caso de contarse con este personal la Universidad deberá realizar las acciones para que alguien lo realice;

c) La conciliación, que la realizaría la Defensoría pues tiene ya facultades para ello, con personal especializado en estas conductas, y sólo en aquellos casos que se define claramente en el Protocolo que pueden ser conciliados. No pueden ser conciliados aquellos casos que la ley ya define como fuera de ello como es cuando hay o hubo relaciones, tampoco cuando se persigue de oficio: menores de edad, cuando hay reincidencia, cuando hay daños graves.

d) La investigación propiamente de los hechos que se realizará por comités integrados para cada caso. Esta propuesta, es semejante a las que se han realizado en otras Universidades, con el objetivo de contrarrestar la desconfianza de las partes involucradas, el conflicto de interés, pero también la participación de diferentes personas de manera que se vaya creando una densidad de experiencia y de conocimiento de los procedimientos. El mecanismo que se propone para la elección busca garantizar también esos contrapesos.

Como se observa en estas cuatro acciones este Protocolo no es meramente sancionador, y no deja fuera la comunidad, en los casos que amerite se llega al proceso de investigación y de ser necesario a la sanción y la reparación del daño. Sin embargo, también se describe qué casos pueden resolverse por conciliación que es una forma que ya tiene la UABJO, y también se describe la atención y se reconoce el riesgo y por ello las medidas de protección.

La figura de promotores y orientadores se ha incluido ya en otras Universidades, pues lo que se busca es transformar la cultura universitaria, para ello se requiere la participación de todas y de todos. Como se observó en los grupos focales, las personas afectadas primero recurren a personas cercanas a su escuela, por lo que estas personas pueden ser, voluntariamente promotoras y orientadoras, sin embargo, para no caer en sobrecargas y posibles riesgos, a estas personas voluntarias se les incluye como parte del personal que opera y tendrá el derecho y obligación de formarse, actualizarse y cumplir con brindar información estadística, así como un perfil mínimo.

Entorno a esas cuatro acciones para cumplir con los deberes y obligaciones constitucionales, se detallan elementos como el proceso para presentar la queja y los contenidos mínimos de información. También se detallan las consecuencias de estos procesos, ante quién y cómo se presenta la información de la promoción y orientación que se realiza, de la atención y las medidas de protección, sobre las resoluciones, la implementación de los convenios conciliatorios y resoluciones, así como los recursos de revisión que es para todas las partes.

Puesto que la experiencia en el mundo y en particular en el país ha arrojado que una de las partes más críticas para la operación de estos Protocolos son los criterios de quienes interpretan y los operan, en este Protocolo se decidió incorporar explícitamente lo que ya establecen otras normatividades sobre derechos de las víctimas, los principios para operar con perspectiva de género en el acceso a la justicia y también el perfil mínimo que debe tener quien opera este Protocolo. El perfil debe estar constantemente reforzado con lo que la institución ofrezca, por ello se plantean los derechos y obligaciones del personal que opera, en el que se incluye no sólo quien realiza la investigación, sino también quienes voluntariamente realizan la promoción y orientación, y también para quienes realizan la atención.

En el diseño de este Protocolo prevaleció el interés de brindar la mayor certeza jurídica a toda la comunidad y reducir los rangos de interpretación que, ya se ha detectado, producen obstáculos para el acceso a la justicia y para el cumplimiento de los deberes constitucionales. Sin duda su operación y el seguimiento de toda la comunidad universitaria permitirán mejorar este Protocolo que ahora marca una nueva etapa dentro de la convivencia universitaria.

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 5°, 8° 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.

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.- 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 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. 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 basadas 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.

I. 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.

II. 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.

III. 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.

IV. 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 7.- 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 8.- 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 la fuerza física o algún tipo de arma, objeto, ácido o sustancia corrosiva, cáustica, irritante, tóxica o inflamable o cualquier otra sustancia que, en determinadas condiciones, 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 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. La violencia sexual.- Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto;

IV. La violencia patrimonial.- Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. 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 propios de la víctima;

V. Violencia económica.- Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;

VI. Violencia feminicida.- Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, las adolescentes y las niñas, producto de la violación de sus derechos humanos y del ejercicio abusivo del poder, tanto en los ámbitos público y privado, que puede conllevar impunidad social y del Estado. Se manifiesta a través de conductas de odio y discriminación que ponen en riesgo sus vidas o culminan en muertes violentas como el feminicidio, el suicidio y el homicidio, u otras formas de muertes evitables y en conductas que afectan gravemente la integridad, la seguridad, la libertad personal y el libre desarrollo de las mujeres, las adolescentes y las niñas.

Artículo 9.- 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 a 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.- Cuando existe una relación 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 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 familiar.- Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuya persona agresora tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho. También se considera violencia familiar cuando la persona agresora tenga responsabilidades de cuidado o de apoyo, aunque no tenga una relación de parentesco.

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 10.- Las formas en cómo 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 11.- 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 12.- Acoso sexual es una forma de violencia y 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 13.- En los casos en los que el hostigamiento o el acoso sexual se cometa contra una mujer, se asumirá también como un acto de violencia contra las mujeres para los efectos de la atención, sanción y reparación del daño.

Artículo 14.- 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 de 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 una o más de las conductas sancionadas en este Protocolo.

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 de 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 .- Red de Igualdad de Género.

XI. Equipo o EMA- Equipo Multidisciplinario de Atención.

XII. Comité de Investigación.- Cada Comité de investigación que se conforme para la investigación de los casos en materia de este Protocolo.

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 (COPEVMUD)

Artículo 15.- 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 16.- 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.

Artículo 17.- 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 18.- Las personas titulares de 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 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 19.- 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 de Protocolo, así como para denunciar y prevenir las violaciones a derechos que define;*
- IV. Operar los acuerdos tomados en la Comisión.*

Artículo 20.- 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 21.- 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 diálogo 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 22.- 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 23.- 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 24.- 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 cómo 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 25.- 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 igualdad de género;

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 26.- 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 27.- 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 28.- Corresponde a la Contraloría General:

I. 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 29.- 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 30.- 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 31.- 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 procesos de capacitación y

actualización del personal administrativo de la UABJO el conocimiento y comprensión para la operación de los contenidos de este Protocolo.

Artículo 32.- 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 de 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 33.- Corresponde a la Secretaría de Finanzas o 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 correcta 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 34.- 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 35.- 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 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.

Artículo 36.- 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 gráficos.

Artículo 37.- 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 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 del EMA;*
- IV. Realizar la conciliación a que se refiere este Protocolo en los casos que así lo establece;*
- V. Integrar y mantener actualizado los Procedimientos derivados de este Protocolo.*
- VI. Mantener informada al área receptora de quejas competentes a este protocolo los avances, la implementación de convenios y resolución de los casos de manera periódica.*

Artículo 38.- *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. Coordinar la Red por la Igualdad de Género con acciones que incluyen el registro de sus integrantes, el seguimiento para el cumplimiento de sus obligaciones y perfil.*
- III. Recibir las quejas que sean competencia de este Protocolo y canalizarlas al área competente para su atención e investigación;*
- IV. Integrar y mantener actualizado el registro de quejas competentes a este Protocolo.*
- V. Impulsar procesos de capacitación dirigidos a la comunidad universitaria, para formar integrantes especializados en perspectiva de género, no discriminación y los contenidos de este Protocolo;*
- VI. Coadyuvar con la Defensoría de Derechos Universitarios en la garantía de los derechos y obligaciones del personal que opera el Protocolo;*
- VII. Coadyuvar con las instancias universitarias que diseñan y evalúan la estructura curricular institucional, para garantizar que se realicen incluyendo la perspectiva de género;*

VIII. 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;

IX. 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 39.- 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 las 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 40.- Corresponde al Centro de Evaluación e Innovación Educativa.

I. 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 41.- Corresponde a la Dirección de Responsabilidad Social:

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

III. 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 42.- 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 relativos a las acciones de este Protocolo.

CAPÍTULO IV DEL ACCESO A LA INFORMACIÓN

Artículo 43.- 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 temporalidad 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 44.- 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 45.- 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 como informar y dialogar sobre estas problemáticas, 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 46.- 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 47.- 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 48.- Toda persona integrante de la comunidad universitaria podrá:

1. 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 permanencia en 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 el informe y programa anual;

III. Presentar información y propuestas que se busque sean tomadas en cuenta para la evaluación anual y el diseño del programa anual.

CAPÍTULO VI DE LA EVALUACIÓN

Artículo 49.- 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 50.- 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 51.- 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 III DE LOS PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 52.- 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 53.- Las obligaciones y procedimientos definidos en el presente Protocolo aplican para los actos de discriminación, violencia contra las mujeres, el hostigamiento y acoso sexual, realizados por:

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

II. Integrantes de la comunidad universitaria que afecten a personas que no te pertenezcan a la comunidad universitaria.

Artículo 54.- 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 este 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 transmisión la queja anónima.

Artículo 55.- 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 56.- Cuando la persona afectada sea niña, niño, las autoridades competentes deberán dar aviso a su madre, padre, tutor o autoridad correspondiente del 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 57.- 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, 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 58.- 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 59.- 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 60.- 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.- La 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 garantizan 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, brindado la información adecuada para ello.

Artículo 61.- 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 procesos 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 62.- 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 63.- Es derecho de las víctimas decidir la vía o materia jurídica por la cual denunciar los hechos que han afectado sus derechos y libertades, por 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 64.- 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 por 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 integral por el daño ocasionado.*

CAPITULO IV DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL QUE OPERA EL PROTOCOLO

Artículo 65.- 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 66.- 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 67.- 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 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 68.- Se crea la Red por la Igualdad de Género como articulación y espacio desde la comunidad universitaria para promocionar y 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 69.- La Red se integrará mediante una convocatoria permanente para postularse 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.*

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

Artículo 70.- La Red será coordinada por la Dirección de Equidad y Género.

Artículo 71.- 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 realicen, así como los actos de promoción y reportarlos mensualmente a la Dirección de Equidad y Género, para ser incluidas en el reporte anual.

Artículo 72.- 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 capacitación a favor del personal que opera el protocolo, observando los criterios descritos. 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 73.- 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 74. - El contacto para la orientación podrá ser de las siguientes maneras:

- I. Presencial;*
- II. Vía telefónica;*
- II. 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 75.- 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 76.- Establecer un plan de trabajo anual para la comunidad universitaria donde se integren las actividades de promoción y gestión por unidad académica, así como de colaboraciones, se presentarán los avances a través sus registros de dichas acciones a la Dirección de Equidad y Género con el objetivo de tener la información oportuna en relación a la promoción y orientación que se realizan, para garantizar la información en el informe anual.

CAPÍTULO VI DE LA ATENCIÓN Y LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 77.- Se crea el Equipo Multidisciplinario de Atención (EMA), estará integrado por profesionales de la propia Universidad con perfil profesional 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; o*
- c. Atención durante el proceso de orientación, investigación, reparación del daño y en el acompañamiento.*

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 78.- 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 79.- 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 del 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 80.- 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 81.- 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 82.- 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 83.- 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 QUEJAS

Artículo 84.- 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. Dirección de Equidad y Género.*
- IV. Defensoría de los Derechos Universitarios.*
- V. 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 85.- 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 86.- 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 Dirección de Equidad y Género, la Defensoría de Derechos Universitarios, donde se integrará un Registro de Quejas y Procedimientos relativos a las actuaciones de este Protocolo.

Artículo 87.- 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 su 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 generarán cuestionamientos que responsabilicen a la víctima o minimicen los hechos que se presentan en la queja.

Artículo 88.- En los casos en que no se presente de manera escrita la queja o se recabe información directa de quien denuncia se tomarán 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 el tiempo transcurrido de la presentación de la queja;

Artículo 89.- 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 90.- 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 91.- 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 92.- 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 93.- 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 junto con la notificación.

Artículo 94.- 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 95.- 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 96.- 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. Corriéndole traslado a la parte quejosa, para que manifieste su conformidad o inconformidad

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

Artículo 97.- 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 98.- 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 99.- 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 100.- 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 101.- 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 102.- Una vez que la parte quejosa solicite o acepte la conciliación, la Defensoría enviará dentro de un término de tres días hábiles un atento citatorio de carácter personal al probable responsable, señalando fecha para una reunión entre las partes para tratar de establecer la conciliación.

Este citatorio deberá cubrir los siguientes requisitos:

- 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 los 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 103.- 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 104.- 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 105.- 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 realizar una investigación formal ni 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 no solución del caso y los derechos de las partes involucradas comienzan a ponerse en riesgo.

Artículo 106.- Cuando proceda, realizado el proceso de conciliación, las partes de común acuerdo firmarán un convenio conciliatorio mediante el cual establezcan los acuerdos 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 acuerdos 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 acuerdos para el cese del o los actos, así mismo establecer la 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 107.- 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, los derechos y libertades fundamentales de las partes.

Artículo 108.- Una vez concluida la implementación del convenio de conciliación, la Defensoría dictará acuerdo de conclusión de la Queja, sin que sea admisible recurso alguno.

Artículo 109.- 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 110.- 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 111.- 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 112.- 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 instrumentaran conjuntamente los procedimientos que correspondan atendiendo a los plazos establecidos en la normativa.*

Artículo 113.- 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 etapas 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 114.- 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.

El Comité determinará por la naturaleza de la Queja se seleccionará por perfil, para cada caso del que se inicie investigación, mismo que gozará de plena independencia y autonomía en sus actuaciones y resoluciones.

Artículo 115.- El Comité estará integrado por:

I. Tres personas académicas de la UABJO, pertenecientes al Equipo Multidisciplinario de Atención preferentemente del perfil Jurídico, Psicológico y Médico, 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 por lo tanto una de las personas deberá ser mujer.

II. Dos personas 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 cual se integra el Comité. El cargo como integrante del Comité no implicará honorarios.

Artículo 116.- Para ser integrante del Comité se requiere, por lo menos:

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

Artículo 117.- 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 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 118.- 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;*
- IV. 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;*
- V. Citar a las partes, testigos o peritos a comparecer ante el Comité, garantizando sus derechos y evitando careos o condiciones para la confrontación;*
- VI. Practicar inspecciones en el o los lugares donde se presume sucedieron los hechos de queja;*
- VII. 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;*
- VIII. Emitir la resolución correspondiente;*
- IX. 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;*
- X. 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;*
- XI. Realizar todas las acciones que se juzguen convenientes para el mejor conocimiento del asunto.*

Artículo 119.- 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 120.- El Comité tendrá como lugar de sesiones un espacio que la UABJO proporcionará al interior de sus instalaciones y le serán otorgadas todas las facilidades para su debida operación.

Artículo 121.- 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 122.- Al desarrollarse la Sesión Preparatoria, se tomarán acuerdos acerca del proceso de investigación, mismos que deberán constar en un acta firmada por la totalidad de los 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 Resolutoria.*

Artículo 123.- 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 Resolutoria 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 qué 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 124.- 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 125.- 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 126.- 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 127.- 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 128.- 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 propersona 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 129.- 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 a la etapa procesal a la que se ha llegado.

Artículo 130.- Una vez notificadas las partes, la Oficina del Abogado General informará, en un plazo no mayor a tres días, a las autoridades involucradas en las acciones de sanción y/o reparación del daño de la resolución para que las implementen acorde a lo establecido en la resolución.

Artículo 131.- 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 132.- 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 133.- 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 de 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 diferente persona agraviada.*

Artículo 134.- 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 135.- Las sanciones que pueden imponerse por las faltas señaladas en este Protocolo son:

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

En el caso de autoridades o personas que tengan la calidad de servidoras públicas dentro de la Universidad, 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 136.- La imposición de las sanciones a que refiere el artículo anterior, la realizarán las siguientes autoridades de acuerdo a los siguientes criterios:

- I. El Consejo 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 personal académico podrá ser sancionado de conformidad al estatuto del personal académico y el Contrato Colectivo de Trabajo.*
- IV. Los Consejos Técnicos al alumnado cuando se trate de amonestaciones.*
- V. Las personas en cargos de Dirección al personal académico tratándose de amonestación, así como al alumnado cuando se trate de amonestación o expulsión hasta por un mes.*

Artículo 137.- 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 138.- 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 previas 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 139.- 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 140.- 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 141.- Para la definición de la reparación del daño se valorará las pretensiones expuestas por la o las víctimas en el caso concreto, de conformidad con el principio de proporcionalidad. También se considerará el nexo causal de la discriminación, 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 estimen 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 142.- 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 al grupo o colectivo social afectado por los elementos de discriminación.

Artículo 143.- 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 resolución 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 144.- 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 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 145.- 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 146.- Las medidas de compensación comprenderá 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 147.- 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 148.- 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 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 XII IMPLEMENTACIÓN DE CONVENIOS CONCILIATORIOS Y RESOLUCIONES

Artículo 149.- 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 150.- La Comisión estará atenta a que en el proceso de implementación de acuerdos y resoluciones no se realicen actos de represalia. Si se diera 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 151.- 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 XIII DE LOS RECURSOS DE REVISIÓN

Artículo 152.- 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.

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

QUINTO.- 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 el Equipo Multidisciplinario para el comité señalado en este Protocolo.

SEXTO.- La Red y el Equipo se instalará en un plazo no mayor de 90 días hábiles posteriores a la publicación de este Protocolo

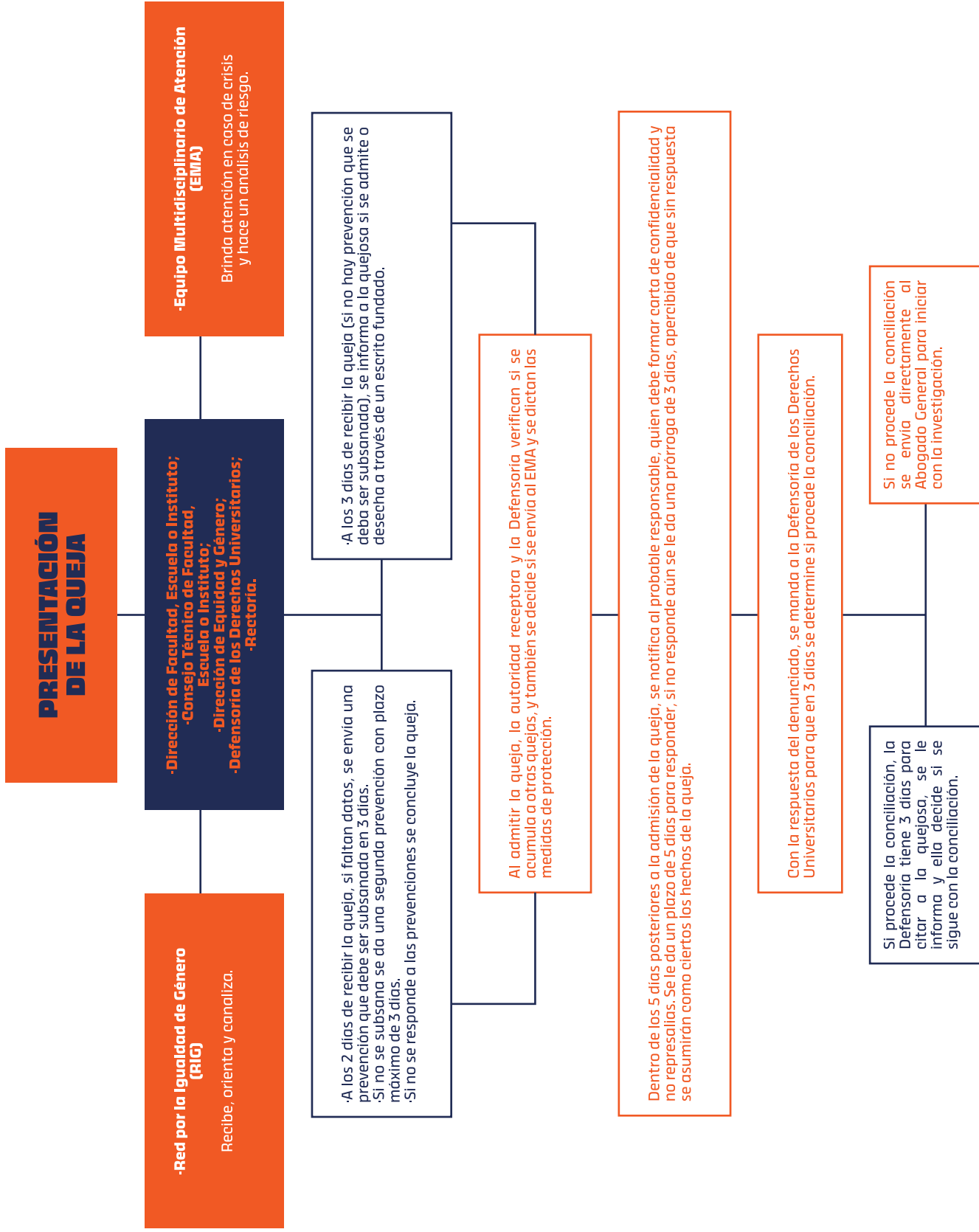
SÉPTIMO.- La Dirección de Equidad y Género tendrá en funcionamiento los registros de quejas que competan a este Protocolo, así como los mecanismos para el registro de las acciones de la Red de Igualdad de Género.

OCTAVO.- La Defensoría de Derechos Universitarios tendrá en funcionamiento los registros de los Procedimientos referentes a los casos que competan a este Protocolo, así como los mecanismos para el registro del Equipo en un plazo no mayor a 60 días.

NOVENO.- 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.

DÉCIMO.- Para la elaboración del presente Protocolo, se tomaron en consideración diferentes disposiciones legales en la materia, por lo cual este Protocolo queda sujeto a revisión y actualización periódica por parte de las autoridades correspondientes según convenga a los intereses de la comunidad universitaria.

RUTA DE ACCIÓN



Si la persona denunciada no acepta la conciliación se pasa a la investigación.

Si la quejosa acepta la conciliación, la Defensoría tiene 3 días para citar a una primera reunión a la persona denunciada.

Si en la conciliación no se llega a un acuerdo, se pasa a la investigación.

Si la parte denunciada acepta la conciliación, se inicia y debe resolver en un plazo no mayor de 30 días.

Se firma convenio de conciliación y se da seguimiento a su implementación. Si surgen represalias se investigan y atienden.

El Abogado General tiene 5 días para determinar la calidad de la investigación que se iniciará (si es de estudiantado, trabajadores, autoridades, etc.), así como para verificar el cumplimiento de las etapas previas, los derechos de la probable víctima y el debido proceso.

Una vez determinado la calidad de la investigación que se iniciará, el Abogado General tiene 7 días para integrar el Comité para cada caso, mismo que formalizará con un acta.

Conformado el Comité de Investigación y una vez recibido el expediente, tiene 5 días para nombrar la Presidencia del Comité y se le convoca a Sesión Preparatoria.

A partir de la Sesión Preparatoria se realizan las acciones necesarias de investigación del Comité.

Para cerrar la investigación el Comité se convoca a sesión para resolver y ahí se emite la resolución, que dentro de 3 días se envía al Abogado General para verificar aspectos técnicos para la implementación.

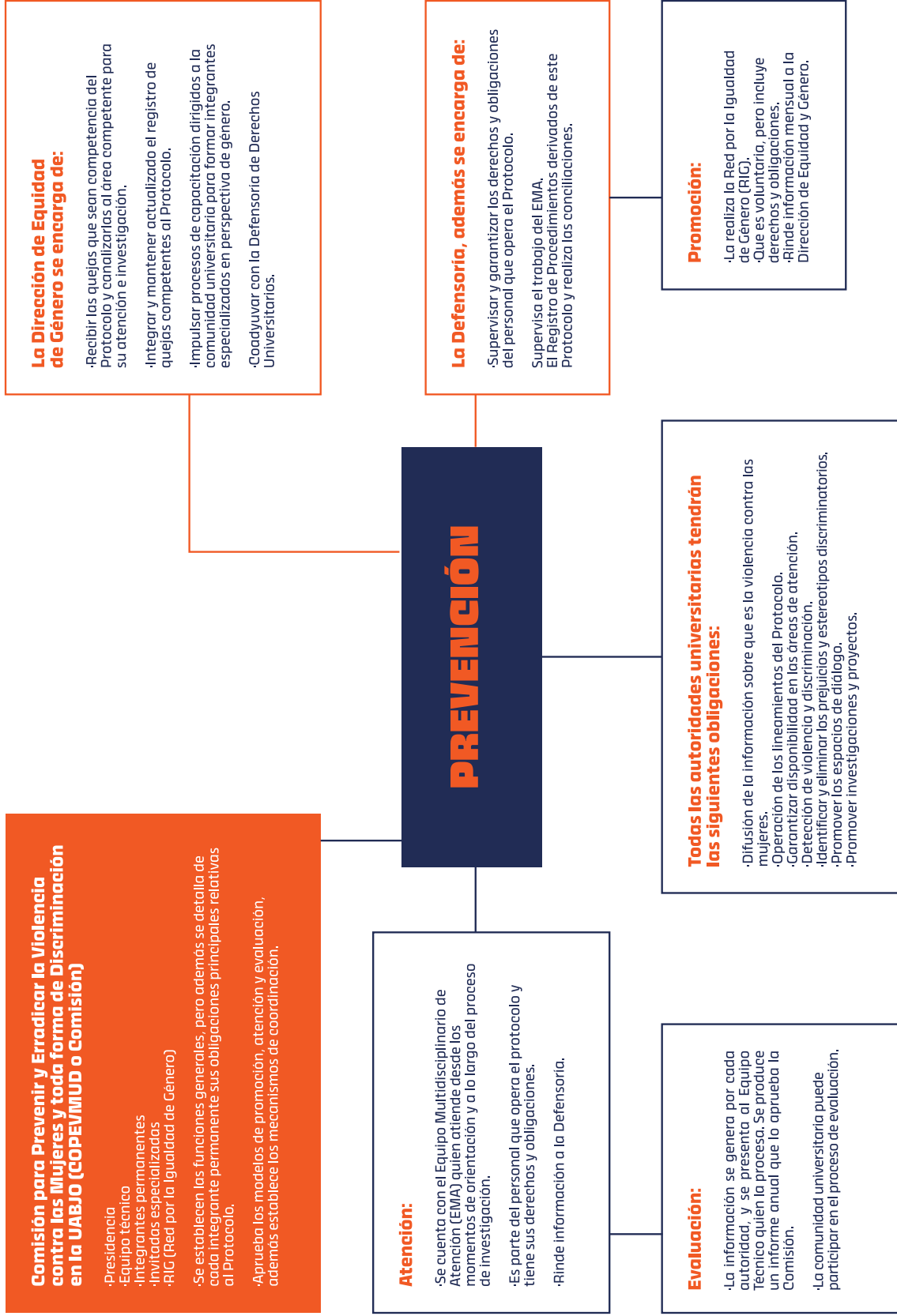
Verificada la resolución, dentro de los siguientes 5 días se notifica a las partes, y se envía copia tanto a la Defensoría como a la autoridad que remitió inicialmente para conocimiento y registro.

Dentro de los 3 días siguientes a la notificación de las partes se envía a las autoridades que implementarán la resolución, en particular la sanción y reparación del daño, en su caso, las medidas de protección. Si se sanciona a alguien con calidad de servidor público, si corresponde, el Abogado General integrará el expediente correspondiente para la inhabilitación.

El seguimiento de la implementación de las resoluciones (convenios de conciliación y resolución de investigación) la realizará la Comisión a través de su Equipo Técnico.

Las resoluciones pueden ser impugnadas, en los plazos que se establezcan de acuerdo a la calidad de la investigación que se haya definido.

La Ruta de Acción se realizó en base al contenido del 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.



DIRECTORIO UNIVERSITARIO

LCP. Cristian Eder Carreño López
Rector

Mtro. Abraham Martínez Helmes
Secretario General

MA. Carlos Arturo García Luna
Secretario Académico

Dra. Gloria Guadalupe Lambarria Gopar
Secretaria de Planeación

Mtra. Leticia Eugenia Mendoza Toro
Secretaria Administrativa

Dr. Pedro Rafael Martínez Martínez
Secretario de Finanzas

Dra. Sandra Beatriz Zavaleta Herrera
Secretaria de Vinculación

Mtro. Enrique Mayoral Guzmán
Secretario Técnico

Dr. Jhovany Omar Cabrera Ramos
Contralor General

Mtro. Adolfo Demetrio Gómez Hernández
Abogado General

Dr. Taurino Amílcar Sosa Velasco
Secretario Particular

Dra. Xóchitl Edith Bautista García
Directora de Equidad y Género

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 (UABJO).

CIENCIA · ARTE · LIBERTAD

UABJO 2022 - 2024 | IDENTIDAD Y PERTENENCIA