



Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar las violencias en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo



**PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER,
SANCIONAR Y ERRADICAR LAS VIOLENCIAS
EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE HIDALGO**

Índice

Exposición de motivos	7
Capítulo I. Disposiciones Generales.....	13
Capítulo II. Tipos y modalidades de las violencias y herramientas para su análisis	16
Capítulo III. Mecanismos de detección y prevención de las violencias	20
Capítulo IV. Mecanismos de atención a las violencias	21
Capítulo V. Medidas de protección	25
Capítulo VI. Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias....	26
Capítulo VII. Justicia restaurativa.....	29
Capítulo VIII. Mecanismos de recomendación para posible sanción	30
Capítulo IX. Mecanismos de Erradicación	32
Capítulo X. Coordinación institucional.....	34
Transitorios	41
Glosario.....	42
Anexos	50
Anexo 1. Flujograma del proceso de atención a quejas	50
Anexo 2. Rutas de atención para quejas por vulneración a DDHH en la UAEH.....	51
Anexo 3. Niveles de riesgo en los diferentes tipos y modalidades de violencia.....	63
Anexo 4. Violentómetro.....	65
Anexo 5. Violentómetro laboral	66
Anexo 6. Violentómetro escolar.....	67
Anexo 7. Recomendación general DEF- 001-2025	68



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La iniciativa de actualización del Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo surge del compromiso permanente de la Institución por mantener actualizada su normativa interna, en armonía con las disposiciones legales nacionales y con las necesidades reales de la comunidad universitaria.

Este nuevo protocolo amplía su alcance respecto del anterior, al reconocer que las manifestaciones de violencia no se limitan exclusivamente a las motivadas por razón de género, sino que pueden derivar de múltiples factores, presentarse de manera aislada o reiterada, y afectar la integridad física, emocional, académica o social de las personas.

En particular, se incorporan disposiciones para la atención de conductas tipificadas como violencia escolar conforme a la Ley General de Educación y la Ley Estatal de Educación, fenómeno también conocido como bullying, que se presenta entre pares y que puede incluir acciones, expresiones o actitudes que degraden o menoscaben la dignidad de la persona en cualquiera de sus ámbitos.

De igual forma, el protocolo reconoce y clasifica diversas modalidades de violencia que no fueron contempladas en la versión inicial, dotando a la Universidad de un instrumento integral que fortalezca la protección de derechos y promueva una cultura de paz dentro de la comunidad universitaria.

Con la presente iniciativa, la Universidad fortalece sus mecanismos institucionales para la atención de quejas, estableciendo de manera expresa y detallada el procedimiento que deberá observarse por todos los integrantes de la misma desde el momento de su presentación. A partir de dicho acto, las personas que interpongan una queja quedarán debidamente protegidas y salvaguardadas en el pleno ejercicio de sus derechos humanos. Asimismo, se dispone la obligación ineludible de que la persona titular de la Defensoría Universitaria conduzca el proceso conforme a los principios de celeridad, confidencialidad, imparcialidad y sobre todo, con un respeto irrestricto a los derechos humanos, garantizando así la integridad, dignidad y seguridad de quienes acuden a esta instancia.

Para la atención de conflictos que no constituyan faltas graves, se establecen Medios Alternativos de Solución de Controversias, en los cuales la persona titular de la Oficina del Defensor Universitario podrá fungir como mediador, privilegiando el diálogo, la conciliación y la generación de acuerdos que restablezcan un ambiente seguro y armónico.

Asimismo, se incorpora la figura de la justicia restaurativa, cuyo objetivo es reeducar y sensibilizar a quienes hayan incurrido en conductas de violencia, fomentando la responsabilidad personal y la reparación del daño, siempre bajo el principio rector de que la educación es el fin primordial de la Universidad y el eje de su relación con la comunidad.

La adopción de este protocolo responde al mandato de dar cumplimiento a las políticas públicas nacionales emitidas por la Secretaría de Educación Pública en materia de Derechos Humanos, así como al compromiso institucional para el periodo 2025. En observancia a las disposiciones de transparencia y rendición de cuentas, el presente instrumento deberá ser registrado en la Plataforma SEP Subsidio en Transparencia de la Dirección General de Educación Superior Universitaria e Intercultural (DGESUI), previa aprobación por los órganos competentes y publicación oficial en la Gaceta Universitaria.

Con la presente actualización, la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo refrenda su compromiso institucional de garantizar un entorno universitario libre de todo tipo de violencias, sustentado en los principios de respeto, inclusión, equidad y legalidad. En este sentido, se establece la obligación de todas las personas integrantes de la comunidad universi-

taria de conocer, respetar y dar cumplimiento estricto a lo dispuesto en el presente Protocolo.

Ante ello, el Honorable Consejo Universitario de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), en ejercicio de las facultades que le confieren los artículos 9 y 22, fracción I, de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, artículos 21, fracción I y artículo 24 del Estatuto General de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, aprueba el presente protocolo, considerando que:

- I. La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, con fundamento en los artículos 1, 2 y 3 de su Ley Orgánica, es un organismo de carácter público, descentralizado, autónomo en su régimen interno, con capacidad jurídica y patrimonio propio, que tiene como fines, organizar, impartir y fomentar la educación del bachillerato, profesional y de posgrado, fomentar y orientar la investigación científica, humanística y tecnológica, de manera que responda a las necesidades del desarrollo integral de la entidad y del país y difundir la cultura en toda su extensión con elevado propósito social.
- II. De conformidad con el artículo 3 de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo que tiene como fin “el fomento de la legalidad, transparencia y protección de los derechos humanos: realizar sus actividades conforme a las leyes fundamentales de la nación, construyendo y perfeccionando su orden normativo interno para promover la cultura de la legalidad y rendición de cuentas con transparencia. Asimismo, promover el estudio y protección de los derechos y deberes fundamentales del hombre, especialmente en el ámbito universitario, fomentando la convivencia armónica de la comunidad universitaria”, por lo que, dentro del ejercicio de su autonomía, siempre ha impulsado los derechos humanos de las personas que integran la comunidad universitaria.
- III. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, surge como una respuesta a la violencia que sufren las mujeres en el mundo y establece la necesidad de que los estados y las estructuras orgánicas que lo integren, además de

reconocer el derecho de las mujeres al respecto de su dignidad, incluyan “en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso”, es entonces que, en la autonomía de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo prohíbe todo tipo y modalidad de violencia, haciendo alusión al compromiso asumido en materia de cultura de paz en el año 2023.

- IV. De conformidad con la justificación del Modelo para la Atención de la Violencia de Género en Instituciones de Educación Superior emitido por ANUIES “alumnas de distintas Instituciones de Educación Superior alzaron la voz para denunciar los nombres y fotos de sus acosadores a través de marchas, plantones y tendedores del acoso”. Asimismo, reconoce al acoso y hostigamiento sexual como una forma de violencia de género.
- V. En un impulso por otorgar herramientas para que el estudiante y el personal denuncien cualquier tipo y modalidad de violencia y en concordancia con los principios que establece el Código de Ética e Integridad Académica del Personal y el Alumnado y el Código de Conducta de las Autoridades y el Personal, ambos de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, se presentan los mecanismos de prevención, atención, sanción y erradicación de las violencias.
- VI. Para fortalecer el acceso de la comunidad universitaria a un ambiente libre de violencia en el entorno académico y administrativo, es indispensable ejecutar mecanismos y procedimientos que permitan fortalecer la prevención, atención, sanción y erradicación de actos contrarios a la normativa institucional vigente.
- VII. El protocolo permite establecer una coordinación entre las diferentes instancias que por atribución estatutaria deben intervenir en la materia. El alcance es transversal en toda la organización interna de la Universidad y desde la responsabilidad de la autoridad que representa la persona titular de la Oficina del Defensor Universitario.
- VIII. El protocolo detalla los mecanismos de prevención basados en la sensibilización y capacitación del personal y las autoridades, que consiste en la realización de capacitaciones, cursos y cam-

pañas de difusión, cuya finalidad es promover y consolidar un ambiente laboral y escolar adecuado, sano y libre de todo tipo y modalidad de violencias, para garantizar el bienestar de la comunidad universitaria.

- IX. Por medio del protocolo se refuerza el papel del Comité Institucional de Ética, Igualdad e Integridad y los Subcomités Institucionales de Ética, Igualdad e Integridad de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- X. La Secretaría del Honorable Consejo Universitario ha recibido la propuesta de actualización de protocolo, a petición del Dr. Octavio Castillo Acosta, Rector de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, y fue elaborada por un equipo de trabajo conformado por el personal de la Oficina del Defensor Universitario, la Dirección General Jurídica y la Contraloría General.

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LAS VIOLENCIAS EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. El presente protocolo tiene como objetivo establecer los mecanismos necesarios para la prevención, atención, sanción y erradicación de los actos de violencia en sus diferentes tipos y modalidades entre las personas integrantes de la comunidad de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Artículo 2. El presente protocolo se interpreta y aplica en armonía con el siguiente marco normativo:

- I. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- II. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará);
- III. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer;
- IV. Convención de Niñas, Niños y Adolescentes;
- V. Principios de Yogyakarta;
- VI. Ley Federal del Trabajo;
- VII. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;
- VIII. Ley General de Víctimas;

- IX. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- X. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- XI. Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes;
- XII. Ley General para Inclusión para las Personas con Discapacidad;
- XIII. Ley General de Educación Superior;
- XIV. Ley para la Familia del Estado de Hidalgo;
- XV. Código Penal para el Estado de Hidalgo;
- XVI. Ley Orgánica de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo;
- XVII. Estatuto General de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo;
- XVIII. Estatuto de Personal Académico;
- XIX. Código de Ética e Integridad Académica del Personal y el Alumnado de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo;
- XX. Código de Conducta de las Autoridades y el Personal de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo;
- XXI. Reglamento Escolar;
- XXII. Contratos Colectivos de Trabajo del Personal Académico y de los Trabajadores y Empleados de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, y
- XXIII. Demás disposiciones y criterios normativos que sean aplicables en atención, sanción y erradicación de las violencias.

Artículo 3. El protocolo se rige por los siguientes principios:

- I. Accesibilidad;
- II. Buena fe;
- III. Celeridad;
- IV. Confidencialidad;
- V. Debida diligencia,
- VI. Debido proceso;
- VII. El ejercicio del poder de manera democrática, equitativa y apegada a la legalidad;
- VIII. El empoderamiento de las personas;
- IX. Honestidad;
- X. Igualdad;
- XI. Imparcialidad;
- XII. Información adecuada;
- XIII. Integridad;

- XIV. Interés Superior de las niñas, niños y adolescentes;
- XV. Máxima protección;
- XVI. No criminalización;
- XVII. No discriminación;
- XVIII. No revictimización;
- XIX. Presunción de inocencia;
- XX. Pro persona;
- XXI. Proporcionalidad;
- XXII. Respeto a la dignidad humana;
- XXIII. Respeto de los derechos del colectivo LGBTTTIQ+;
- XXIV. Responsabilidad;
- XXV. Transparencia; y
- XXVI. Transversalidad.

Artículo 4. El presente Protocolo es de observancia general y de cumplimiento obligatorio para todas las personas que integran la comunidad universitaria, así como para quien, proviene de otras universidades, instituciones o bien participen en programas de intercambio, estancias académicas, prácticas profesionales, actividades culturales, deportivas o cualquier otro tipo de colaboración.

De igual forma, será aplicable a terceras personas externas que, por cualquier motivo, se encuentren dentro de las instalaciones de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo o mantengan con ella relaciones de carácter académico, administrativo, laboral, comercial, cultural, social o familiar.

Queda prohibido que dichas personas, en cualquier calidad referida en el párrafo anterior, ejerzan cualquier acto de violencia que esté contemplado en el presente Protocolo, por razón de género o cualquier otra forma de agresión u hostigamiento, ya sea de manera directa o indirecta, a través de terceros contra cualquier integrante de la comunidad universitaria.

Las personas visitantes, de intercambio o externas que incurran en cualquiera de estas conductas serán sujetas a las sanciones correctivas que establezca este Protocolo, la normatividad universitaria y, en su caso, la legislación aplicable, independientemente de las acciones civiles, administrativas o penales a que haya lugar.

Artículo 5. El presente protocolo tiene como competencia territorial cualquier espacio físico o digital donde participen o estén presentes las perso-

nas integrantes de la comunidad universitaria. Asimismo, aquellos espacios externos donde se desarrollen actividades académicas, deportivas, culturales o de convivencia institucional.

Artículo 6. Las personas integrantes de la comunidad universitaria tienen derecho a presentar una queja sobre hechos que consideren una posible vulneración a sus derechos humanos o se encuentren en alguna situación de violencia. La persona titular de la Oficina del Defensor Universitario podrá iniciar actuaciones de oficio cuando tenga conocimiento de estos hechos.

Capítulo II. Tipos y modalidades de las violencias y herramientas para su análisis

Artículo 7. La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, con el propósito de prevenir, atender, sancionar y erradicar las violencias, reconoce como modalidades de violencia aquellas que se refieren al contexto, ámbito, situación particular o relación entre las personas involucradas donde se manifiestan los tipos de violencia y para fines de este protocolo se contemplan las siguientes:

- I. **Violencia escolar:** Es toda violencia que se ejerce dentro o fuera del centro escolar, producida entre estudiantes de una comunidad educativa, de forma reiterada a partir de agresiones, maltratos e intimidación psicológica, emocional, física directa o indirecta, sexual, verbal o digital;
- II. **Violencia docente:** Es ejercida por personas que mantienen un vínculo docente o análogo con la víctima, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la comunidad estudiantil con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, perpetradas por docentes o personas con funciones equivalentes. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño;
- III. **Violencia institucional:** Es toda acción u omisión de las autoridades, funcionariado, personal administrativo y académico que

discriminan, utilizan estereotipos de género o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las personas, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia;

- IV. **Violencia laboral:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral 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 presunta víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso, así como el hostigamiento sexual;
- V. **Violencia mediática:** Es todo acto a través de cualquier medio de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva estereotipos sexistas, haga apología de la violencia contra las mujeres y las niñas o cualquier otro grupo históricamente vulnerado, produzca o permita la producción y difusión de discurso de odio, discriminación de género o desigualdad entre mujeres y hombres, que cause daño de tipo psicológico, sexual, físico, económico, patrimonial o feminicida. La violencia mediática se ejerce por cualquier persona física o moral que utilice un medio de comunicación para producir y difundir contenidos que atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de las mujeres y niñas, que impide su desarrollo y que atenta contra la igualdad; y
- VI. **Violencia de pareja:** Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar o agredir a las personas de cualquier edad, mediante la realización de uno o varios tipos de violencia, durante o después de una relación de noviazgo, una relación afectiva o una relación sexual, y que viola sus derechos humanos.

Artículo 8. La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, con el propósito de prevenir, atender, sancionar y erradicar las violencias, reconoce como tipos de violencia aquellas formas específicas en que se manifiesta, es decir, la manera particular en que se ejerce el daño o abuso hacia una persona, y para fines de este protocolo, se contemplan los siguientes tipos:

- I. **Violencia simbólica:** Es la violencia amortiguada, insensible e invisible para sus propias víctimas, que se ejerce mediante la expresión, emisión o difusión de mensajes, símbolos, valores e ideas con patrones estereotipados y simbólicos, que se transmiten, reproducen, justifican o naturalizan la subordinación, desigualdad y discriminación contra cualquier persona;
- II. **Violencia económica:** Es toda acción u omisión de la persona generadora de violencia que afecta la supervivencia económica de la presunta víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;
- III. **Violencia patrimonial:** Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la presunta víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;
- IV. **Violencia por discriminación:** Es 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 biológico, la identidad y expresión de género, las preferencias sexuales, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.
- V. **Violencia verbal:** Es cualquier comportamiento que humilla, degrada o falta al respeto hacia la dignidad de una persona a través de palabras. Esto incluye insultos, gritos, burlas, amenazas, intimidaciones, acusaciones falsas, provocaciones, mentiras y críticas;

- VI. **Violencia psicológica:** Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autoterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;
- VII. **Violencia digital:** Es toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia.
- VIII. **Violencia física:** Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma, objeto, ácido o sustancia corrosiva, cáustica, irritante, tóxica o inflamable o cualquier otra sustancia que, en determinadas condiciones, pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas; y
- IX. **Violencia sexual:** Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la presunta víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder, que se puede dar en el espacio público o privado, que implica la supremacía masculina y generalmente concibe a las mujeres como objeto.

Artículo 9. Con el propósito de asegurar una atención con calidez, calidad, eficacia y eficiencia, la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo establece la aplicación obligatoria de las siguientes herramientas, las cuales permiten analizar de manera transversal las relaciones de poder que se interrelacionan e influyen en cada tipo y modalidad de violencia descritos en este protocolo, así como los mecanismos de detección, prevención, atención, sanción y erradicación de las violencias.

- I. Interseccionalidad;
- II. Interculturalidad;

- III. Perspectiva de Género; e
- IV. Interés superior de las Niñas, Niños y Adolescentes.

Capítulo III. Mecanismos de detección y prevención de las violencias

Artículo 10. Para el presente protocolo la detección implica la identificación temprana de un problema relacionado con algún tipo y modalidad de violencia entre la comunidad universitaria, y que requieren su atención.

Artículo 11. La prevención consiste en evitar que determinadas condiciones permitan el desarrollo de las formas de violencia previstas en este Protocolo. Para ello, se implementarán acciones como capacitaciones mediante cursos o talleres, así como campañas de difusión, con el fin de promover y consolidar un ambiente universitario sano y libre de violencias.

Artículo 12. La persona titular de la Oficina del Defensor Universitario, a través de la persona titular de la Unidad de Igualdad de Género, debe considerar en la prevención de todo tipo y modalidades de violencia, como mínimo lo siguiente:

- I. En coordinación con el Comité y Subcomités Institucionales de Ética, Igualdad e Integridad de la Universidad, podrán diseñar cursos, conferencias y programas de capacitación anual dirigidos al estudiantado, las autoridades, el personal académico y administrativo;
- II. Sensibilizar y promover entre la comunidad universitaria el conocimiento del derecho a tener una vida libre de todo tipo y modalidad de violencia para lograr una conciencia sobre las consecuencias de estos actos en la vida universitaria;
- III. Promover el empoderamiento de las personas para fortalecer una cultura de denuncia responsable dentro de la comunidad universitaria;
- IV. Difundir la normativa universitaria que contiene procedimientos y sanciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar cualquier tipo y modalidad de violencia;
- V. Impulsar los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias para coadyuvar a alcanzar una cultura de paz entre la comunidad universitaria;

- VI. Formular, diseñar y proponer políticas y programas para la incorporación de la perspectiva de género, y
- VII. Coadyuvar con las unidades académicas en el desarrollo de investigaciones multidisciplinarias encaminadas a crear modelos para la detección y erradicación de los tipos y modalidades de violencias previstos en este protocolo.

Artículo 13. La evaluación y seguimiento de las acciones preventivas está a cargo de la Oficina del Defensor Universitario, mediante su Unidad de Igualdad de Género, con asesoría de la Dirección General de Evaluación y el Comité Institucional de Ética, Igualdad e Integridad de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Capítulo IV. Mecanismos de atención a las violencias

Artículo 14. La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo establece una ruta general para la atención de personas en situación de violencia o vulneración de sus derechos humanos, teniendo como objetivo principal garantizar que las personas integrantes de la comunidad universitaria reciban la atención adecuada, oportuna y coordinada por parte de las autoridades o dependencias universitarias.

Artículo 15. Cualquier persona integrante de la comunidad universitaria que considere que se encuentra en alguna situación de violencia o que han sido vulnerados sus derechos humanos puede presentar una queja ante la Oficina del Defensor Universitario de manera presencial o digital a través del buzón de quejas alojado en el micrositio.

Artículo 16. La queja debe contar, como mínimo, los siguientes datos:

- I. Nombre y datos de identificación de la presunta víctima;
- II. Datos o descripción que permita obtener la identidad de la(s) persona(s) presunta(s) generadora(s) de violencia;
- III. Nombre de la unidad académica o dependencia a la que pertenecen;
- IV. Descripción clara y precisa de los actos de violencia que contenga modo, tiempo y lugar;
- V. Las evidencias que estime necesarias;

- VI. La dirección de correo electrónico institucional para recibir notificaciones;
- VII. Ante cualquier falta de alguno de los datos enmarcados en el presente artículo, no se exime la responsabilidad de dar seguimiento por parte de la persona titular de la Oficina del Defensor Universitario; y
- VIII. En caso de que las evidencias presentadas no sean suficientes para aclarar la situación de violencia, se solicita la ampliación de la queja y la presentación de pruebas adicionales o supervenientes para visibilizar dichas situaciones.

Artículo 17. La falta de interés o respuesta en un lapso de 15 días hábiles de acuerdo al calendario general de actividades por parte de la persona que presenta la queja generará el sobreseimiento del procedimiento.

Artículo 18. En todos los casos, la persona titular de la Oficina del Defensor Universitario informará en un plazo máximo de tres días hábiles conforme al calendario general de actividades de la UAEH, a través del correo institucional, donde notificará el código interno a la persona que interpone la queja sobre la procedencia o no de la misma, y en su caso le brinda la asesoría correspondiente.

Artículo 19. Las personas integrantes del Subcomité Institucional de Ética, Igualdad e Integridad pueden fungir como primer contacto para la canalización de las quejas ante la Oficina del Defensor Universitario.

Artículo 20. Es derecho de la persona que interpone una queja ser escuchada y recibir orientación. El personal de la Oficina del Defensor Universitario le atenderá de manera confidencial e imparcial y le informará sobre el procedimiento y seguimiento de su queja.

Artículo 21. La Oficina del Defensor Universitario evalúa la queja de manera interdisciplinaria, con perspectiva de género, interseccionalidad, interculturalidad e interés superior de las niñas, niños y adolescentes e informa a la persona que presentó la queja sobre los posibles alcances del procedimiento.

Artículo 22. En el caso de personas menores de 18 años, deberán ser acompañados por su padre, madre o persona tutora legal, quienes se identificarán con credencial oficial vigente.

Ante la ausencia del padre, madre o persona tutora legal, la oficina del Defensor Universitario brindará el acompañamiento para el seguimiento de la queja interpuesta.

Artículo 23. La persona presunta generadora de violencia será citada para el ejercicio de su garantía de audiencia, en la cual se le informará, de manera clara y precisa, el motivo de la queja y la identidad de la persona que la interpuso. En el mismo acto, se le otorgará el derecho de presentar las pruebas que estime pertinentes, las cuales serán valoradas e integradas al expediente correspondiente a través del formato de garantía de audiencia.

La notificación de la citación se realizará de manera personal, adicionalmente, se podrán emplear medios electrónicos, tales como correo institucional o teléfono celular, siempre que la persona cuente con dichos canales de comunicación.

En caso de que la persona presunta generadora de violencia no atienda la citación en tres ocasiones consecutivas, sin causa justificada, será acreedora a la sanción que corresponda conforme a la normatividad aplicable, iniciándose el procedimiento administrativo, laboral o escolar que en derecho proceda.

Artículo 24. Cuando una persona presunta víctima de una violencia sexual denuncie los hechos, es deber del primer contacto, ya sea en su unidad académica, dependencia o directamente en la Oficina del Defensor Universitario, levantar el acta correspondiente de manera inmediata y se debe notificar mediante oficio de manera simultánea a la Dirección General Jurídica y a la persona titular de la Oficina del Defensor Universitario, en un plazo no mayor a 24 horas hábiles conforme al calendario general de actividades a efecto de iniciar el proceso de investigación y evitar la revictimización.

Artículo 25. Todas las autoridades, funcionariado y personas titulares de las dependencias universitarias y unidades académicas están obligadas a cooperar y brindar información que les sea requerida por la persona titular de la Oficina del Defensor Universitario.

Artículo 26. El plazo máximo para ejecutar el procedimiento de queja, desde su presentación hasta la resolución, es de 30 días hábiles conforme al calendario general de actividades de la UAEH, contados a partir de que

se hace del conocimiento a la persona titular de la Oficina del Defensor Universitario, siempre y cuando el caso lo permita. En caso que no existan los medios necesarios e idóneos para que la persona titular de la oficina del Defensor Universitario ejecute el procedimiento de queja, este plazo podrá prorrogarse hasta 15 días hábiles más para la emisión del resultado de la investigación.

Artículo 27. En el caso de violencia sexual grave, el procedimiento de queja no puede exceder de 3 días hábiles conforme al calendario general de actividades desde su presentación hasta la recomendación para permitir que las autoridades y el funcionariado puedan actuar conforme a los plazos que marca la normativa universitaria vigente.

Artículo 28. En caso de que la presunta víctima de violencia sexual grave inicie un procedimiento ante una autoridad externa a la universidad, si así lo solicita y en la medida de las posibilidades institucionales, se le brindará acompañamiento por parte del personal que designe la persona titular de la Oficina del Defensor Universitario.

Artículo 29. Si como producto de la integración de la queja por parte de la Oficina del Defensor Universitario, se encuentran indicios de otros actos distintos al motivo del presente protocolo, deberá ajustarse a lo previsto en la normativa universitaria.

Artículo 30. Si se demuestra que la persona que interpone la queja actuó de mala fe o que aportó información falsa, inexacta y tendenciosa con el único fin de perjudicar a la persona presunta generadora de violencia, la persona titular de la Oficina del Defensor Universitario notificará a la instancia competente para que aplique la sanción que la normativa universitaria establezca para quien se conduce con falta de probidad.

Artículo 31. La persona titular de la Oficina del Defensor Universitario analiza y resuelve la queja a través de dos vías:

- I. La aplicación de los Mecanismos Alternos de Solución de Controversias; o
- II. La expedición de la recomendación a la autoridad universitaria competente para la ejecución de una posible sanción.

Capítulo V. Medidas de protección

Artículo 32. Las medidas de protección son acciones institucionales, urgentes, preventivas y temporales, destinadas a salvaguardar la seguridad, integridad física, emocional, psicológica y social de quienes han sido presuntas víctimas de algún tipo o modalidad de violencia, emitidas por la persona titular de la Oficina del Defensor Universitario.

Artículo 33. Las medidas de protección deben ser justificadas y proporcionales, considerando las circunstancias de la persona denunciante, la naturaleza del asunto y debe evitarse la revictimización, así como asegurar el apego al respeto a los derechos humanos y el principio de presunción de inocencia.

Artículo 34. La persona titular de la Oficina del Defensor Universitario debe considerar los siguientes elementos para determinar las medidas de protección de la presunta víctima:

- I. La gravedad de la queja;
- II. El tiempo que duró la violencia;
- III. La continuidad de la violencia;
- IV. El daño causado;
- V. Abuso de autoridad, y
- VI. Edad de la presunta víctima.

Artículo 35. Algunas medidas de protección que podrá determinar la persona titular de la Oficina del Defensor Universitario con carácter inapelable serán:

- I. Prohibir todo tipo de contacto y comunicación directa de manera personal, a través de terceras personas o de manera digital;
- II. Cambio de unidad académica o dependencia universitaria;
- III. Cambio de turno, grupo o área laboral; y
- IV. Otras que se consideren pertinentes para salvaguardar la integridad física, emocional, psicológica y social de la presunta víctima.

Capítulo VI. Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias

Artículo 36. La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo reconoce a los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias como herramientas que tienen como finalidad propiciar a través del diálogo la solución de las controversias que surjan entre las personas integrantes de la comunidad universitaria con motivo de alguna queja referida por una o varias vulneraciones de derechos humanos o alguna situación de violencia.

Artículo 37. Los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias tienen en común la participación voluntaria de las partes, la flexibilidad, la confidencialidad y la corresponsabilidad de éstas en la construcción de acuerdos como vía para resolver conflictos. En esencia, estos mecanismos buscan regresar a las partes el control sobre el resultado de la queja.

Artículo 38. La Oficina del Defensor Universitario es la encargada de celebrar los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias entre las personas integrantes de la comunidad universitaria que se encuentran involucradas en una queja, teniendo en cuenta las herramientas de análisis de interseccionalidad, interculturalidad, perspectiva de género e interés superior de las niñas, niños y adolescentes para las propuestas de solución, de tal manera que las personas involucradas logren acuerdos benéficos recíprocos. En situaciones de un fuerte desequilibrio de poder, sea por miedo, edad, condición socioeconómica u otra, deberá valorarse si es posible equilibrar la situación ofreciendo otras alternativas de solución previstas en este capítulo.

Artículo 39. Los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo se apegan al principio de legalidad, esto significa que los acuerdos deben ser acorde a la normatividad universitaria vigente, así como a cualquier otra ley federal, estatal y a los acuerdos internacionales en materia de derechos humanos.

Artículo 40. Los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo son aplicables únicamente en vulneraciones o violencias de grado medio y bajo (Anexo 3. Niveles de riesgo en los diferentes tipos y modalidades de violencia).

Artículo 41. Para la aplicación de los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias, la persona titular de la Oficina del Defensor Universita-

rio, evaluará su aplicación, tomando en cuenta que la persona que interpone la queja:

- I. Busca una solución a la controversia, sin la imposición de una sanción;
- II. La persona expresa su voluntad de mantener el conflicto en un nivel controlado, previniendo que derive en mayores confrontaciones;
- III. Desea concientizar a la persona que ejerció violencia y a los integrantes de la comunidad sobre el impacto que le ocasionaron las conductas;
- IV. Desea expresarse, ser escuchada por la persona que la impactó y obtener respuestas;
- V. Quiere frenar la conducta que le está afectando negativamente;
- VI. Es su intención evitar que otras personas vivan lo mismo; y
- VII. Además, la persona señalada se muestra dispuesta a conocer qué conductas suyas generaron afectaciones y conversar sobre cómo atender dichas afectaciones.

Artículo 42. Los casos que no son viables para los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias tienen las siguientes características:

- I. La persona afectada u ofendida no quiere celebrar los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias;
- II. La persona afectada u ofendida no desea sostener ningún tipo de comunicación o intercambio indirecto con la persona señalada;
- III. La persona señalada niega los hechos, desestima los impactos o no tiene interés en conocer qué conductas suyas pudieron generar malestar o daño;
- IV. Existe riesgo de que el procedimiento alternativo cause un impacto negativo adicional a la persona promovente;
- V. Las asimetrías de poder podrían estar viciando la voluntad de diálogo;
- VI. alguna de las partes no tiene la voluntad, las habilidades o herramientas emocionales para participar en un diálogo que sea equitativo, respetuoso y constructivo; y
- VII. Existen alertas de un ciclo de violencia en escalada que solo propician la mayor distancia posible entre la promovente y la persona señalada.

Artículo 43. La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo reconoce como Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias a:

- I. **Mediación:** se trata de un procedimiento que da pleno control a las partes sobre el resultado, pero introduce un tercero imparcial que toma el control del proceso en aras de favorecer un diálogo respetuoso y equitativo. Se trata de una vía idónea si existe un mínimo de equilibrio de poder entre las partes y si el vínculo entre ellas es algo importante, así como para propiciar cambios en favor de una cultura de diálogo.
- II. **Conciliación:** promueve el acuerdo de voluntades entre las partes directamente afectadas, pero la persona conciliadora suele tener autoridad para influir sobre el resultado, de manera que las partes tienen menos control sobre éste. Esto puede ser bueno en situaciones de desequilibrio entre las partes, pues la persona conciliadora tiene que ser garante de que los acuerdos no vulneren los derechos de la persona en desventaja.
- III. **Negociación:** es un enfoque de gestión de conflictos en el que dos o más partes intentan llegar a un acuerdo que sea mutuamente aceptable. Se basa en el diálogo, la cooperación y la reciprocidad para resolver diferencias, ya sea en el ámbito personal, académico o laboral, y se centra en encontrar beneficios a todas las partes involucradas.

Artículo 44. La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, por medio de la persona titular de la Oficina del Defensor Universitario, formaliza la firma de un compromiso institucional derivado de los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias. En dicho compromiso se establecen los acuerdos, obligaciones, responsabilidades, convenios y formas de cooperación entre las partes involucradas, quienes asumen el deber de no contravenir lo pactado.

Artículo 45. La persona titular de la Oficina del Defensor Universitario dará seguimiento al cumplimiento del compromiso institucional. En caso de que alguna de las partes involucradas lo incumpla, se podrán tomar las medidas pertinentes dando aviso a las autoridades competentes para que inicien la investigación y en su caso, apliquen la posible sanción correspondiente conforme a la normativa institucional vigente.

Capítulo VII. Justicia restaurativa

Artículo 46. La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo reconoce a la justicia restaurativa como un enfoque ético, alternativo y transformador para la resolución de conflictos dentro del ámbito universitario. Este modelo coloca a la persona afectada y sus necesidades en el centro del proceso, promueve acuerdos tendientes a la no repetición de los hechos, busca reeducar a las partes y sensibilizar a la comunidad inmediata sobre la problemática en cuestión.

Artículo 47. La justicia restaurativa no se enfoca en la sanción, sino en la restauración de las relaciones afectadas, en el fomento de la responsabilidad y el compromiso de quienes han causado daño, y en la sanación integral de las personas y colectivos involucrados. Este enfoque promueve una cultura de diálogo, respeto, empatía y corresponsabilidad, en consonancia con los principios y valores fundamentales de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Artículo 48. La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo reconoce como acciones de justicia restaurativa enfocadas a las víctimas las siguientes:

- I. Apoyo académico;
- II. Apoyo psicológico y
- III. Acompañamiento.

Asimismo, la Institución reconoce como acciones de justicia restaurativa enfocadas a las personas generadoras de violencia las siguientes.

- I. Talleres reeducativos;
- II. Labor social universitaria y
- III. Cualquier otro que se considere necesario e idóneo.

Capítulo VIII. Mecanismos de recomendación para posible sanción

Artículo 49. La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo reconoce como mecanismos de recomendación para posible sanción a la propuesta formal emitida por la persona titular de la Oficina del Defensor Universitario, en la que, tras analizar una situación que implica una vulneración a derechos humanos o algún tipo o modalidad de violencia de nivel de riesgo alto, se sugiere la aplicación de una medida correctiva o disciplinaria.

Artículo 50. Esta recomendación busca orientar a las autoridades correspondientes sobre la pertinencia de imponer una determinada consecuencia, en función de la gravedad de los hechos, las pruebas recabadas y el marco normativo universitario vigente. Su finalidad es promover la justicia, garantizar el debido proceso y contribuir a la integridad institucional.

Artículo 51. Las personas responsables de determinar y ejecutar las sanciones correspondientes son las personas titulares de las unidades académicas y las dependencias administrativas con base en la normativa institucional vigente. Estas instancias tienen la facultad en su caso, de aplicar y hacer cumplir las medidas disciplinarias establecidas en las recomendaciones emitidas por la persona titular de la Oficina del Defensor Universitario.

Artículo 52. Cuando la recomendación para posible sanción a aplicar esté dirigida a la población estudiantil y suponga la suspensión definitiva, temporal o ésta exceda de 15 días hábiles conforme al calendario general de actividades, la persona titular de la unidad académica deberá:

- I. Levantar un acta de hechos donde se describan las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos que sean contrarios a la normativa universitaria vigente;
- II. Integrar un expediente donde puedan encontrarse las circunstancias y contexto de las personas señaladas, esto permitirá proponer la posible sanción;
- III. Convocar al Consejo Técnico a efectos de que analice y valide la procedencia de la sanción;

Artículo 53. Las personas involucradas pueden solicitar la presencia de la persona titular de la Oficina del Defensor Universitario en la sesión del Consejo Técnico para observar la no vulneración a sus derechos humanos, conforme a lo previsto en el Reglamento Escolar vigente.

Artículo 54. Cuando la recomendación para posible sanción a aplicar esté dirigida a personas trabajadoras y derive de situaciones de violencia de nivel de riesgo alto, ésta será remitida a la persona titular del área de adscripción quien deberá:

- I. Levantar un acta administrativa donde se describan las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos que sean contrarios a la normativa universitaria vigente; y
- II. Turnar el acta administrativa a la Dirección General Jurídica, en un plazo no mayor a 24 horas hábiles conforme al calendario general de actividades con copia a la Oficina del Defensor Universitario.

Artículo 55. La Dirección General Jurídica, de acuerdo a sus procedimientos, son quienes determinan la sanción correspondiente de las personas trabajadoras, de acuerdo a la normativa institucional vigente.

Artículo 56. Las unidades académicas y dependencias administrativas que ejecuten las recomendaciones emitidas por la persona titular de la Oficina del Defensor Universitario están obligadas a informar sobre su cumplimiento o no en un plazo no mayor a 3 días hábiles conforme al calendario general de actividades. En caso de incumplimiento, corresponde a la persona titular de la Oficina del Defensor Universitario dar vista a la Contraloría General para el inicio del procedimiento administrativo correspondiente.

Artículo 57. Las sanciones que pueden imponerse a las personas que incurran en conductas de violencia están previstas en la normativa universitaria vigente. Estas sanciones serán determinadas en función de la gravedad de los hechos, el contexto en el que ocurren y se aplicarán conforme al principio de proporcionalidad, garantizando el debido proceso en todo momento.

Capítulo IX. Mecanismos de Erradicación

Artículo 58. La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo reconoce que la erradicación de las violencias en su comunidad no solo implica sancionar las conductas contrarias a la normatividad institucional vigente, sino también transformar las condiciones estructurales y culturales que permiten su reproducción. Para ello, reconoce como mecanismos de erradicación a las herramientas activas y progresivas orientadas a eliminar todos los tipos y modalidades de violencia contempladas en este protocolo.

Artículo 59. Los mecanismos de erradicación son entendidos como el conjunto de acciones, políticas, programas, lineamientos y recomendaciones generales que realiza la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo orientadas a:

- I. Prevenir todo tipo y modalidad de violencia;
- II. Brindar a las personas integrantes de la comunidad universitaria un servicio cálido, con calidad, eficiente y efectivo en la atención a las situaciones de violencia;
- III. Transformar patrones culturales discriminatorios; y
- IV. Garantizar entornos seguros, incluyentes y respetuosos para todas las personas integrantes de la comunidad universitaria.

Artículo 60. La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, a través de la persona titular de la Oficina del Defensor Universitario, la persona titular de la Unidad de Igualdad de Género, el Comité Institucional de Ética, Igualdad e Integridad y los Subcomités Institucionales de Ética, Igualdad e Integridad, tienen la obligación de planear, aprobar y ejecutar como mecanismos de erradicación lo siguiente:

- I. Campañas de sensibilización y concientización contra cualquier tipo y modalidad de violencia, discriminación y derechos humanos;
- II. Capacitación continua del personal docente, administrativo y estudiantil en temas de perspectiva de género, masculinidades no violentas, prevención de los tipos y modalidades de violencia, y protocolos de actuación;
- III. Difusión accesible del protocolo institucional, asegurando que toda la comunidad universitaria conozca sus derechos, vías de queja, medidas de protección, Medidas Alternativas de Solución de Controversias y justicia restaurativa;

- IV. Fortalecimiento de canales de atención a quejas seguros y confidenciales, que garanticen el acceso a la justicia para las personas afectadas; y
- V. Cualquier otra acción que se considere necesaria.

Artículo 61. La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo debe implementar como mecanismos de erradicación de cualquier tipo y modalidad de violencia, políticas permanentes que promuevan:

- I. La igualdad de género y la inclusión como principios rectores del quehacer académico y administrativo;
- II. La prevención de la violencia estructural, mediante políticas de contratación, evaluación y formación libres de discriminación;
- III. La incorporación de la perspectiva de género en planes de estudio, investigación y extensión universitaria;
- IV. Observatorios universitarios de igualdad de género y derechos humanos; y
- V. Espacios de diálogo y reflexión sobre la cultura de paz.

Artículo 62. Los Subcomités Institucionales de Ética, Igualdad e Integridad de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, como parte de los mecanismos de erradicación, pueden solicitar a la persona titular de la Oficina del Defensor Universitario la emisión de una alerta institucional cuando adviertan que cualquier tipo o modalidad de violencia deteriora la vida universitaria en una dependencia o unidad académica específica.

Artículo 63. La alerta institucional tiene la finalidad de visibilizar los tipos y modalidades de violencias en espacios específicos a fin de que sean atendidos y erradicados.

Artículo 64. La alerta institucional tiene como objetivo garantizar la seguridad de las presuntas víctimas de violencia, por lo que la persona titular de la Oficina del Defensor Universitario deberá:

- I. Mantener de manera coordinada con la dependencia o instancia universitaria el seguimiento respectivo de las denuncias que se realicen por cualquier tipo y modalidad de violencia;
- II. Establecer las acciones para atender de manera inmediata y sin dilaciones las violencias de nivel de riesgo alto y de carácter recurrente;

- III. Establecer acciones preventivas, de seguridad y atención para enfrentar los tipos y modalidades de violencia;
- IV. Elaborar reportes especiales sobre la problemática que enfrenta la dependencia; y
- V. Hacer del conocimiento público el motivo de la alerta, así como las medidas a establecer.

Artículo 65. La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo reconoce que el carácter progresivo de los mecanismos de erradicación de todo tipo y modalidad de violencia no son un acto único o inmediato, sino un proceso continuo de revisión, aprendizaje, mejora y evaluación. Por lo cual la Institución asume, en este sentido, una responsabilidad permanente

que exige voluntad política, recursos asignados y participación activa de toda la comunidad que nos encamina a una cultura de paz.

Capítulo X. Coordinación institucional

Artículo 66. Las personas titulares de las unidades académicas y dependencias administrativas son competentes y están obligadas para que, de manera coordinada, intervengan en la prevención, atención, sanción y erradicación de los tipos y modalidades de violencia, debiendo observar en el ámbito de su competencia la correcta aplicación de los mecanismos que se prevén en el presente protocolo.

Artículo 67. Las autoridades y funcionariado de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, en el ámbito de sus atribuciones, deben:

- I. Actuar con perspectiva de género;
- II. Respetar principios de interculturalidad;
- III. Garantizar la no discriminación;
- IV. Respetar el principio pro persona;
- V. Dar credibilidad al dicho de la presunta víctima;
- VI. Garantizar la confidencialidad de los procedimientos;
- VII. Actuar conforme al principio de proporcionalidad;
- VIII. Evitar la criminalización de las personas en el contexto de consumo de alcohol y otras drogas, interviniendo de manera proactiva en el combate a las adicciones entre la comunidad universitaria;

- IX. Vigilar, respetar, proteger y garantizar el libre desarrollo de la vida, la igualdad e integridad en el quehacer universitario con perspectiva de género, interseccionalidad, interculturalidad e interés superior de la niñas, niños y adolescentes;
- X. Analizar de manera particular el contexto en el que se desarrolla alguna situación de violencia o vulneración a derechos humanos;
- XI. Evitar la revictimización de las personas;
- XII. Garantizar la no impunidad de los actos de violencia sexual;
- XIII. Garantizar a la persona señalada como generadora de violencia, su derecho de presunción de inocencia; e
- XIV. Informar por escrito a la autoridad competente cuando exista un conflicto de interés en relación a alguna de las personas involucradas en algún tipo o modalidad de violencia.

Artículo 68. Las autoridades y funcionariado de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo deben actuar con debida diligencia para impedir represalias contra las personas que presentan la queja y la persona generadora de violencia. En consecuencia:

- I. Garantizarán la confidencialidad y protección de la presunta víctima;
- II. Solicitarán el inicio de los procedimientos correspondientes para las personas presuntas generadoras de violencia; y
- III. Ejecutarán los actos tendientes y necesarios para remitir las quejas a las instancias competentes.

Artículo 69. Las autoridades, el funcionariado y el personal de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo tienen la obligación de participar en los procesos de evaluación formulados por la Oficina del Defensor Universitario, así como en las auditorías y actos que lleve a cabo la Contraloría General, en ambos casos, relacionados con la verificación del cumplimiento de las acciones emprendidas para prevenir, atender, sancionar y erradicar cualquier tipo y modalidad de violencia.

Artículo 70. Las autoridades y el funcionariado de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo tienen la obligación de respetar en la comunidad universitaria el acceso a una vida libre de todo tipo y modalidad de violencia, por lo que tienen prohibido:

- I. Obstaculizar el acceso a una vida libre de violencia;
- II. Omitir la referencia de las quejas que les sean presentadas;
- III. Encubrir a personal bajo su mando o aquella con la que colaboran para que evadan o atenúen su responsabilidad;
- IV. Ejecutar actos tendientes a entorpecer las quejas en materia de violencia;
- V. Ejecutar represalias a la presunta víctima en materia de violencia; y
- VI. Ejecutar todo acto de revictimización.

Artículo 71. La prevención, atención, sanción y erradicación de cualquier tipo o modalidad de violencia se ejecutan de forma coordinada, conforme a las atribuciones previstas por la normativa universitaria vigente por:

- I. Honorable Consejo Universitario;
- II. Rectoría;
- III. Oficina del Defensor Universitario;
- IV. Las personas titulares de las direcciones de escuelas preparatorias, escuelas superiores e institutos dependientes de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
- V. Dirección General Jurídica;
- VI. Comité Institucional de Ética, Igualdad e Integridad; y
- VII. Subcomités Institucionales de Ética, Igualdad e Integridad de las unidades académicas y las dependencias administrativas.

Artículo 72. La persona titular de la Oficina del Defensor Universitario tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Formular, diseñar, establecer y proponer las políticas en materia contra cualquier tipo y modalidad de violencia para la comunidad universitaria, en los términos de las normativas institucionales, nacionales e internacionales;
- II. Promover la cultura para la eliminación de todo tipo y modalidades de violencia;
- III. Establecer con las dependencias universitarias, compromisos en materia de prevención y erradicación de cualquier tipo y modalidad de violencia;
- IV. Establecer con las dependencias universitarias, compromisos que permitan erradicar prácticas conciliatorias cuando exista cualquier tipo y modalidad de violencia a efecto de potenciar la queja;

- V. Conocer de oficio o a petición de parte, de actos que constituyan tipos y modalidades de violencia;
- VI. Formular recomendaciones con motivo de los procedimientos de investigación sobre vulneración del derecho a una vida libre de cualquier tipo y modalidad de violencia y, en caso de ser necesario, someterlas a la consideración del Honorable Consejo Universitario para los efectos que ésta estime procedentes;
- VII. Asesorar a la comunidad universitaria en materia de derechos humanos a una vida libre de violencia;
- VIII. Impulsar el establecimiento de instrumentos que coadyuven a construir una vida libre de violencia en el ámbito universitario;
- IX. Fomentar la cultura de la integridad académica en materia de violencia;
- X. Impulsar el Plan de trabajo para promover la Cultura de Paz en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo vigente;
- XI. Celebrar los Medios Alternativos de Solución de Controversias;
- XII. Coadyuvar de manera interinstitucional para impulsar la justicia restaurativa;
- XIII. Brindar acompañamiento a las víctimas de cualquier tipo o modalidad de violencia, cuando así lo soliciten;
- XIV. Presentar al Honorable Consejo Universitario, durante la segunda quincena del mes de enero, un informe anual de las actividades de su función; y
- XV. Cumplir las demás encomiendas que confiera la normativa universitaria.

Artículo 73. El titular de la Oficina del Defensor Universitario o el Comité Institucional de Ética, Igualdad e Integridad de la Universidad dará vista a la Contraloría General la existencia de responsabilidades administrativas exigibles a las autoridades, al funcionariado y al personal.

Asimismo, conoce y atiende las denuncias que realice cualquier miembro de la comunidad universitaria por la falta de atención u omisiones de la persona titular de la Oficina del Defensor Universitario relacionadas con las quejas para atender cualquier tipo y modalidad violencia.

Artículo 74. Las personas titulares de las direcciones de escuelas preparatorias, escuelas superiores e institutos, además de las atribuciones de las que cuentan con la normatividad institucional vigente, tienen la obligación

de dar inicio al procedimiento de sanción relacionado con todos los tipos y modalidades de violencia en términos del Reglamento Escolar, el Estatuto de Personal Académico y demás normatividad vigente de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Artículo 75. La Dirección General Jurídica será la dependencia encargada de investigar y ejecutar los procedimientos relativos al incumplimiento de las obligaciones laborales relacionados con cualquier tipo y modalidad de violencia a solicitud de las dependencias facultadas.

Artículo 76. La persona titular de la Oficina del Defensor Universitario podrá solicitar asesoría a la Dirección General Jurídica para la formulación de las recomendaciones que conlleven iniciar un procedimiento que permita determinar la rescisión de la relación laboral.

Artículo 77. En el caso de que alguna de las autoridades y el funcionariado omitan o dilaten el acta correspondiente, será responsabilidad de la persona titular de la Oficina del Defensor Universitario promover ante la Contraloría General y la Dirección General Jurídica un procedimiento de investigación con el propósito de la aplicación de una sanción contemplada de la normativa institucional vigente.

Artículo 78. La Contraloría General y la Dirección General Jurídica están investidas con la responsabilidad jurídica y administrativa de garantizar la legalidad, el respeto a los derechos humanos y la debida actuación de las autoridades dentro del marco de sus respectivas competencias. Ambas instancias tienen el deber legal y ético de atender, investigar y dar seguimiento a toda denuncia, queja o señalamiento relacionado con omisiones, dilaciones indebidas o negativa de levantar actas administrativas, actas de hechos o actas circunstanciadas dentro de la institución y cuando se presenten hechos de violencia, especialmente aquellos que puedan constituir violaciones a derechos humanos.

Artículo 79. Para efectos del presente protocolo, el Comité Institucional de Ética, Igualdad e Integridad de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, aprobado por el Honorable Consejo Universitario bajo el acta 375, es el órgano colegiado encargado de:

- I. Vigilar en coordinación con los Subcomités Institucionales de Ética, Igualdad e Integridad de la Universidad, las actividades

que aseguren el cumplimiento de los principios y mecanismos que establece el presente protocolo;

- II. Aprobar las acciones, estrategias y alternativas para prevenir, atender y erradicar cualquier tipo y modalidad de violencia a partir de la propuesta que haga la coordinación;
- III. Coadyuvar en la ejecución de los mecanismos de prevención, atención, sanción y erradicación de cualquier tipo y modalidad de violencia;
- IV. Adoptar medidas para actualizar la normativa universitaria cuando alguno de sus apartados vulnere un derecho humano de cualquier persona integrante de la comunidad universitaria;
- V. Impulsar acciones afirmativas a favor de la igualdad de género, interseccionalidad, interculturalidad e interés superior de las niñas, niños y adolescentes; y
- VI. Las demás que encomiende el Honorable Consejo Universitario.

Artículo 80. Los Subcomités Institucionales de Ética, Igualdad e Integridad de las unidades académicas y dependencias aprobados por el Honorable Consejo Universitario de conformidad a lo estipulado en el acta 375, son los encargados de:

- I. Ejecutar las actividades que aseguren el cumplimiento de los principios y mecanismos que establece el presente protocolo;
- II. Ejecutar las acciones, estrategias y alternativas para prevenir, atender y erradicar cualquier tipo y modalidad de violencia a partir de la propuesta que haga la coordinación;
- III. Coadyuvar en la ejecución de los mecanismos de prevención, atención, sanción y erradicación de cualquier tipo y modalidad de violencia;
- IV. Ejecutar las acciones afirmativas a favor de la igualdad de género, interseccionalidad, interculturalidad e interés superior de las niñas, niños y adolescentes;
- V. Fungir como primer contacto en sus unidades académicas o dependencias administrativas para la orientación y acompañamiento de la comunidad universitaria cuando se encuentre algún tipo o modalidad de violencia para que presente su queja ante la Oficina del Defensor Universitario;
- VI. Resolver en colegiado situaciones de violencia o vulneración a derechos humanos que no requieran la intervención de la per-

sona titular de la Oficina del Defensor Universitario, y

- VII. Las demás que encomiende el Comité Institucional de Ética, Igualdad e Integridad de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Artículo 81. Las personas integrantes del Comité y Subcomités Institucionales de Ética, Igualdad e Integridad tienen el deber de informar por escrito a la autoridad competente cuando exista un conflicto de interés en relación a alguna de las personas involucradas en alguna queja.

Artículo 82. En los casos en que cualquier tipo o modalidad de violencia sea generada por personas que se encuentran realizando movilidad, intercambio o una estancia académica provenientes de otras instituciones educativas, nacionales o extranjeras, la persona titular de la Oficina del Defensor Universitario, en un ejercicio de coordinación:

- I. Aplicará la medida cautelar que corresponda;
- II. En caso de acreditarse la violencia, quedarán suspendidas las acreditaciones generadas durante su estancia por parte de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, y
- III. Notificará la recomendación a la institución de educación de procedencia, así como a las autoridades competentes.

Artículo 83. La persona titular de la Oficina del Defensor Universitario publicará de manera trimestral en el micrositio web las versiones públicas de la atención de las quejas por cualquier tipo o modalidad de violencia.

Transitorios

PRIMERO. El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el órgano informativo oficial de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

SEGUNDO TRANSITORIO. Se abroga el Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género aprobado bajo el acta número 399.

TERCERO. Los casos no previstos en el presente protocolo serán resueltos por el Comité Institucional de Ética, Igualdad e Integridad de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

CUARTO. En caso de dudas sobre la interpretación y aplicación del presente protocolo corresponderá al Comité Institucional de Ética, Igualdad e Integridad de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo resolverlo.

Glosario

- I. **Acompañamiento:** Implica una relación de apoyo basada en la empatía, el respeto y la confianza. Su objetivo es promover la autonomía de la persona acompañada, ayudándola a tomar decisiones informadas y responsables;
- II. **Accesibilidad:** Las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales;
- III. **Alerta institucional:** Conjunto de acciones institucionales emitidas por la persona titular de la Oficina del Defensor Universitario a petición de los Subcomités Institucionales de Ética, Igualdad e Integridad de la UAEH, con el fin de enfrentar y erradicar todo tipo y modalidades de violencia;
- IV. **Buena Fe:** Las autoridades presumirán la buena fe de las víctimas. Los servidores públicos que intervengan con motivo del ejercicio de derechos de las víctimas no deberán criminalizarla o responsabilizarla por su situación de víctima y deberán brindarle los servicios de ayuda, atención y asistencia desde el momento en que lo requiera, así como respetar y permitir el ejercicio efectivo de sus derechos;
- V. **Cero tolerancia:** Política en la que bajo ninguna circunstancia se debe ocultar o ignorar cualquier tipo de conducta, por mínima que sea, que vulnere los derechos humanos en materia sexual y sea sancionado de manera proporcional a la acción realizada;
- VI. **Celeridad:** Establece que los procesos constitucionales deben resolverse en plazos breves y que no deben existir trámites innecesarios que alarguen injustificadamente el dictado de la resolución de fondo.
- VII. **Confidencialidad:** Principio de confidencialidad: Toda la información y actividad administrativa o jurisdiccional relacionada con el ámbito de protección de las personas, debe ser reservada para los fines de la investigación o del proceso respectivo;
- VIII. **Conflicto de interés:** Posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas en razón de intereses personales y/o familiares.

- IX. **Consejo Técnico:** Es el cuerpo colegiado encargado de garantizar la gobernabilidad y estabilidad dentro de una unidad académica.
- X. **Cultura de paz:** Serie de valores, actitudes y comportamientos que rechazan la violencia y transforman los conflictos, buscando identificar las causas y solucionar los problemas.
- XI. **Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por las autoridades universitarias.
- XII. **Debido proceso:** Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables.
- XIII. **Discriminación:** Acto por el que se realiza un trato desigual a una persona o colectivo por razones de raza, religión, sexualidad, edad, clase social, cuestiones políticas, culturales o por cualquier otra cuestión.
- XIV. **Expresión de género:** Es la forma en que una persona manifiesta externamente su identidad de género a través de aspectos como: ropa, peinado, comportamiento, forma de hablar, gestos, posturas y nombres o pronombres elegidos. Es cómo una persona se presenta ante el mundo en términos de lo que socialmente se asocia con ser “masculino”, “femenino”, “andrógino”, entre otros.
- XV. **Ejercicio del poder de manera democrática, equitativa y apegada a la legalidad:** Para que quienes lo ejerzan no puedan guiarse únicamente por la ética de la convicción, sino que tengan que asumir la responsabilidad por sus actos, tal y como lo postula la ética de la responsabilidad.
- XVI. **Empoderamiento de las personas:** Es un proceso a través del cual se analizan y detectan las necesidades de una persona o grupo desfavorecido social y económicamente, a fin de dotarles de las herramientas necesarias para que puedan conseguir su autonomía y superar alguna condición de vulnerabilidad.
- XVII. **Funcionariado:** Personas que conforme a la normativa universitaria ejercen funciones de confianza dentro de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- XVIII. **Homofobia:** Es el rechazo, miedo o discriminación hacia las personas homosexuales o a quienes sean percibidas como tales. Puede expresarse a través de comentarios expresivo, burlas estigmatiza-

ción, exclusión, violencia física o verbal y de diversas formas que limiten sus derechos humanos;

- XIX. **Honestidad:** Consiste en la disposición permanente para respetar la vida, la integridad, la honra y los bienes ajenos. Demostrar ante todo una actitud responsable, honrada y honesta hacia su persona y hacia los demás;
- XX. **Identidad de género:** Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, misma que puede corresponder o no con el sexo;
- XXI. **Igualdad:** Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley;
- XXII. **Imparcial:** El deber en las actuaciones de ser ajenos o extraños a los intereses de las partes en controversia, sin inclinaciones hacia ninguna de las partes involucradas;
- XXIII. **Información adecuada:** La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo garantizará a toda persona el acceso efectivo a la información que se encuentre en posesión de sus dependencias, órganos colegiados, comités, áreas administrativas, unidades académicas, institutos, centros de investigación y cualquier otra instancia universitaria que ejerza recursos públicos o realice actos de autoridad.
- XXIV. **Integridad:** Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;
- XXV. **Interseccionalidad:** Es un enfoque analítico que reconoce cómo diferentes formas de discriminación, como el racismo, el sexismo, la homofobia, la xenofobia o la discriminación por clase social, se entrelazan y se potencian mutuamente. Propone que las identidades sociales y las estructuras de poder interactúan de manera compleja, creando formas únicas de opresión o privilegio que deben ser abordadas en conjunto para lograr justicia social real;
- XXVI. **Interculturalidad:** Es un enfoque que referencia a la convivencia respetuosa, equitativa y enriquecedora entre personas y grupos de diferentes culturas. Va más allá de simplemente reconocer la diversidad cultural; busca fomentar el diálogo, el intercambio de saberes y la construcción conjunta de una sociedad más inclusiva. Implica el reconocimiento de que todas las culturas tienen el mis-

- mo valor y promueve relaciones basadas en el respeto mutuo, la igualdad y la superación de relaciones de poder o discriminación;
- XXVII. **Interés superior de las Niñas, Niños y Adolescentes:** es una perspectiva fundamental en el derecho internacional y nacional que establece que todas las decisiones, acciones y políticas que afecten a niñas, niños y adolescentes deben priorizar su bienestar integral. Esto implica garantizar su desarrollo físico, emocional, educativo y social en condiciones de dignidad, protección y respeto a sus derechos. Este principio obliga a colocar las necesidades y derechos de las niñas, niños y adolescentes por encima de otros intereses, asegurando su participación y protección en todos los contextos.
- XXVIII. **Machismo:** Es una ideología y conjunto de actitudes que promueven la superioridad del hombre sobre la mujer, sustentando y perpetuando estructuras de poder desiguales en diversos ámbitos de la sociedad. Esta ideología se manifiesta en prácticas, comportamientos y expresiones que refuerzan la dominación masculina y la subordinación femenina;
- XXIX. **Máxima protección:** Toda autoridad de los órdenes de gobierno debe velar por la aplicación más amplia de medidas de protección a la dignidad, libertad, seguridad y demás derechos de las víctimas del delito y de violaciones a los derechos humanos. Párrafo reformado DOF 03-05-2013 Las autoridades adoptarán en todo momento, medidas para garantizar la seguridad, protección, bienestar físico y psicológico e intimidad de las víctimas;
- XXX. **No criminalización:** Es el derecho que tienen todas las personas a disfrutar todas las libertades y oportunidades en condiciones de igualdad y a recibir protecciones especiales en caso de ser parte de un grupo históricamente discriminado.
- XXXI. **No discriminación:** Es el derecho que tienen todas las personas a disfrutar todas las libertades y oportunidades en condiciones de igualdad y a recibir protecciones especiales en caso de ser parte de un grupo históricamente discriminado.
- XXXII. **No revictimización:** Las autoridades no deberán agravar el sufrimiento de la víctima ni tratarla en ningún caso como sospechosa o responsable de la comisión de los hechos que denuncie. Párrafo reformado DOF 03-05-2013 Ninguna autoridad o particular podrá

especular públicamente sobre la pertenencia de las víctimas al crimen organizado o su vinculación con alguna actividad delictiva. La estigmatización, el prejuicio y las consideraciones de tipo subjetivo deberán evitarse.

- XXXIII. **Orientación sexual:** Es el término que describe hacia quién una persona siente atracción emocional, romántica y/o sexual. Esta atracción puede dirigirse hacia personas de un género diferente, del mismo género, de más de un género o hacia ninguno;
- XXXIV. **Patriarcado:** Se concibe como un sistema de opresión estructural que ha existido en diversas formas a lo largo de la historia. Es la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre la sociedad en general. Este enfoque destaca cómo el patriarcado no solo se basa en la dominación masculina, sino también en la creación y mantenimiento de normas, roles y valores que perpetúan la desigualdad de género.
- XXXV. **Persona generadora de violencia:** Integrante de la comunidad universitaria que realice cualquier tipo y modalidad de violencia.
- XXXVI. **Persona presunta víctima:** Persona que hace del conocimiento a las autoridades universitarias los actos de violencia que ha sufrido dentro de la competencia territorial universitaria.
- XXXVII. **Perspectiva de Género:** Es una herramienta de análisis que permite entender cómo las diferencias sociales, culturales y económicas entre personas de distintos géneros e identidades diversas influyen en sus oportunidades, derechos y condiciones de vida. Esta mirada cuestiona las desigualdades basadas en el género y busca identificar las estructuras que las sostienen, como el machismo, el patriarcado o los roles tradicionales de género. Aplicar la perspectiva de género implica promover la equidad, visibilizar las discriminaciones y proponer acciones concretas para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades en todos los ámbitos de la sociedad;
- XXXVIII. **Presunción de inocencia:** Toda persona inculpada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se establezca legalmente su culpabilidad. Durante el proceso, toda persona tiene derecho, en plena igualdad;
- XXXIX. **Pro persona:** Cuando hay dos interpretaciones jurídicamente válidas, siempre debe privilegiarse aquella la que más protege a las personas o la que menos los restringe;

- XL. **Primer contacto:** Momento dentro de la dependencia o unidad en que la presunta víctima de violencia de género recibe orientación precisa libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en donde se atienda el caso.
- XLI. **Proporcionalidad:** Principio de necesidad y proporcionalidad: Las medidas de protección deben responder al nivel de riesgo o peligro en que se encuentre la persona destinataria y deben ser aplicadas en cuanto sean necesarias para garantizar su seguridad o reducir los riesgos existentes;
- XLII. **Queja:** Procedimiento seguido ante el defensor universitario, al que puede recurrir alguna persona integrante de la comunidad universitaria cuando sus derechos humanos han sido vulnerados en los casos de actos de violencia por parte de algún otro miembro de la misma comunidad.
- XLIII. **Respeto a la dignidad humana:** La dignidad humana es un valor, principio y derecho fundamental base y condición de todos los demás. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte del Estado o de los particulares. En virtud de la dignidad humana de la víctima, todas las autoridades del Estado están obligadas en todo momento a respetar su autonomía, a considerarla y tratarla como fin de su actuación. Igualmente, todas las autoridades del Estado están obligadas a garantizar que no se vea disminuido el mínimo existencial al que la víctima tiene derecho, ni sea afectado el núcleo esencial de sus derechos. En cualquier caso, toda norma, institución o acto que se desprenda del presente Protocolo, serán interpretados de conformidad con los derechos humanos reconocidos por la Constitución y los Tratados Internacionales;
- XLIV. **Respeto de los derechos del colectivo LGTBTTIQ+:** El Estado, así como la Universidad, tienen la obligación de diseñar e implementar proyectos que busquen cambios culturales con la finalidad de garantizar respeto y la aceptación de las personas cuya orientación sexual, la identidad de género-real o percibida-, o cuyas características sexuales difieren de los patrones mayormente aceptados por la sociedad.
- XLV. **Responsabilidad:** Capacidad moral de todo sujeto de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias, en la medida en que su acción u omisión se traduzca en agresión o daño para otro indi-

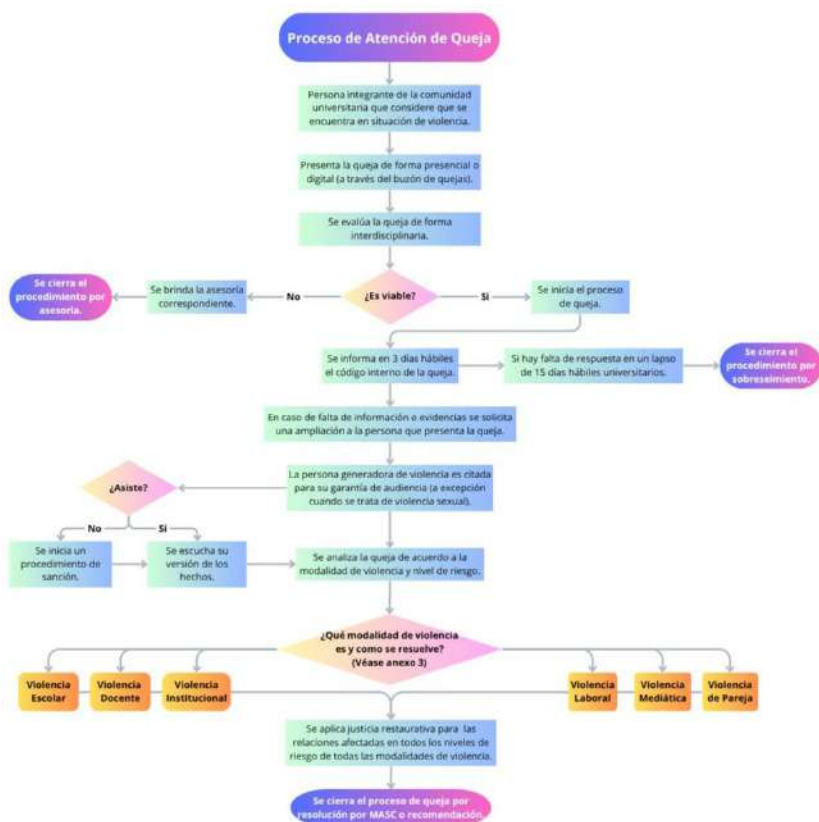
viduo. Esta noción es el vínculo entre los dos sistemas de protección jurídica internacional de la persona que actualmente existen: el de los tribunales penales internacionales y el de los organismos de protección de los derechos humanos, que se basa en la responsabilidad del Estado.

- XLVI. **Racismo:** El racismo es una ideología que sostiene la creencia en la superioridad de un grupo étnico sobre los demás, lo que conduce a la discriminación o persecución social. En un sentido más amplio, el racismo implica clasificar a los seres humanos en categorías jerárquicas basadas en características raciales, promoviendo actitudes de exclusión y discriminación. Esta ideología no solo se manifiesta en actitudes individuales, sino también en estructuras sociales, políticas y económicas que perpetúan la desigualdad.
- XLVII. **Recomendación:** Resolución emitida por la persona titular de la Oficina del Defensor Universitario a la dependencia o unidad académica competente para iniciar el procedimiento de sanción e investigación y, en su caso, en relación con actos de violencia.
- XLVIII. **Revictimización:** Toda acción que transgrede la dignidad humana y que produce una carga o sufrimiento adicional ocasionado por individuos o instituciones, que la coloque en un estado de vulnerabilidad, por el mismo acto del que fue violentada.
- XLIX. **Sexismo:** Se denomina sexismo a la discriminación que se ejerce sobre una persona por su sexo o su género. El término alude a los prejuicios y estereotipos que pesan sobre las personas por las condiciones que se le atribuyen a cada sexo.
- L. **Sexo biológico:** Se refiere a las características físicas y fisiológicas con las que una persona nace, y que comúnmente se utilizan para clasificar a los individuos como hombres o mujeres.
- LI. **Transparencia:** Dar publicidad a los actos relacionados con sus atribuciones, así como dar acceso a la información que tengan la obligación de documentar;
- LII. **Transversalidad:** Es el proceso mediante el cual se instrumentan las políticas, programas y acciones, desarrollados por las dependencias y entidades de la administración pública, que proveen bienes y servicios a la población con discapacidad con un propósito común, y basados en un esquema de acción y coordinación de esfuerzos y recursos en tres dimensiones: vertical, horizontal y de fondo;

- LIII. **Xenofobia:** Es el rechazo, miedo o aversión hacia las personas extranjeras, inmigrantes, en tránsito o percibidas como ajenas a la cultura, nacionalidad o identidad de un grupo determinado.

ANEXOS

Anexo 1. Flujograma del proceso de atención a quejas



Anexo 2. Rutas de atención para quejas por vulneración a DDHH en la UAEH



Ruta de atención para quejas por vulneración a DDHH en la UAEH

Si han vulnerado tus DDHH presenta tu queja

- 1.-Acude a la Defensoría** universitaria o presenta tu queja en el microsítio a través del buzón de quejas.
- 2.-Es tu derecho ser escuchad@ y recibir orientación.**
El personal de la defensoría universitariate atenderá de manera confidencial e imparcial, y te informará sobre el procedimiento y seguimiento.
- 3.-La Defensoría Universitaria evaluará de manera interdisciplinaria,** con enfoque de DDHH y perspectiva de género tu queja y te informará sobre los alcances para proceder.
- 4.-La Defensoría Universitaria resolverá** a través de dos vías: mediación y conciliación o recomendación a la autoridad competente para que sancione.

**La violencia no tiene caducidad
¡DENUNCIA YA!**



**LA VIOLENCIA NO TIENE CADUCIDAD
¡DENUNCIA YA!**



Acude al microsítio

Tercer de Doctoría, 6o piso
Carretera Ixtapalapa-Acapulco, km 4.5 Cd.
Campos de Tiro, Pachuca de Soto Hidalgo,
México, C.P. 42039

Teléfono 52 (771) 71 72000,
Ext. 10801 y 10802
Horario de atención: 9 a 17 horas.



RUTA DE ATENCIÓN PARA UN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL

Marco Normativo y Procedimientos Institucionales en la UAEH

a

La persona presunta víctima puede denunciar ante cualquier autoridad de la institución o acudir con algún miembro del Subcomité Institucional de Ética, Igualdad e Integridad para su canalización.



Ficha:

Con esto, se convierte en PRIMER CONTACTO (Artículo 7, numeral VII del Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Remediar la Violencia de Género en la UAEH) "momento inicial de la denuncia o unidad en que la persona víctima en situación de género recibe orientación precisa ante la denuncia, sobre los roles e instancias en donde se atiende el caso".

b

Independientemente de que denuncie o no ante una autoridad externa a la Universidad, es su derecho iniciar un proceso administrativo al interior.

Ficha:

Puede utilizar el formato establecido por la Defensoría Universitaria para la denuncia a personas involucradas que le han causado o pueden causar daño a la víctima correspondiente con los verbales, formales y técnicos a copia.

c

El titular de la Unidad Académica o Unidad Administrativa deberá levantar el **acta administrativa** con la voz de la persona presunta víctima.

Ficha:

En caso de violencia sexual, consultar Anexo 1, Nomenclador de riesgos en expresiones de actas de riesgo a comportamiento sexual del Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Remediar la Violencia de Género, págs. 12 y 203. En caso de duda podrá consultarse con la Defensoría Universitaria (DU).

d

El titular de la Unidad Académica o Unidad Administrativa deberá valorar si la conducta es grave o no.

Ficha:

La violencia sexual es un delito y se sanciona de acuerdo con estándares internacionales en materia de Derechos Humanos, sin embargo, cuando el acto sancionado no es grave y no alcanza una sanción de acuerdo a la legislación universitaria, a la DU le corresponderá evaluar y proponer medidas reeducativas, medidas de protección para la víctima y cumplir de corroboración.

e

Enviar una copia del acta a DU para dos acciones:

1. Emitir medidas de protección temporales mientras se realiza la investigación y,
2. En caso que no alcance una sanción de acuerdo a la legislación universitaria, corresponderá a la DU realizar un plan de compromiso institucional de las partes.

Ingresa al micrositio



DEFENSORÍA UNIVERSITARIA

ruta de atención para un caso de violencia sexual

Marco Normativo y Procedimientos Institucionales en la UAEH

f

Quando la persona denuncia ante la DU, ahí se levantará el acta y se emitirán medidas de protección temporales mientras se realiza la investigación.

Ficha:

En esta se actúa a la unidad académica o administrativa para que se le proceda de acuerdo a las reglas de estudio de la persona víctima (Protocolo para Profeso, Alumno, Docente y Director de Estudios de la UAED, Artículo 7 inciso VII).

g

Quando la persona señalada como presunta responsable sea trabajador o trabajadora y el acto alcanza sanción, el **ACTA ADMINISTRATIVA** deberá ser remitida en un plazo de 24 horas hábiles universitarias a la Dirección General Jurídica, con copia para Secretaría General y Defensoría Universitaria.

Ficha:

Tanto la persona presunta víctima como la presunta responsable, deberán ser notificados por escrito de las medidas de protección temporales recomendadas por la DU.

Ficha:

La DU, al recibir el acta, deberá emitir las medidas de protección temporales para la presunta víctima, mientras se realiza la investigación y se levanta sanción.

h

Quando la persona señalada como presunta responsable sea estudiante y el acto es grave, el **ACTA DE HECHOS** deberá enviarse en un plazo de 24 horas hábiles universitarias a la DU y a la Secretaría General.

Ficha:

De acuerdo con la Recomendación General de la DU 001-2015, corresponde al Director de la Unidad Académica realizar la investigación, remitir evidencia al Comité de Control Técnico (CT), donde presentará el caso y propondrá una sanción, la cual deberá ser acordada, discutida y votada por el pleno del CT.

i

Las personas involucradas deberán ser notificadas por escrito de su comparecencia ante el CT por lo menos 24 horas hábiles universitarias previas.

Ficha:

En caso de violación de obligaciones, la institución no deberá a su poder a tener legal alguno.

j

En caso de ser estudiante, no podrá negarse su estancia en la escuela hasta que haya una resolución firme del CT.

k

Todas las personas involucradas, como posibles víctimas o posibles generadoras de violencia, tendrán derecho a ser escuchadas y a presentar pruebas o testimonios que fortalezcan su versión de los hechos ante el CT.

Ficha:

En caso de personas afectadas en su actividad de trabajo, deberán comparecer acompañados por sus padres o tutor legal alguno.

l

La resolución del CT, inmediatamente que cierran el caso, deberá ser notificada, a través de un oficio, a las partes involucradas, quienes deberán firmar de enteradas y quedarse con una copia del mismo.

Ficha:

En caso de ser colaboradores, firmen también sus padres o tutor.

m

Notificar de dicha resolución a la DU para que pueda brindar acompañamiento a las personas involucradas y cerrar su proceso y expediente.

Ingresa al micrositio



DEFENSORÍA UNIVERSITARIA

Anexo 2.2. Ruta de atención en caso de violencia de género, sucedido fuera de la institución, pero cometida entre miembros de la comunidad universitaria



RUTA DE ATENCIÓN EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO, SUCEDIDO FUERA DE LA INSTITUCIÓN, PERO COMETIDA ENTRE MIEMBROS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Marco Normativo y Procedimientos Institucionales en la UA EH

Fundamentos: Artículo 4 Inciso XVI y XVIII del Código de Conducta, Artículo 7 fracción XXIV del Protocolo y Artículo 106 fracción IV del Estatuto de Personal Académico

f

Cuando la persona señalada como presunta responsable sea trabajador o trabajadora y exista una denuncia ante una instancia externa a la institución, de tipo penal o familiar, el acta administrativa deberá ser remitida en un plazo de 24 horas hábiles universitarias a la Dirección General Jurídica, con copia para Secretaría General y Defensoría Universitaria.

g

Cuando la persona señalada como presunta responsable sea trabajador o trabajadora y exista una denuncia ante una instancia externa a la institución, de tipo penal o familiar, el acta administrativa deberá ser remitida en un plazo de 24 horas hábiles universitarias a la Dirección General Jurídica, con copia para Secretaría General y Defensoría Universitaria.

Ficha:

La DU, al recibir el acta, deberá evaluar los motivos de protocolo correspondientes para la presunta, deberá evaluar si existe la investigación y podrá solicitar en caso que haya en curso un proceso interno a la institución. La Dirección General Jurídica deberá tener conocimiento por cualquier otro medio que solicite las acciones internas por la denuncia externa.

h

Corresponderá a la DU brindar garantía de audiencia a la persona señalada como presunta responsable para realizar una investigación e integrar un expediente del caso.

Ficha:

La instancia aplica en caso de estudiantes como personal administrativo, si bien pueden recibir una sanción, pero ésta deberá ser menor por haber ocurrido fuera de la institución y que no afecta su desarrollo educativo. Lo importante es tener un registro, tanto a la presunta víctima como a la comunidad universitaria, de que hay una intervención a la institución de carácter legal. Corresponderá a la DU brindar garantía de audiencia a la persona señalada como presunta responsable para realizar una investigación e integrar un expediente del caso.

i

Corresponderá a la DU valorar si el daño ocasionado amerita una recomendación para que la autoridad correspondiente determine una sanción, la cual deberá ser menor de lo que establece la legislación universitaria por haber sido fuera de la institución.

DEFENSORÍA UNIVERSITARIA

Anexo 2.3. Ruta de atención en caso de violencia escolar entre estudiantes adultos



Ruta de atención en caso de violencia escolar entre estudiantes adultos

Marco Normativo y Procedimientos Institucionales en la UAEH

a

La persona presunta víctima puede denunciar ante cualquier autoridad de la institución o acudir con algún miembro del Subcomité Institucional de Ética, Igualdad e Integridad para su canalización.

FICHA: Con ello, se convierte en PRIMER CONTACTO (Artículo 7, fracción XVI del Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género en la UAEH: "momento dentro de la dependencia o unidad en que la presunta víctima de violencia de género recibe orientación precisa libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en donde se atiende el caso").

b

Independientemente de que denuncie o no ante una autoridad externa a la Universidad, es su derecho iniciar un proceso administrativo al interior.

FICHA: Podrá utilizar el formato establecido por la Dirección General Jurídica. Pedir a la persona o personas involucradas que la lean para que puedan constatar que lo escrito corresponde con su versión, firmar y llevarse una copia.

c

El titular de la Unidad Académica o Unidad Administrativa deberá levantar el ACTA DE HECHOS con la voz de la persona presunta víctima.

FICHA: Podrá utilizar el formato establecido por la Dirección General Jurídica. Pedir a la persona o personas involucradas que la lean para que puedan constatar que lo escrito corresponde con su versión, firmar y llevarse una copia.

d

El titular de la Unidad Académica o Unidad Administrativa deberá valorar si la conducta es grave o no.

FICHA: En caso de violencia sexual, consultar Anexo 1. Niveles de riesgo en expresiones de actos de acoso y hostigamiento sexual del Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género, págs. 34 y 35). En caso de duda, podrá consultarlo con la Defensoría Universitaria (DU).

e

Si se trata de una violencia de tipo sexual, deberá iniciarse el proceso de denuncia en un plazo no mayor a las 24 horas hábiles universitarias. **SEGUIR RUTA 1 VIOLENCIA SEXUAL**



Enviar una copia a DU para dos acciones:

f

1. Emitir medidas de protección temporales a la presunta víctima mientras se realiza la investigación y;

FICHA: Tanto la persona presunta víctima como la presunta responsable, deberán ser notificadas por escrito de las medidas de protección temporales recomendadas por la DU.

2. En caso que no alcance una sanción de acuerdo a la legislación universitaria, corresponderá a la DU realizar la mediación.

FICHA: La DU analizará las posibilidades de una mediación, negociación o conciliación con firma de compromiso de ambas partes, cuya propuesta será evaluada de manera periódica para constatar que no hay reincidencia, solo en caso que **NO SEA VIOLENCIA SEXUAL**.

g

Si el acto que se denuncia no es grave, la dirección de la Unidad Académica deberá brindar garantía de audiencia a la persona señalada como presunta responsable y anexar en el ACTA DE HECHOS su versión de lo sucedido porque tiene la atribución de sancionar con una suspensión menor a 15 días.



Ingresa al micrositio
Defensoría Universitaria UA EH

Ruta de atención en caso de violencia escolar entre estudiantes adultos

Marco Normativo y Procedimientos Institucionales en la UA EH

h

Iniciar una investigación y solicitar al Subcomité una propuesta de acciones que permitan prevenir y erradicar el tipo de conducta.

FICHA: Entre las acciones que puede emprender el Subcomité IEII están: labor social por parte de las y los estudiantes involucrados, dentro de su escuela; implementar un taller o actividad re-educativa, la cual puede ser enfocada a un grupo, un semestre, un turno o para toda la Unidad Académica; o emprender una campaña sobre el tema para su prevención.

i

El Subcomité deberá notificar a la DU sobre la acción implementada y enviar evidencias documentales.

j

Cuando la persona señalada como presunta responsable sea trabajador o trabajadora, el acto no es de índole sexual y alcanza sanción, el **ACTA ADMINISTRATIVA** deberá ser remitida en un plazo de 3 días hábiles universitarios a la Dirección General Jurídica, con copia para Secretaría General y Defensoría Universitaria.

FICHA: La DU, al recibir el acta, deberá evaluar las medidas de protección temporales para la presunta víctima, mientras se realiza la investigación y posible sanción.

k

Cuando la persona señalada como presunta responsable sea estudiante y el acto es grave, el **ACTA DE HECHOS** deberá enviarse en un plazo de 3 días hábiles universitarios a la DU y a la Secretaría General, y convocar al CT.

FICHA: De acuerdo con la Recomendación General de DU 001- 2023 y Artículo 36 del Reglamento Escolar, corresponde a la Dirección de la Unidad Académica realizar la investigación, reunir evidencias y convocar al CT, donde presentará el caso y propondrá una sanción, la cual deberá ser analizada, discutida y votada por el pleno del CT.

l

En caso de ser estudiante, no podrá negarse su estancia en la escuela hasta que haya una resolución del CT.

m

Las personas involucradas deberán ser notificadas por escrito de su comparecencia ante el CT. Podrán solicitar la presencia de la DU para vigilar el debido proceso.

n

Todas las personas involucradas, como posibles víctimas o posibles generadoras de violencia, tendrán derecho a ser escuchadas y a presentar pruebas o testimonios que fortalezcan su versión de los hechos ante el CT.

o

La resolución del CT, inmediatamente que cierran el caso, deberá ser notificada a través de un oficio a las partes involucradas, quienes deberán firmar de enterados.



p

Notificar de dicha resolución a la DU para que pueda brindar acompañamiento a las personas involucradas y cerrar su proceso y expediente.

Ingresa al micrositio

Defensoría Universitaria UA EH

Anexo 2.4. Ruta de atención para un caso donde las personas involucradas son estudiantes adolescentes



Marco Normativo y Procedimientos
Institucionales en la UAEH

RUTA DE ATENCIÓN PARA UN CASO DONDE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS SON ESTUDIANTES ADOLESCENTES



- a** La persona **presunta víctima** puede denunciar ante cualquier autoridad de la institución o acudir con algún miembro del Subcomité Institucional de Ética, **Igualdad e Integridad** para su canalización.

RICHA: Con esto, se convierte en **PROBADO CONTACTO** (Artículo 7, fracción XVI del Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia de Género en la UAEH) "momento dentro de la dependencia o unidad en que la presunta víctima de violencia de género recibió orientación precisa sobre de qué se trata, sobre las vías e instancias en donde se atiende el caso".
- b** Independientemente de que **denuncie o no** ante una autoridad externa a la Universidad, es su **derecho** iniciar un **proceso administrativo** al interior.
- c** El titular de la Unidad Académica o Unidad Administrativa deberá levantar el **ACTA DE HECHOS** con la voz de la persona **presunta víctima**, pero en presencia de sus padres o tutor legal.

RICHA: Podrá utilizar el formato establecido por la Dirección General Jurídica. Podrá a la persona o personas involucradas que lo han dado para poder constatar que lo escrito corresponde con su versión, firma de sus padres o tutor, y firmarse una copia.
- d** El titular de la Unidad Académica o Unidad Administrativa deberá valorar si la conducta es **grave** o no.

RICHA: En caso de violencia sexual, consultar Anexo 1. Niveles de riesgo en expresiones de actos de acoso y hostigamiento sexual del Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia de Género, págs. 34 y 35. En caso de duda, podrá consultarse con la Defensoría Universitaria (DU).
- e** Si se trata de una **violencia de tipo sexual**, deberá iniciarse el **proceso de denuncia** en un **plazo no mayor a las 24 horas hábiles universitarias**.
(SEGUIR RUTA 1 VIOLENCIA SEXUAL)

RICHA: La DU analizará las posibilidades de una mediación, negociación o conciliación con firma de compromiso de ambas partes, cuya propuesta será evaluada de manera periódica para constatar que no hay reincidencia, solo en caso de que no se trate de violencia sexual.
- f** Enviar una copia a DU para dos acciones:
1.- Emitir **medidas de protección temporales** a la presunta víctima mientras se realiza la investigación y.
2.- En caso que **no alcance una sanción** de acuerdo a la legislación universitaria, corresponderá a la **DU** realizar la **mediación** ante la presencia de sus padres o tutores legales.

RICHA: Tanto la persona presunta víctima como el presunto responsable, deberán ser notificados por escrito de las medidas de protección temporales recomendadas por la DU.
- g** Si el acto que se denuncia **no es grave**, la dirección de la Unidad Académica deberá brindar **garantía de audiencia** a la persona señalada como **presunta responsable** y anexar en el acta de hechos su versión de lo sucedido porque tiene la atribución de sancionar con una **suspensión menor a 15 días**.
- h** Iniciar una **investigación** y solicitar al Subcomité una **propuesta de acciones** que permitan **prevenir y erradicar el tipo de conducta**.

RICHA: Entre las acciones que puede emprender el Subcomité ICE están: labor social por parte de las y los estudiantes involucrados, dentro de su escuela, implementar un taller o actividad no educativa, la cual puede ser enfocada a un grupo, un semestre, un turno o para toda la Unidad Académica; o emprender una campaña sobre el tema para su prevención.
- i** El Subcomité deberá **notificar a la DU** sobre la **acción implementada** y enviar **evidencias documentales**.
- j** Cuando la persona señalada como **presunta responsable** sea **trabajador o trabajadora** y el acto alcanza sanción, el **ACTA ADMINISTRATIVA** deberá ser remitida en un plazo de **3 días hábiles universitarios** a la **Dirección General Jurídica**, con copia para **Secretaría General** y **Defensoría Universitaria**.

RICHA: La DU, al recibir el acta, deberá evaluar las medidas de protección temporales para la presunta víctima, mientras se realiza la investigación y posible sanción.



uaeh.edu.mx/defensoria-universitaria

k Cuando la persona señalada como presunta responsable sea **estudiante** y el acto es **grave**, el acta deberá enviarse en un plazo de **3 días hábiles universitarios** a la DU y a la Secretaría General, y convocar al CT.

FICHA: De acuerdo con la Recomendación General de DU 001-2023 y Artículo 36 del Reglamento Escolar, corresponde a la Dirección de la Unidad Académica realizar la investigación, reunir evidencias y convocar al CT donde presentará el caso y propondrá una sanción, la cual deberá ser analizada, discutida y actualizada por el pleno del CT.

l En caso de ser **estudiante**, no podrá negarse su estancia en la escuela hasta que haya una **resolución del CT**.



m Las personas involucradas deberán ser **notificadas por escrito** de su comparecencia ante el CT acompañadas por **sus padres o tutor legal** asignado si es adolescente.



FICHA: En caso de tutor o tutoras, deberá presentar una copia de su identificación para constatar el estatus y verificarlo en sistema institucional.

n Todas las personas involucradas, como posibles víctimas o posibles generadoras de violencia, tendrán derecho a **ser escuchadas** y a presentar **pruebas o testimonios** que fortalezcan su versión de los hechos ante el CT.

FICHA: En caso de testigos, menores de edad, acompañados por sus padres o tutor legal asignado.

o La resolución del CT, inmediatamente que cierran el caso, deberá ser **notificada** a través de un oficio a las partes involucradas, quienes deberán **firmar de enterados**.



FICHA: En caso de adolescentes, deberán firmar sus padres o tutor y guardarlo con una copia del mismo.

p Notificar de dicha resolución a la DU para que pueda brindar **acompañamiento** a las personas involucradas y **cerrar su proceso y expediente**.



"Significa mucho para aquellas personas que están oprimidas saber que no están solas. Nunca dejes que nadie te diga que lo que estás haciendo es insignificante".



Desmond Tutu
Pacifista sudafricano.



uaeh.edu.mx/defensoria-universitaria

Anexo 2.5. Ruta de atención en caso de personas trabajadoras




Marco Normativo y Procedimientos Institucionales en la UAEH

RUTA DE ATENCIÓN

EN CASO DE PERSONAS TRABAJADORAS

A

La persona presunta víctima puede denunciar ante cualquier autoridad de la institución o acudir con algún miembro del Subcomité Institucional de Ética, Igualdad e Integridad para su canalización.

FICHA: Con ello, se convierte en **PRIMER CONTACTO** (Artículo 7, fracción XVI del Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género en la UAEH: "momento dentro de la dependencia o unidad en que la presunta víctima de violencia de género recibe orientación precisa libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en donde se atienda el caso").

B

Independientemente de que denuncie o no ante una autoridad externa a la Universidad, es su derecho iniciar un proceso administrativo al interior.

FICHA: Podrá utilizar el formato establecido por la Dirección General Jurídica. Pedir a la persona o personas involucradas que lo lean para que puedan constatar que lo escrito corresponde con su versión, firmar y fotocopiar una copia.

C

El titular de la Unidad Académica o Unidad Administrativa deberá levantar el **ACTA ADMINISTRATIVA** con la voz de la persona presunta víctima.

FICHA: En caso de ser persona trabajadora sindicalizada, esto deberá en presencia de su delegado sindical.



E

Si se trata de una violencia de tipo sexual, deberá iniciarse el proceso de denuncia en un plazo no mayor a las 24 horas hábiles universitarias. **SEGUIR RUTA 1 VIOLENCIA SEXUAL.**

FICHA: En caso de violencia sexual, consultar Anexo 1. Niveles de riesgo en expresiones de actos de acoso y hostigamiento sexual del Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género, págs. 34 y 35. En caso de duda, podrá consultarlo con la Defensoría Universitaria (DU).

D

El titular de la Unidad Académica o Unidad Administrativa deberá valorar si la conducta es grave o no.

FICHA: Tanto la persona presunta víctima como la presunta responsable deberán ser notificadas por escrito de las medidas de protección temporales recomendadas por la DU.

F

Enviar una copia a **DU** para dos acciones:

1. Emitir medidas de protección temporales a la presunta víctima mientras se realiza la investigación.
2. En caso que no alcance una sanción de acuerdo a la legislación universitaria, corresponderá a la **DU** realizar la mediación.

FICHA: La **DU** analizará las posibilidades de una mediación, negociación o conciliación con firma de compromiso de ambas partes, cuya propuesta será evaluada de manera periódica para constatar que no hay reincidencia, solo en caso de que no se trate de violencia sexual.



G

Si el acto que se denuncia no es grave, la dirección de la Unidad Académica deberá brindar garantía de audiencia a la persona señalada como presunta responsable y anexar en el **ACTA ADMINISTRATIVA** su versión de lo sucedido porque tiene la atribución de emitir una amonestación por escrito que turna a la Dirección de Administración de Personal para ser ingresada a su expediente.

FICHA: Entre las acciones que puede emprender el Subcomité IEI están: Implementar un taller, actividad re-educativa o emprender una campaña de sensibilización sobre el tema para su prevención.

H

Iniciar una investigación y solicitar al Subcomité IEI una propuesta de acciones que permitan prevenir y erradicar el tipo de conducta.

FICHA: La **DU**, al recibir el acta, deberá evaluar las medidas de protección temporales para la presunta víctima, mientras se realiza la investigación y posible sanción.



I

El Subcomité deberá notificar a la **DU** sobre la acción implementada y enviar evidencias documentales.

FICHA: En caso de ser persona trabajadora sindicalizada, deberá contar con el acompañamiento de su delegado sindical. Todo trabajador o trabajadora podrá solicitar la presencia de la **DU**, no para defenderlo, sino para vigilar que no se vulneren sus Derechos Humanos.

J

Cuando la persona señalada como presunta responsable sea trabajador o trabajadora, el acto alcanza sanción y no es de índole sexual, el **ACTA ADMINISTRATIVA** deberá ser remitido por oficio en un plazo de 3 días hábiles universitarios a la Secretaría General con copia a la Dirección General Jurídica y Defensoría Universitaria.

FICHA: En caso de ser persona trabajadora sindicalizada, deberá contar con el acompañamiento de su delegado sindical. Todo trabajador o trabajadora podrá solicitar la presencia de la **DU**, no para defenderlo, sino para vigilar que no se vulneren sus Derechos Humanos.

K

Corresponde a la Dirección General Jurídica brindar garantía de audiencia a la persona o personas señaladas, realizar la investigación y determinar la sanción correspondiente.

FICHA: En caso de ser persona trabajadora sindicalizada, deberá contar con el acompañamiento de su delegado sindical. Todo trabajador o trabajadora podrá solicitar la presencia de la **DU**, no para defenderlo, sino para vigilar que no se vulneren sus Derechos Humanos.

L

Notificar de dicha resolución a la **DU** para que pueda brindar acompañamiento a las personas involucradas y cerrar su proceso y el expediente.

FICHA: En caso de ser persona trabajadora sindicalizada, deberá contar con el acompañamiento de su delegado sindical. Todo trabajador o trabajadora podrá solicitar la presencia de la **DU**, no para defenderlo, sino para vigilar que no se vulneren sus Derechos Humanos.

La **violencia laboral** es una forma de abuso cuya finalidad es excluir, aislar o someter a otro.

Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa

Ingresar al micrositio



Anexo 2.6. Ruta de atención en casos de violencia contra una persona adolescente que sucedió fuera de la institución, pero fue atendida en la unidad académica



RUTA DE ATENCIÓN

EN **CASOS DE VIOLENCIA CONTRA UNA PERSONA MENOR DE EDAD** QUE SUCEDIÓ FUERA DE LA INSTITUCIÓN, PERO FUE ATENDIDA EN UNA UNIDAD ACADÉMICA

Marco Normativo y Procedimientos Institucionales en la UAEM

En caso que un alumno o alumna adolescente ingrese a la unidad académica y comparta, ante cualquier miembro del personal o autoridad, que ha sido víctima de algún hecho de violencia, deberá ser canalizado a Trabajo Social y a Servicio Médico (en caso de golpes sin tocar su cuerpo y ante la presencia de una tercera persona), quienes deberán levantar un reporte de los hechos de acuerdo a lo narrado por la presunta víctima. Si en los hechos están involucrados sus padres o tutores, no deberán ser notificados.

a

FICHA: Art. 17, Fracción I, de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes "Se les brinda protección y asistencia en cualquier circunstancia y con la oportunidad necesaria"; y Art. 30 bis "Toda persona que encuentre a un niño, niña o adolescente en estado de indefensión o que hubiere sido puesto en situación de desamparo familiar, deberá presentarlo ante la Procuraduría de Protección, ante el Sistema Nacional DIF o ante los Sistemas de las Entidades, con las prendas, valores o cualesquiera otros objetos encontrados en su persona, y declarará el día, lugar y circunstancias en que lo hubiere hallado."

b

Deberán notificar al director o directora, o en caso de ausencia, a la o al Secretario Académico, para que redacte un oficio dirigido a la Procuraduría de la Defensa del Menor y la Familia, notificando de los hechos, anexando los reportes de Trabajo Social y Servicio Médico, e informando que entrega la custodia de la persona menor de edad para la correspondiente denuncia.

c

Pero si los padres de familia no son los presuntos responsables, notificarles inmediatamente de los hechos y transferirles la custodia con copia de los reportes ante Trabajo Social y el reporte médico.

d

La entrega a los padres de familia, también deberá ser con un oficio de notificación que deberán firmar y llevarse una copia.

"AHORA QUE SABES, NO PUEDES FINGIR IGNORANCIA. AHORA QUE ERES CONSCIENTE DEL PROBLEMA, NO HAGAS COMO QUE NO TE IMPORTA. PREOCUPARSE ES SER HUMANO. ACTUAR ES QUERER"

Defensoría Universitaria UAEM



Anexo 2.7. Ruta de atención en casos de presunto consumo de estupefacientes por parte de estudiantes al interior de las instalaciones universitarias



Anexo 3. Niveles de riesgo en los diferentes tipos y modalidades de violencia

MODALIDADES (Artículo 7)	TIPO Y NIVEL DE RIESGO (Artículo 8)	MEDIDAS PROTECCIÓN (Artículos del 32 al 35)	MASC (Artículos del 36 al 45)	SANCIÓN (Artículos del 49 al 57)	JUSTICIA RESTAURATIVA (Artículos del 46 al 48)
VIOLENCIA ESCOLAR	BAJO -Simbólica -Verbal	No aplica	Sí aplica	No aplica	Sí aplica
	MEDIO -Discriminación -Económica -Patrimonial	Sí aplica	Sí aplica	No aplica	Sí aplica
	ALTO -Psicológica -Digital -Físico -Sexual	Sí aplica	No aplica	Sí aplica	Sí aplica
VIOLENCIA DOCENTE	BAJO -Simbólica -Psicológica -Económica -Patrimonial	No aplica	Sí aplica	No aplica	Sí aplica
	MEDIO -Discriminación -Verbal -Digital	No aplica	Sí aplica	No aplica	Sí aplica
	ALTO -Física -Sexual	Sí aplica	No aplica	Sí aplica	Sí aplica
VIOLENCIA INSTITUCIONAL	BAJO -Verbal -Discriminación -Digital	No aplica	Sí aplica	No aplica	Sí aplica
	MEDIO -Psicológica -Económica	No aplica	No aplica	Sí aplica	Sí aplica
	ALTO -Física -Sexual	No aplica	No aplica	Sí aplica	Sí aplica

MODALIDADES (Artículo 7)	TIPO Y NIVEL DE RIESGO (Artículo 8)	MEDIDAS PROTECCIÓN (Artículos del 32 al 35)	MASC (Artículos del 36 al 45)	SANCIÓN (Artículos del 49 al 57)	JUSTICIA RESTAURATIVA (Artículos del 46 al 48)
VIOLENCIA LABORAL Acoso laboral Hostigamiento laboral	BAJO -Simbólica -Económica -Patrimonial	No aplica	Sí aplica	No aplica	Sí aplica
	MEDIO -Discriminación -Verbal -Digital	Sí aplica	Sí aplica	Sí aplica	Sí aplica
	ALTO -Psicológica -Física -Sexual	Sí aplica	No aplica	Sí aplica	Sí aplica
VIOLENCIA MEDIÁTICA	BAJO -No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
	MEDIO -Simbólica -Discriminación	Sí aplica	Sí aplica	Sí aplica	Sí aplica
	ALTO -Verbal -Sexual	Sí aplica	No aplica	Sí aplica	Sí aplica
VIOLENCIA DE PAREJA	BAJO -Simbólica -Verbal	Sí aplica	Sí aplica	No aplica	Sí aplica
	MEDIO -Psicológica -Económica -Patrimonial	Sí aplica	Sí aplica	No aplica	Sí aplica
	ALTO -Digital -Física -Sexual	Sí aplica	No aplica	Sí aplica	Sí aplica

Anexo 4. Violentómetro




Violentómetro

#CeroToleranciaALaViolencia



Torres de Rectoría, 6o piso
Carretera Pachuca-Actopan, km 4.5 Col.
Campo de Tirol, Pachuca de Soto Hidalgo,
México; C.P. 42039

Teléfono 52 (771) 71 72000,
Ext. 10801 y 10802
Horario de atención: 9 a 17 horas.

**¡Ten cuidado!
¡La violencia aumentará!**

**¡Reacciona! ¡No te
dejes destruir!**

**¡Necesitas ayuda
profesional!**

ASESINAR
(Feminicidio, homicidio)

Mutilar

Violar

Abuso sexual

Forzar a una relación sexual

Amenazar de muerte

Difundir intimidad
(videos/conversaciones) por medios
digitales

Amenazar con objetos o armas

Sextorsión

Encerrar, aislar

Patear

Cachetear

Empujar, jalonear

Pellizcar, arañar

Golpear "jugando"

Caricias agresivas

Manosear

Destruir artículos personales

Controlar, prohibir (amistades,
familiares, dinero, lugares, apariencia,
actividades, celular, mails y redes
sociales)

Intimidar, amenazar

Humillar en público

Ridiculizar, ofender

Descalificar

Culpar

Acechar/Stalker
redes sociales

Celar

Ignorar, ley del hielo

Mentir, engañar

Chantejar

Bromas hirientes

LA VIOLENCIA NO TIENE CADUCIDAD
¡DENUNCIA YA!

Anexo 5. Violentómetro laboral



VIOLENTÓMETRO LABORAL



Por el derecho a un trabajo digno y por la eliminación de la violencia contra las mujeres.

- * Bromas y palabras hirientes
- * Agresión verbal
- * Restringir el uso de la palabra
- * Ridiculizar, descalificar, faltas de respeto



- * Humillar en público
- * Imágenes y palabras denigrantes
- * Destrucción o daño de materiales de trabajo
- * Insultos e intimidaciones
- * Chantaje
- * Difundir información privada para menoscabar su imagen
- * Difamación
- * Calumnia



- * No ser convocada a juntas de trabajo, reuniones, asambleas, etc.
- * Sustitución de tareas o funciones relativas a su trabajo
- * Impedir la participación o uso de la voz en juntas de trabajo, reuniones, asambleas, etc.
- * Retención de información
- * Exclusión de la toma de decisiones
- * Privación de espacios óptimos de trabajo
- * Retención de salario injustificado
- * Impedir el desempeño de sus actividades



- * Encerrar o aislar
- * Amenazas
- * Presión para que renuncie
- * Acoso y hostigamiento sexual
- * Golpes
- * Abuso sexual
- * Violación



- * Mutilación
- * Feminicidio



uaeh.edu.mx/defensoria-universitaria

Anexo 6. Violentómetro escolar



VIOLENTÓMETRO ESCOLAR



ACOSO	RIESGO	VIOLENCIA	DELITO
Bromas y palabras hirientes Engaño Ridiculizar Ley del hielo, exclusión o "ghosteo"	Denuncia pública o "funeo" Juegos Agresivos Destrucción intencional de objetos Discriminación	Golpes Acoso violento o "bullying" Amenazas de lesiones o de muerte "Sexting" acoso en redes	Violencia de género Lesiones Abuso sexual Violación Asesinato

uaeh.edu.mx/defensoria-universitaria

Anexo 7. Recomendación general DEF- 001-2025

UAEH

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
Defensoría Universitaria

Ombudsperson

RECOMENDACIÓN GENERAL
NÚMERO RECGRAL-DEF-001-2025

RECOMENDACIÓN A LAS PERSONAS TITULARES DE LAS DIRECCIONES DE ESCUELAS, ESCUELAS SUPERIORES, INSTITUTOS Y DEPENDENCIAS QUE INTEGRAN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO, RESPECTO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA VIDA FAMILIAR O PRIVADA DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO.

Mtra. Elsa Leonor Ángeles Vera, en mi calidad de Defensora Universitaria de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, en ejercicio de las facultades que me confieren los artículos 8, fracción VII, 51 y 54 de la Ley Orgánica; 76, fracción VII del Estatuto General vigente, Acuerdo Rectoral Número 7, y

CONSIDERANDO

- I. Que la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo establece en sus artículos 8, fracción IV y 37 de la Ley Orgánica del Estatuto General vigente, que las directoras y directores de las unidades académicas son las autoridades de mayor jerarquía ejecutiva en dichos espacios, quienes tomarán las medidas necesarias para preservar el buen funcionamiento académico y administrativo de su unidad académica, aplicando la normativa universitaria;
- II. Que la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo establece en su artículo 4 fracción VI de la Ley Orgánica de la Universidad vigente, tiene las siguientes atribuciones: establecer lineamientos generales, planes, programas y proyectos para dar cumplimiento a sus funciones;
- III. Que la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo establece en su artículo 7 de la Ley Orgánica vigente, el Estatuto General y los Reglamentos que de él deriven, definirán y determinarán el funcionamiento y la organización de todas las dependencias necesarias para el cumplimiento de los fines y el desarrollo de la Universidad;
- IV. Que la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo establece en su artículo 31 fracciones V y VI de la Ley Orgánica vigente, que son facultades y obligaciones del Rector velar por el cumplimiento de esta Ley, de la normalidad que derive de la misma, de los planes y programas de trabajo y, en general, de las disposiciones y acuerdos que normen la estructura y el funcionamiento de la Universidad, de las escuelas, escuelas superiores e institutos que la formen; y las demás funciones que le señalen esta Ley y el Estatuto General, así como todas aquellas que sean necesarias para asegurar la vida normal y el engrandecimiento de la Universidad, y la realización de la misión que le corresponde;
- V. Que el Plan de Trabajo para Promover la Cultura de Paz en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo en el periodo 2024 -2029, aprobado por el Honorable Consejo Universitario con fecha 28 de junio del año 2024, establece como uno de sus objetivos

Carretera Pachuca-Actopan Km. 4.5, Colonia
Campo de Tiro, Pachuca de Soto, Hidalgo, C.P.
42039

Teléfono: 7717172000 Ext. 10800, 10801 y 10802
defensoria_universitaria@uah.edu.mx



uah.edu.mx

el fomentar espacios de confianza donde las personas integrantes de la comunidad universitaria, nos encamina al cumplimiento de la estrategia en el numeral 1.3 que a la letra dice: "Modificar la normativa universitaria en materia laboral para lograr la corresponsabilidad y conciliación entre la vida familiar, escolar y laboral a través del equilibrio justo", de manera transversal, inclusiva e intercultural que coadyuve a concientizar y sensibilizar a todos los integrantes de esta Máxima Casa de Estudios.

- VI. Que de conformidad con lo establecido en el artículo 22.4 del Código de Ética e Integridad Académica del personal y el alumnado y 76, fracción VII del Estatuto General vigente, tengo a bien expedir la siguiente:

"RECOMENDACIÓN"

ÚNICO. Se atienda en lo general y en lo particular el Acuerdo Rectoral Número 7 que establece la acción a favor del personal para permitir la conciliación de la vida laboral con la vida familiar o privada de los y las trabajadoras de la Universidad, en todas y cada una de las Unidades Académicas, Órganos Desconcentrados, Órganos Oficiales, Organizaciones Universitarias, Centros, Dependencias y todas las instancias que desarrollen alguna actividad para esta Máxima Casa de Estudios.

DOS. Que cada acción a favor del personal deberá ser notificada para su conocimiento a esta Autoridad de la Universidad.

Atentamente
Pachuca de Soto, Hgo., a 10 de febrero de 2025
Defensora Universitaria

Mtra. Elsa Leonor Angeles Vera

Carretera Pachuca-Actopan Km. 4.5, Colonia
Campo de Tiro, Pachuca de Soto, Hidalgo, C.P.
42039
Teléfono: 7717172000 Ext. 10800, 10801 y 10802
defensora_universitaria@uah.edu.mx

uah.edu.mx

