

## PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE AGUASCALIENTES

El H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE AGUASCALIENTES, con fundamento en los artículos 10 fracción VII, 19, 21, primer párrafo, 28, fracción II, de la Ley Orgánica de la Universidad Tecnológica de Aguascalientes, en correlación con los artículos 4°, 6° fracción I, 10 y 11 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Estatal; 5, 10, 11, 30 y 40 de la Ley para el Control de las Entidades Paraestatales del Estado de Aguascalientes; así como en los artículos 3° y 5° de la Ley del Procedimiento Administrativo del Estado de Aguascalientes y demás disposiciones legales y normativas aplicables, y

### CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) dispone en su artículo 1o, que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Que la CPEUM dispone en su artículo 3o., que toda persona tiene derecho a la educación; ésta se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva. Tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria, el respeto a todos los derechos, las libertades, la cultura de paz y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia; promoverá la honestidad, los valores y la mejora continua del proceso de enseñanza aprendizaje.

Que en el referido artículo 3o. de la CPEUM, en su fracción X señala que la obligatoriedad de la educación superior corresponde al Estado y las autoridades federal y locales establecerán políticas para fomentar la inclusión, permanencia y continuidad. Asimismo, proporcionarán medios de acceso a este tipo educativo para las personas que cumplan con los requisitos dispuestos por las instituciones públicas.

Que el artículo 9, fracción I de la Ley General de Educación (LGE), señala que las autoridades educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias y con la finalidad de establecer condiciones que permitan el ejercicio pleno del derecho a la educación de cada persona, con equidad y excelencia, realizarán entre otras, las acciones para establecer políticas incluyentes, transversales y con perspectiva de género, para otorgar becas y demás apoyos económicos que prioricen a los educandos que enfrenten condiciones socioeconómicas que les impidan ejercer su derecho a la educación.

Que el artículo 3, primer párrafo de la Ley General de Educación Superior (LGES), determina que la educación superior es un derecho que coadyuva al bienestar y desarrollo integral de las personas, y que la obligatoriedad de la educación superior corresponde al Estado conforme a lo previsto en el artículo 3o. constitucional, en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y las disposiciones de dicha Ley.

Que el artículo 12, fracción IV de la LGES, señala que en la prestación de los servicios educativos se impulsará el desarrollo humano integral para combatir las causas de discriminación y violencia en las diferentes regiones del país, especialmente la que se ejerce contra la niñez y las mujeres.

Que el artículo 74 de la LGES, señala que las autoridades educativas, en el ámbito de su competencia, promoverán la cultura de la paz y no violencia para generar una convivencia democrática basada en el respeto a la dignidad de las personas y de los derechos humanos y realizarán acciones que favorezcan el sentido de comunidad y solidaridad, donde se involucren los educandos, los docentes, madres y padres de familia o tutores, así como el personal de apoyo y asistencia a la educación, y con funciones directivas o de supervisión



para prevenir y atender la violencia que se ejerza en el entorno escolar.

Que el artículo 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia indica para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, el deber de las autoridades de los tres órdenes de gobierno de establecer mecanismos que favorezcan la erradicación del hostigamiento sexual y el acoso sexual en escuelas y centros laborales y crear procedimientos administrativos claros y precisos en la escuela y los centros laborales, para sancionar e inhibir su comisión y proporcionar atención psicológica y legal, especializada a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual.

Que los artículos 28 y 41 de la Ley de Educación del Estado de Aguascalientes, señalan que la educación tecnológica se considera parte del Sistema Educativo Estatal, y que la obligatoriedad de la educación superior corresponde al Estado, el cual la garantizará para todas las personas que cumplan con los requisitos solicitados por las instituciones respectivas. Las políticas y directrices para este tipo educativo y sus instituciones se realizarán con base a lo establecido en la Ley General de Educación Superior.

Que la Administración Pública Estatal se debe desarrollar, conforme al artículo 10 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Estatal, entre otros principios rectores, bajo el de Equidad de Género, el cual implica la prevención y solución de los efectos discriminatorios por cualquier conducta que ocasione un detrimento en los derechos de mujeres, así como el deber de identificar las situaciones de poder, que constituyan un desequilibrio inherente en perjuicio de las mujeres, visualizando las condiciones estructurales que provocan un estado de desventaja producido por razones de género, con el propósito de eliminar el conjunto de factores que ocasionan tal estado de vulnerabilidad.

Que con fecha 2 de octubre de 2018, la Comisión Estatal de los Derechos Humanos del Estado de Aguascalientes, emitió la Recomendación General No. 05/2018, dirigida a las Instituciones de Educación Superior en el Estado de Aguascalientes, a efecto de que en las mismas se realicen Protocolos de prevención, atención, sanción y erradicación de casos de Acoso y Hostigamiento Sexual, por lo que este Consejo Directivo, en la 1ª Reunión Extraordinaria llevada a cabo con fecha 5 de agosto del 2019, aprobó el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Acoso y Hostigamiento Sexual en la Universidad Tecnológica de Aguascalientes.

Que el 20 de mayo del 2024, se publicó en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes, la Ley Orgánica de la Universidad Tecnológica de Aguascalientes, la cual en su artículo Séptimo Transitorio dispone que: "El Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica de Aguascalientes deberá realizar tanto las acciones necesarias para la expedición del Estatuto y demás normatividad institucional indispensable, a efecto de que las funciones, unidades administrativas y órganos de la Universidad Tecnológica de Aguascalientes encuentren congruencia y armonía con la presente Ley, lo cual deberá realizarse en un término que no exceda de 120 días hábiles a partir de la entrada en vigor del presente Decreto."

Que en cumplimiento a lo dispuesto en el citado artículo Séptimo Transitorio de la Ley Orgánica de la Universidad Tecnológica de Aguascalientes, este H. Consejo Directivo en ejercicio de sus facultades busca expedir este Protocolo, con el objeto de implementar en la comunidad universitaria las medidas para prevenir las conductas indebidas de acoso y hostigamiento sexuales, que pudieran darse en el ámbito universitario y establecer un procedimiento a seguir ante estas situaciones, ofreciendo un tratamiento igualitario e integral a las víctimas y con ello avanzar hacia una sociedad más igualitaria e inclusiva, promoviendo un entorno académico y laboral libre de esas conductas, por lo que este Protocolo se diseña con el fin de proporcionar una guía práctica para el alumnado y personal docente, administrativo y directivo de la Universidad Tecnológica de Aguascalientes, para la atención de los casos de acoso y hostigamiento sexual que se presentaren en la institución.

Que el hostigamiento o acoso sexual son un problema social que afecta principalmente al género femenino y

le impide su desarrollo, viola su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; y que en muchos casos atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general, como lo ha señalado el Instituto de Educación de Aguascalientes en el Protocolo emitido sobre esta misma materia, aprobado por su Consejo Directivo el 03 de abril de 2019, y la Organización Internacional del Trabajo en su hoja informativa (4): ". Género, salud y seguridad en el trabajo".

Que el artículo 2° del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados define al Acoso sexual como una forma de violencia consistente en cualquier conducta física, verbal o ambas, de naturaleza sexual o con fines lascivos, en donde si bien no existe la subordinación con la víctima, hay un ejercicio abusivo de poder, independientemente de que se realice en uno o varios eventos; y al Hostigamiento sexual, también como una forma de violencia consistente en cualquier conducta física, verbal o ambas, de naturaleza sexual o con fines lascivos, en el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente la persona que comete la agresión en el ámbito laboral, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

En la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, en su Artículo Segundo, incisos b) y c), se señala que: "Se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos:... b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educativas y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada; c) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra."

En la Convención sobre la Eliminación de todas formas de discriminación contra la Mujer se dispone en su Artículo 1, lo siguiente: "Artículo 1.- A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera."

Si bien los hombres también sufren casos de acoso sexual en sus espacios de trabajo, la realidad es que son las mujeres las que mayormente sufren este tipo de agresión (Fuente de la información: Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso y el hostigamiento sexual en las instituciones formadoras y actualizadoras de docentes del Instituto de Educación de Aguascalientes).

Las cifras resultan alarmantes, según la última Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) (2021) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía en los últimos 12 meses, señalan que los lugares donde ocurre violencia escolar es dentro de las escuelas con un índice del 66.9%, del cual 39.8% son de tipo sexual; siendo los principales agresores los compañeros con un índice de 46.2%, sin embargo, también se encuentran como principales agresores los maestros con el 16.6%, personal administrativo con 3.2%, directores 1.2% y otros, como desconocidos de la escuela 20.2%. Así mismo, la violencia ejercida contra las mujeres en el ámbito laboral en los últimos 12 meses, ocurrió principalmente en las instalaciones de trabajo con un índice de 79.9%, correspondiendo un 53.0% los casos de carácter sexual.

La violencia sexual es una grave atrocidad que afecta a millones de personas, principalmente mujeres y niñas (Organización Mundial de la Salud. Nota descriptiva del 8 de marzo del 2021, denominada Violencia contra la Mujer). La violencia sexual es aquella que se manifiesta con agresiones a través de la fuerza física, psíquica o moral, rebajando a una persona a condiciones de inferioridad, para implantar una conducta sexual en contra de su voluntad. Este es un acto cuyo objetivo es someter el cuerpo y la voluntad de la víctima, por lo que la víctima a la par del sentimiento de timidez al exponer la situación que le aqueja, aunado al temor a represalias o la nula intervención de las autoridades es que prefiere no denunciar tales hechos, es por eso que resulta

importante que los involucrados en el proceso educativo y demás personal de la Universidad Tecnológica de Aguascalientes, cuenten con las herramientas para la detección y atención de los casos que se denuncien como consecuencia de Acoso sexual u Hostigamiento sexual, dotando de un listado de las posibles prácticas que configuren alguno de estos supuestos, con el propósito de que sean investigados y en su caso sancionados, a fin de que el alumnado, personal docente, administrativo y directivo tengan la certeza y confianza de contar con ambiente educativo o laboral libre de tales prácticas.

Por lo antes expuesto, este H. Consejo Directivo tiene a bien emitir el siguiente:

## ACUERDO

ÚNICO. - Se expide el "PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE AGUASCALIENTES", para quedar como sigue:

### PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE AGUASCALIENTES

#### TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

##### Capítulo I Marco Jurídico

**Artículo 1º.** El presente Protocolo tiene como sustento jurídico principal, los siguientes 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.
- Convenio 100 de la Oficina Internacional del Trabajo, relativo a la Igualdad de la Remuneración.
- Convenio 111 de la Oficina Internacional del Trabajo, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.
- 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.

##### Nacionales:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Educación.
- Ley General de Educación Superior.
- 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 2025-2030.

**Estatales:**

- Constitución Política del Estado de Aguascalientes.
- Ley de Educación del Estado de Aguascalientes.
- 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.
- Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados.
- Ley del Instituto de Educación de Aguascalientes.
- 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 Estatal de Desarrollo 2022-2027.

**De la Universidad Tecnológica de Aguascalientes:**

- Código de Ética de la Universidad Tecnológica de Aguascalientes.
- Código de Conducta de la Universidad Tecnológica de Aguascalientes.
- Ley Orgánica de la Universidad Tecnológica de Aguascalientes.
- Estatuto de la Ley Orgánica de la Universidad Tecnológica de Aguascalientes.

**Capítulo II  
Conceptos y Definiciones**

**Artículo 2º.** Para los efectos del presente protocolo, se entenderá por:

- I. **Abogado(a) General:** El(La) Abogado(a) General de la Universidad Tecnológica de Aguascalientes.
- II. **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. El acoso sexual es cualquier conducta inapropiada o comportamiento predatorio de naturaleza sexual que puede incluir insinuaciones, tocamientos inapropiados, miradas lascivas, gestos sugestivos, propuestas indecentes, cualquier otra cosa que incomode o provoque intimidación a la persona que lo recibe.  
También se entiende por Acoso Sexual todo aquél tipo de conductas intimidantes o coercitivas de naturaleza sexual, así como cualquier comportamiento –físico o verbal o no verbal- de esa naturaleza, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.  
La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su artículo 13, segundo párrafo, y la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3º Bis, inciso b), 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. **Atención:** Conjunto de acciones encaminadas a informar, orientar y asesorar jurídica, psicológica y psicosocialmente a las presuntas víctimas, desde el momento en que cualquier autoridad universitaria, ya

sea que se denomine consejero, orientador, coordinador, tutor, director, secretario, defensor universitario o abogado general tienen conocimiento de los hechos, hasta que cualquiera de estos funcionarios, notifica a las autoridades universitarias competentes para que den inicio al procedimiento correspondiente.

- IV. **Capacitación:** El proceso por el cual las y los servidores públicos son inducidos, preparados y actualizados para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;
- V. **Certificación:** El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación;
- VI. **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.
- VII. **Código de Conducta:** El instrumento emitido por el Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica de Aguascalientes, que tiene por objeto que los servidores públicos del ente público orienten su actuación con apego a los principios, valores y reglas de integridad previstos en la normatividad aplicable a la materia.
- VIII. **Código de Ética:** El Código de Ética emitido por el Órgano Interno de Control de la Universidad Tecnológica de Aguascalientes.
- IX. **Comité:** El Comité de Atención de los casos de Acoso y Hostigamiento Sexual.
- X. **Comunidad Universitaria:** Está integrada por personal directivo, administrativo, técnico y académico, alumnos y prestadores de servicios que eventualmente mantienen una relación jurídica, comercial y/o laboral con la Universidad Tecnológica de Aguascalientes.
- XI. **Conflicto de Interés:** La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de las o los servidores públicos puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisiones o funciones;
- XII. **Defensor Universitario:** La persona titular de la oficina de Defensoría Universitaria, que interviene en los términos de este Protocolo, cuando se trate de denuncias en las cuales se involucren los estudiantes durante su estancia en la Universidad, por hechos que constituyan violaciones a los derechos humanos de los universitarios, particularmente de discriminación o violencia por razón de género, raza, etnia, nacionalidad, ideología, posición social, preferencia sexual o de cualquier naturaleza y turnar los casos a la Oficina de Prevención y Atención y al Abogado General, para los efectos procedentes;
- XIII. **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican prácticas de Acoso u Hostigamiento Sexual en los que se encuentran involucrados estudiantes o personas servidoras públicas de la Comunidad Universitaria;
- XIV. **Estatuto:** Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados;
- XV. **Estudiantes:** Las alumnas y los alumnos de la Universidad Tecnológica de Aguascalientes;
- XVI. **Formación:** El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo

de las servidoras y los servidores públicos;

- XVII. **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 y que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Es 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 el Hostigamiento Sexual, en su Artículo 3º Bis, inciso a), 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 que el Hostigamiento Sexual consiste en:
- 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;
  - 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;
  - 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
  - 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.
- XVIII. **Oficina de Prevención y Atención:** La Oficina de Prevención y Atención para la Atención y Seguimiento de Acoso y Hostigamiento Sexual, que es el área encargada de prevenir, atender y dar seguimiento a los casos de Acoso y Hostigamiento Sexual;
- XIX. **Órgano Interno de Control:** Las personas titulares de la Unidades Auditora, Investigadora y Sustanciadora y Resolutora del Órgano Interno de Control de la Universidad Tecnológica de Aguascalientes;
- XX. **Orientador:** La persona que orientará y acompañará a la presunta víctima en el proceso en los casos de Acoso u Hostigamiento Sexual;
- XXI. **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;
- XXII. **Presunta Agresora o Presunto Agresor:** La persona señalada por la Presunta Víctima como ejecutora de actos que suponen Acoso u Hostigamiento Sexual;
- XXIII. **Presunta Víctima y/o Denunciante:** La persona que efectúa una denuncia de hechos presumiblemente constitutivos de Acoso y Hostigamiento Sexual y/o la que manifiesta que ha sido afectada directa o indirectamente por supuestos actos de Acoso y Hostigamiento Sexual;
- XXIV. **Primer Contacto:** El momento dentro de la Universidad Tecnológica de Aguascalientes, preferentemente ante la orientadora o el orientador, en que la presunta víctima de Acoso u Hostigamiento Sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso;
- XXV. **Protocolo:** El presente Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Acoso y Hostigamiento sexual en la Universidad Tecnológica de Aguascalientes;
- XXVI. **Rectoría:** A la persona titular de la Rectoría de la Universidad Tecnológica de Aguascalientes;

- XXVII. **Registro:** El Registro de los casos de Acoso y Hostigamiento Sexual presentadas ante las autoridades de la Universidad Tecnológica de Aguascalientes;
- XXVIII. **Revictimización:** La repetición de violencias con quien ha sido previamente víctima de alguna agresión, aunque sea por omisión y que apunta a la reproducción de una situación de victimización anterior;
- XXIX. **Sensibilización:** La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención, sanción y erradicación del Acoso y Hostigamiento Sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género;
- XXX. **Persona Servidora pública:** El personal que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Universidad Tecnológica de Aguascalientes;
- XXXI. **Universidad:** La Universidad Tecnológica de Aguascalientes; y
- XXXII. **Violencia laboral y docente:** Conforme a lo previsto en el artículo 11 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes dispone que la violencia de género contra las mujeres en el ámbito laboral y docente, es la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Consiste en un acto o una omisión de abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra el principio de igualdad. 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 sexuales. Constituye violencia de género contra las mujeres en el ámbito académico, aquellas conductas que se lleven a cabo dentro de las instituciones educacionales y que dañen la autoestima de las alumnas o docentes con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, las cuales son infligidas por personal académico, administrativo o el alumnado dentro de un plantel educacional.

**Artículo 3°.** El lenguaje empleado en el presente Protocolo no busca generar discriminación alguna, por lo que las referencias o alusiones hechas en su contenido deberán entenderse en un sentido incluyente y con perspectiva de género.

## TÍTULO SEGUNDO OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

### Capítulo I Objetivo General

**Artículo 4°.** El presente Protocolo tiene como objeto dotar a los estudiantes, personal académico, técnico, administrativo y directivo de la Universidad de los mecanismos específicos para prevenir, atender, sancionar y erradicar situaciones de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, que se presenten entre las personas que integran la Comunidad Universitaria.

### Capítulo II Objetivos Específicos

**Artículo 5°.** El presente Protocolo tiene como objetivos específicos los siguientes:

- I. Asumir compromiso "cero tolerancia" ante el acoso y hostigamiento sexuales.
- II. Promover sana convivencia entre las personas que integran la Comunidad Universitaria de la Universidad.

- III. Dar a conocer el concepto y lo que conlleva el acoso y hostigamiento sexuales.
- IV. Dar a conocer la normatividad relacionadas con el acoso y hostigamiento sexuales.
- V. Brindar información necesaria para la promoción y desarrollo de una cultura de prevención, atención, erradicación y denuncia en contra del acoso y hostigamiento sexuales.
- VI. Dar a conocer un mecanismo para el manejo y trato adecuado de casos de acoso y hostigamiento sexuales.
- VII. Brindar información para la actuación del personal docente, administrativo, directivo y los estudiantes de la Universidad en los casos de acoso y hostigamiento sexuales.
- VIII. Señalar las instancias competentes encargadas de brindar la atención inmediata y efectiva a las personas que sufran acoso y hostigamiento sexuales.

### Capítulo III Ámbito de Aplicación

**Artículo 6°.** El procedimiento que se establece en el presente protocolo aplica para todos los actos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual que vulneran la integridad física, psicológica y emocional del personal académico, técnico, administrativo, directores y estudiantes de la Universidad, sin distinción de género.

## TÍTULO TERCERO PRINCIPIOS DEL PROTOCOLO Y MARCO CONCEPTUAL

### Capítulo I Principios del Protocolo

**Artículo 7°.** Para la aplicación del presente protocolo, se deben tomar en cuenta los siguientes principios:

- a) Cero tolerancia a las conductas de Acoso y Hostigamiento sexuales;
- b) Igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;
- c) Respeto a los derechos humanos;
- d) Confidencialidad;
- e) Legalidad;
- f) Debida diligencia;
- g) Transparencia;
- h) Imparcialidad;
- i) Integridad personal.
- j) Incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones;
- k) No discriminación;
- l) Pro persona;
- m) Acceso a la justicia;
- n) Oportunidad, calidad y calidez en el trato;
- o) Valor en el dicho de la víctima;
- p) Confidencialidad;
- q) Presunción de verdad;
- r) Presunción de inocencia;
- s) Respeto, protección y garantía de la dignidad de la persona;
- t) Prohibición de represalias;
- u) Integridad personal;
- v) Debida diligencia;
- w) No revictimización;
- x) No impunidad;
- y) No declinar competencia;

- z) Transparencia;
- aa) Celeridad, y
- bb) Respeto de las diferentes lenguas y culturas

## Capítulo II Marco Conceptual

**Artículo 8°.** Para efectos del presente protocolo se deberán considerar los siguientes conceptos:

### **Violencia de género**

La LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE AGUASCALIENTES contempla tipos de violencia de género contra las mujeres y de los ámbitos en que se presenta, mismos que para efecto del presente protocolo se resalta lo establecido en los siguientes artículos:

Artículo 8°.- "Los tipos de violencia de género contra las mujeres son:

...  
III. *La violencia sexual: Es la acción u omisión mediante la cual se induce o se impone la realización de prácticas sexuales no deseadas o respecto de las cuales se tiene incapacidad para consentir,*"

Artículo 9°.- "La violencia de género contra las mujeres se presenta en los siguientes ámbitos:

...

II. *En el laboral y docente,"*

Artículo 11.- "La violencia de género contra las mujeres en el ámbito laboral y docente, es la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Consiste en un acto o una omisión de abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra el principio de igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos, cuya suma produce el daño".

### **Acoso Sexual**

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su Artículo 13 define 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".

La Ley Federal del Trabajo define en su Artículo 3° Bis el Acoso sexual, como: "una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos".

### **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".

### Violencia Sexual

Así mismo, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia dicha Ley define a la violencia sexual como 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. Así pues, una de las formas en las que se manifiesta la violencia sexual es a través de actos de hostigamiento sexual y de acoso sexual. Las cuales, comúnmente presentan elementos que configuran un "chantaje sexual" o un quid pro quo (esto a cambio de eso), es decir, existe un sometimiento de la voluntad de la víctima a los deseos o pretensiones de otra persona a través de un chantaje para obtener algún beneficio, evitar algún perjuicio o condicionar un derecho

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.

### Sección I Grados de Acoso Sexual

**Artículo 9º.** Para los efectos de este Protocolo, la determinación de la gravedad del Acoso Sexual se clasificará de la manera siguiente:

Algunas de las conductas que pueden constituir el Acoso sexual en grado leve consisten en: Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas con insinuaciones sexuales, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas o mensajes de texto con insinuaciones de connotación sexual no aceptadas.

Algunas de las conductas que pueden constituir el Acoso sexual en grado medio consisten en: Acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas o cartas con insinuaciones sexuales

Algunas de las conductas que pueden constituir el Acoso sexual en grado alto consisten en: Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roses, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido o en un contexto de supremacía o violencia de género.

### ¿Quiénes pueden ser acosadoras o acosadores?

El acoso puede existir en la relación supra subordinación, aunque dicha conducta resulta con mayor frecuencia entre las/los compañeras/os del mismo nivel jerárquico o entre estudiantes, primordialmente de hombres a mujeres dando como resultado un contexto de supremacía y por ende violencia de género.

### ¿Quiénes pueden ser víctimas?

Cualquier persona puede ser víctima de acoso sexual. Estas acciones pueden ser cometidas por mujeres contra hombres, hombres contra mujeres, mujeres contra mujeres o de hombres contra hombres.

## Sección II Hostigamiento Sexual

**Artículo 10.** Para los casos que presumiblemente constituyan un delito de Hostigamiento Sexual conforme a lo tipificado en el artículo 114 del Código Penal para el Estado de Aguascalientes, se estará a lo que resulte de la denuncia que, en su caso, se haga ante la Fiscalía General del Estado de Aguascalientes, considerando el principio jurídico de presunción de inocencia.

### ¿Quiénes pueden ser hostigadores?

Toda aquella persona que asedie, con fines lascivos, a cualquier persona aprovechándose de su posición jerárquica, derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier otra clase, que implique subordinación de parte de la víctima; que asedie con fines lascivos, para sí o por tercera persona, a cualquier persona, aprovechándose de cualquier circunstancia de necesidad o de desventaja de la víctima; la que asedie con fines lascivos, a 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 capte 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

### ¿Quiénes pueden ser víctimas?

Cualquier persona puede ser víctima de hostigamiento sexual, cuando es o ha sido sujeta, con fines lascivos, a las acciones señaladas en los casos tipificados en el citado artículo 114 del Código Penal para el Estado de Aguascalientes. Las víctimas son frecuentemente, mujeres, sin embargo, estas acciones pueden ser cometidas por mujeres contra hombres, hombres contra mujeres, mujeres contra mujeres o de hombres contra hombres. En el caso del Hostigamiento sexual, las presuntas víctimas deben encaminarse para hacer la denuncia ante la Fiscalía General del Estado, por tratarse de acciones que pueden ser constitutivas de un delito y la actuación del Comité derivará de lo que resulte de la denuncia antes citada.

## TÍTULO CUARTO INSTANCIAS COMPETENTES

### Capítulo I COMITÉ DE ATENCIÓN DE LOS CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

**Artículo 11.** El Comité será un órgano colegiado de la Universidad encargado de conocer, investigar, analizar y resolver los casos de Acoso y Hostigamiento Sexual, que presenten los estudiantes o los integrantes de las áreas docentes y administrativas y, en su caso, determinar las sanciones correspondientes. Así mismo, podrá formular recomendaciones que considere convenientes para que se respeten, protejan y garanticen los derechos humanos, tanto de la presunta víctima y/o denunciante, como de la presunta agresora o presunto

agresor, cuya ejecución se encargará a la Oficina de Prevención y Atención, con la asesoría del (de la) Abogado(a) General de la Universidad y, en lo que corresponda a estudiantes, al Defensor(a) Universitario(a).

Para su adecuado funcionamiento, el Comité se auxiliará de la Oficina de Prevención y Atención, quien es la encargada de investigar y sustanciar los procedimientos relacionados con conductas que se consideren de Acoso Sexual, del (de la) Abogado(a) General, el Órgano Interno de Control de la Universidad y demás oficinas e instancias que considere deben conocer y atender dichas conductas.

En los casos que presumiblemente se consideren de Acoso y Hostigamiento Sexual, la Oficina de Prevención y Atención dará conocimiento al Comité y solicitará la intervención del (de la) Abogado(a) General para los efectos de que se haga, cuando la parte interesada lo decida por voluntad propia, la denuncia ante la Fiscalía General del Estado de Aguascalientes de los hechos presumiblemente constitutivos de ese delito y lo que resulte, a cuyo resultado estará el Comité y demás autoridades universitarias que deban intervenir en consecuencia; sin embargo, desde que tengan conocimiento de los hechos sobre esos casos, tomará las medidas procedentes, cuando la presunta agresora o el presunto agresor hubiere sido detenida/o, por lo que el Comité deberá:

-Tratándose de estudiante, disponer su suspensión temporal de la Universidad, durante el tiempo que dure la detención. Si se dicta sentencia absolutoria, el Comité solicitará tanto al área académica como de control escolar el levantamiento de la suspensión y el desarrollo de las acciones requeridas para restituir los derechos estudiantiles y la mejor forma de corregir los efectos de la suspensión ordenada. En caso de emitirse sentencia condenatoria, se procederá a la baja definitiva del estudiante sentenciado.

-Tratándose de trabajadores de base de la Universidad se estará a lo dispuesto en los capítulos SEGUNDO, TERCERO Y CUARTO del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados, en lo que respecta a los efectos y acciones que procedan, por parte de la Universidad, respecto de la suspensión de las relaciones de trabajo por prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria, así como de la rescisión de las relaciones de trabajo por prisión que sea resultado de una sentencia condenatoria.

-Tratándose de otro tipo de trabajadores, se estará a los términos del contrato individual de trabajo respectivo.

### Sección I Integración del Comité

Artículo 12. El Comité estará integrado por:

- I. La persona titular de la Rectoría, quien lo presidirá.
- II. La persona titular de la Secretaría Académica.
- III. La persona titular de la Dirección de Administración y Finanzas, y que fungirá como Secretaria/o Técnica/o.
- IV. La persona titular de la Jefatura de Departamento de Capital Humano.
- V. La persona titular de la Dirección de Planeación y Evaluación.
- VI. Un representante de personal académico de tiempo completo.
- VII. Un representante del personal administrativo (que no tenga el nivel de Director, Subdirector o Jefe de Departamento).
- VIII. Un representante del alumnado, quien deberá ser nombrado por el Comité.

Los integrantes del Comité, señalados en las fracciones I a V, durarán en su encargo durante el tiempo en que se desempeñen en las funciones del cargo por el cual lo integran. Solamente estos integrantes podrán nombrar a sus respectivos suplentes, lo cual deberá informarse por escrito a la persona titular de la Secretaría Técnica.

La designación de las y los representantes señalados en la fracción VI y VII será mediante convocatoria que para tal efecto expida el Comité y durarán en su encargo un cuatrimestre pudiendo ser designados por sólo un periodo

adicional.

El integrante del Comité señalado en la fracción VIII, deberá estar cursando cuando menos el 4° o 5° cuatrimestre del primer ciclo de formación y durarán en su encargo un cuatrimestre, pudiendo ser designado por sólo un periodo adicional.

Los cargos en el Comité serán honoríficos, por lo que no gozarán de alguna compensación económica o gratificación en especie, con motivo de su desempeño.

Todos los integrantes del Comité o los suplentes de los integrantes del Comité, señalados en las anteriores fracciones I a V, contarán con derecho a voz y voto en las sesiones, y en caso de empate la Presidencia del Comité tendrá voto de calidad.

## Sección II Convocatorias

**Artículo 13.** Las convocatorias a sesión del Comité deberán ser notificadas, cuando menos con tres días hábiles de anticipación a la fecha de la sesión por conducto de la/el Secretaria/o Técnica/o, salvo casos extremos y urgentes en que podrá convocarse al día inmediato siguiente por instrucciones de la Presidencia del Comité y deberán contar con las siguientes formalidades:

- I. Contener el orden del día y la indicación de lugar, fecha y hora de la celebración; y
- II. Acompañarse con la información y documentación correspondiente que permita el conocimiento de los asuntos que se vayan a tratar.
- III. Invariablemente, a las sesiones del Comité se convocará al/a la Abogado/a General, así como al/ a la Defensor/a Universitario, cuando esté involucrado uno o más estudiantes.

## Sección III Sesiones

**Artículo 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 quien Presida o quien deba suplirle,
- II. La persona titular de la Secretaría Técnica se encargará de pasar lista de asistencia y de señalar si existe *Quorum*;
- III. En caso de no existir el *Quorum*, quien Presida el Comité citará a una nueva sesión en un plazo no mayor a 3 días, la cual se llevará a cabo con los miembros que acudan a la misma, salvo casos extremos y urgentes en que podrá convocarse de inmediato por instrucciones del/de la Presidencia del Comité, quién podrá disponer lo legalmente necesario para que los integrantes del Comité o sus suplentes respectivos, que no asistieron a la primera convocatoria, se presenten de inmediato.
- IV. La Presidencia del Comité, o su suplente, dirigirá la Sesión y moderará los debates durante la misma;
- V. Los miembros del Comité o sus suplentes tendrán derecho de voz y voto, respecto de los asuntos que se traten.
- III. Los acuerdos serán aprobados cuando se obtenga favorablemente el voto de cuando menos la mitad más uno de los miembros del Comité asistentes; quien presida tendrá voto de calidad para casos de empate.
- IV. Los integrantes del Comité podrán posponer para una siguiente sesión la votación de algún punto de acuerdo.
- V. Los acuerdos tomados en las sesiones del Comité se asentarán en un acta foliada elaborada por la/el Secretaria/o Técnica/o.

**Sección IV**  
**Actas**

**Artículo 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 *Quorum* para los efectos conducentes;
- IV. El acta deberá elaborarse siguiendo la secuencia del orden del día aprobado;
- V. La relación y redacción clara de los acuerdos tomados en la sesión, los cuales, siempre que se trate de actos administrativos que deban notificarse, deberá hacerse mención de la oficina en que se encuentre el expediente respectivo, a fin de que pueda ser consultado, como lo dispone el artículo 4º, fracción XII de la Ley de Procedimiento Administrativo del Estado de Aguascalientes, y ordenarse su notificación, preferentemente personal, cuando se trate de requerimientos de documentación o informes, de la resolución del procedimiento, de citatorios, requerimientos y todo acto que pueda ser recurrido, y señalar si es o no definitivo en la vía administrativa y académica, y, en su caso, la expresión del recurso administrativo que contra el acuerdo proceda, el órgano ante el cual hubiera de presentarse y plazo para su interposición;
- VI. Las manifestaciones de las y los miembros del Comité, cuando éstos soliciten que se hagan constar en el texto del acta, y cuando se trate de voto particular, que en su caso se presente, con motivo de opinión divergente que emite un integrante del Comité, con respecto a la decisión tomada por la mayoría;
- VII. Clausura de la Sesión;
- VIII. La firma de los asistentes;
- IX. Como anexos, la convocatoria para la Sesión y los documentos que a juicio del Comité deban ser agregados al acta.

La Secretaría Técnica conservará las actas originales, mismas que se integrarán al Libro de Actas, adjuntándose en cada volumen un índice general de acuerdos.

**Sección V**  
**Miembros del Comité**

**Artículo 16.** Son facultades de las y 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. Votar en los acuerdos para dar vista al Abogado General a fin de que inicie el procedimiento correspondiente cuando por la naturaleza del asunto así se requiera;
- V. Hacer las manifestaciones que considere procedentes en las sesiones y emitir su voto particular, con motivo de opinión divergente, con respecto a la decisión tomada por la mayoría, y que se hagan constar en el texto del acta que al efecto se levante con motivo de la sesión;
- VI. Solicitar al Comité, se le de vista al Órgano Interno de Control, respecto de los hechos y acuerdos que se tomen en las sesiones del Comité, para que, en términos de las facultades de dicho Órgano, se proceda a la investigación que corresponda para determinar la existencia o no de responsabilidades administrativas que deban ser sancionadas;
- VII. Votar los acuerdos del Comité en la resolución de las denuncias de acoso y hostigamiento sexual recibidas por la Oficina de Prevención y Atención, previa la sustanciación realizada por la misma;
- VIII. Solicitar al Comité que la Oficina de Prevención y Atención, así como el/la Abogado/a General informen la situación o resolución a los casos reportados como hechos presumiblemente constitutivos del delito de Hostigamiento Sexual, que se hayan denunciado ante las autoridades competentes, respecto del seguimiento

- y resolución de los mismos, para votar los acuerdos que se tomen como consecuencia de dichas resoluciones;
- IX. Conocer y votar en las sesiones del Comité la resolución que se dicte sobre las medidas precautorias solicitadas por la Oficina de Prevención y Atención; y
  - X. Las demás facultades y atribuciones prescritas por las disposiciones normativas aplicables.

Quien funja como Secretario Técnico tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Mantener actualizado el registro y directorio de las y los integrantes del Comité;
- II. Agendar las sesiones del Comité;
- III. Estructurar el orden del día de las sesiones de conformidad con los asuntos que tengan que hacerse de conocimiento del Comité;
- IV. Coordinar y supervisar la entrega oportuna de las convocatorias de los integrantes del Comité;
- V. Hacer llegar a los integrantes del Comité la información y documentación correspondiente que permita el conocimiento de los asuntos que se vayan a tratar en las sesiones, para lo cual requerirá de la Oficina de Prevención y Atención el envío oportuno de dicha información y documentación y, en su caso, del Abogado General y del Órgano Interno de Control;
- VI. Levantar el acta circunstanciada de las sesiones del Comité;
- VII. Llevar el control y seguimiento de los acuerdos del Comité y de las acciones que, en su caso, hubiere acordado el Comité; y
- VIII. Las demás que tenga a bien encomendarle el Comité.

El Secretario Técnico conservará las actas originales, mismas que se integrarán al Libro de Actas, adjuntándose en cada volumen un índice general de acuerdos.

## Capítulo II

### Oficina de Prevención y Atención

**Artículo 17.** La Oficina de Prevención y Atención es el área de la Universidad, encargada de implementar cursos, talleres, capacitaciones o cualquier otro mecanismo encaminado a la prevención, atención y erradicación del Acoso y Hostigamiento Sexual en la Universidad, así como para llevar a cabo las acciones que se señalan en el artículo subsecuente, para la atención de los casos de acoso sexual, desde el primer contacto con la persona afectada (presunta víctima) hasta someterlo a la consideración, análisis y resolución del Comité. La persona titular de la Oficina de Prevención y atención establecerá, para aprobación del Comité, el mecanismo de convocatoria, selección, formación y certificación de las personas asesoras en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, que puedan fungir como orientadores en esta materia, conforme a lo dispuesto en el artículo 19 de este Protocolo.

Para tal efecto, será auxiliado por la estructura operativa con que cuente la Universidad, de manera que las labores de prevención se desempeñen en coordinación con las unidades administrativas existentes, especialmente las encargadas o involucradas en llevar a cabo acciones de Igualdad de Género (Unidad de Igualdad de Género), las que deberán proveer de todos los elementos e informes que necesite el Comité para el mejor cumplimiento de sus funciones.

Así mismo, será responsable de la atención de las denuncias presentadas en los casos de Acoso Sexual, en los términos que el presente protocolo determine.

En los casos que presumiblemente se consideren de Hostigamiento Sexual, la Oficina de Prevención y Atención dará vista y conocimiento inmediato del/de la Abogado/a General, y le requerirá información sobre el procedimiento correspondiente, a fin de que el Comité conozca el sentido y alcances de los acuerdos y resolución de la Fiscalía General del Estado de Aguascalientes y de las autoridades judiciales correspondientes, para los efectos de las medidas administrativas y académicas que en su caso procedan.

**Artículo 18.** El personal que labore en la Oficina de Prevención y Atención será responsable de:

- I. Cumplir y hacer cumplir el presente Protocolo y demás normatividad aplicable;
- II. Rubricar una carta compromiso de respeto a la confidencialidad e imparcialidad en los casos de acoso y hostigamiento sexual; en caso de incumplimiento será motivo de su remoción previa anuencia del Comité y se hará acreedor a las sanciones que contemple la normatividad aplicable;
- III. Orientar a las presuntas víctimas de Acoso y Hostigamiento Sexual, sobre los derechos y prerrogativas que las leyes les confieren. Lo anterior, se hará sin menoscabo de las facultades que tiene el titular de la oficina de Defensoría Universitaria, que interviene en los términos de este Protocolo, cuando se trate de denuncias en las cuales se involucren a las y los estudiantes durante su estancia en la Universidad, por hechos que constituyan violaciones a los derechos humanos de los universitarios, particularmente de discriminación o violencia por razón de género, raza, etnia, nacionalidad, ideología, posición social, preferencia sexual o de cualquier naturaleza, y de las facultades y atribuciones del Abogado General, para los efectos procedentes tratándose de los casos en que se presenten hechos presumiblemente constitutivos del delito de Hostigamiento Sexual.
- IV. Solicitar información necesaria, para cumplir con sus funciones y responsabilidades;
- V. Sugerir al Comité para su aprobación las medidas precautorias que considere pertinentes;
- VI. Reportar sus actividades y funciones al Comité cuando así se requiera;
- VII. Investigar y substanciar las denuncias presentadas por Acoso Sexual recabando los medios probatorios que estime pertinentes, incluyendo el auxilio de personas profesionales que se requieran, así como del Abogado General, a fin de integrar el expediente para que el Comité lleve a cabo la resolución correspondiente;
- VIII. Contar con un registro de casos de Acoso Sexual, 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, capacitaciones que sea necesario impartir de conformidad con los datos estadísticos recabados. En este registro se anotarán los casos que se hubieren direccionado a Presuntas Víctimas y/o Denunciantes a la Fiscalía General del Estado de Aguascalientes y el sentido de las resoluciones y/o sentencias, en su caso; y
- IX. Las demás facultades y atribuciones contempladas por las disposiciones normativas aplicables.

### Capítulo III Orientador

**Artículo 19.** La Oficina de Prevención y Atención deberá contar con orientadores, los cuales serán designados y removidos por el Comité, debiendo contar con el perfil, conocimientos, habilidades y aptitudes siguientes:

- I. Título y cédula profesional de la Licenciatura de Psicología, Trabajo Social o afin;
- 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 de las Mujeres;
- IV. Actitudes idóneas para la atención, libres de prejuicios y prácticas estereotipadas;
- V. Actitud de respeto, cordialidad y disposición al trabajo en equipo;
- VI. Sentido de corresponsabilidad para lograr un proceso de atención empática;
- VII. Empatía y habilidad de escucha activa; y

VIII. Proactividad.

**Artículo 20.** Son funciones de las/los Orientadoras/es 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 atención especializada que corresponda. Esto, sin menoscabo de las atribuciones del titular de la oficina de Defensoría Universitaria;
- II. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el Acoso y Hostigamiento sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;
- III. Apoyar y auxiliar a la Presunta Víctima y/o Denunciante en la narrativa respectiva;
- IV. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables, lo cual informará de inmediato al titular de la Oficina de Prevención y Atención, para su remoción inmediata en el caso de que se trate;
- V. Hacer del conocimiento por escrito del Comité cuando alguna o algún servidor público se niegue a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y para que se de vista a la Contraloría del Estado, cuando la negativa sea del propio Órgano Interno de Control;
- VI. Brindar atención a la Presunta Víctima y/o Denunciante conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo;
- VII. Turnar al Comité en un plazo no mayor a tres días hábiles las denuncias consideradas como acoso sexual, de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer Contacto y en caso de configurarse una conducta o hechos presumiblemente constitutivos del delito de hostigamiento sexual, deberá darse vista de inmediato al Abogado General, para el acompañamiento de la Presunta Víctima y/o Denunciante, cuando ésta así lo decida, a levantar la denuncia ante la Fiscalía General del Estado;
- VIII. Analizar si de la narrativa de los hechos de la Presunta Víctima y/o Denunciante se identifican conductas de Acoso y Hostigamiento sexual para orientar y acompañar adecuadamente a la Presunta Víctima y/o Denunciante, salvo el caso de una conducta o hechos presumiblemente constitutivos del delito de hostigamiento sexual, como lo refiere la fracción III anterior; y
- IX. Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo.

**Capítulo IV**  
**Mediación inviable**

**Artículo 21.** En cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 8, fracción IV y 52, fracción IX, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se evitarán procedimientos de mediación o conciliación, por ser inviables en una relación de sometimiento entre la persona agresora y las víctimas, además, que las víctimas de cualquier tipo de violencia no serán obligadas a participar en mecanismos de conciliación con su agresor.

**TÍTULO QUINTO  
PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN  
DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

**Capítulo Primero  
Prevención del Acoso y Hostigamiento Sexual**

**Artículo 22.** Como prevención se consideran las acciones que fomenten la sana convivencia laboral y escolar, así como aquellas dirigidas a evitar actitudes y conductas que pueden derivar en acciones de Acoso y Hostigamiento Sexual, así como la identificación de personas y grupos de riesgo que pueden convertirse en agresores o víctimas de Acoso u Hostigamiento Sexual.

La prevención es el mejor instrumento para eliminar el Acoso y Hostigamiento Sexual entre el personal docente, de apoyo y directivo, así como entre el alumnado de la Universidad; para ello, se debe alentar al personal para seguir los pasos necesarios para impedir que ello ocurra, elaborando un programa eficaz, estrategias y mecanismos en el que se comunique de manera clara y precisa la existencia de normas que sancionan este comportamiento.

Algunas de las acciones encaminadas a la prevención del Acoso y Hostigamiento Sexual son:

De prevención del hostigamiento sexual y del acoso sexual en la Universidad:

1. Emisión del Pronunciamiento de Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y al acoso sexual realizado por parte de las máximas autoridades de la Universidad.
2. Difusión del Pronunciamiento de Cero Tolerancia a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.
3. Levantamiento de encuestas o mecanismos de medición que den cuenta de la efectividad en la difusión del pronunciamiento o campañas.
4. Asignación de presupuestos para la difusión que permitan realizar estrategias de prevención y atención a casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual.
5. Difusión de materiales que reflejen de manera práctica y accesible las conductas que implican hostigamiento sexual y acoso sexual, las sanciones de acuerdo a la normatividad de la Universidad y las vías de atención existentes para denunciar casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
6. Realización de campañas permanentes de difusión sobre la Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual, las vías de atención y sanciones en los medios o canales de comunicación institucionales que resulten más idóneos.
7. Realización de campañas de comportamiento positivo e igualitario, enfocadas en conductas de solidaridad y buen trato, así como de nuevas masculinidades, que fomenten el trato igualitario entre hombres y mujeres, promoviendo relaciones más sanas y equitativas

De capacitación y sensibilización

1. Desarrollo de programas apropiados cultural y lingüísticamente, de sensibilización y capacitación permanente y progresivo que contemple: cursos, diplomados, conferencias, conversatorios, foros y cine debates en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, igualdad de género, violencia de género, masculinidades no hegemónicas, cultura de paz y autocuidado para el alumnado, profesorado, personal administrativo, personal directivo y sindicato.
2. Generación de mecanismos de sensibilización que cuestionen las prácticas culturales discriminatorias y de cero tolerancias a la violencia hacia las mujeres.
3. Fortalecimiento de los programas de capacitación y certificación con la participación de especialistas en materia igualdad de género, masculinidades no hegemónicas, interculturalidad, violencia de género, prevención, atención

- y sanción del hostigamiento y acoso sexual, de instituciones y/u organizaciones especializadas en el tema.
4. Realización de acciones de capacitación, con pertinencia cultural y lingüística, de manera progresiva para toda la comunidad de los planteles, así como a padres, madres o personas tutoras en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual y masculinidades no hegemónicas.
  5. Impartición obligatoria de cursos de inducción para el estudiantado y profesorado de primer ingreso, en los temas de igualdad de género, masculinidades no hegemónicas, no violencia, prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual y no discriminación.
  6. Realización de conferencias y/o curso de sensibilización en materia de igualdad de género, masculinidades no hegemónicas, no violencia, hostigamiento sexual y acoso sexual, dirigido a personal académico, directivo y administrativo de cada centro educativo.
  7. Incorporación de contenidos en la currícula educativa con perspectiva de género que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación.

#### Acciones estratégicas

1. Elaboración de un mapa de riesgos del inmueble que ubique los sitios en los cuales las personas son más vulnerables a ser víctimas de conductas de violencia sexual (debido a factores relacionados con la iluminación, vigilancia, visibilidad, aislamiento, etc.) a fin de que se realicen las acciones conducentes para disminuir la probabilidad de ocurrencia de casos en estos lugares.
2. Instalación de senderos seguros dentro y fuera de las instalaciones educativas.
3. Dignificación de instalaciones sanitarias con medidas apegadas a los derechos y dignidad de las personas.
4. Diseño de programas para la detección temprana de situaciones que generen violencia de género.
5. Creación de un microsítio y usar las redes sociales para difundir los mecanismos y vías de atención existentes, así como los materiales de difusión que contribuyan en la prevención y atención del hostigamiento sexual y del acoso sexual.
6. Generación de espacios de reflexión colectiva de hombres contra las violencias de género al interior de la Universidad.
7. Realización de foros de discusión, mesas de diálogo, encuentros estudiantiles, conversatorios, talleres, entre otras actividades colectivas sobre la importancia de la prevención del hostigamiento sexual y del acoso sexual.
8. Implementación de acciones para promover una cultura de paz, interculturalidad y no violencia al interior de la Universidad, así como para promover masculinidades no hegemónicas.
9. Verificar que el código de ética y demás reglamentos y documentos normativos incorporen en sus principios institucionales el derecho a una vida libre de violencia, así como la Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y al acoso sexual, y la violencia de género como una acción que contradice la ética de la Universidad.
10. Implementación de políticas de transporte seguro para alumnas, académicas y trabajadoras.
11. Diseño e implementación de acciones para el mejoramiento del entorno urbano, así como de la infraestructura para la generación de condiciones de seguridad.
12. Incorporación en los planes de estudio de contenidos en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, igualdad de género, violencia contra las mujeres, masculinidades no hegemónicas, cultura de paz y de autocuidado.
13. Considerar el desarrollo de investigación multidisciplinaria con enfoque intercultural, de género, interseccional y de derechos humanos, para crear y fortalecer los mecanismos de prevención, atención y sanción de todo tipo de violencias y discriminación contra las mujeres.
14. La planeación y desarrollo de campañas de difusión, capacitación y sensibilización
15. La implementación de eventos de capacitación dirigidos a la totalidad del personal de la Universidad para la sensibilización sobre el Acoso y Hostigamiento Sexual.

#### Acciones Generales:

1. La promoción de una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
2. La organización de campañas, foros, mesas redondas y todo aquello que cumpla con el objeto de difundir

- acciones que hagan conciencia de la negatividad de acciones relativas a Acoso y Hostigamiento Sexual; así como de las consecuencias en caso de presentarse esas acciones, para la adopción de medidas de cero tolerancia a las conductas de Acoso y Hostigamiento Sexuales;
3. Promover la protección a la integridad física y emocional de los estudiantes;
  4. Vigilar las condiciones de seguridad en la Universidad;
  5. Encaminar las acciones necesarias para fomentar la sana convivencia y de prevención del Acoso y Hostigamiento Sexual, y establecer las condiciones que favorezcan su aplicación.
  6. Fomentar un clima escolar adecuado y respetuoso al interior y exterior de clases;
  7. Desarrollar en los estudiantes, competencias y aprendizajes sociales que se vinculen con valores de convivencia escolar, armoniosa y de respeto; Implementar programas o talleres de sana convivencia escolar; Identificar conductas que impliquen Acoso y Hostigamiento Sexual; y
  8. Implementar políticas de control y vigilancia constantes y permanentes.

## **Capítulo Segundo**

### **Erradicación del Acoso y Hostigamiento Sexual**

**Artículo 23.** La erradicación, entendida como la extracción total o la eliminación de plano de aquello que por algún motivo provoca una situación desagradable y que reviste algún peligro para la comunidad universitaria, tratándose de situaciones de Acoso y Hostigamiento Sexual en el ámbito territorial de la Universidad, una vez que se hayan presentado y conocido casos de acciones posiblemente constitutivas de Acoso y Hostigamiento Sexual e identificadas las personas posiblemente agresoras y/o posibles víctimas de esas acciones, se dará inicio a una serie de acciones para la atención de los casos de acoso sexual conforme a lo señalado en el título Sexto de este Protocolo, y cuando se trate de actos presumiblemente constitutivos del delito de hostigamiento sexual, se procederá en lo aplicable a lo dispuesto en dicho título Sexto, sin menoscabo de las acciones dispuestas en el artículo 10 de este Protocolo.

En ambos casos, se llevará un registro de esos casos, a fin de conocer estadísticamente las conductas con mayor incidencia, para enfocarse al tratamiento de las mismas y en consecuencia tomar acciones para su erradicación.

## **TÍTULO SEXTO**

### **IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

#### **Capítulo I**

#### **Primer Contacto**

**Artículo 24.** El primer contacto será la persona que lleve a cabo las funciones de orientador. También el/la Defensor/a Universitario/a podrá ser primer contacto cuando en los actos estén involucrados estudiantes. El primer contacto deberá, de inmediato, proceder a llenar el Formato de Primera Atención y de Registro Confidencial de Casos de Acoso Sexual y/o de Hostigamiento Sexual.

Elaborado el Formato de Primera Atención y de Registro Confidencial de Casos de Acoso Sexual y/o de Hostigamiento Sexual, que servirá de acta de constancia de hechos y reporte de queja, de inmediato, el primer contacto canalizará a la Oficina de Prevención y Atención a la presunta víctima de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, donde se deberá identificar si la presunta víctima requiere:

- a) Apoyo especializado con personal médico, psicológico, primeros auxilios psicológicos, médicos y legales, que se llevará en coordinación con instituciones y organizaciones especializadas en la materia, con las cuales la Universidad haya establecido convenios de coordinación y apoyo interinstitucional y respecto de las cuales elaborará un directorio actualizado de instituciones especializadas para brindar atención y, en su caso, realizar la canalización correspondiente;
- b) Implementación de servicios de escucha, contención y atención psicológica; o

c) Cualquier otro que resulta necesario para su canalización o atención de manera urgente cuando así se requiera.

Lo anterior, independientemente que, en los casos de actos presumiblemente constitutivos del delito de hostigamiento sexual, se proceda a dar vista inmediata al/a la Abogado/a General, para que actúe conforme a lo dispuesto en el artículo 10 de este Protocolo y se asegure que la presunta víctima conozca su derecho a acudir a cualquier otra instancia en caso de así desearlo y brindarle el apoyo para lograrlo.

También el primer contacto solicitará a la Oficina de Prevención y Atención y/o a el/la Abogado(a) General, las medidas precautorias necesarias, para que la persona afectada no sufra consecuencias, represalias, amenazas ni cualquier otro problema por haber presentado la denuncia, sobre todo en el caso de actos presumiblemente constitutivos del delito de hostigamiento sexual, que se gestan en los entornos laborales y escolares en donde las estructuras jerárquicas, así como las dinámicas organizacionales, generan relaciones de poder asimétricas que pueden facilitar prácticas discriminatorias, violentas por razones de género que transgreden el derecho a la intimidad, además del ámbito personal, justificadas por el estatus o el nivel de autoridad de quien las perpetra y la dependencia laboral o académica aunada a la subordinación de quien las recibe .

Posteriormente, el primer contacto dará a la presunta víctima una explicación detallada respecto de sus derechos, así como de los recursos y mecanismos disponibles para la atención y resolución de su asunto, sin generar falsas expectativas. Tratándose de actos presumiblemente constitutivos del delito de hostigamiento sexual, será al/a la Abogado/a General a quien corresponda llevar a cabo dicha explicación.

Una vez identificado un caso de acoso sexual, el primer contacto determinará si es procedente ofrecerle a la presunta víctima, el procedimiento formal y brindar el acompañamiento respectivo.

En ningún caso, tratándose de actos presumiblemente constitutivos del delito de hostigamiento sexual se llevará a cabo una investigación al respecto, e invariablemente, se estará a lo que resulte de la competencia de la Fiscalía General del Estado de Aguascalientes.

En caso de menores de edad, es imperante que se hagan los hechos y acciones, del conocimiento del padre, madre, tutora, tutor o quien ejerza la patria potestad de los mismos.

## Capítulo II Medidas de Protección y providencias precautorias

**Artículo 25.** Las Medidas de Protección y providencias precautorias son todas las acciones necesarias tendientes a procurar la seguridad y la integridad física y/o emocional de la posible víctima, que se afecten con motivo de los hechos y actos 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, siendo dicha medida un acto idóneo, razonable y proporcional.

Se considerarán como factores:

- I. Su naturaleza jurídica, cautelar urgente:
  - A) Gravedad del Incidente (efectos para la parte afectada);
  - B) Si el acoso u hostigamiento es verbal o físico, y
  - C) Si hubo actos similares anteriormente (frecuencia y escalada de violencia).

- II. Las relaciones de poder entre la presunta víctima y la persona presunta agresora:
- A) Si hay o no, relación de supra subordinación entre los involucrados;
  - B) La posición en la relación entre la persona presunta agresora y la víctima (edad, nivel de experiencia, y posición jerárquica).

Las medidas urgentes de protección que podrán tomarse son:

- I. En caso de personal docente, administrativo o directivo, medidas provisionales como la reubicación física, o cambio de grupo u horario de trabajo, cambio de adscripción física fuera de la influencia del probable agresor. En el caso de que el traslado o cambio de adscripción o lugar de trabajo, u horario, sea de la víctima, debe ser con su consentimiento expreso o resultado de su solicitud;
- II. En caso de Estudiantes, medidas provisionales como cambio de turno, grupo, cuando sea pertinente;
- III. Prohibición de la presunta agresora o del presunto agresor de acercarse a la presunta víctima;
- IV. Prohibición de intimidar a la presunta víctima o su familia;
- V. En caso de personal docente, administrativo o Directivo, licencia con goce de sueldo para la presunta víctima mediando justificación médica, en su caso.
- VI. Establecer la obligatoriedad de que la persona agresora debe cumplir con el programa de atención para detener la violencia que ejerce la persona agresora (programas reeducativos)
- VII. Dar a conocer a la persona víctima de violencia sexual sobre los procedimientos y vías de denuncia que puede seguir para la atención de su caso
- VIII. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo

Para implementar las medidas referidas en los incisos I a II del párrafo anterior, el Comité deberá contar con la anuencia de la Presunta víctima.

### Capítulo III Sección I Entrevista Inicial

**Artículo 26.** La entrevista deberá realizarse por el orientador o defensor universitario, bajo el enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, 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 testimonio.

Podrán estar presentes las personas afectadas, así como un acompañante si así lo solicita la presunta víctima.

En caso de menores de edad, es imperante que se haga acompañar de su padre, madre, tutora, tutor o quien ejerza la patria potestad.

El orientador deberá explicar el objetivo de la entrevista a la presunta víctima, así como su anuencia para seguir el procedimiento establecido en el presente protocolo, dejando a salvo su derecho a elegir la vía que estime 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, para su debida atención ya sea al procedimiento alternativo o formal, lo anterior a fin de evitar la revictimización.

Independientemente del presente procedimiento, la presunta víctima podrá presentar denuncia ante la Fiscalía General del Estado, contando con el asesoramiento de la orientadora o el orientador.

El orientador determinará el estado psicológico de la presunta Víctima para que se continúe con la entrevista o pedir la continuación de la misma en una fecha posterior para evitar la revictimización.

En caso del supuesto señalado en el párrafo que antecede, la orientadora o el orientador deberá asentar que la entrevista no pudo realizarse por la afectación psicológica de la víctima.

## Sección II Denuncia

**Artículo 27.** La denuncia es la manifestación de conductas presuntamente constitutivas de responsabilidades administrativas, laborales o incluso penales que se hacen del conocimiento de la autoridad, que implican Acoso y Hostigamiento Sexual en los que se encuentren involucrados estudiantes, personal académico, técnico, administrativo y directivo de la Universidad, la cual deberá de ser presentada ante la oficina de prevención y atención, o también en la oficina del/de la Defensor/a Universitario/a en el caso que hubiere estudiantes involucrados, ya sea por la presunta víctima o cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos.

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.

**Artículo 28.** Las denuncias deberán presentarse mediante el Formato de Primera Atención y de Registro Confidencial de Casos de Acoso Sexual y/o de Hostigamiento Sexual, para facilitar su presentación, o mediante escrito libre, las cuales deberán contener los siguientes requisitos:

- I. Datos generales de la presunta víctima;
- II. Domicilio para oír y recibir notificaciones en el Estado de Aguascalientes;
- III. Datos que permitan identificar a las y los 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. Firma del/de la denunciante.

En caso que la denuncia sea verbal, el personal de la oficina de prevención y atención auxiliará en el levantamiento de dicha denuncia.

**Artículo 29.** A toda denuncia se le asignará un número de registro, se integrará un expediente, al cual se acompañará una entrevista, a fin de allegarse de los datos necesarios para el trámite que corresponda o para aclarar los datos confusos dentro de la narración señalada, a lo que deberá indicarse, en caso de considerarse necesario, que debe grabarse dicha entrevista, siempre con la anuencia de la presunta víctima.

Se debe mostrar respeto, imparcialidad y empatía por las personas entrevistadas, evitar expresiones que den a entender incredulidad por parte del entrevistador, las siguientes preguntas ayudarán a obtener la información necesaria de la persona afectada:

- ¿Quién es la persona acusada?
- ¿Qué hizo la persona acusada?
- ¿Qué dijo la persona acusada?
- ¿Se acuerda de la frase exacta?
- ¿Cuándo sucedió?
- Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿por qué lo está demandando hasta ahora?
- ¿Dónde sucedió?
- ¿Puede especificar?
- ¿Hubo testigos?
- ¿Cómo describiría la relación que tienen los testigos con la persona acusada?
- ¿Ha ocurrido anteriormente?
- ¿Ha habido otras personas afectadas?
- ¿A quién más le ha comentado sobre el caso?
- ¿Cómo le ha afectado a usted?
- ¿Cómo se siente en este momento?

- ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
- ¿Qué es lo que quiere que yo haga?
- ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo o estudio?
- ¿Cómo piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando?

**Artículo 30.** No podrá dejarse de atender la denuncia, aún y cuando la misma no se presente inmediatamente, salvo que hubiera transcurrido el tiempo de prescripción correspondiente a 1 año en acoso sexual, desde el día en que se realizó la última conducta. Si se considera que pudiera configurarse un delito de hostigamiento sexual y la persona que interpone la denuncia quisiera emprender acciones legales, la Oficina de Prevención y Atención y/o el(la) Abogado (a) General brindarán el apoyo correspondiente para su acompañamiento ante la Fiscalía General del Estado.

**Artículo 31.** Cuando la persona servidora pública o el/la superior jerárquico/a de la presunta víctima, tenga conocimiento de los actos constitutivos de acoso sexual, como los señalados en este Protocolo o que se consideren que pudiera configurarse un delito de hostigamiento sexual y no informe a la autoridad competente será sujeto al procedimiento de responsabilidad administrativa conforme la normatividad correspondiente.

### Sección III

#### Entrevista a la Presunta Agresora o al Presunto Agresor

**Artículo 32.** Realizada la denuncia se procederá a realizar la investigación y acciones necesarias a cargo de la Oficina de Prevención y Atención, con el objeto de allegarse de los elementos probatorios necesarios para determinar la posible existencia o no de los actos constitutivos de acoso sexual, como los señalados en este Protocolo. Pero en el caso de los actos que presumiblemente puedan constituir delitos de hostigamiento sexual se procederá en los términos de lo señalado en el artículo 10 de este Protocolo.

**Artículo 33.** La Oficina de Prevención y Atención deberá notificar al/a la presunto/a agresor/a sobre el inicio del procedimiento en el caso del acoso sexual, así como la persona que lo denuncia y los hechos que motivaron a la misma, citándole a efecto que un término de dos días hábiles para que manifieste lo que a su derecho convenga y ofrezca pruebas.

**Artículo 34.** Durante la entrevista a la persona denunciada es necesario:

- Explicarle el propósito de la entrevista.
- Explicarle el procedimiento de la investigación.
- Informarle que se tomarán notas durante la entrevista y que podrá grabarse con su anuencia.
- Explicarle sus derechos y que toda información del caso proporcionada por la parte denunciada se mantendrá bajo estricta confidencialidad.
- Exponerle los hechos como fueron declarados por la persona afectada.
- Darle la oportunidad a la persona denunciada de dar su punto de vista, si está en acuerdo o desacuerdo de lo declarado por la persona afectada.
- Dejándole admitir o negar las acusaciones.
- Expresarle que el tipo de comportamiento no es aceptable en la Universidad, 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/dado de baja, previo procedimiento.
- Repasar las acusaciones de forma detallada para aclarar que partes admite y cuales niega, en caso de negación de las acusaciones.
- Solicitarle testigos que puedan demostrar que el incidente pudo o no haber sucedido.
- 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 venganzas, ya que serán castigados severamente más que el acto original declarado en la denuncia.

**Artículo 35.** Para la realización de la entrevista con la persona presunta agresora, podrán apoyarse en las siguientes preguntas clave:

- ¿Qué piensa de estar aquí en este momento?
- ¿Cómo se siente?
- ¿Puede explicar lo que sucedió?
- ¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación?
- ¿Cómo explica la diferencia (si existe alguna) entre el tratamiento o evaluación de este con respecto a los demás?
- ¿Cómo explica el cambio (si hubo alguno) en el tratamiento o comportamiento de la persona afectada después de levantar la demanda?

#### Sección IV Pruebas

**Artículo 36.** 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.

**Artículo 37.** Se reconocen como prueba:

I.- **La Confesión:** Es la declaración que hace una persona voluntariamente o preguntado por otro ante la autoridad educativa (Oficina o Comité), reconociendo la verdad de un hecho.

II.- **Los Documentos públicos:** Conforme al artículo 281 del Código de Procedimientos Civiles del Estado de Aguascalientes son aquellos cuya formación está encomendada por la ley, dentro de los límites de su competencia, a un servidor público revestido de la fe pública, y los expedidos por servidores públicos, en el ejercicio de sus funciones. La calidad de públicos se demuestra por la existencia regular, sobre los documentos, de los sellos, firmas u otros signos exteriores que, en su caso, prevengan las leyes.

III.- **Los Documentos privados:** Son aquéllos que no reúnen las condiciones previstas en el artículo 281 del Código de Procedimientos Civiles del Estado de Aguascalientes para los documentos públicos.

IV.- **Los Dictámenes periciales:** Documento en el que se reflejan las anotaciones y conclusiones minuciosas llevadas a cabo por el perito.

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

VII.- Fotografías, copias fotostáticas, grabaciones en disco, cinta, video, o cualquier otro tipo de reproducción; la información generada o comunicada que conste en medios electrónicos, ópticos o en cualquier otra tecnología.

Invariablemente, en materia probatoria, procederá la aplicación supletoria de lo dispuesto en el Código de Procedimientos Civiles del Estado de Aguascalientes.

**Artículo 38.** Una vez recibidas las pruebas por las partes, la Oficina de Prevención y Atención procederá a

desahogar y admitir las pruebas ofrecidas por las partes, en un término no mayor a los cinco días, garantizando en todo momento la confidencialidad del caso.

**Artículo 39.** 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.

**Artículo 40.** Una vez realizada la investigación por parte de la Oficina de Prevención y Atención, este 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 pruebas existentes para su valoración y resolución.

## TÍTULO SÉPTIMO RESOLUCIÓN Y APLICACIÓN DE SANCIONES

### Capítulo Único Determinación de Responsabilidad

**Artículo 41.** Concluidas las diligencias de investigación y substanciación, en el caso de acoso sexual, contempladas en el Título Sexto del presente Protocolo, el Comité procederá a realizar el análisis de los hechos y pruebas en su caso, recabada por la Oficina de Prevención y Atención, a efecto de determinar la existencia o inexistencia de actos u omisiones establecidos en el presente protocolo y normatividad aplicable, emitiendo para tal efecto la resolución de responsabilidad, o en su caso presentarse posteriormente al Órgano Interno de Control o al/a la Abogado/a General, para el inicio del procedimiento y en su caso aplicación de la sanción respectiva.

**Artículo 42.** Si no se encontrarán elementos suficientes para demostrar la existencia de la conducta atribuible y la presunta responsabilidad de la presunta o el 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 y no hubiera prescrito la facultad para sancionar.

**Artículo 43.** En caso de así considerarlo pertinente, el Comité podrá solicitar una audiencia con la presunta víctima y la presunta o el presunto agresor, para escuchar su defensa; así como allegarse de la información que considere necesaria para la emisión de la resolución.

**Artículo 44.** Elementos esenciales que deberán considerarse al emitir la resolución:

- I. Que el acto u omisión hayan denigrado y concebido como objeto a la presunta víctima y si ha existido reincidencia documentada y casos anteriores sancionados.
- II. Determinación de la gravedad y las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que sucedieron los hechos y si éstos quedaron debidamente probados.
- III. Que la conducta sea condicionante para la estabilidad en un empleo, cargo o comisión, u obtención de una calificación y otras condicionantes
- IV. Que existan dos o más presuntas víctimas de la misma presunta persona agresora.
- V. Que la presunta persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral o académica de la presunta víctima.
- VI. Que la presunta víctima sufra algún tipo de discapacidad.

VII. Que se ejerza presión sobre la presunta víctima o algún familiar para entorpecer la investigación.

En caso de que el Comité considere que no se configura la conducta de acoso sexual, lo hará del conocimiento de las partes involucradas y ordenará el cierre del respectivo expediente y por ende la terminación del procedimiento. Para el caso del hostigamiento sexual estará a la resolución que al efecto dicte la autoridad jurisdiccional competente, toda vez que en materia penal la Universidad no investiga ni califica la comisión de conductas contrarias a la legislación penal, sin menoscabo de las medidas precautorias que se hayan tomado en el caso de hostigamiento sexual solicitadas por la Oficina de Prevención y Atención al Comité.

En caso de que el Comité considere que si se configura la conducta de acoso, lo hará del conocimiento de las partes involucradas y deberá determinar la aplicación de la sanción correspondiente. En el caso de hostigamiento sexual una vez que se tenga conocimiento de la sanción impuesta por la autoridad jurisdiccional competente, la Universidad, en caso de sentencia condenatoria acordará la baja definitiva inmediata del estudiante de que se trate o la baja en caso de personal académico, directivo, administrativo y técnico, en los términos de la legislación laboral y de responsabilidades administrativas aplicables, sin menoscabo de las acciones que los involucrados ejerzan en materia civil.

**Artículo 45.** Sanciones que podrán aplicarse por las conductas de los estudiantes:

- I. Amonestación en privado o público;
- II. Ofrecimiento de disculpa privada o pública;
- III. Suspensión hasta por tres meses;
- IV. Baja definitiva de la Universidad.

**Artículo 46.** Sanciones que podrán aplicarse a las conductas de los docentes, personal administrativo y directivo podrán ser:

- I. Amonestación en privado o público;
- II. Ofrecimiento de disculpa privada o pública;
- III. Rescisión de la relación laboral.

Para el caso de la fracción III el caso se sujetará a lo dispuesto en la normatividad vigente aplicable en el Estatuto, previo procedimiento señalado en el mismo ordenamiento.

Para el caso de conductas atribuibles a persona servidoras públicas deberán ser turnados al Órgano Interno de Control quien deberá llevar a cabo los procedimientos y en su caso, sanciones establecidas en la normatividad aplicable.

**Artículo 47.** En la aplicación de las sanciones, de conformidad con el artículo 1º Constitucional, en correlación con los instrumentos internacionales aplicables, se observará en todo momento el principio pro-persona y el de convencionalidad.

**Artículo 48.** Las resoluciones con motivo de los asuntos que se generen, así como de las conductas materia del presente protocolo, deberá dictarse en un término no mayor al de los 20 días, contados a partir de la recepción de la denuncia y se notificarán a las partes, dentro de los 10 días siguientes a su emisión.

**Artículo 49.** Las conductas pueden ser sancionadas en distintos ámbitos de responsabilidad, cuyos procedimientos son autónomos con los establecidos en el presente protocolo, ya sea por la vía administrativa, penal, laboral e incluso civil, según corresponda.

J.:

**Artículo 50.** Cualquier servidora o servidor público, alumna o alumno que interponga una denuncia falsa por acoso u hostigamiento sexual incurrirá en una violación al Código de Ética y deberá remitirse al Comité de Ética para su atención. Tratándose de alumna o alumno de la Universidad el comité competente será el de Honor y Justicia.

## TÍTULO OCTAVO DISPOSICIONES FINALES

### Capítulo I Confidencialidad

**Artículo 51.** Las autoridades que intervengan solo podrán revelar información a personal legal y legítimamente involucradas, quienes deben firmar una carta compromiso obligándose a respetar la confidencialidad del proceso.

### Capítulo II Reserva de Datos Personales

**Artículo 52.** La información que se obtenga por parte de las partes involucradas con motivo de la aplicación del presente protocolo estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en la materia de transparencia, 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 público que por motivo de sus funciones tenga conocimiento de algún procedimiento y divulgue sin fundamento la información relativa al expediente y se someterá a lo dispuesto en materia de responsabilidades.

## TRANSITORIOS

**ARTÍCULO PRIMERO.** - El presente Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Acoso y Hostigamiento Sexual en la Universidad Tecnológica de Aguascalientes entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes.

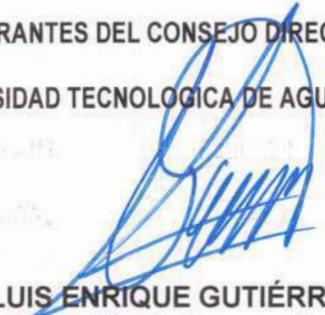
**ARTÍCULO SEGUNDO.** - Se abroga el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Acoso y Hostigamiento Sexual en la Universidad Tecnológica de Aguascalientes emitido por este Consejo Directivo, en la 1ª Reunión Extraordinaria llevada a cabo con fecha 5 de agosto del 2019, así como la normatividad que se oponga al presente.

**ARTÍCULO TERCERO.** - El Rector de la Universidad deberá instrumentar las acciones necesarias para la publicación del presente Protocolo en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes y su inserción en la página de la Universidad y deberá aparecer en el portal electrónico del Gobierno del Estado, sin que esto último afecte su validez jurídica. Así mismo, deberá ser publicado en lugares de fácil acceso en la Universidad y cualquier estudiante o servidor público podrá solicitar una copia impresa del mismo en la unidad Jurídica.

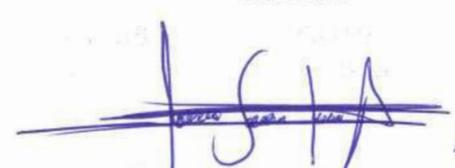
Dado en las instalaciones de la Universidad, en la Sesión Ordinaria del H. Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica de Aguascalientes, celebrada a los 18 días del mes de marzo del 2025, aprobado por mayoría de votos.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large circular scribble and several distinct signatures.

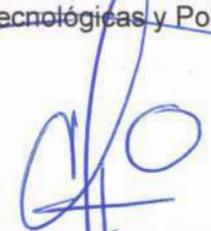
**INTEGRANTES DEL CONSEJO DIRECTIVO  
DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE AGUASCALIENTES**



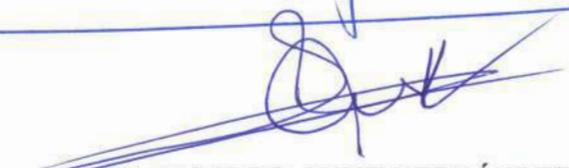
**MTRO. LUIS ENRIQUE GUTIÉRREZ REYNOSO**  
Director del Instituto de Educación de Aguascalientes y Presidente del Consejo Directivo



**MTRO. JUAN ALBERTO JUÁREZ SOSA**  
Director de Planeación, Evaluación e Informática, en representación del Gobierno Federal en suplencia de la Mtra. Marlene Johvana Mendoza González, Directora General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas



**MTRO. AQUILES ROMERO GONZÁLEZ**  
Titular de la Oficina de Enlace Educativo de la S.E.P. en Aguascalientes  
Representante Federal



**PROF. RICARDO JAIME HERNÁNDEZ**  
Director de Educación de Desarrollo Social en suplencia del Lic. Leonardo Montañez Castro  
Presidente Municipal de Aguascalientes



**MTRO. JUAN CARLOS SOLEDAD PÉREZ**  
Representante del Sector Productivo



**ACT. SONIA TAPIA GARCÍA**

Subdirectora de Evaluación, en representación del Gobierno Federal en suplencia de la Mtra. María Guadalupe Ortiz Villafaña, Coordinadora Sectorial Académica y de Desarrollo de la Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas



**M.C. ANA CLAUDIA MORALES DUEÑAS**

Directora General del Instituto de Ciencia y Tecnología del Estado de Aguascalientes



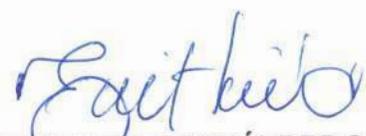
**LIC. GIOVANI GONZÁLEZ SEVERO**

Director General de Desarrollo Industrial, en suplencia del Lic. Esaú Garza De Vega, Secretario de Desarrollo Económico, Ciencia y Tecnología del Estado de Aguascalientes



**MTRO. ARMANDO QUEZADA SÁNCHEZ**

Asesor Legislativo en suplencia de la Diputada Lucía de León Urzúa, representante de la LXVI Legislatura del Congreso del Estado de Aguascalientes



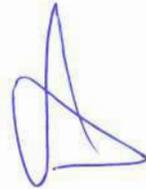
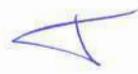
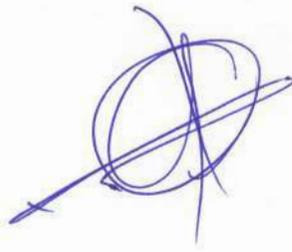
**MTRO. EMILIO GERARDO HERNÁNDEZ GUZMÁN**

Representante del Sector Productivo



**DR. FRANCISCO RANGEL CÁCERES**

Director de Educación Superior del Instituto de Educación de Aguascalientes





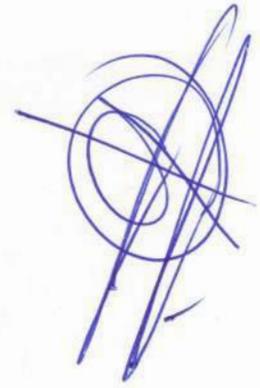
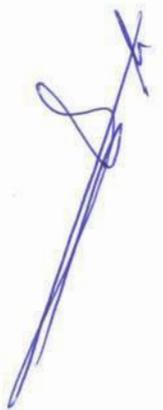
**LIC. EDUARDO RICARDO PLÁCIDO CASTAÑEDA**  
Comisario Público Propietario de la UTA



**DR. JESÚS ARMANDO LÓPEZ VELARDE CAMPA**  
Rector de la Universidad Tecnológica de Aguascalientes



**LIC. JOSÉ CARLOS RAMOS ÁLVAREZ**  
Secretario Técnico del Consejo Directivo de la UTA



J.:

