

Los integrantes del **CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA METROPOLITANA DE AGUASCALIENTES**, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 3, 5 fracción I, 15, 16 fracción I, incisos a), c) y d) de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Aguascalientes, de los artículos 5, 8, 10, 13, 40 y 41 fracciones VIII y X de la Ley Para el Control de las Entidades Paraestatales del Estado de Aguascalientes; 8°, 10, 13 fracción V, 20, 21, 22, 23 y 24 de la Ley de Creación de la Universidad Tecnológica Metropolitana De Aguascalientes, tenemos a bien expedir el “**PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LOS CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA METROPOLITANA DE AGUASCALIENTES**”, al tenor de los siguientes:

CONSIDERANDOS

La Universidad Tecnológica Metropolitana de Aguascalientes, se integra al Plan Estatal de Desarrollo al ofrecer educación tecnológica de tipo superior, formando Técnicos Superiores Universitarios, con un sentido innovador que incorporados a los avances científicos y tecnológicos, estén aptos para aplicar sus conocimientos a la solución creativa de los problemas que se presenten en su región, disminuyendo las disparidades educativas entre la educación rural y urbana, además de contribuir al progreso social al tiempo que mejoran su nivel de vida y el de sus familias.

Con el fin de establecer los lineamientos bajo los cuales se atenderán casos de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual que se susciten en agravio de la comunidad de la Universidad Tecnológica Metropolitana de Aguascalientes es por ello que, se requiere de un instrumento jurídico administrativo que demarque este proceso.

Contar con estos instrumentos, además de dar plena transparencia a la actuación institucional de esta entidad paraestatal ante la ciudadanía, clarifica y define las responsabilidades del personal adscrito a la Universidad en cuanto a todo lo inherente a los ingresos propios.

Por lo antes expuesto, este **H. CONSEJO DIRECTIVO** expide **PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LOS CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA METROPOLITANA DE AGUASCALIENTES**, para quedar como sigue:

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LOS CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA METROPOLITANA DE AGUASCALIENTES

TÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo Único

Objeto

ARTICULO 1º-. El presente protocolo tiene por fin establecer los lineamientos bajo los cuales se atenderán casos de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual que se susciten en agravio de la comunidad de la Universidad Tecnológica Metropolitana de Aguascalientes, estableciendo las reglas para atender de forma institucional los casos que se presenten en el contexto de las actividades de la propia Universidad. Por lo anterior, busca responder a las acciones u omisiones de cualquier miembro de la Comunidad Universitaria que dañen, perjudiquen o menoscaben el bienestar, la dignidad, los derechos o el desenvolvimiento libre y pleno de las personas que forman parte de nuestra Universidad en casos de acoso y hostigamiento sexual. Las directrices para identificar conductas que encuadran en el acoso y hostigamiento sexual de conformidad a la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través del amparo directo 47/2013, son las siguientes:

I. El objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por el hostigador.

II. Que haya ocurrido ya sea entre compañeros del ambiente del trabajo o escolar, es decir, donde activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional, o por parte de sus superiores jerárquicos.

III. Que las conductas se hayan presentado de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral.

TÍTULO SEGUNDO

NORMATIVIDAD

Capítulo I

Marco Jurídico

ARTICULO 2º-. El presente protocolo tiene como sustento jurídico principal los siguientes instrumentos:

Instrumentos Internacionales:

- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Bélem do Pará).

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

- Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género.

- Convención Americana sobre Derechos Humanos. • Declaración Universal de los Derechos Humanos.

- Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Federales: • Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- Ley General de Educación.

- Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

- Ley Federal del Trabajo.

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento.

- Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación.

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

- Código Penal Federal.
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.
- Sentencia de Amparo Directo 47/2013.

Estatales:

- Constitución Política del Estado de Aguascalientes.
- Ley de Creación de la Universidad Tecnológica Metropolitana de Aguascalientes.
- Ley de Educación del Estado de Aguascalientes.
- Ley para la Coordinación de la Educación Superior.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes.
- Ley de Mediación y Conciliación del Estado de Aguascalientes.
- Ley de Integración Social y Productiva de personas con discapacidad.
- Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Descentralizados.
 - Ley que crea el Instituto Aguascalentense de las Mujeres.
 - Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Aguascalientes.
 - Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Aguascalientes y sus Municipios.
- Código Penal para el Estado de Aguascalientes.
 - Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad Tecnológica Metropolitana de Aguascalientes 2018-2022.
 - Código de Conducta de la Universidad Tecnológica Metropolitana de Aguascalientes.
 - Código de Ética de la Universidad Tecnológica Metropolitana de Aguascalientes.
 - Protocolo de Actuación para la prevención, atención y erradicación de la Violencia Escolar en el Estado de Aguascalientes.
 - Reglamento interior de trabajo de la Administración Pública Estatal.
 - Reglamento Interior de la Universidad Tecnológica Metropolitana de Aguascalientes.

Capítulo II

De los conceptos y definiciones

ARTICULO 3°-. Para los efectos del presente protocolo se entenderá por:

I. Acoso Sexual: La forma de violencia que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, en la que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima; independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

II. Atención: Conjunto de acciones encaminadas a informar, orientar y asesorar jurídica, psicológica y psicosocialmente a las presuntas víctimas, desde el momento en que el orientador tiene conocimiento de los hechos, hasta que éste notifica a las autoridades universitarias competentes para que den inicio al procedimiento correspondiente.

III. Ciberacoso: Las acciones mediante las que una persona amenaza, hostiga, humilla o molesta a otra, por medios electrónicos como Internet, páginas web, redes sociales, blogs, correo electrónico, mensajes de teléfono celular o videograbaciones, entre otros.

IV. Comité: El Comité de Atención de los casos de Hostigamiento y Acoso Sexual de la Universidad Tecnológica Metropolitana de Aguascalientes.

V. Conflicto de Interés: La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisiones o funciones;

VI. Comunidad Universitaria: Está integrada por personal directivo, administrativo, docente y/o académico, alumnos y trabajadores o prestadores de servicios que eventualmente mantienen una relación jurídica, comercial y/o laboral con la UTMA.

VII. Denuncia: Es la manifestación mediante la cual la presunta víctima da parte al orientador respecto de alguna conducta de las contempladas en el presente protocolo y en los que se encuentre involucrado algún miembro de la Comunidad Universitaria.

VIII. Estatuto: Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Descentralizados.

IX. Hostigamiento Sexual: La forma de violencia que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, mediante un ejercicio abusivo de poder, en una relación de subordinación, conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

X. Oficina de casos de Hostigamiento y Acoso: Es el área encargada de investigar y sustanciar los procedimientos de Hostigamiento y Acoso Sexual en la Universidad Tecnológica Metropolitana de Aguascalientes.

XI. Orientador u orientadora: La persona designada por el Comité que orientará y acompañará a la presunta víctima en el proceso en los casos de Hostigamiento y Acoso Sexual;

XII. Órgano Interno de Control: Las personas titulares de las Unidades Auditora, Investigadora y Sustanciadora y Resolutora del Órgano Interno de Control de la Universidad Tecnológica Metropolitana de Aguascalientes;

XIII. Perspectiva de Género: La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género;

XIV. Presunto Agresor: La persona señalada por la Presunta Víctima como ejecutora de actos que suponen Acoso u Hostigamiento Sexual;

XV. Presunta Víctima: La persona que manifiesta ha sido afectada directa o indirectamente por supuestos actos de Acoso y Hostigamiento Sexual.

XVI. Primer contacto: Es la persona que llevará a cabo las funciones de orientador u orientadora, quien brindará información precisa y libre de prejuicios sobre las vías e instancias en donde se atiendan casos de Acoso u Hostigamiento Sexual.

XVII. Protocolo: El presente Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Acoso y Hostigamiento sexual de la UTMA;

XVIII. Registro: El Registro de los casos de Acoso y Hostigamiento Sexual presentadas ante la UTMA;

XIX. Revictimización: Repetición de actos de Hostigamiento u Acoso Sexual sobre una misma persona;

XX. Servidor público: El docente, administrativo o directivo que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la UTMA;

XXI. UTMA: Universidad Tecnológica Metropolitana de Aguascalientes.; y

XXII. Víctima: Persona que directamente ha sufrido actos de Acoso u Hostigamiento Sexual, en los términos del presente protocolo.

TÍTULO TERCERO

OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Capítulo I

Objetivo general

ARTICULO 4°. El presente Protocolo es de observancia general para quienes integran la Comunidad Universitaria, así como para aquellas personas que estén vinculadas de cualquier forma con la misma y tiene como objetivo establecer los mecanismos necesarios para prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar toda forma de violencia de género ocurridos entre integrantes de la Comunidad Universitaria en cualquier espacio físico o virtual de la Universidad Tecnológica Metropolitana de Aguascalientes; así como dotar a las autoridades de la Universidad de los mecanismos específicos para prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar situaciones de Acoso y Hostigamiento Sexual. Lo anterior sin perjuicio de la aplicación de otras disposiciones de la normatividad universitaria, así como de los procedimientos que pudieran instaurarse en otros ámbitos jurídicos.

Capítulo II

Objetivos específicos

ARTICULO 5°. Dotar a las autoridades de la UTMA de los mecanismos específicos para prevenir, atender, sancionar y erradicar situaciones de Acoso y Hostigamiento Sexual que se susciten entre integrantes de la Comunidad Universitaria, siendo los siguientes que se señalan de forma enunciativa mas no limitativa:

- I. Asumir compromiso cero tolerancia hacia los actos de acoso y hostigamiento sexual.
- II. Promover sana convivencia entre la Comunidad Universitaria.
- III. Dar a conocer el concepto y conductas que conlleva el Acoso y Hostigamiento Sexual.
- IV. Dar a conocer la Normatividad relacionada con el acoso y hostigamiento sexual.
- V. Brindar información necesaria para la promoción y desarrollo de una cultura de prevención, atención, erradicación y denuncia en contra del Acoso y Hostigamiento Sexual.
- VI. Dar a conocer un mecanismo para el manejo y trato adecuado de casos de Acoso y Hostigamiento Sexual.
- VII. Brindar información para la actuación de las Instituciones formadoras y actualizadoras de docentes pertenecientes a la UTMA en los casos de Acoso y Hostigamiento Sexual.
- VIII. Señalar las instancias competentes encargadas de brindar la atención inmediata y efectiva a las personas que sufran Acoso y Hostigamiento Sexual.

Capítulo III

Ámbito de aplicación

ARTICULO 6°. El procedimiento que se establece en el presente protocolo aplica para todos los actos y formas de Acoso y Hostigamiento Sexual que vulneran la integridad física, psicológica y emocional ocurridos entre integrantes de la Comunidad Universitaria, dentro y fuera de los espacios y ámbitos universitarios. Este protocolo sirve para orientar a las presuntas víctimas de acoso y hostigamiento a encauzar sus denuncias a través de los mecanismos reconocidos por la normatividad universitaria y la normatividad externa. En el caso de presentarse un hecho de violencia de género entre miembros de la Comunidad Universitaria fuera del campus, la institución podrá brindar atención psicológica de contención y acompañamiento emocional, asesoría jurídica a la presunta víctima para iniciar el procedimiento legal correspondiente y solicitar las medidas cautelares que se consideren necesarias para protegerla dentro del campus.

TÍTULO CUARTO

PRINCIPIOS DEL PROTOCOLO Y MARCO CONCEPTUAL

Capítulo I Principios del protocolo

ARTICULO 7°. Para la aplicación del presente protocolo, se deberán tomar en cuenta lo siguientes principios:

- I. No tolerancia de las conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual;
- II. Igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;
- III. Respeto a la dignidad humana;
- IV. Respeto a los derechos humanos;
- V. Confidencialidad;
- VI. Legalidad;

VII. Debida diligencia;

VIII. Accesibilidad e Inmediatez;

IX. Imparcialidad; e

X. Integridad personal. En relación al principio de Confidencialidad, establecido en la fracción V, se observará lo siguiente:

I. La información confidencial que se obtenga, genere o resguarde por las instancias universitarias con motivo de la aplicación del presente protocolo, no podrá divulgarse, ni transmitirse y su manejo estará sujeta a lo establecido en las disposiciones legales aplicables.

II. La información de la presunta víctima de acoso u hostigamiento, y del presunto agresor, tiene el carácter de información confidencial.

Capítulo II

Marco Conceptual

ARTICULO 8º-. Para efectos del presente protocolo se deberán considerar los siguientes conceptos:

I. Violencia laboral y docente La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes define la violencia laboral y docente contra las mujeres, de la siguiente forma: Artículo 10 º.-“Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Página 6 de 36 Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual”.

II. Acoso Sexual La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su Artículo 13 y la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3º Bis definen el acoso sexual como: “una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”.

III. Hostigamiento Sexual La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su Artículo 13 define el Hostigamiento Sexual como: “el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”. La Ley Federal del Trabajo define en su Artículo 3º Bis el Hostigamiento como “el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas”. El artículo 114 del Código Penal para el Estado de Aguascalientes a la letra señala: “Hostigamiento sexual. El Hostigamiento Sexual consiste en:

I. El asedio que se haga con fines lascivos, sobre cualquier persona por quien se aproveche de su posición jerárquica, derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier otra clase, que implique subordinación de parte de la víctima;

II. El asedio con fines lascivos, para sí o por tercera persona, a cualquier persona, aprovechándose de cualquier circunstancia de necesidad o de desventaja de la víctima;

III. El asedio que se haga con fines lascivos, sobre cualquier persona en espacios o establecimientos públicos, que afecte o perturben el derecho a la integridad física, psíquica y moral o el derecho al libre tránsito; causándole intimidación, degradación, humillación o un ambiente ofensivo; o

IV. Captar imágenes o cualquier registro audiovisual del cuerpo de otra persona o de alguna parte de su cuerpo, sin su consentimiento y con un carácter erótico sexual”. Tipos de Acoso Sexual

ARTICULO 9°. La determinación de la gravedad del Acoso Sexual entre integrantes de la Comunidad Universitaria se clasificará de la manera siguiente:

I. Acoso sexual leve: Algunas de las conductas que pueden constituir el Acoso sexual leve consisten en:

a) Expresar chistes sexuales, conversaciones de contenido sexual, comentarios sexuales insinuantes u obscenos, así como adulaciones sobre el físico que causen molestia directa.

b) Presionar para iniciar o regresar a una relación afectiva (chantaje emocional).

c) Exhibir fotografías, imágenes u objetos sexualmente sugestivos, pornográficos o de ropa interior.

II. Acoso sexual medio: Algunas de las conductas que pueden constituir el Acoso sexual leve consisten en:

a) Realizar llamadas telefónicas o mensajes de texto con insinuaciones de connotación sexual no aceptadas.

b) Hacer preguntas, referencias o insinuaciones sobre la vida sexual.

III. Acoso sexual alto: Algunas de las conductas que pueden constituir el Acoso sexual alto consisten en:

a) Llevar a cabo acercamientos excesivos como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, roses, acorralamientos.

b) Visitar insistentemente las redes sociales de la víctima (conocido actualmente como “stalker”) y generar comentarios sugestivos o con connotación sexual.

c) Llevar a cabo proposiciones o presiones para la actividad sexual a cambio de mejoras o amenazas.

d) La concurrencia de dos o más faltas leves.

e) Insistir para tener encuentros de connotación sexual fuera de la UTMA. En las conductas previstas en esta sección, se señalan de una forma enunciativa más no limitativa, por lo cual deben tomarse en cuenta las conductas análogas. ¿Quiénes pueden ser acosadores o acosadoras? Cualquier integrante de la Comunidad Universitaria que realice las conductas previstas en la presente sección. ¿Quiénes pueden ser víctimas? Cualquier persona puede ser víctima de acoso sexual, siendo frecuentemente las víctimas mujeres y el hombre como agresor. Sin embargo, estas acciones pueden ser cometidas por mujeres contra hombres, mujeres contra mujeres, hombres contra hombres. Grados de Hostigamiento

ARTICULO 10-. La determinación de la gravedad del Hostigamiento Sexual entre integrantes de la Comunidad Universitaria se clasificará de la manera siguiente:

I. Hostigamiento sexual en grado medio: Algunas de las conductas que pueden constituir el Hostigamiento sexual en grado medio consisten en:

- a) Usar expresiones físicas o verbales con connotación sexual, insinuaciones sexuales o proposiciones sexuales.
- b) Hacer preguntas, referencias o insinuaciones sobre la vida sexual.
- c) Realizar la exhibición de imágenes u objetos con contenido sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

II. Hostigamiento sexual en grado alto: Algunas de las conductas que pueden constituir el Hostigamiento sexual en grado alto consisten en:

- a) Realizar promesas implícitas o expresas a la víctima de obtener un beneficio personal a cambio de favores sexuales.
- b) Crear condiciones en el entorno en el que se desarrollan la persona agresora y la víctima; donde esta última se encuentra inmersa en un ambiente hostil, humillante o intimidatorio que la obliguen a aceptar una relación sexual.
- c) Llevar a cabo acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas, intencionales y de naturaleza sexual que se ejecuten contra la víctima;
- d) Llevar a cabo amenazas (directas o indirectas) mediante las cuales la persona agresora exige a la víctima realizar conductas sexuales contra su voluntad.
- e) Obligar a realizar actos sexuales condicionando la obtención de un empleo o bajo presión de un despido. En las conductas previstas en esta sección, se señalan de una forma enunciativa más no limitativa, por lo cual deben tomarse en cuenta las conductas análogas, asimismo debe tomarse en cuenta las conductas que puedan configurar el delito de hostigamiento sexual, de conformidad con el tipo penal establecido en el Código Penal del Estado de Aguascalientes, en el cual deberá promoverse la presentación de la denuncia correspondiente ante la Fiscalía General del Estado. ¿Quiénes pueden ser hostigadores? Todas las personas que dentro de la Comunidad Universitaria fungen como autoridades, funcionarios, empleados con mayor jerarquía, académicos, personal administrativo y demás personal que ejerza poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral y/o escolar. ¿Quiénes pueden ser víctimas? Cualquier persona puede ser víctima de hostigamiento sexual, estando en situación de subordinación frente al agresor, siendo frecuentemente las víctimas mujeres y el hombre como agresor. Sin embargo, estas acciones pueden ser cometidas por mujeres contra hombres, mujeres contra mujeres, hombres contra hombres.

TÍTULO QUINTO

DE LAS INSTANCIAS COMPETENTES

Capítulo I

Del Comité

ARTICULO 11 -. El Comité será un órgano dependiente de la UTMA encargado de resolver los casos de Acoso y Hostigamiento Sexual presentados por los integrantes de la Comunidad Universitaria y determinar las sanciones correspondientes. Para su adecuado funcionamiento, el Comité se auxiliará de la Oficina de casos de Hostigamiento y Acoso, quien es encargada de investigar y sustanciar los procedimientos de acoso y/u hostigamiento sexual, así como de la Dirección Jurídica, el Órgano Interno

de Control de la UTMA y demás oficinas instancias que considere deben conocer y atender dichas conductas. De la Integración del Comité

ARTICULO 12-. El Comité estará integrado por:

- I. El Rector, quien presidirá;
- II. El Director Académico, quien fungirá como secretario(a) técnico(a);
- III. El Titular de Administración;
- IV. Un representante de los Profesores de tiempo completo;
- V. Un representante del personal administrativo (que no sea jefe de departamento o director);

VI. Un representante del alumnado que será designado por el Comité en conjunto con la Secretaría Académica. La designación de los representantes señalados en las fracciones IV, V y VI, será mediante convocatoria que para tal efecto expida el comité; La representación de los integrantes del Comité señalados en las fracciones I, II y III serán durante el término de su nombramiento, para las fracciones IV, V y VI lo será por un periodo de 2 años, quienes podrán ser designados para un nuevo período y podrán ser removidos por causa justificada y/o falta de compromiso hacia los objetivos del Comité. Los cargos en el Comité serán personales, honoríficos e intransferibles. Cada miembro del Comité contará con un representante que será designado por el propio integrante propietario mediante escrito dirigido al secretario(a) técnico(a). De las convocatorias

ARTICULO 13 -. Las convocatorias a sesión del Comité deberán contar con las siguientes formalidades: I. Ser notificadas cuando menos con tres días hábiles de anticipación a la fecha de la sesión por conducto del secretario(a) técnico(a). II. Contener el orden del día y la indicación de lugar, fecha y hora de la celebración; y III. Acompañarse con la información y documentación correspondiente que permita el conocimiento de los asuntos que se vayan a tratar. De las sesiones

ARTICULO 14 -. En las Sesiones del Comité se observarán las formalidades siguientes:

I. Para la instalación legal de la sesión se requerirá cuando menos, la asistencia de la mitad más uno de los integrantes del Comité, entre los que se deberá encontrar su presidente o quien deba suplirlo. El secretario(a) técnico(a) será responsable;

II. En caso de no existir el quórum, el presidente del Comité citará a una nueva sesión en un plazo no mayor a 2 días, la cual se llevará a cabo con los miembros que acudan a la misma;

III. El Presidente del Comité, o su suplente, dirigirá la Sesión y moderará los debates durante la misma;

IV. Las y los miembros del Comité o sus suplentes tendrán derecho de voz y voto, respecto de los asuntos que se traten.

V. Los acuerdos se tomarán de manera económica, con el voto de cuando menos la mitad más uno de los miembros presentes del comité; en caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad.

VI. Las y los integrantes del Comité podrán posponer para una siguiente sesión la votación de algún punto de acuerdo. VII. Los acuerdos tomados en las sesiones del comité se asentaran en un acta foliada elaborada por el secretario(a) técnico(a) y tendrá el carácter de definitivo. De las actas

ARTICULO 15 -. De cada sesión se levantará acta circunstanciada en la que se hará constar:

- I. El lugar, la fecha y las horas de inicio y conclusión;
- II. Nombres de los miembros del Comité asistentes;
- III. Expresión en su caso de la existencia de quórum legal para los efectos conducentes;
- IV. Relación clara de los acuerdos tomados en la sesión. El acta deberá elaborarse siguiendo la secuencia del orden del día aprobado;
- V. Las manifestaciones de las y los miembros del Comité, cuando éstos soliciten que se hagan constar en el texto del acta;
- VI. Clausura de la Sesión;
- VII. La firma de las y los asistentes;
- VIII. Como anexos, la convocatoria para la Sesión y los documentos que a juicio del Comité deban ser agregados al acta. IX. El Secretario(a) técnico(a) conservara las actas originales, mismas que se integraran al libro de las actas, adjuntándose en cada volumen un índice general de acuerdos. De los miembros del Comité

ARTICULO 16 -. Son facultades de los miembros del Comité:

- I. Asistir a las Sesiones del Comité;
- II. Participar con voz y voto;
- III. Dictar las políticas de divulgación del presente protocolo;
- IV. Dar vista a la Dirección Jurídica a fin de que inicie el procedimiento correspondiente cuando por la naturaleza del asunto así se requiera;
- V. Dar vista al Órgano Interno de Control a fin de que inicie el procedimiento administrativo que pudiera constituir responsabilidad administrativa;
- VI. Resolver, previa sustanciación realizada por la Oficina de casos de Hostigamiento y Acoso de la UTMA;
- VII. Conocer y resolver sobre las medidas cautelares solicitadas por la Oficina de casos de Hostigamiento y Acoso;
- VIII. Elaborar formatos para la libre denuncia, los cuales deberán a estar a disposición de la Comunidad Universitaria y publicados en el portal oficial de la UTMA.; y
- IX. Las demás facultades y atribuciones prescritas por las disposiciones normativas aplicables. El Secretario(a) Técnico(a) tendrá las siguientes atribuciones:
 - I. Auxiliar al presidente en sus funciones y en las que este le encomiende.
 - II. Mantener actualizado el registro y directorio de las leyes y los integrantes del Comité.
 - III. Convocar a propuesta de su presidente a las sesiones del Comité;
 - IV. Elaborar, en acuerdo con el presidente, los asuntos que formaran parte del orden del día de las sesiones;

- V. Coordinar y supervisar la entrega oportuna de las convocatorias a los integrantes del Comité;
- VI. Levantar el acta circunstanciada de las sesiones del Comité;
- VII. Llevar el control y seguimiento de los acuerdos del Comité; y
- VIII. Las demás que tenga a bien encomendarle el Comité y su presidente. El secretario(a) Técnico(a) conservará las actas originales, mismas que se integrarán al Libro de Actas, adjuntándose en cada volumen un índice general de acuerdos.

Capítulo II

De la Oficina de casos de Hostigamiento y Acoso

ARTICULO 17 -. Será la responsable de la atención y seguimiento a las denuncias presentadas en los casos de Acoso y Hostigamiento Sexual, en los términos que el presente protocolo. Además, será la encargada de implementar en materia de prevención, cursos, talleres, capacitaciones o cualquier otro mecanismo encaminado a la prevención, atención, y erradicación del Acoso y Hostigamiento Sexual de las personas que intervengan en el presente Protocolo, así como para difundir y analizar las causas y consecuencias del Acoso y Hostigamiento Sexual. Para tal efecto será auxiliada por la estructura operativa con que cuenta la UTMA, de manera que las labores de prevención y atención se desempeñen por las unidades administrativas existentes encargadas de llevar a cabo las acciones de Igualdad de Género, y deberá proveer de todos los elementos e informes que necesite el Comité para el cumplimiento de sus funciones. De las Facultades y Obligaciones

ARTICULO 18 -. El personal que labore en la Oficina de casos de Hostigamiento y Acoso será responsable de:

- I. Cumplir y hacer cumplir el presente protocolo y demás normatividad aplicable;
- II. Investigar y substanciar los procedimientos de denuncias presentadas por Acoso y Hostigamiento Sexual recabando la información y los medios probatorios que estime pertinente para integrar el expediente y en su caso acreditar la responsabilidad del presunto agresor, incluyendo el auxilio de personas profesionales que se requieran, a efecto de que el Comité lleve a cabo la resolución correspondiente;
- III. Rubricar una carta compromiso respecto a la confidencialidad e imparcialidad en los casos de Acoso y Hostigamiento Sexual; en caso de incumplimiento será motivo de su remoción previa a la anuencia del Comité y será acreedor a las sanciones que se contemplen aplicables.
- IV. Orientar a las presuntas víctimas de Acoso y Hostigamiento Sexual, sobre los derechos y prerrogativas que las leyes les confieren;
- V. Sugerir a la Dirección Jurídica para su aprobación las medidas cautelares que considere pertinentes;
- VI. Reportar sus actividades y funciones al Comité cuando así se requiera;
- VII. Contar con un Registro de casos de Acoso y Hostigamiento Sexual, a manera de expediente, que contenga las causas, características y de las determinaciones o recomendaciones que se hayan adoptado sobre éstos, a fin de establecer sanciones en casos de reincidencia, así como determinar los cursos, talleres y capacitaciones que sea necesario impartir de conformidad con los datos estadísticos recabados; y

VIII. Las demás facultades y atribuciones contempladas por las disposiciones normativas aplicables. Capítulo III Del Orientador

ARTICULO 19 -. La UTMA deberá contar con un orientador u orientadora, que será designado(a) y removido(a) por el comité, siendo la persona que brinde asesoría detallada a las presuntas víctimas de Acoso y/o Hostigamiento Sexual, respecto de sus derechos, los recursos y mecanismos disponibles para la atención y las vías e instancias en dónde se atienda su caso. Así mismo deberá identificar si la presunta víctima requiere apoyo especializado como personal médico, psicológico, o cualquier otro que resulte necesario para su canalización o atención de manera urgente cuando así se requiera, así como solicitar las medidas cautelares necesarias Atenderá a las presuntas víctimas, sin distinción alguna derivada de su condición de origen étnico o racial, religión, nivel económico o social, escolaridad, edad, discapacidad alguna, nacionalidad, profesión, orientación, o preferencia sexual, apariencia o cualquier otra característica. El Orientador u orientadora deberá contar con el perfil, conocimientos, habilidades y aptitudes siguientes:

- I. Título y cédula profesional de la Licenciatura de Psicología o Trabajo Social o afín;
- II. Formación y conocimientos en la perspectiva de género, derechos humanos, violencia contra las mujeres;
- III. Conocimiento general de los instrumentos jurídicos Internacionales, Nacionales, Estatales y Municipales sobre Derechos Humanos;
- IV. Sentido de corresponsabilidad para lograr un proceso de atención empática;
- V. Actitudes idóneas para la atención, libres prejuicios y practicas estereotipadas;
- VI. Actitud de respeto cordialidad y disposición al trabajo en equipo;
- VII. Sentido de corresponsabilidad para lograr un proceso de atención empática;
- VIII. Empatía y habilidad de escucha activa; y
- IX. Proactividad. De las funciones del Orientador

ARTICULO 20 -. Son funciones del orientador u orientadora en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

- I. Dar atención de Primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la Presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;
- II. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el Hostigamiento sexual y Acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;
- III. Hacer del conocimiento por escrito al Comité cuando algún servidor público se niegue a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la Contraloría cuando la negativa sea del propio Órgano interno de control;
- IV. Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Dirección Jurídica cuando considere que se llevara a cabo el procedimiento alternativo de solución, o a la Oficina de casos de Hostigamiento y Acoso, las Denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa como Primer contacto;

V. Dar seguimiento ante la Oficina de casos de Hostigamiento y Acoso, respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo;

VI. El Orientador u orientadora deberá excusarse de intervenir en el supuesto de que considere tener un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables, informado de ello al Comité a efecto de que resuelva lo conducente; y

VII. Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima

Capítulo IV

La mediación

ARTICULO 21 -. El mediador o mediadora será el servidor o la servidora pública de la Dirección Jurídica, debidamente capacitado y con conocimientos plenos en la materia de mediación y conciliación, responsable de llevar a cabo el procedimiento alternativo de solución en los casos de Acoso y Hostigamiento Sexual derivados del protocolo que nos ocupa. Son obligaciones de las y los mediadores, las siguientes:

I. Realizar su función en forma rápida, profesional, neutral, imparcial, confidencial y equitativa.

II. Vigilar que en los trámites de mediación en los que intervengan, no afecten derechos de terceros, intereses de menores e incapaces, ni cuestiones de orden público.

III. Actualizarse permanentemente para el mejor desempeño de su función.

IV. Propicia soluciones que armonicen los intereses del conflicto, buscando en todo caso la igualdad sustantiva entre las partes, absteniéndose de tratar asuntos en materias expresamente prohibidas por la ley de la materia.

V. Conservar la confidencialidad de los datos, informes, comentarios, conversaciones, acuerdos y posturas de las partes a los cuales tengan acceso con motivo de su función. Por lo tanto estarán obligados a conservar en concepto de secreto profesional, todo aquello que hayan conocido al intervenir en los procedimientos de mediación y conciliación e impedidos para fungir como testigos en asuntos relacionados con los negocios en que hayan sido mediadores.

VI. El mediador o mediadora deberá excusarse de intervenir en asuntos en los que se pudiera ver afectada su imparcialidad.

Capítulo V

De la Dirección Jurídica

ARTICULO 22 -. Es el área de la UTMA encargada de coadyuvar con la víctima en la presentación de la denuncia cuando esta lo solicite, ante la Fiscalía General del Estado de Aguascalientes. Previo a ello, el Comité y/o la Oficina de Atención y Prevención deberán remitir la solicitud de intervención y el expediente correspondiente a la Dirección Jurídica para su debida atención. Así mismo será la encargada de atender los casos de mediación que se deriven de la aplicación del presente protocolo, siendo responsable de llevar a cabo el procedimiento alternativo de solución. Capítulo VI Del Órgano Interno de Control.

ARTICULO 23 -. Para los casos de aquellas denuncias de Acoso y Hostigamiento Sexual, que tengan que hacerse del conocimiento del Órgano Interno de Control por la naturaleza de la infracción cometida, el Comité deberá remitir la solicitud de intervención y el expediente correspondiente, para el

análisis y en su caso aplicación de sanción por tratarse de una presunta responsabilidad administrativa, de conformidad con la normatividad aplicable.

TÍTULO SEXTO

DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Capítulo primero

ARTICULO 24 -. Como prevención se consideran las acciones y medidas dirigidas a evitar conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual. La UTMA tomará las medidas pertinentes a efecto de identificar personas y grupos de riesgo que pueden convertirse en presunta víctima o presunto agresor de las conductas previamente señaladas. La prevención, es el mejor instrumento para eliminar el Acoso y Hostigamiento Sexual, entre la Comunidad Universitaria; para ello, se debe elaborar un programa eficaz, estrategias y mecanismos en el que se comunique de manera clara y precisa a la Comunidad Universitaria la existencia de normas que sancionan este comportamiento. Las acciones y/o actividades que la UTMA deberá promover para efecto de prevenir el Acoso y Hostigamiento Sexual son las que se describen de forma enunciativa más no limitativa a continuación:

I. Promover la sana convivencia entre la Comunidad Universitaria.

II. Establecer dentro de los programas académicos, cursos, talleres y conferencias que promuevan el conocimiento sobre el Acoso y Hostigamiento Sexual.

III. Fomentar a través de programas, cursos, talleres y conferencias, un clima de convivencia adecuado y respetuoso entre toda la Comunidad Universitaria;

IV. Otorgar a la Comunidad Universitaria las herramientas necesarias a efecto de que se logren identificar las conductas que impliquen Acoso y Hostigamiento Sexual;

V. Implementar políticas de control y vigilancia constantes y permanentes;

VI. Adoptar medidas de cero tolerancia a las conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual;

VII. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;

y

VIII. Organizar campañas, foros, mesas redondas y todo aquello que cumpla con el objeto de difundir acciones respecto al Acoso y Hostigamiento Sexual. El Comité definirá la forma en que se dará cumplimiento a las acciones previamente señaladas.

Capítulo II

Erradicación del Acoso y Hostigamiento Sexual

ARTICULO 25 - Como erradicación se consideran las acciones dirigidas a eliminar o suprimir definitivamente actitudes y conductas de acoso y hostigamiento sexual, una vez identificadas las personas agresoras o víctimas de Acoso y Hostigamiento Sexual. Algunas acciones encaminadas a la erradicación del Acoso y Hostigamiento Sexual serán:

I. Adoptar medidas de cero tolerancia a las conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual.

II. Asegurar que la totalidad de la Comunidad Universitaria reciban capacitación de sensibilización sobre el acoso y Acoso y Hostigamiento Sexual.

III. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima libre de violencia.

IV. Organizar campañas, foros, mesas redondas y todo aquello que cumpla con el objetivo de difundir acciones respecto del acoso y hostigamiento sexual.

V. Llevar a cabo un registro de las denuncias de Acoso y Hostigamiento Sexual. a fin de conocer estadísticamente las conductas con mayor incidencia y de esta manera enfocar al tratamiento de las mismas e ir erradicando paulatinamente las mismas.

TÍTULO SÉPTIMO

INVESTIGACIÓN Y SUSTANCIACIÓN DE CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Capítulo I

Primer contacto

ARTICULO 26 -.El primer contacto será la persona que lleve a cabo las funciones de orientador u orientadora, quien deberá identificar si la presunta víctima requiere apoyo especializado, como personal médico, psicológico o cualquier otro que resulta necesario para su canalización o atención de manera urgente cuando así se requiere, así como solicitar las medidas cautelares necesarias. Otorgará a la presunta víctima una explicación detallada sobre sus derechos, así como los recursos y mecanismos disponibles para la atención y resolución de su asunto, sin generar falsas expectativas. Una vez identificado si se configura un caso de hostigamiento Acoso y Hostigamiento Sexual determinará si es procedente ofrecerle el medio alternativo de solución o es necesario el procediendo formal, brindando el respectivo acompañamiento.

Capítulo II

De las Medidas Cautelares

ARTICULO 27 -. Son todas las acciones necesarias tendientes a salvaguardar la seguridad y la integridad física y/o emocional de la presunta víctima materia del presente protocolo, con la finalidad de que se lleven a cabo las investigaciones correspondientes, con absoluta libertad y en apego a la normatividad aplicable, las cuales serán determinadas y aplicadas en su momento por el Comité en caso de considerarlo necesario y estas deberán ser medidas idóneas, razonables y proporcionales. Se considerarán como factores:

I. Su naturaleza:

- a) Gravedad del incidente (efectos para la parte afectada).
- b) Si el acoso u hostigamiento sexual es verbal o físico.
- c) Si hubo actos similares anteriormente (frecuencia y escalada de violencia).

II. Las relaciones de poder, entre quien denuncia y la persona presunta infractora:

- a) Si hay o no abuso de autoridad.
- b) La posición de la parte afectada y presunta infractora (edad, nivel de experiencia, posición jerárquica). Las medidas urgentes de protección que podrán tomarse:

I. En caso de personal docente, administrativo o directivo, será la reubicación física o cambio de horario de trabajo.

II. En caso de alumnado, cambio de turno, grupo o plantel cuando sea pertinente.

III. Prohibición de la presunta agresora o presunto agresor a acercarse a la presunta víctima. IV. Prohibición de intimidar a la presunta víctima o su familia. Para implementar las medidas referidas en el párrafo que antecede, el comité deberá contar la ausencia de la presunta víctima. Capítulo III De la Entrevista Inicial

ARTICULO 28 -. La entrevista deberá realizarse por el orientador bajo su formación y conocimientos en la perspectiva de género, derechos humanos, violencia contra las mujeres, así como los conocimientos generales de los instrumentos jurídicos internacionales, nacionales estatales y municipales, teniendo en cuenta en todo momento el principio de la buena fe y los principios de atención a Víctimas. Deberá realizarse en un espacio físico en el que se pueda resguardar la confidencialidad de la presunta Víctima, que sea cómodo y que le permita rendir su delación. Podrá estar presente un acompañante sí así lo solicita la presunta víctima. El orientador u orientadora deberá explicar el objetivo de la entrevista a la presunta víctima, así como el procedimiento a seguir que se encuentra establecido en el presente protocolo, dejando a salvo su derecho a elegir la vía que estima conveniente a sus intereses, dicha entrevista versará exclusivamente en la obtención de elementos a fin de determinar si se encuadra en alguna de las conductas descritas en el presente Protocolo a fin de su debida atención, ya sea el procedimiento alternativo o formal. Independientemente del presente procedimiento, la presunta víctima podrá presentar denuncia ante la Fiscalía General del Estado, contando con la recomendación del orientador, atendiendo a las funciones de su cargo por así encontrarse plasmadas en el protocolo que nos ocupa. El orientador u orientadora valorará el estado psicológico de la presunta Víctima, determinando si es conveniente dar continuación con la entrevista en una fecha posterior, si fuese el caso tendrá que asentarlo en el expediente correspondiente precisando los motivos que indujeron tal determinación. Se debe mostrar respeto, imparcialidad y empatía por las personas entrevistadas, evitar expresiones que den a entender incredulidad por parte del entrevistador

Capítulo IV

Procedimiento Alternativo

ARTICULO 29 -. El procedimiento alternativo consistirá en una mediación en la cual las partes de manera voluntaria proponen una solución a la controversia, dicha mediación se llevará a cabo por el personal de la dirección jurídica. Dicho mecanismo solo podrá ser aplicado para las denuncias presentadas exclusivamente de Acoso con grado leve y medio, quedando estrictamente prohibida la mediación para los Acosos de grado alto y Hostigamiento Sexual.

ARTICULO 30 -. Podrá llevarse por la vía alternativa los casos en que:

- I. Exista relación de confianza entre las partes.
- II. No exista violencia física.
- III. No genere un daño profundo en la persona que lo recibe.
- IV. No exista superioridad de la presunta agresora o el agresor frente a la presunta víctima, si bien no por una relación de jerarquía, si de manera real.
- V. No se encuentre dentro de los clasificados como acoso con gravedad alta.
- VI. No se ha considerado como Hostigamientos Sexual.
- VII. No sean afectados menores de edad.

ARTICULO 31 -. El desarrollo del procedimiento alternativo se registrará bajo los siguientes lineamientos generales:

I. Una vez recibida la denuncia, la persona mediadora procederá a analizar la misma con la finalidad de verificar la viabilidad o no, del presente procedimiento.

II. En caso de ser viable la denuncia para el presente procedimiento, se contactará a las partes involucradas para citar a una reunión de mediación.

III. Que la persona considerada como presunta responsable o presunto responsable, acepte someterse al procedimiento alternativo, no significa que acepte la comisión de la falta, sino una posible afectación a la persona que interpuso la denuncia.

IV. Ninguna de las constancias que obran en la mediación serán admisibles como evidencia en ninguna otra acción emprendida según estos y otros procedimientos formales o en cualquier mecanismo legal.

V. No deberán existir más de dos sesiones de mediación.

VI. Se debe explicar claramente al presunto agresor que es lo que la presunta víctima considera necesario para la reparación de la afectación.

VII. En caso de llegar a un acuerdo, se levantará un convenio que contenga los compromisos de las partes, que deberán firmar los involucrados y se dará por terminado el procedimiento.

Capítulo V

Del procedimiento

ARTICULO 32 - Una vez agotado el procedimiento de mediación sin haberse llegado a acuerdo alguno o cuando este no sea aplicable, se deberá llevar a cabo el procedimiento de investigación y sustanciación contemplada en este capítulo.

Sección I

De la denuncia

ARTICULO 33 -. La denuncia es la manifestación mediante la cual la presunta víctima da parte al orientador u orientadora como primer contacto, respecto de alguna conducta de las contempladas en el presente protocolo y en los que se encuentre involucrado algún miembro de la Comunidad Universitaria. Denuncia que se realizará acudiendo a las oficinas correspondientes o mediante el llenado de formatos, que estarán a disposición de la Comunidad Universitaria en diversos puntos de las instalaciones de la UTMA tal como recursos humanos, unidad administrativa y las demás áreas que determine el comité, así como en el portal oficial de Internet de la misma. La denuncia será presentada por la presunta víctima o cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos, pudiendo realizarse de manera anónima hasta el momento de la citación del presunto agresor, ante el orientador correspondiente, quien en un plazo no mayor a tres días hábiles turnará la denuncia a la Oficina de casos de Hostigamiento y Acoso o bien, remitirá la misma a la Dirección Jurídica a efecto de la mediación correspondiente de considerarse necesario.

ARTICULO 34 -. Las denuncias deberán presentarse por escrito y contendrán los siguientes requisitos:

I. Datos generales de la presunta víctima;

- II. Domicilio para oír y recibir notificaciones;
- III. Datos que permitan identificar al o a los presuntos agresores y demás involucrados;
- IV. Narración de hechos, con circunstancias de tiempo, modo y lugar;
- V. En su caso, pruebas relacionadas con los hechos o testigos en caso existir;
- VI. Rubrica de la denuncia.

ARTICULO 35 -. De toda denuncia, se integrará un expediente, al cual se le asignará un número de registro y acompañará la entrevista inicial con la finalidad de hacerse llegar los datos necesarios que no sean claros dentro de la narración. Se deberá atender a las presuntas víctimas sin distinción alguna derivada de su condición de origen étnico o racial, religión, nivel económico o social, escolaridad, edad, discapacidad alguna, nacionalidad, profesión, orientación, o preferencia sexual, apariencia o cualquier otra característica.

Las siguientes preguntas ayudarán a obtener la información necesaria de la persona afectada:

- a) ¿Quién es el presunto agresor?
- b) ¿Qué hizo el presunto agresor?
- c) ¿Qué dijo el presunto agresor?
- d) ¿Se acuerda de la frase exacta?
- e) ¿Cuándo sucedió?
- f) Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿por qué lo está denunciando hasta ahora?
- g) ¿Dónde sucedió?
- h) ¿Puede especificar?
- i) ¿Hubo testigos?
- j) ¿Cómo describiría la relación que tienen los testigos con el presunto agresor?
- k) ¿Ha ocurrido anteriormente?
- l) ¿Ha habido otras personas afectadas?
- m) ¿A quién más le ha comentado sobre el caso?
- n) ¿Cómo le ha afectado a usted?
- o) ¿Cómo se siente en este momento?
- p) ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
- q) ¿Qué es lo que quiere que yo haga?
- r) ¿Siente que podrá regresar a su lugar de estudio y/o trabajo y/u oficina o salón?

s) ¿Cómo piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando?

ARTICULO 36 -. No podrá dejarse de atender la denuncia, aún y cuando la misma no se presente inmediatamente, salvo que hubiera ocurrido el plazo de prescripción correspondiente a un año en Acoso Sexual y dos años en Hostigamiento sexual, desde el día que se realizó la última conducta. La presunta víctima, una vez iniciado el procedimiento contenido dentro de este Protocolo podrá desistirse de su acción, a fin de dar por concluido el mismo. Lo anterior, dejando a salvo sus derechos para agotar otra instancia que considere conveniente. Sección II Entrevista a la presunta agresora o presunto agresor

ARTICULO 37 -. Presentada la denuncia se procederá a realizar la investigación y acciones necesarias a cargo de la Oficina de casos de Hostigamiento y Acoso, con el objeto de allegarse de los elementos probatorios necesarios para determinar la posible existencia o no de conductas descritas en el presente. Previo a la admisión de la denuncia, la Oficina de casos de Hostigamiento y Acoso, otorgará un término de cinco días hábiles a la presunta víctima a efecto de que ésta presente las pruebas que a su derecho convengan.

ARTICULO 38 -. Una vez admitida la denuncia, se deberá citar al presunto agresor a efecto de que acuda una entrevista ante la Oficina de casos de Hostigamiento y Acoso, el día y hora señalado en un término no mayor de dos días hábiles después de haber admitido la denuncia, esto para efecto de darle a conocer la denuncia instaurada en su contra y que manifieste lo que a su derecho convenga, de igual manera se señalará un término de cinco días hábiles para que ofrezca las pruebas conducentes respecto a su dicho.

ARTICULO 39 -. Durante la entrevista a la persona denunciada es necesario:

- a) Explicarle el propósito de la entrevista.
- b) Explicarle el procedimiento de la investigación.
- c) Infórmale que se tomaran notas durante la entrevista.
- d) Explicarle sus derechos y que toda información del caso proporcionada por la parte denunciada se mantendrá bajo estricta confidencialidad.
- e) Exponerle los hechos como fueron declarados por la persona denunciante.
- f) Darle la oportunidad a la persona denunciada de exponer su punto de vista, si está en acuerdo o desacuerdo de lo declarado por la persona denunciante.
- g) Expresarle que el tipo de comportamiento no es aceptable en la UTMA, dándole a conocer el tipo de acciones disciplinarias a las cuales corresponderá según el nivel de gravedad del caso, siempre y cuando la persona acusada admita la culpabilidad de los hechos, será cesado(a) de baja previo procedimiento.
- h) En caso de negar las acusaciones se le repasaran de forma detallada, para aclarar y en su momento sean admitidas.
- i) Aconsejarle que evite enfrentarse y de hablar con la persona afectada, ni cualquier otra persona implicada en la dependencia sobre las investigaciones o denuncias, comunicando que no se tolerarán tentativas de venganza, ya que serán castigados severamente más que el acto original declarado en la denuncia.

ARTICULO 40 -. En el supuesto de que el presunto agresor no atienda el primer citatorio formulado por la Oficina de casos de Hostigamiento y Acoso, se le impondrá una medida de apremio, la cual será determinada en su momento por el comité. Si el presunto infractor omite dar cumplimiento al

segundo citatorio formulado por la Oficina de casos de Hostigamiento y Acoso, se le impondrá una mayor medida de apremio misma que de igual forma determinará el comité y se le tendrán por ciertos los hechos manifestados por la presunta víctima en su denuncia.

ARTICULO 41 -. Para la realización de la entrevista con el presunto agresor podrán apoyarse en las siguientes preguntas:

- ¿Qué piensa de estar aquí en este momento?
- ¿Cómo se siente?
- ¿Puede explicar lo que sucedió?
- ¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación?

Sección III

De las pruebas

ARTICULO 42 -. Para conocer la verdad, puede el Comité admitir declaración de cualquier persona, sea parte o tercero, documentos físicos o electrónicos y cualquier cosa, ya sea que pertenezca a las partes o a un tercero que tengan relación inmediata con los hechos controvertidos y que no se afecte el principio de igualdad de las partes en el proceso.

ARTICULO 43 -. Se reconocen como prueba:

I.-La Confesión: Es la declaración que hace una persona voluntariamente o a respuesta de una interrogativa por parte de la autoridad correspondiente (Comité u Oficina de casos de Hostigamiento y Acoso), reconocimiento la verdad de un hecho.

II.- Los Documentos públicos: Son aquellos expedidos por servidores públicos en el ejercicio de sus funciones, se demuestra por la existencia regular sobre los documentos, de los sellos, firmas u otros sellos exteriores que, en su caso, prevengan las leyes.

III.- Los Documentos privados: Son todos que se forman sin intervención de notario o funcionario público competente bajo las solemnidades legalmente prescritas (Emitidos por particulares).

IV.- Los Dictámenes periciales: Es el documento realizado por un perito donde se plasman las conclusiones alcanzadas sobre el objeto del caso.

V.- Los Testigos: Todos los que tengan conocimiento de los hechos, que las partes tengan que probar.

VI.- Fotografías, copias fotostáticas, registros dactiloscópicos, grabaciones en disco, cassette, cinta, video, o cualquier otro tipo de reproducción; la información generada o comunicada que conste en medios electrónicos, ópticos o en cualquier otra tecnología y, en general, todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia y la tecnología;

ARTICULO 44 -. Una vez recibidas las pruebas, la Oficina de casos de Hostigamiento y Acoso, procederá a admitir y desahogar las pruebas ofrecidas por las partes, en un término no mayor a los cinco días hábiles, garantizando en todo momento la confidencialidad del caso.

ARTICULO 45 -. Cuando así proceda, la presunta víctima podrá solicitar que se excluyan pruebas o que no se practiquen por resultar innecesarias o desproporcionadas, por vulnerar su derecho

a la intimidad, pero en caso de ser necesario el comité previa justificación, podrá solicitarlo para emitir su resolución, con el razonamiento respectivo salvaguardando en todo momento la dignidad de la persona.

ARTICULO 46 -. Una vez realizada la investigación por parte de la Oficina de casos de Hostigamiento y Acoso, ésta hará del conocimiento del Comité a través de un informe final, la narrativa de los hechos que haya formulado la presunta víctima y el presunto agresor, así como en su caso las probanzas existentes para su valoración y resolución.

TÍTULO OCTAVO

DE LA RESOLUCIÓN Y LAS SANCIONES

Capítulo I

Determinación de responsabilidad

ARTICULO 47 -. Concluidas las diligencias de investigación, el Comité procederá a realizar el análisis de los hechos y probanzas en su caso, recabada por la Oficina de casos de Hostigamiento y Acoso, a efecto de determinar la existencia o inexistencia de actos u omisiones establecidos en el presente protocolo, emitiendo para tal efecto la resolución correspondiente. En el supuesto de que se determine que por parte del comité la existencia de alguna posible falta administrativa por parte del presunto agresor en el supuesto de que este sea servidor público se notificará al Órgano Interno de Control de la UTMA para que en su momento de inicio al procedimiento correspondiente.

ARTICULO 48 -. Si no se encontrarán elementos suficientes para demostrar la existencia de la infracción y la presunta responsabilidad del presunto agresor, se emitirá un acuerdo de conclusión y archivo del expediente, sin perjuicio de que pueda abrirse nuevamente la investigación si se presentan nuevos indicios o pruebas sin haber prescrito el tiempo establecido para ello según la disposición del artículo 33° del presente protocolo.

ARTICULO 49 -. En caso de así considerarlo pertinente el comité, podrá solicitar una audiencia con la presunta víctima y el presunto(a) agresor(a), para escuchar su defensa; así como allegarse de la información que considere necesaria para la emisión de la resolución.

ARTICULO 50 -. Elementos esenciales que deberán considerarse al emitir la resolución:

- I. Que el acto u omisión hayan denigrado y concebido como objeto de la víctima.
- II. Que la conducta sea condicionante para la estabilidad en un empleo, cargo o comisión u obtención de una calificación.
- III. Que existan dos o más víctimas del mismo o misma presunto(a) agresor(a).
- IV. Que el agresor o agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral o académica.
- V. Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad.
- VI. Que se ejerza presión sobre la víctima o algún familiar para entorpecer la investigación.

ARTICULO 51.- En caso de que el comité considere que no se configura la conducta de Acosos u Hostigamiento Sexual, lo hará del conocimiento a las partes involucradas y ordenara el cierre del respectivo expediente y por ende la terminación del procedimiento.

Capítulo II

Sanciones

ARTICULO 52 -. En caso de que el Comité determine que si se configura la conducta de Acoso u Hostigamiento Sexual se notificará a las partes involucradas la resolución emitida, así como la sanción conducente. Dicha resolución se notificará a las partes, dentro de los diez días hábiles siguientes a su emisión.

ARTICULO 53 -. En el supuesto de que el presunto agresor sea alumno o alumna de la UTMA, las sanciones que se pueden aplicar serán de forma enunciativa más no limitativa las siguientes:

- I. Amonestación por escrito;
- II. Ofrecimiento de disculpa privada o pública;
- III. Suspensión hasta por tres meses;
- IV. Baja definitiva de la UTMA;
- V. Las sanciones previstas por el Reglamento de Alumnos de la UTMA.

ARTICULO 54 -. En el caso de que el presunto agresor sea docente, personal administrativo y/o directivo de la UTMA, las sanciones que se pueden aplicar serán de forma enunciativa más no limitativa las siguientes:

- I. Amonestación por escrito;
- II. Ofrecimiento de disculpa privada o pública;
- III. Suspensión de la relación laboral;

IV. Rescisión de la relación laboral. Para el caso de las fracciones III y IV deberán ser turnados a la Dirección Jurídica de la UTMA, quien deberá llevar a cabo los procedimientos y en su caso las sanciones establecidas para tal efecto. Para el caso que se considere que existe algún tipo de responsabilidad administrativa deberán ser turnados a la Órgano Interno de Control de la UTMA, quien deberá llevar a cabo los procedimientos y en su caso las sanciones establecidas para tal efecto.

ARTICULO 55 -. En la aplicación de las sanciones y de conformidad con el artículo 1º Constitucional, en correlación con los instrumentos internacionales aplicables, se observará en todo momento el principio propersona y el de convencionalidad.

ARTICULO 56 -. Las resoluciones con motivo de los asuntos que se generen, así como de las conductas materia del presente protocolo, deberán dictarse en un término no mayor al de los veinte días hábiles, contados a partir de la recepción de la denuncia.

ARTICULO 57 -. Cualquier miembro de la Comunidad Universitaria que interponga una denuncia falsa por Acoso u Hostigamiento Sexual, incurrirá en una violación al Código de Ética de la UTMA, debiendo remitirse al Comité para la aplicación de la sanción que se considere pertinente. Para la determinación de sanciones, el Comité podrá remitirse a lo previsto en los artículos 53 y 54 del presente Protocolo, así como al Reglamento de Alumnos o demás ordenamientos que resulten aplicables, según las actividades que desempeñe quien interpuso la falsa denuncia.

TÍTULO NOVENO

DISPOSICIONES FINALES

Capítulo I

De la Confidencialidad

ARTICULO 58 -. Las autoridades que intervengan solo podrán revelar información a personas legal y legítimamente involucradas, lo anterior solo mediante requerimiento judicial emitido por autoridad competente. Las autoridades que intervengan en el procedimiento que prevé la UTMA, deben firmar una carta compromiso obligándose a respetar la confidencialidad del proceso.

Capítulo II

De la Reserva de Datos Personales

ARTICULO 59 -. La información que se obtenga de las partes involucradas con motivo de la aplicación del presente protocolo estará sujeto a lo establecido en las disposiciones de la Ley de transparencia y Acceso a la Información Pública, protección de datos personales, archivos y demás normatividad vigente y aplicable. En su caso, podrá considerarse como una falta administrativa cuando un servidor o servidora público en ejercicio de sus funciones divulgue sin fundamento la información de la cual tenga conocimiento derivada de los procedimientos sujetos a este protocolo.

Capítulo III

Difusión

ARTÍCULO 60.- El presente protocolo deberá ser publicado y difundido a través del portal oficial de la Universidad Tecnológica Metropolitana de Aguascalientes, así como los formatos elaborados por el Comité, para la libre denuncia y estarán a disposición de la Comunidad Universitaria en diversos puntos de las instalaciones de la UTMA tal como recursos humanos, unidad administrativa y las demás áreas que determine el comité.