

LINEAMIENTOS DEL PROGRAMA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE AGUASCALIENTES

El Rector de la Universidad Politécnica de Aguascalientes, en el ejercicio de las facultades previstas en los artículos 6° fracción IV de la Ley de la Universidad Politécnica de Aguascalientes y 7° fracción III y VII de su Estatuto Orgánico, y:

CONSIDERANDO:

- I. Que es un organismo público descentralizado de la Administración Pública del Estado de Aguascalientes con personalidad jurídica y patrimonio propios, instituida por la Ley de la Universidad Politécnica de Aguascalientes, mediante decreto número 38 de la LVIII Legislatura del Congreso del Estado de Aguascalientes, publicado en el Periódico Oficial del Estado el 12 de agosto de 2002, abrogado por el Decreto 165 de la LIX Legislatura, publicado en dicho medio oficial el 31 de mayo de 2006, encontrándose debidamente inscrita bajo el número 67 del volumen 3°, del Registro de Entidades Paraestatales del Registro Público de la Propiedad y de Comercio del Estado.
- II. Que los artículos 5 de la Ley para el Control de las Entidades Paraestatales del Estado de Aguascalientes, dispone que estas gozarán de autonomía de gestión para el cabal cumplimiento de su objeto y de sus fines y metas señalados en sus programas; para el efecto, contarán con una administración ágil y eficiente.
- III. Que la Universidad Politécnica de Aguascalientes tomó la decisión de someterse voluntariamente al esquema establecido por la **NMX-R-025-SCFI-2015**, cuyo objetivo fue establecido con el fin de evaluar y certificar las prácticas en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación, implementadas en los centros de trabajo; además de dar cumplimiento a la normatividad internacional en materia de Igualdad y No Discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical.
- IV. Que la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 en materia de Equidad Laboral y no Discriminación, que está emitida en el marco de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), la Plataforma de Acción de Beijing, la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, (CEPAL/ONU) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, (CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ); lo que le permitirá asegurar el cumplimiento de lo dispuesto en la materia por los artículos 1°, 2°, 4° y demás aplicables de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, 1°, 2° y demás aplicables de la Constitución Política del Estado de Aguascalientes, el Plan Estatal de Desarrollo 2023-2027 y por las diversas disposiciones de

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

la Ley General para la igualdad entre Hombres y Mujeres, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes, La Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes y la Ley de la Universidad Politécnica de Aguascalientes.

- V. Que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 7ºfracción III del Estatuto Orgánico de la Universidad Politécnica de Aguascalientes, el Rector tiene la facultad para emitir los programas de la Universidad que no estén reservados expresamente a algún órgano colegiado o a otro funcionario de la Universidad y los lineamientos que regulen su cumplimiento;

Derivado de lo anterior y en cumplimiento a los preceptos establecidos en la Norma **NMX-R-025-SCFI-2015**, se emiten los presentes:

LINEAMIENTOS DEL PROGRAMA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE AGUASCALIENTES

CAPÍTULO I GENERALIDADES

ARTÍCULO 1º. Los presentes lineamientos tienen por objeto regular las acciones necesarias para el cumplimiento del programa de igualdad Laboral y No Discriminación contenido en la Norma Mexicana **NMX-R-025-SCFI-2015**, misma que fuera adoptada voluntariamente por la Universidad Politécnica de Aguascalientes, así como instituir el Comité encargado de su implementación y seguimiento.

La Universidad Politécnica de Aguascalientes asume el compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas, así como implementar mecanismos y estrategias que incluyan acciones para prevenir las prácticas de discriminación y violencia laboral, y la atención a los casos que se presenten tenga conocimiento.

ARTÍCULO 2º. El contenido de la Norma Mexicana **NMX-R-025-SCFI-2015** será obligatorio para los integrantes de la Comunidad Universitaria: personal administrativo y académico, sea directivo, de base, eventual e incluso de aquellas personas contratadas por la Universidad bajo el esquema de servicios personales independientes y aquellos (as) que laboren con las empresas subcontratadas por la institución y para los/las integrantes de la comunidad estudiantil.

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]

ARTÍCULO 3°. Para efectos del Programa y de los presentes Lineamientos, la Universidad ha adoptado los siguientes términos:

- I. **Comité:** El Comité de igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad.
- II. **Comunidad Universitaria:** Está integrada por personal directivo, administrativo, docente y/o académico, alumnos(as) y trabajadores(as) o prestadores(as) de servicios que eventualmente mantienen una relación jurídica, comercial y/o laboral con la Universidad.
- III. **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otra motivo.
- IV. **Discriminación Laboral:** Condiciones que impliquen Discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.
- V. **Diversidad:** Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.
- VI. **Género:** Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual, considerando que a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y las relaciones entre mujeres y hombres.
- VII. **Igualdad:** Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

- VIII. **Igualdad de género:** Principia que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades son iguales y no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.
- IX. **Igualdad laboral.** Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma y los antecedentes penales entre otros motivos.
- X. **Igualdad Sustantiva:** La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.
- XI. **Inclusión:** Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas, sean hombres y mujeres, cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.
- XII. **Inclusión laboral:** Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.
- XIII. **Mediador/a:** Mediador para los casos de igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad Politécnica de Aguascalientes.
- XIV. **Recursos Humanos:** Departamento de Recursos Humanos de la Universidad Politécnica de Aguascalientes.
- XV. **Universidad:** La Universidad Politécnica de Aguascalientes.
- XVI. **Violencia Laboral:** Aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Ad. P.

Alfonso Rojas

J. F.

Juan

Juan

9

Juan

Juan

CAPÍTULO II
COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 4°. La Universidad contará con un Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, que es el órgano encargado de atender los casos en que se presenten violaciones o conductas contrarias a los presentes lineamientos.

ARTÍCULO 5°. El Comité estará integrado por:

- I. El/La Rector(a), quien presidirá;
- II. El/La Secretario (a) Administrativo (a), quien fungirá como suplente del Rector;
- III. Un representante de la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos, quien fungirá como secretario/a técnico/a;
- IV. Un representante de la Secretaría Académica;
- V. Un representante de la Secretaría Administrativa;
- VI. Un representante de la Dirección de Vinculación;
- VII. Un representante de la Dirección de Planeación;
- VIII. Un representante de la Dirección Jurídica;

La representación de los integrantes del Comité señalado en las fracciones I a la VIII serán durante y hasta el término de su nombramiento.

Los cargos en el Comité serán personales, honoríficos e intransferibles. Cada miembro del Comité contará con un suplente que será designado para el propio integrante propietario mediante escrito dirigido al secretario/a técnico/a y se procurará una proporción equitativa entre hombres y mujeres que lo conforman.

A efecto de asegurar la objetividad, imparcialidad y confidencialidad, los integrantes del Comité, deberán observar plenamente el Código de Conducta de la Universidad.

ARTÍCULO 6°. El comité tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Realizar las acciones necesarias para implementar el programa derivado de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 adoptada voluntariamente para la Universidad.
- II. Promover que exista una política de igualdad Laboral y No Discriminación en la Universidad.

29
[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

- III. Proponer los programas y presupuestos en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación en la Universidad y formular las observaciones y recomendaciones convenientes.
- IV. Recomendar modificaciones a los reglamentos de la Universidad para prevenir violaciones en materia de Igualdad Laboral y no Discriminación.
- V. Coadyuvar al cumplimiento de las normas jurídicas aplicables en la materia.
- VI. Proponer las políticas, bases y lineamientos en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación dentro de la Universidad.
- VII. Analizar anualmente el informe de la conclusión y resultados generales de las contrataciones que se realicen y en su caso, recomendar las medidas necesarias para verificar que exista una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como proponer medidas tendientes a mejorar o corregir dichos procesos.
- VIII. Intervenir como un órgano para dar seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones emitidas por las Comisiones Estatal o Nacional de Derechos Humanos.
- IX. Recibir de parte del Mediador el informe Final, el Proyecto de Resolución y expediente generado; revisar, analizar, valorar las pruebas y constancias que obren en el mismo y emitir la resolución correspondiente.
- X. Las demás establecidas en la legislación universitaria.

ARTÍCULO 7°. - Los y las integrantes del Comité deberán firmar una carta compromiso de la reserva de la información confidencial de los casos que conozcan con motivo del ejercicio de las atribuciones del Comité o con motivo de los trabajos en la materia. El/La integrante del Comité que no cumpla con el deber de confidencialidad, será revocado de su cargo dentro del mismo, independientemente de cualquier otra responsabilidad procedente.

ARTÍCULO 8°. Serán funciones del/la Presidente/a del Comité las siguientes:

- I. Expedir las convocatorias para las sesiones del Comité.
- II. Presidir las sesiones del Comité.
- III. Emitir voto de calidad en caso de empate.
- IV. Firmar y presentar un informe anual de la conclusión de los casos dictaminados por el Comité.

ARTÍCULO 9°. - Serán funciones del/la Secretario/a Técnico/a las siguientes:

- I. Apoyar a el/la Presidente/a en la elaboración de las convocatorias y de los listados de los asuntos que se tratarán en el orden del día, de la integración de los expedientes necesarios para tales efectos y del envío de las convocatorias junto con los documentos que se desahogarán en las sesiones del Comité.

Co.
Elybete Lopez

G.F.

PPZ Jansen

9
Juan X
[Signature]

- II. Verificar la existencia del quorum para la celebración de las sesiones.
- III. Levantar las actas de las sesiones del Comité, recabar las firmas de los integrantes de este y llevar la administración de las actas y el seguimiento de los acuerdos.
- IV. Elaborar los informes anuales del Comité.
- V. Cumplir con las comisiones encargadas por el/la Presidente/a para proveer al cumplimiento de los acuerdos del Comité.
- VI. Elaborar el calendario de las Reuniones del Comité.
- VII. Ser la/el enlace de la Universidad ante las instituciones en materia de igualdad laboral y No discriminación y representarla en las reuniones interinstitucionales a que se le convoque.
- VIII. Desarrollar e implementar herramientas metodológicas, mecanismos y procedimientos que permitan el monitoreo y evaluación de las políticas en el interior de la institución.
- IX. Coordinar las acciones y /o actividades que el comité determine en materia de igualdad laboral y No Discriminación.

ARTÍCULO 10°. - Los vocales desempeñaran las siguientes funciones:

- I. Asistir a las sesiones convocadas por el/la Presidente/a.
- II. Emitir su voto para cada uno de los asuntos que se traten en las sesiones.
- III. Participar en los talleres de sensibilización y capacitación en general, y en general en todas las acciones y actividades que el Comité determine;
- IV. Generar propuestas para la incorporación de la igualdad laboral y No Discriminación.
- V. Realizar los trabajos encomendados por el Comité.

ARTÍCULO 11°. - El Comité celebrará una reunión ordinaria anual y las extraordinarias que sean convenientes a convocatoria del Presidente o de la mayoría de los integrantes de dicho Comité.

La convocatoria a cada sesión se llevará a cabo a través de medios electrónicos o vía oficio, con por lo menos tres días hábiles de anticipación a la celebración de las sesiones ordinarias y de un día hábil de las extraordinarias.

A las convocatorias se deberán agregar los documentos e información suficiente para el conocimiento de los asuntos objeto del orden del día.

ARTÍCULO 12°. - El Comité funcionará válidamente con la asistencia de cuando menos la mitad más uno de sus integrantes. No podrán celebrarse las sesiones sin la asistencia del Presidente o quien deba sustituirlo.

El/la Secretario/a Técnico/a deberá certificar la existencia del quorum legal. En caso de falta de quorum, se convocará a una nueva sesión en un plazo no mayor a tres días, la cual se llevará a cabo con los miembros que acudan a la misma.

Los acuerdos se tomarán de manera económica por mayoría de votos, de cuando menos la mitad más uno de los miembros presentes del Comité. En caso de empate el/la Presidente/a tendrá voto de calidad.

Co.

CAPÍTULO III

PREVENCIÓN DE PRÁCTICAS DE VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 13°- Como prevención se consideran las acciones y medidas dirigidas a evitar conductas de Violencia Laboral y de Discriminación.

La Universidad tomará las medidas pertinentes a efecto de identificar personas y grupos de riesgo que pueden convertirse en víctimas o agresores de las conductas previamente señaladas.

La prevención, es el mejor instrumento para eliminar la Violencia Laboral y de Discriminación entre la Comunidad Universitaria; para ello, el Comité debe elaborar un programa eficaz, estrategias y mecanismos en el que se comunique de manera clara y precisa a la Comunidad Universitaria la existencia de normas que sancionan este comportamiento.

Las acciones y/o actividades que la Universidad a través del Comité, deberá promover para efecto de prevenir Violencia Laboral y de Discriminación, son las que se describen a continuación de forma enunciativa mas no limitativa:

- I. Promover la sana convivencia entre la Comunidad Universitaria y medidas de inclusión.
- II. Establecer dentro de los programas académicos, cursos, talleres y conferencias que promuevan el conocimiento sobre Violencia Laboral y de Discriminación.
- III. Fomentar a través de programas, cursos, talleres y conferencias, un clima de convivencia adecuado y respetuoso entre toda la Comunidad Universitaria;
- IV. Otorgar a la Comunidad Universitaria las herramientas necesarias a efecto de que se logren identificar las conductas que impliquen Violencia Laboral y de Discriminación;
- V. Implementar políticas de control y vigilancia constantes y permanentes;
- VI. Adoptar medidas de cero tolerancias a las conductas de Violencia Laboral y de Discriminación;
- VII. Promover una cultura institucional de inclusión laboral y un clima laboral libre de violencia; y
- VIII. Organizar campañas, foros, mesas redondas y todo aquello que cumpla con el objeto de difundir acciones respecto a Violencia Laboral y de Discriminación.

El Comité definirá la forma en que se dará cumplimiento a las acciones previamente señaladas.

CAPÍTULO IV

DEL/LA MEDIADOR(A) PARA LOS CASOS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 14°- La Universidad deberá contar con un/a mediador(a), quien es la persona encargada de atender e investigar las prácticas de Discriminación y violencia laboral dentro de la institución. Deberá ser imparcial, apolítica, con participación autónoma, y estar encargada de la Defensa de los Derechos Humanos.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin, including a large signature at the top and several smaller ones below.

El/la Mediador(a) durará en el cargo por un periodo de dos años y será designado/a por el/la Rector/a de la Universidad y removido/a en cualquier tiempo. Si el/la Rector/a así lo considera conveniente, podrá ratificarlo por un periodo más.

El/la Mediador(a) deberá identificar si la presunta víctima requiere apoyo especializado como personal médico, psicológico, o cualquier otro que resulte necesario para su canalización o atención de manera urgente cuando así se requiera.

El/la Mediador/a deberá contar con el perfil, conocimientos, habilidades y aptitudes siguientes:

- I. Título y cédula profesional de Licenciatura;
- II. Formación y conocimientos en la perspectiva de género, derechos humanos, violencia contra las mujeres;
- III. Conocimientos del Código de Ética y Código de Conducta de la Institución;
- IV. Habilidades para resolución pacífica de conflictos y alta compromiso para crear un ambiente de trabajo equitativo;
- V. Estar capacitado/a y con conocimientos plenos en la materia de mediación y conciliación;
- VI. Actitud de respeto y cordialidad.

ARTÍCULO 15°- Son funciones de el/la Mediador/a), las siguientes:

- 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. Dar seguimiento respecto al desahogo y atención de las Quejas;
- III. 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.
- IV. 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;
- V. 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;
- VI. Cuando no pueda darse el procedimiento alternativo de solución, iniciará el Procedimiento de investigación y Sustanciación.
- VII. De forma independiente al Procedimiento de investigación y sustanciación, coadyuvará con la Presunta víctima para canalizar la Queja ante autoridad competente en el Estado, cuando esta así lo solicite;
- VIII. 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;

Ed. P.

Chiquitillo

F.

Amor

Amor

5

Amor

8

9

- IX. Vigilar que en los trámites de mediación en las que intervengan, no afecten derechos de terceros, intereses de menores e incapaces, ni cuestiones de orden público.
- X. Actualizarse permanentemente para el mejor desempeño de su función.
- XI. 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.
- XII. 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.
- XIII. Abstenerse de intervenir en asuntos en las que se pudiera ver afectada su imparcialidad.
- XIV. 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 cuando la negativa sea del propio órgano interno de Control.
- XV. El desempeño de sus funciones deberá ser de forma rápida, profesional, neutral, imparcial, confidencial y equitativa.
- XVI. Llevar a cabo la administración, difusión y atención del correo electrónico a través del cual la comunidad universitaria puede solicitar información y orientación acerca del protocolo de actuación de denuncia para casos de discriminación y violencia laboral.

ARTÍCULO 16°- Las Quejas deberán presentarse por escrito y contendrán los siguientes requisitos:

- I. Datos generales de la presunta víctima;
- II. Domicilio para oír y recibir notificaciones;
- III. Datos que permitan identificar al/la o a los/las presuntos(as) agresores(as) y demás involucrados;
- IV. Narración de los hechos, con circunstancias de tiempo, modo y lugar;
- V. En su caso, ofrecer las pruebas relacionadas con los hechos y testigos en caso existir;
- VI. Firma de la presunta víctima.

ARTÍCULO 18°- De toda Queja, se integrará un expediente, al cual se le asignará un número de registro y se acompañará la Queja interpuesta en primera instancia o en la entrevista inicial con la finalidad de hacerse llegar los datos necesarios que no sean claros dentro de la narración de hechos.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CAPÍTULO V

EL PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 19°- El procedimiento alternativo de solución consistirá en una mediación en la cual las partes de manera voluntaria proponen una solución a la controversia, dicha mediación se llevará a cabo por el/la Mediador(a).

ARTÍCULO 20°- 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 para una relación de jerarquía, si de manera real.
- V. No sean afectados menores de edad.

ARTÍCULO 21°- 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. 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.
- III. Que la persona considerada como presunta responsable o presunto responsable, acepte someterse al procedimiento alternativo, no significa que acepte la comisión de la falta, sino una posible afectación a la persona que interpuso la denuncia.
- IV. Ninguna de las constancias que obran en la mediación serán admisibles como evidencia en ninguna otra acción emprendida según estos y otros procedimientos formales o en cualquier mecanismo legal.
- V. No deberán existir más de dos sesiones de mediación y/o conciliación.
- VI. Se debe explicar claramente al presunto/a agresor/a que es lo que la presunta víctima considera necesario para la reparación de la afectación.

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

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

no haber llegado a un acuerdo, con la presencia solo de la presunta víctima, el/la Mediador(a) procederá a levantar la Queja.

CAPÍTULO VI

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SUSTANCIACIÓN

ARTÍCULO 22°- Una vez agotado el procedimiento alternativo de solución sin haberse llegado a acuerdo alguno o cuando este no sea aplicable, el/la Mediador(a) deberá llevar a cabo el procedimiento de investigación y sustanciación contemplada en este capítulo, para ello emitirá un acuerdo haciendo constar uno u otro caso, y con copias certificadas de la queja interpuesta, emplazará al/la supuesto(a) infractor(a) para que de contestación a la misma en un término de cinco días hábiles y anexe las pruebas que considere convenientes.

ARTÍCULO 23°- Para conocer la verdad, puede el/la Mediador(a) admitir declaración de cualquier persona, sea parte o tercero, documentos físicos o electrónicos y cualquier elemento que sirva para llegar a la verdad de los hechos ya sea que pertenezca a las partes o a un tercero que tengan relación inmediata con los hechos controvertidos y que no se afecte el principio de igualdad de las partes en el proceso.

ARTÍCULO 24°- Las partes podrán ofrecer las siguientes pruebas:

- I. La Confesión: Es la declaración voluntaria que realiza una persona o la respuesta ante una interrogativa por parte de la autoridad correspondiente, reconociendo como de propia autoría la realización de un hecho.
- II. Los Documentos públicos: Son aquellos expedidos por servidores públicos en el ejercicio de sus funciones, se demuestra por la existencia regular sobre los documentos, de los sellos, firmas u otros sellos exteriores que, en su caso, prevengan las leyes.
- III. Los Documentos privados: Son todos que se forman sin intervención de notario o funcionario público competente bajo las solemnidades legalmente prescritas (Emitidos por particulares).
- IV. Los Dictámenes periciales: Es el documento realizado por un perito en cierta rama, donde se plasman las conclusiones alcanzadas, sobre la materia objeto de la prueba.
- V. Los Testigos: Son las personas que tienen conocimiento presencial de los hechos controvertidos y que las partes tengan que probar.
- VI. Fotografías, copias fotostáticas, registros dactiloscópicos, grabaciones en disco, casete, cinta, video, o cualquier otro tipo de reproducción; la información generada o comunicada que conste en medios electrónicos, ópticos o en cualquier otra tecnología y, en general, todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia y la tecnología.

Ed. Co.

Elaborado por

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ARTÍCULO 24°- Una vez recibidas las pruebas, el/la Mediador(a) procederá a desahogar y admitir las pruebas ofrecidas por las partes, en un término no mayor a los cinco días hábiles, garantizando en todo momento la confidencialidad del asunto y los datos personales de las partes involucradas.

ARTÍCULO 25°- Cuando así proceda, la presunta víctima podrá solicitar que se excluyan pruebas o que no se practiquen por resultar innecesarias o desproporcionadas, para vulnerar su derecho a la intimidad. En caso necesario, el Comité previa justificación, podrá solicitar su conocimiento para emitir una mejor resolución, con el razonamiento respectivo salvaguardando en todo momento la dignidad de la persona.

ARTÍCULO 26°- Una vez concluida la investigación, el/la Mediador(a) emitirá un informe final, así como un proyecto de resolución que enviará al Comité, las cuales contendrán la narrativa de los hechos que hayan formulado la presunta víctima y la contestación del presunto agresor, así como en su caso las probanzas existentes para su valoración y resolución.

CAPÍTULO VII

DETERMINACIÓN DE RESPONSABILIDAD

ARTÍCULO 27°- Concluidas las diligencias de investigación, el Comité procederá a realizar el análisis de los hechos y probanzas en su caso, recabadas por el/la Mediador(a), a efecto de determinar la existencia o inexistencia de actos u omisiones establecidos en los presentes lineamientos, emitiendo para tal efecto la resolución correspondiente.

En el supuesto que el Comité determine la existencia de una falta administrativa, si el/la presunto(a) agresor(a) es un servidor público, se notificara al órgano interno de Control de la Universidad para que en su momento de inicio al procedimiento correspondiente.

ARTÍCULO 28°- Si no se encontraran elementos suficientes para demostrar la existencia de la infracción y la presunta responsabilidad de el/la presunto/a agresor/a, se emitirá un acuerdo de conclusión y archivo del expediente, y se hará del conocimiento a las partes involucradas en un término no mayor a cinco días hábiles.

ARTÍCULO 29°- En caso de así considerarlo pertinente el Comité, podrá solicitar una audiencia con la presunta víctima y el presunto agresor, para escuchar su defensa; así como allegarse de la información que considere necesaria para la emisión de la resolución.

Po.

ARTÍCULO 30°- Elementos esenciales que deberán considerarse al emitir la resolución:

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

CAPÍTULO VIII

SANCIONES

ARTÍCULO 31°- En caso que el Comité determine que se configura la conducta, procederá a confirmar o modificar el proyecto de resolución enviado por el/la Mediador/a y se notificará a las partes involucradas su resolución, así como la sanción conducente. Dicha resolución se notificará a las partes, dentro de los cinco días hábiles siguientes a su emisión.

ARTÍCULO 32°- En el supuesto de que el/la presunto(a) agresor(a), sea alumno o alumna de la Universidad, las sanciones que se pueden aplicar serán de forma enunciativa mas no limitativa las siguientes:

- 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 33°- En el caso de que el/la presunto/a agresor/a sea docente, personal administrativo y/o directivo de la Universidad, las sanciones que se pueden aplicar serán de forma enunciativa mas no limitativa las siguientes:

- I. Amonestación en privado o público;
- II. Ofrecimiento de disculpa privada o pública;
- III. Cambia de horario laboral;
- IV. Reubicación del lugar de trabajo;

- V. Suspensión de la relación laboral;
- VI. Rescisión de la relación laboral.

Para el caso de las fracciones III al IV deberán de ser turnados a Recursos Humanos de la Universidad, para las fracciones V al VI deberá turnarse a la Dirección Jurídica de la Universidad, quienes deberán llevar a cabo los procedimientos y en su caso las sanciones establecidas para tal efecto en coordinación con Recursos Humanos.

Para el caso que se considere que existe algún tipo de responsabilidad administrativa deberán ser turnados al órgano interno de Control de la Universidad, quien deberá llevar a cabo los procedimientos y en su caso las sanciones establecidas para tal efecto.

ARTÍCULO 34°- Para los casos de aquellas denuncias de igualdad Laboral y No Discriminación, que tengan que hacerse del conocimiento del órgano interno de Control por la naturaleza de la infracción cometida, el Comité deberá remitir la solicitud de intervención y el expediente correspondiente, para el análisis y en su caso aplicación de sanción por tratarse de una presunta responsabilidad administrativa, de conformidad con la normatividad aplicable.

ARTÍCULO 35°- En la aplicación de las sanciones y de conformidad con el artículo 1° Constitucional, en correlación con los instrumentos internacionales aplicables, se observará en todo momento el principio pro-persona y el de convencionalidad.

ARTÍCULO 36°- Las resoluciones con motivo de los asuntos que se generen, deberán dictarse en un término no mayor al de los treinta días hábiles, contados a partir de la recepción de la denuncia.

ARTÍCULO 37°- Cualquier miembro de la Comunidad Universitaria que interponga una denuncia falsa, incurrirá en una violación al Código de Ética de la Universidad, debiendo remitirse al Comité, quien resolverá lo conducente.

CAPÍTULO IX

DE LA RESERVA DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 38°- La información que se obtenga de las partes involucradas con motivo de la aplicación de los presentes lineamientos estará sujeto a lo establecido en las disposiciones de la Ley

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

de Transparencia y Acceso a la información Pública, Protección de datos personales, archivos y demás normatividad vigente y aplicable.

En su caso, podrá considerarse como una falta administrativa cuando un servidor o servidora público en ejercicio de sus funciones divulgue sin fundamento la información de la cual tenga conocimiento derivada de los procedimientos sujetos a estos lineamientos.

CAPÍTULO XI

DIFUSIÓN

ARTÍCULO 39°. -Los presentes lineamientos deberán ser publicados y difundidos a través del portal oficial de la Universidad, así como los formatos elaborados por el Comité, para la libre denuncia y estarán a disposición de la Comunidad Universitaria en diversos puntos de las instalaciones de la Universidad tal como Recursos humanos y las demás áreas que determine el Comité.

TRANSITORIO

UNICO: Los presentes lineamientos entrarán en vigor al día hábil siguiente a su publicación en la página web de la Universidad Politécnica de Aguascalientes.

Aguascalientes, Ags., a los 03 días del mes de Septiembre del año 2025.

Mtro. Otto Granados Franco
Rector de la Universidad Politécnica de Aguascalientes

[Vertical column of handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top and several smaller ones below.]