

PROTOCOLO DE DENUNCIA

Universidad Politécnica de Aguascalientes

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1°. El presente Protocolo de Denuncia tiene por objeto establecer el procedimiento formal, imparcial, accesible y confidencial mediante el cual la Comunidad Universitaria podrá presentar denuncias relacionadas con actos de discriminación, violencia laboral y conductas contrarias a la igualdad laboral y no discriminación, en términos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

ARTÍCULO 2°. El Protocolo será de observancia obligatoria para todas las personas integrantes de la Comunidad Universitaria: personal directivo, administrativo, académico, de base, eventual, prestadores de servicios independientes, estudiantes y aquellas personas que, de manera temporal o permanente, realicen actividades en la institución.

ARTÍCULO 3°. Son principios rectores de este Protocolo:

- I. La imparcialidad y objetividad en la tramitación de los casos.
- II. La confidencialidad de la información proporcionada.
- III. La protección contra represalias de quienes interpongan una denuncia.
- IV. La perspectiva de género y el principio de igualdad sustantiva.
- V. El respeto irrestricto a los derechos humanos y la dignidad de las personas.
- VI. La no revictimización de las personas denunciadas.

CAPÍTULO II

DE LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

ARTÍCULO 4°. Toda persona integrante de la Comunidad Universitaria que considere haber sido víctima de discriminación, violencia laboral o cualquier conducta contraria a la igualdad y no discriminación, podrá presentar una denuncia ante la Universidad por los siguientes medios:

- I. Mediante escrito presentado en el Departamento correspondiente de la figura mediadora.
- II. Por medio del correo institucional del comité de igualdad y no discriminación (comite.igualdadlaboral@upa.edu.mx), en el cual la figura mediadora será la responsable de dar atención a las solicitudes de la comunidad universitaria y proporcionará el formato correspondiente para su debido seguimiento.

5
8
JL

En caso de que los involucrados requieran o soliciten asesoría especializada, ya sea psicológica o médica se canalizará con la persona correspondiente para que determine el debido seguimiento.

ARTÍCULO 5°. Las denuncias deberán contener, de manera enunciativa más no limitativa, los siguientes elementos:

- I. Nombre de la persona denunciante.
- II. Domicilio o medio de contacto para recibir notificaciones.
- III. Domicilio o medio de contacto para recibir notificaciones.
- IV. Identificación de la persona o personas presuntamente responsables.
- V. Narración clara y precisa de los hechos, indicando circunstancias de tiempo, modo y lugar.
- VI. Firma de la persona denunciante.

CAPÍTULO III

DE LA FIGURA MEDIADORA Y SU INTERVENCIÓN

ARTÍCULO 6°. La Universidad contará con una persona Mediadora, designada por el/la Rector(a), encargada de recibir, atender y dar trámite a las denuncias presentadas.

ARTÍCULO 7°. La persona Mediadora deberá actuar con plena imparcialidad, autonomía y profesionalismo, observando en todo momento los principios de confidencialidad, neutralidad y equidad.

ARTÍCULO 8°: Son funciones de la figura mediadora:

- I. Dar atención en primera instancia a las Quejas y, en caso de urgencia, auxiliar a la Presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda.
- II. Llevar a cabo la administración, difusión y atención al correo electrónico a través del cual la comunidad universitaria puede solicitar información acerca del protocolo de actuación de denuncia para casos de discriminación y violencia laboral.
- III. Dar seguimiento respecto al desahogo y atención de las Quejas.
- IV. Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas que atenten a la Igualdad Laboral y No Discriminación, para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima.
- V. Proporcionar la asesoría pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con la Igualdad Laboral y No Discriminación, respecto sus derechos, y en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos.

5
Jm
8



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA
DE AGUASCALIENTES

- VI. Cuando se considere que se llevará a cabo la conciliación, citará a la Presunta Víctima y al Presunto(a) Agresor(a) en un término no mayor a tres días hábiles para dar inicio al Procedimiento Alternativo de Solución.
- VII. Cuando no pueda darse el procedimiento alternativo de solución, iniciará el Procedimiento de Investigación y Sustanciación.
- VIII. De forma independiente al Procedimiento de Investigación y Sustanciación, orientar a la Presunta Víctima para canalizar la Queja ante autoridad competente en el Estado, cuando esta así lo solicite.
- IX. El/La Mediador(a) deberá excusarse de intervenir en el supuesto de que considere tener un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables, informado de ello al Comité a efecto de que resuelva lo conducente.
- X. Vigilar que en los trámites de mediación en los que intervengan, no afecten derechos de terceros, intereses de menores e incapaces, ni cuestiones de orden pública.
- XI. Actualizarse permanentemente para el mejor desempeño de su función.
- XII. Propiciar soluciones que armonicen los intereses del conflicto, buscando en todo caso la igualdad sustantiva entre las partes, absteniéndose de tratar asuntos ajenos a los presentes lineamientos.
- XIII. Conservar la confidencialidad de la información a la que tenga acceso con motivo de su función, debiendo conservarla en concepto de secreto profesional, para ello deberá firmar una carta compromiso obligándose a respetar la confidencialidad del proceso.
- XIV. Abstenerse de intervenir en asuntos en los que se pudiera ver afectada su imparcialidad.
- XV. Hacer del conocimiento por escrito al Comité, cuando algún servidor público se niegue a realizar acciones derivadas de la aplicación de los presentes lineamientos, y a la Contraloría del Estado cuando la negativa sea del propio Órgano Interno de Control.
- XVI. El desempeño de sus funciones deberá ser de forma rápida, profesional, neutral, imparcial, confidencial y equitativa.

CAPÍTULO IV

DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE DENUNCIAS

ARTÍCULO 9º. Una vez recibida la denuncia, la persona Mediadora verificará que cumpla con los requisitos mínimos establecidos en el presente Protocolo. En caso de que falte información, requerirá a la persona denunciante para que la complete en un plazo de tres días hábiles.

ARTÍCULO 10°. En un plazo no mayor a cinco días hábiles, la persona Mediadora analizará si el caso es susceptible de resolverse a través de un procedimiento alternativo de solución (mediación y conciliación).

ARTÍCULO 11°. En caso de proceder la mediación, se citará a la persona denunciante y a la persona presuntamente responsable dentro de los tres días hábiles siguientes. Si se llega a un acuerdo, se firmará un convenio que dará por concluido el procedimiento.

ARTÍCULO 12°. Previo al inicio del procedimiento de investigación y sustanciación, en toda Queja, deberá intentarse el procedimiento alternativo de solución. La mediación podrá llevarse a cabo en los casos en que:

- I. Exista relación de confianza entre las partes.
- II. No exista violencia física.
- III. No genere un daño profundo en la persona que lo recibe.
- IV. No exista superioridad de la presunta agresora o el agresor frente a la presunta víctima, si bien no por una relación de jerarquía, si de manera real.
- V. No sean afectados menores de edad.

ARTÍCULO 13°. El desarrollo del procedimiento alternativo de solución se regirá bajo los siguientes lineamientos generales:

- I. Una vez recibida la Queja, el/la mediador/a procederá a analizar la misma con la finalidad de verificar la viabilidad o no, del presente procedimiento.
- II. Se deberá citar a un representante del área jurídica para proporcionar asesoramiento para el proceso de mediación para la figura mediadora.
- III. En caso de ser viable la Queja para el presente procedimiento, se contactará a las partes involucradas para citar a una reunión de mediación en un término no mayor a tres días hábiles.
- IV. Que la persona considerada como presunta responsable o presunto responsable, acepte someterse al procedimiento alternativo, no significa que acepte la comisión de la falta, sino una posible afectación a la persona que interpuso la denuncia.
- V. Ninguna de las constancias que obran en la mediación serán admisibles como evidencia en ninguna otra acción emprendida según estos y otros procedimientos formales o en cualquier mecanismo legal.
- VI. No deberán existir más de dos sesiones de mediación y/o conciliación.
- VII. Se debe explicar claramente al presunto/a agresora qué es lo que la presunta víctima considera necesario para la reparación de la afectación.



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA
DE AGUASCALIENTES

En caso de llegar a un acuerdo, se levantará un convenio que contenga los compromisos de las partes, que deberán firmar los involucrados y se dará por terminado el procedimiento. En caso de no haber llegado a un acuerdo, con la presencia sólo de la presunta víctima, se procederá a levantar la Queja.

ARTÍCULO 14°. Si la mediación no prospera o no resulta procedente, la persona Mediadora iniciará el procedimiento de investigación y sustanciación, en el cual se recabarán pruebas, declaraciones y demás elementos necesarios para esclarecer los hechos.

ARTÍCULO 15°. Concluida la investigación, la persona Mediadora elaborará un informe final y un proyecto de resolución, los cuales remitirá al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación para su análisis y determinación.

CAPÍTULO V

DE LAS RESOLUCIONES Y SANCIONES

ARTÍCULO 16°. El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación analizará el informe y el proyecto de resolución, y en un plazo máximo de treinta días hábiles emitirá una resolución definitiva.

ARTÍCULO 17°. Las sanciones aplicables podrán ser, de manera enunciativa más no limitativa:

- I. Amonestación privada o pública.
- II. Ofrecimiento de disculpa privada o pública.
- III. Amonestación privada o pública.
- IV. Suspensión temporal de hasta tres meses.
- V. Reubicación o cambio de área laboral.
- VI. Baja definitiva de la Universidad, tratándose de estudiantes.
- VII. Rescisión de la relación laboral, tratándose de personal administrativo, académico o directivo.

ARTÍCULO 18°. En caso de que los hechos denunciados constituyan faltas administrativas graves o posibles delitos, el Comité deberá dar vista al Órgano Interno de Control y, en su caso, a las autoridades competentes.

CAPÍTULO VI

DE LA CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

ARTÍCULO 19°. Toda la información derivada de los procedimientos de denuncia será considerada confidencial y únicamente podrá ser utilizada para los fines del presente Protocolo.



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA
DE AGUASCALIENTES

ARTÍCULO 20°. Queda estrictamente prohibido divulgar datos de las personas involucradas, salvo que medie orden de autoridad competente.

CAPÍTULO VII

DE LA DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

ARTÍCULO 21°. El presente Protocolo será difundido ampliamente entre la Comunidad Universitaria a través de los medios digitales tales como el portal institucional, pantallas, carteles informativos y capacitaciones, con el fin de garantizar el acceso a la información sobre los mecanismos de denuncia.

ANEXO I

DEFINICIONES DE LOS PRINCIPIOS RECTORES

ARTÍCULO 22°. Con el fin de garantizar claridad en la interpretación y aplicación del presente Protocolo, se precisan los siguientes principios:

- I. **Imparcialidad y objetividad en la tramitación de los casos:** Atención de las denuncias sin prejuicios ni conflictos de interés, basando las decisiones únicamente en hechos y pruebas.
- II. **Confidencialidad de la información proporcionada:** Protección y resguardo de los datos, testimonios y documentos recabados durante el procedimiento, evitando su uso para fines distintos a los establecidos en este Protocolo.
- III. **Protección contra represalias de quienes interpongan una denuncia:** Salvaguarda de las personas denunciantes para que no sean objeto de sanciones, hostigamiento o afectaciones académicas o laborales derivadas de su participación en el proceso.
- IV. **Perspectiva de género y principio de igualdad sustantiva:** Reconocimiento de las diferencias sociales y culturales entre mujeres y hombres, asegurando igualdad real de derechos, oportunidades y condiciones, eliminando cualquier forma de discriminación.
- V. **Respeto irrestricto a los derechos humanos y la dignidad de las personas:** Implica que, en la tramitación de los casos, se debe salvaguardar la integridad física, emocional y moral de las personas, asegurando un trato digno, igualitario y libre de cualquier forma de violencia, discriminación o menoscabo de su condición humana.
- VI. **No revictimización de las personas denunciantes:** Prevención de prácticas que reproduzcan el daño sufrido por la persona denunciante, tales como interrogatorios innecesarios, exposición pública, descalificación o cualquier trato que incremente su afectación emocional.

UPA

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA
DE AGUASCALIENTES

TRANSITORIO

ÚNICO: El presente protocolo entrará en vigor al día hábil siguiente a su publicación en la página web de la Universidad Politécnica de Aguascalientes.

El presente protocolo es firmado por el Rector de la Universidad Politécnica de Aguascalientes el día tercero del mes de septiembre en el año dos mil veinticinco.



MTRO. OTTO GRANADOS FRANCO
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE AGUASCALIENTES

