



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA, VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

PROTOCOLO
UNACH



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA, VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN.

ÍNDICE

CONSIDERACIONES.....	2
CAPÍTULO I. GENERALIDADES.....	5
Art 1.- Objetivo.....	5
Art 2.- Obligatoriedad.....	5
Art 3.- Principios rectores para la atención de casos de violencias y/o discriminación.....	5
Art 4.- Marco normativo y conceptual.....	6
Art 5.- Glosario y terminología.....	8
Capitulo II. DE LOS DERECHOS DE LA PARTES.....	14
Art 6.- Derechos de la víctima, ofendido u ofendida y los de la persona probable responsable.....	14
Capitulo III. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ORIENTACIÓN.....	15
Art 7.- Medios de prevención.....	15
Art 8.- Primer contacto.....	16
Capitulo IV. PROCEDIMIENTOS DE ATENCIÓN.....	18
Art 09.- De la entrevista.....	18
Art 10.- Participación de la Defensoría de los Derechos Humanos y Universitarios.....	19
Art 11.- Participación de las comisiones de género, contra la discriminación y racismo...	19
Art 12.- Personas que puedan presentar la queja.....	20
Art 13.- Medios y plazos para presentación de la queja.....	20
Art 14.- Términos y plazos.....	21
Art 15.- Requisitos de la queja.....	22
Art 16.- Admisión de la queja.....	23
Art 17.- Medidas precautorias y/o cautelares.....	24
Art 18.- Notificación de la queja.....	25
Art 19.- Informe de la persona presunta responsable.....	26
Art 20.- De la investigación.....	26
Art 21.- Recomendaciones, acuerdos de trámite y acuerdos de trámite que da fin al procedimiento.....	28
Art 22.- Contenido de la Recomendación o Acuerdo de trámite que da fin al Procedimiento.....	29
Art 23.- Seguimiento de recomendaciones.....	29
Art 24.- Informe Anual.....	30
Art 25.- Procedimiento ante la Oficina de la Abogacía General.....	30
Art 26.- Catálogo de conductas, sanciones y recomendaciones derivadas de casos de violencia, violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y/o discriminación en la Universidad Autónoma de Chiapas.....	31
TRANSITORIOS.....	32
ANEXOS.....	33

CONSIDERACIONES

La Universidad Autónoma de Chiapas es firme en su responsabilidad para la formación de personas con un alto espíritu de valores y calidad humana, a través de la enseñanza de la educación, la investigación, la construcción, la socialización del conocimiento y la cultura, razón por la cual busca regirse sobre la base del respeto irrestricto a los derechos humanos.

Se reconoce a la comunidad estudiantil por su tenaz esfuerzo en la promoción de la erradicación de las violencias, construcción de sociedades más justas, libres e inclusivas, independientes de desigualdades y discriminaciones, entendiendo por discriminación lo que señala la Ley Federal para prevenir y Eliminar la Discriminación¹ en su artículo 1, fracción III.

A fin de contribuir a la erradicación de las violencias y de la discriminación, el pasado 15 de febrero de 2019 surgió la iniciativa en la presente gestión Rectoral de poner en marcha el Programa Institucional contra la Violencia, Violencia de Género, Hostigamiento, Acoso Sexual, y Discriminación en la comunidad universitaria, mismo que tiene por objetivo prevenir y atender los casos de violencia, violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y discriminación en la comunidad universitaria.

Como consecuencia y respuesta a las movilizaciones y peticiones de las estudiantas se emitió el “Protocolo de actuación ante situaciones de violencia, violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y/o discriminación en la Universidad Autónoma de Chiapas”, el cual tiene como principal finalidad prevenir y atender cualquier acto u omisión de este tipo.

A más de dos años de la implementación del referido protocolo, y como resultado de la movilización iniciada por la Red de Colectivas Feministas Universitarias de Chiapas (RECOFUCH), debido a la alarmante violencia de género dentro de la Institución, se instauraron mesas de diálogo con la participación de la comunidad estudiantil, personal docente y administrativo, así como con diversos grupos organizados de la comunidad, con el propósito de recibir opiniones y sugerencias sobre la violencia de género y la política aplicada al respecto, en particular sobre el Protocolo.

El objetivo es mejorar la atención a los casos de violencia, violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y/o discriminación, a través de la Defensoría de los Derechos Humanos y Universitarios, órgano responsable de la promoción y defensa de los derechos humanos de la comunidad universitaria en coordinación con otras áreas como la oficina de la Abogacía General, la Coordinación para la Evaluación de Políticas Públicas para la Transversalización del Género, la Coordinación para la Igualdad de Género de la Universidad Autónoma de Chiapas y la Coordinación de Bienestar y Atención a la Comunidad Universitaria.

¹ En el artículo 4, correspondiente a glosario y terminología, se puede consultar la definición de discriminación.

Para fortalecer la atención de dichos casos se creó el Programa Integral para Prevenir y Erradicar Violencias (PIPEV) cuyo eje principal es prevenir todo tipo de violencias en contra de las y los integrantes de la comunidad universitaria; garantizar la perspectiva de género en todas las actividades universitarias y la libre expresión, de la orientación sexual y expresión de género, a través de las Comisiones de Género y Comisiones contra la Discriminación y Racismo, que se instalarán en las unidades académicas de nuestra Universidad. Ambas Comisiones se coordinarán con la Defensoría de los Derechos Humanos y Universitarios, en la atención de quejas por casos de violencia, violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y/o discriminación.

La emisión de este Protocolo da cumplimiento a los acuerdos del Rectorado en el que se establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de violencia, violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y/o discriminación de género en la Universidad Autónoma de Chiapas.

Para la elaboración de este instrumento, la Coordinación para la Evaluación de Políticas Públicas para la Transversalización del Género, la Coordinación para la igualdad de Género de la Universidad Autónoma de Chiapas y la Defensoría de Derechos Humanos, revisaron las propuestas presentadas por la comunidad universitaria a través de las integrantes de la Red de Colectivas Feministas Universitarias de Chiapas; estudiando los protocolos de otras instituciones públicas y universidades, bibliografía especializada, leyes y tratados internacionales a favor del reconocimiento pleno de los derechos humanos y la no discriminación.

La violencia de género, como se reconoce en la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y en las Recomendaciones Generales No. 19 y 35 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre.

En ese sentido, a través de la modificación y mejora del protocolo hemos atendido la Recomendación General 43/2020 de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, que exhorta a mejorar el diseño de un nuevo Protocolo de Atención a las Víctimas de Violencia por razón de Género.

La DDHU en las investigaciones y la Oficina de la Abogacía General en la aplicación de las sanciones correspondientes, la realizarán con perspectiva de género conforme lo señala el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género², emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Para la elaboración de este instrumento en primer lugar se tuvo como marco de referencia legislación internacional, nacional y local, acorde a los paradigmas

²<https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2020-11/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20%28191120%29.pdf>
Fecha de consulta: [29 de abril de 2021]

internacionales para la no discriminación por cualquier razón. A nivel internacional la guía fue el artículo 2º de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y de manera específica los siguientes incisos:

“...c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer...”

Por otra parte, también se tomó en cuenta la Convención Belem Do Pará en sus artículos 3, 4, 5 y 6 relativos al derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia; los mandatos de los artículos 1, 2, 3, 4, 14, 16 y 20 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, entre otros instrumentos.

De esta forma, el presente protocolo se establece como un instrumento de aplicación obligatoria para toda la comunidad universitaria, a fin de garantizar la integridad de cualquier persona integrante que pudiera ser víctima de violencias y/o discriminación.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA, VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

CAPÍTULO I. GENERALIDADES

Artículo 1. Objetivo

El presente Protocolo es de observancia general para las y los integrantes de la comunidad universitaria y tiene por objeto instaurar los mecanismos necesarios para prevenir, atender, investigar y sancionar actos u omisiones de violencia en cualquiera de sus expresiones, incluyendo violencia contra las mujeres, hostigamiento, acoso sexual y/o discriminación.

Este protocolo se aplicará también a cualquier persona que no forme parte de la comunidad universitaria en términos de la legislación de esta Universidad, pero que utilice un espacio universitario o bien tenga algún vínculo directo o indirecto con la Universidad. Incluyendo a las personas usuarias de los servicios universitarios y personas prestadoras de servicios o aquellas que mediante algún acto jurídico o de hecho desempeñen cualquier labor u oficio dentro de la Universidad que derive en una relación académica, laboral o análoga.

Artículo 2.- Obligatoriedad

Tal como se refiere en el artículo anterior este Protocolo es de observación general y aplicación obligatoria para todas las personas integrantes de la comunidad universitaria y la falta de su cumplimiento dará lugar a las responsabilidades correspondientes en términos de la legislación universitaria, a quien se adjudique el incumplimiento.

Artículo 3.- Principios rectores para la atención de casos de violencias y/o discriminación.

Para la interpretación y aplicación del presente protocolo, de manera enunciativa más no limitativa, se deberán considerar los siguientes principios:

- a) Respeto a la dignidad humana. En todo momento se actuará con respeto a los derechos humanos reconocidos en nuestra Constitución y en los Tratados Internacionales de los que México sea parte, en específico se respetará el pleno desarrollo de la persona y el principio de autodeterminación.
- b) Presunción de buena fe. En los casos de violencia, violencia contra las mujeres, hostigamiento, acoso sexual y/o discriminación la denuncia formal será suficiente para que se emitan las medidas precautorias y/o cautelares, mientras se realizan las investigaciones.

- c) Diligencia. El procedimiento deberá ser efectuado conforme a los plazos y términos previstos en el presente instrumento, y deberá caracterizarse por una sanción proporcional y una reparación suficiente.
- d) Confidencialidad. La revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en el procedimiento y únicamente respecto de lo que necesitan conocer. Por tanto, todas las autoridades deberán preservar la privacidad de la información personal en todas las etapas del procedimiento con la finalidad de proteger la intimidad de las personas.
- e) No revictimización. La víctima deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Así mismo, se deberá evitar que tenga que narrar su historia de violencia a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario.
- f) Igualdad. Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.
- g) Legalidad. Todas las actuaciones de las autoridades deben estar dentro de los límites normativos.
- h) Debido procedimiento: Toda persona tiene derecho a ser enterada de la acusación que se le formula, a ser oída durante el procedimiento y atendida con las debidas garantías que señalan la legislación universitaria y los Tratados Internacionales, dentro de un plazo razonable, por la autoridad universitaria competente, con base en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto De San José).
- i) Celeridad. Impone a la autoridad administrativa su impulso de oficio, que debe adoptar las medidas necesarias para evitar toda anomalía o retraso en el procedimiento.
- j) Imparcialidad. Las decisiones deben tomarse atendiendo a criterios objetivos, sin influencias de sesgos, prejuicios o tratos diferenciados por razones inapropiadas en el procedimiento.
- k) Gratuidad. Los servicios y apoyo serán de manera gratuita, otorgando orientación y asesoría jurídica para tramitar alguna queja, de acuerdo con los procedimientos correspondientes en términos de ley.

Artículo 4.- Marco normativo y conceptual

El presente instrumento ha sido enriquecido con información de diferentes ordenamientos internacionales, tales como la CEDAW³, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer⁴, Recomendación General 43/2020 de la Comisión Nacional de Derechos Humanos⁵, Convención Americana sobre

³ https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/igualdad-genero/2018-11/convencion_discriminacion.pdf Fecha de consulta [21 de abril de 2021]

⁴ <https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfArticuladoFast.aspx?q=Zjujyqyrt96VrJeY7Tvcvp2z1Sd3PASSEt//RNWaoR8iM6EZPfr8V1DzXiZVpHH7KbZYZ3OHVVjQBbAAqtNhOg==> Fecha de consulta [21 de abril de 2021]

⁵ https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2020-11/RecGral_043.pdf [21 de abril de 2021]

Derechos Humanos (Pacto De San José)⁶ y la recomendación General número 35 por la se actualiza la número 39 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer⁷; nacionales, como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos⁸, la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia⁹, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres¹⁰, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación¹¹, la Ley General de Víctimas¹², Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes¹³, Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación¹⁴ y las Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, y del acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior, IES¹⁵. Y en el ámbito estatal, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas¹⁶, el Código Penal del Estado de Chiapas¹⁷, la Ley de Víctimas para el Estado de Chiapas¹⁸, Ley de los derechos de niñas, niños y adolescentes del Estado de Chiapas¹⁹ y la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres²⁰, para que éstos sirvan como guía para su aplicación.

Por otra parte, para atender los casos de discriminación por identidad u orientación sexual se tomó en cuenta el Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género de la Suprema Corte de Justicia, publicado en el 2015; los Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la Legislación Internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género y el Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación en México.

⁶https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm#:~:text=los%20convenios%20internacionales.-.8..o%20de%20sus%20opiniones%20pol%C3%ADticas. Fecha de consulta [21 de abril de 2021]

⁷ <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf> Fecha de consulta [Consultado: 21 de abril de 2021]

⁸ http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_110321.pdf Fecha de consulta [21 de abril de 2021]

⁹ http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_180321.pdf Fecha de consulta [21 de abril de 2021]

¹⁰ http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf Fecha de consulta [21 de abril de 2021]

¹¹ http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf Fecha de consulta [21 de abril de 2021]

¹² http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGV_061120.pdfm Fecha de consulta [21 de abril de 2021]

¹³ http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDNNA_110121.pdf Fecha de consulta [21 de abril de 2021]

¹⁴ <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2020-11/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20%28191120%29.pdf> Fecha de consulta: [29 de abril de 2021]

¹⁵ http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Directrices%20SES-INMUJERES.pdf Fecha de consulta [21 de abril de 2021]

¹⁶ https://www.congresochiapas.gob.mx/new/Info-Parlamentaria/LEY_0002.pdf?v=NDA= Fecha de consulta [21 de abril de 2021]

¹⁷ https://www.congresochiapas.gob.mx/new/Info-Parlamentaria/LEY_0012.pdf?v=Mjc= Fecha de consulta [21 de abril de 2021]

¹⁸ https://www.congresochiapas.gob.mx/new/Info-Parlamentaria/LEY_0080.pdf?v=NQ== Fecha de consulta [21 de abril de 2021]

¹⁹ https://www.congresochiapas.gob.mx/new/Info-Parlamentaria/LEY_0113.pdf?v=NA== Fecha de consulta [21 de abril de 2021]

²⁰ https://www.congresochiapas.gob.mx/new/Info-Parlamentaria/LEY_0133.pdf?v=Mw== Fecha de consulta [21 de abril de 2021]

Como marco conceptual legal para la perspectiva intercultural se estableció el Convenio sobre Diversidad Biológica y los Derechos de los Pueblos Indígenas, Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes), la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Por otra parte, a fin de mejorar la atención de personas con discapacidad se tomó como referencia la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad; la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008) y la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Artículo 5.- Glosario y terminología

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- I. **Protocolo.** Protocolo para Casos de Violencia, Violencia de Género, Hostigamiento, Acoso Sexual y Discriminación en la Universidad Autónoma de Chiapas.
- II. **Víctima.** A toda persona integrante de la comunidad universitaria que se considera ha sufrido un acto de violencia, violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y/o discriminación, efectuado por otra persona integrante de la comunidad universitaria.
Retomando el concepto de la Ley General del Víctimas, se denominarán víctimas indirectas a familiares o aquellas personas físicas a cargo de la víctima directa que tengan una relación inmediata con ella.
Son víctimas potenciales las personas físicas cuya integridad física o derechos peligren por prestar asistencia a la víctima ya sea por impedir o detener la violación de derechos o la comisión de un delito.
Son víctimas los grupos, comunidades u organizaciones sociales que hubieran sido afectadas en sus derechos, intereses o bienes jurídicos colectivos como resultado de la comisión de un delito o la violación de derechos.
- III. **Probable responsable.** Toda persona integrante de la comunidad universitaria que presuntamente ha realizado un acto de violencia, violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y/o discriminación contra otra persona o colectividad y viceversa, que es parte de la comunidad universitaria.
- IV. **Denunciante.** Persona que presenta una queja, conforme a lo previsto en el presente Protocolo.
- V. **Primer Contacto:** Persona o medio que la víctima o denunciante elija para presentar una queja. La persona puede pertenecer a la Comisión de Género, a

la Comisión Contra la Discriminación y el Racismo o a la Defensoría de los Derechos Humanos y Universitarios, y cuando sea a través de un medio puede ser presentado directamente bajo las modalidades o vías establecidas en el presente instrumento.

- VI. **Figura de acompañamiento.** Es el acto de atención y seguimiento que ofrecerá la Universidad a través de la DDHU a la persona víctima u ofendida para realizar su denuncia derivada de algún acto de violencia y/o discriminación ante la DDHU, Abogacía General, Fiscalía General del Estado de Chiapas, o la que sea competente, quien deberá contar con pericia para acompañar a la víctima durante su procedimiento. No se considerará una representación legal.
- VII. **Queja.** Inconformidad presentada ante la Defensoría de los Derechos Humanos y Universitarios, Comisión de Género, Comisión Contra la Discriminación y el Racismo o bien ante plataformas digitales, por medio de la cual se presume la realización de un acto de violencia, violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y/o discriminación en la Universidad Autónoma de Chiapas.
- VIII. **Medidas de prevención.** Tienen como fin evitar la consecución de actos de violencia, violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y/o discriminación a través del diseño y la implementación de estrategias destinadas a, informar, sensibilizar, capacitar y formar a las y los integrantes de la comunidad universitaria, para prevenir estos actos.
- IX. **Medidas Precautorias y/o Cautelares.** Son actos de urgente aplicación en función de garantizar y proteger la integridad de la víctima directa e indirecta por cualquier acto de violencia, deberán otorgarse una vez recibida la queja o de oficio por la Defensoría de los Derechos Humanos y Universitarios.
- X. **Recomendación.** Documento que emite la Defensoría de los Derechos Humanos y Universitarios donde resuelve si existió violación a los derechos humanos y universitarios de algún integrante de esta máxima casa de estudios, y de ser así, se solicitan políticas públicas, medidas de no repetición, reparación del daño, modificación de patrón de comportamiento, entre otras; en caso de responsabilidad se solicita a la oficina de la Abogacía General se apliquen sanciones correspondientes.
- XI. **Acuerdo de trámite que da fin al procedimiento:** Es el acuerdo que emite la Defensoría de los Derechos Humanos y Universitarios y que da fin al procedimiento de queja en caso de no comprobarse los señalamientos realizados a las autoridades o personas presuntas responsables.
- XII. **Violencia.** La violencia es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como

consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte.²¹

Modalidades de la violencia, de acuerdo a la Ley General de acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia:

- a) Violencia Laboral. La negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.²²

Para efectos del presente protocolo, el hostigamiento es una manifestación de la violencia laboral y se entiende por:

- 1) Hostigamiento laboral: Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.²³
- b) Violencia Docente. Son conductas que dañen la autoestima de estudiantes con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas que les infligen maestras y maestros
- c) Violencia en la Comunidad. Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las personas y propician su denigración, discriminación o exclusión en el ámbito público.
- d) Violencia Institucional. Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.
- e) Violencia Política. Es toda acción u omisión, incluida la tolerancia, basada en elementos de género y ejercida dentro Concluida la audiencia, la persona

²¹ <https://www.who.int/topics/violence/es/#:~:text=La%20violencia%20es%20el%20uso,de%20desarrollo%20o%20la%20muerte>. Consultado: [13 de abril de 2021]

²² Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007, artículo 11.

²³ Ley Federal del Trabajo, 1970, artículo 3. Consultable:

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_230421.pdf 15 de junio de 2021]

probable esfera pública o privada, que tenga por objeto o resultado limitar, anular o menoscabar el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de una o varias mujeres, el acceso al pleno ejercicio de las atribuciones inherentes a su cargo, labor o actividad, el libre desarrollo de la función pública, la toma de decisiones, la libertad de organización, así como el acceso y ejercicio a las prerrogativas, tratándose de precandidaturas, candidaturas, funciones o cargos públicos del mismo tipo.

- f) **Violencia Digital.** Se entiende como los actos de acoso, hostigamiento, amenazas, insultos, vulneración de datos e información privada, divulgación de información apócrifa, mensajes de odio, difusión de contenido sexual sin consentimiento, textos, fotografías, videos y/o datos personales u otras impresiones gráficas o sonoras, verdaderas o alteradas. También se considera como violencia digital cualquier otra acción que sea cometida a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, plataformas de Internet, redes sociales, correo electrónico, aplicaciones o cualquier otro espacio cibernético que atente contra la integridad, dignidad, intimidad, libertad, vida privada, que vulnere algún derecho humano de las mujeres.²⁴

XIII. **Discriminación:** Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.²⁵

XIV. **Violencias.** Violencia contra la mujer, violencia de género, hostigamiento, acoso sexual.

XV. **Violencia contra las Mujeres.** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.²⁶

²⁴<http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Boletines/2019/Noviembre/26/2778-Aprueban-reformas-para-combatir-la-violencia-digital-contra-las-mujeres> [Consultado: 13 de abril de 2021]

²⁵ Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003, México.

²⁶ Ley General de acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007, México.

Tipos de violencia contra las mujeres, de acuerdo a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia:

a) Violencia psicológica. 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 autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

b) Violencia física. Cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.

c) Violencia patrimonial. Cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la 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.

d) Violencia económica. Toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la 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.

e) Violencia sexual. Cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

Esta violencia abarca actos que van desde el acoso presencial, digital hasta la penetración forzada y una variedad de tipos de coacción, como la presión social y la intimidación a la fuerza física.

También se considera violencia sexual si la persona no está en condiciones de dar su consentimiento, por ejemplo, cuando está en estado de ebriedad, bajo los efectos de un estupefaciente, dormida o mentalmente incapacitada. Con fundamento en los artículos 233 y 234 del Código Penal para el Estado de Chiapas, se definen algunos actos de este tipo:

- i. Violación. Se refiere a la cópula (introducción total o parcial del órgano viril, vía vaginal, anal u oral, en el cuerpo de otra persona) con otra persona de cualquier sexo, por medio de la violencia física o psicológica.

- ii. Violación equiparada. Es la introducción en el cuerpo de otra persona vía vaginal o anal de cualquier elemento, instrumento, objeto o parte del cuerpo humano distinto del miembro viril, por medio de la violencia física o moral; así también cuando una persona que no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, finalmente también se considera violencia equiparada al que sin violencia y con fines lascivos introduzca por vía anal o vaginal cualquier elemento o instrumento distinto del miembro viril en una persona que no tenga capacidad de comprender el significado del hecho, o por cualquier causa no pueda resistirlo, sea cual fuere el sexo de la víctima.
- iii. Abuso sexual: Comete el delito de abuso sexual, la persona que sin consentimiento de otra, ejecute en ésta un acto sexual, distinto a la cópula y sin el propósito de llegar a ella, o la obligue a observarlo o ejecutarlo.²⁷

XVI. **Hostigamiento sexual.** El que acose o asedie con fines o móviles lascivos a otra persona de cualquier sexo, amenazándola con causarle un mal, valiéndose para ello de su posición jerárquica, de su situación laboral, docente, doméstica o de cualquier otra que implique ventaja sobre el sujeto pasivo²⁸ es decir, se produce en una relación vertical.

XVII. **Acoso sexual.** Aquella violencia sexual que incurra en cualquier comportamiento, verbal, gestual o físico, de naturaleza o con connotación sexual y/o íntima, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y/o su salud física y/o psicológica, en particular cuando se genera en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual se presenta en una relación horizontal, en la que no existe una relación de subordinación. Por tanto, se trata de agresiones entre compañeras y compañeros de estudio o trabajo, en el que se genera un estado de coacción.

Además, se considera cualquier otra forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad de las personas víctimas de la violencia por razón de su género.

XVIII. **Discriminación por motivos de discapacidad.** Se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar, menoscabar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político,

²⁷ Código Penal de Chiapas https://leyes-mx.com/codigo_penal_chiapas/241.htm. Fecha de consulta [22 de abril de 2021].

²⁸ Código Penal de Chiapas https://leyes-mx.com/codigo_penal_chiapas/241.htm. Fecha de consulta [14 de junio de 2021].

económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

Tipos de discapacidad, según la ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad:

- a) **Discapacidad Física.** Es la secuela o malformación que deriva de una afección en el sistema neuromuscular a nivel central o periférico, dando como resultado alteraciones en el control del movimiento y la postura, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.
- b) **Discapacidad Mental.** A la alteración o deficiencia en el sistema neuronal de una persona, que aunado a una sucesión de hechos que no puede manejar, detona un cambio en su comportamiento que dificulta su pleno desarrollo y convivencia social, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.
- c) **Discapacidad Intelectual.** Se caracteriza por limitaciones significativas tanto en la estructura del pensamiento razonado, como en la conducta adaptativa de la persona, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.
- d) **Discapacidad Sensorial.** Es la deficiencia estructural o funcional de los órganos de la visión, audición, tacto, olfato y gusto, así como de las estructuras y funciones asociadas a cada uno de ellos, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

XIX. **Discapacidad:** Es la consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.²⁹

XX. **Personas con discapacidad:** Son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.³⁰

XXI. **Sexo:** Hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y

²⁹ http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD_120718.pdf [Consultado: 4 de junio de 2021]

³⁰ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2008, artículo 1.

fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como machos o hembras de la especie humana al nacer.³¹

- XXII. **Género:** Se refiere al resto de atributos que, social, histórica, cultural y geográficamente, se le han asignado a los hombres y a las mujeres. “Género” se utiliza para referirse a las características que social y culturalmente se consideran identificadas como “masculinas” y “femeninas”. Dichas características pueden abarcar desde las funciones que históricamente se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs. cuidar), las actitudes que por lo general se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs. emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse.³²
- XXIII. **Identidad de género:** Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.³³ La identidad de género supone la manera en que la persona se asume a sí misma, es decir, si se considera mujer, hombre, transexual u otra denominación identificadora (p. ej., intergénero, no binario, sin género, etc.).
- XXIV. **La orientación sexual:** Capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.³⁴ Se puede manifestar en forma de pensamientos, comportamientos, deseos sexuales y/o fantasías o en una combinación de todos.³⁵
- XXV. **Comunidad LGBTTTIQ+:** Son personas que se sienten atraídas emocional, afectiva y sexualmente por personas de su mismo género o de más de un género. También, quienes se identifican, expresan o viven su identidad de acuerdo con un género que no corresponde tradicionalmente a su sexo. En años recientes las iniciales se han utilizado para denominar de forma inclusiva a personas y comunidades que se identifican como lesbianas, gay,

³¹ Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género, 2015, p.12.

³² Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género, 2015, p.13.

³³ Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la Legislación Internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género”, marzo 2007, p. 6, nota al pie 2.

³⁴ Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, marzo 2007, p.8.

³⁵ Cabe hacer mención de una serie de conclusiones. En primer término, no existe una relación necesaria ni entre el sexo de una persona o su identidad y expresión de género; ni entre estas últimas y su orientación sexual. En segundo lugar: no todas las personas que sienten una atracción sexual o afectiva por personas de su mismo género se identifican a sí mismas como “gay”. “Gay” es también una identidad que no para todas las personas tiene sentido. Las categorías que se utilizan en este Protocolo buscan sólo ilustrar algunas de las maneras en las que las personas se están identificando. Lo importante es atender a la experiencia de cada persona y a su elección en cuanto la manera en que se refiere a sí misma.

bisexuales, transexuales, transgénero, travesti, intersexual, queer, intersexual, etc.

Se define enseguida cada una de las letras que integran el nombre de la comunidad LGBTTTIQ+, según el Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales, del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación:³⁶

- 1) Lesbiana: Mujer que se siente atraída erótica y afectivamente por mujeres. Es una expresión alternativa a “homosexual”, que puede ser utilizada por las mujeres para enunciar o reivindicar su orientación sexual.
- 2) Gay: Hombre que se siente atraído erótico afectivamente hacia otro hombre. Es una expresión alternativa a “homosexual” (de origen médico). Algunos hombres y mujeres, homosexuales o lesbianas, prefieren el término gay, por su contenido político y uso popular.
- 3) Bisexualidad: Capacidad de una persona de sentir una atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo y de su mismo género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con ellas. Esto no implica que sea con la misma intensidad, al mismo tiempo, de la misma forma, ni que sienta atracción por todas las personas de su mismo género o del otro.
- 4) Trans: Término paraguas utilizado para describir diferentes variantes de transgresión/transición/reafirmación de la identidad y/o expresiones de género (incluyendo personas transexuales, transgénero, travestis, drags, entre otras), cuyo denominador común es que el sexo asignado al nacer no concuerda con la identidad y/o expresiones de género de la persona.
- 5) Transexual: Las personas transexuales se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género y al sexo opuestos a los que social y culturalmente se les asigna en función de su sexo de nacimiento, y que pueden optar por una intervención médica —hormonal, quirúrgica o ambas— para adecuar su apariencia física y corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social.
- 6) Transgénero: Las personas transgéneros se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto al que social y culturalmente se asigna a su sexo de nacimiento, y quienes, por lo general, sólo optan por una reasignación hormonal —sin llegar a la intervención quirúrgica de los órganos pélvicos sexuales internos y externos— para

³⁶ Estas identidades son enunciativas, no limitativas, se comprende que es una comunidad creciente y diversa.

adecuar su apariencia física y corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social.

- 7) Travesti: Las personas travestis, en términos generales, son aquellas que gustan de presentar de manera transitoria o duradera una apariencia opuesta a la del género que socialmente se asigna a su sexo de nacimiento, mediante la utilización de prendas de vestir, actitudes y comportamientos.
- 8) Intersexualidad: Todas aquellas situaciones en las que la anatomía o fisiología sexual de una persona no se ajusta completamente a los estándares definidos para los dos sexos que culturalmente han sido asignados como masculinos y femeninos.
- 9) Queer: Las personas queer, o quienes no se identifican con el binarismo de género, son aquellas que además de no identificarse y rechazar el género socialmente asignado a su sexo de nacimiento, tampoco se identifican con el otro género o con alguno en particular. Dichas personas pueden manifestar, más que identidades fijas, expresiones y experiencias que: 1) se mueven entre un género y otro alternativamente; 2) se producen por la articulación de los dos géneros socialmente hegemónicos; 3) formulan nuevas alternativas de identidades, por lo que no habría, en sentido estricto, una transición que partiera de un sitio y buscara llegar al polo opuesto, como en el caso de las personas transexuales.
- 10) Pansexualidad: Capacidad de una persona de sentir atracción erótica afectiva hacia otra persona, con independencia del sexo, género, identidad de género, orientación sexual o roles sexuales, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y/o sexuales con ella.³⁷

XXVI. **Pueblos originarios:** Según la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos son aquellos que descienden de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas. La conciencia de su identidad indígena deberá ser criterio fundamental para determinar a quiénes se aplican las disposiciones sobre pueblos indígenas.³⁸

XXVII. **UNACH.** Universidad Autónoma de Chiapas.

³⁷ Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2016.

³⁸ [Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 2021.pdf](#) [Consultado: 4 de junio de 2021]

- XXVIII. **Oficina de la Abogacía General.** Abogacía General³⁹
- XXIX. **DDHU.** Defensoría de los Derechos Humanos y Universitarios.
- XXX. **CEPPTG.** Coordinación para la Evaluación de Políticas Públicas para la Transversalización del Género
- XXXI. **CIG.** Coordinación para la igualdad de Género de la Universidad Autónoma de Chiapas
- XXXII. **CG.** Comisión de Género
- XXXIII. **CDR.** Comisión contra la Discriminación y Racismo.
- XXXIV. **CBACU.** Coordinación de Bienestar y Atención a la Comunidad Universitaria
- XXXV. **SISDC.** Secretaría para la Inclusión Social y Diversidad Cultural
- XXXVI. **Comunidad Universitaria.** Está integrada por toda persona que tenga o haya tenido una relación académica, laboral o civil con la Universidad.

CAPÍTULO II

DE LOS DERECHOS DE LAS PARTES

Artículo 6. Derechos de la víctima, ofendida u ofendido y la persona probable responsable.

Con fundamento en el artículo 20, apartado B y C, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se enuncian los derechos de la víctima, ofendido u ofendida y los de la persona probable responsable.

- I. Son derechos de la víctima o de la ofendida u ofendido:
 - a) Recibir acompañamiento de parte de la DDHU e informar los derechos que le asisten;
 - b) En caso de que la víctima hable un idioma distinto al español, o presente alguna discapacidad que amerite el uso de una lengua particular, (braille, lengua de señas, etc.) la universidad gestionará a través de otras instituciones (DIF, INALI, SEDEPI, CELALI, CONAPRED, INPI, etc.) personal especializado que provea los medios

³⁹ Para efectos de lenguaje incluyente en el presente protocolo, en lo subsecuente se denominará Oficina de la Abogacía General a la figura establecida en la Ley Orgánica de la universidad como Abogado General. (Es la autoridad competente para conocer, investigar, resolver y aplicar las **sanciones**, conforme a las facultades que se establecen en la Ley Orgánica y demás normatividad universitaria correspondiente).

para una efectiva comunicación durante el procedimiento. La Universidad deberá agilizar la gestión de acuerdo a la particularidad de cada caso, de no encontrarse una persona especialista en estas instituciones, la Universidad la contratará.

- a) Que se le reciban todos los datos o elementos de prueba con los que cuente, hasta antes de que se emita la resolución del caso.
- c) .
- d) Recibir atención psicológica de urgencia y acompañamiento durante todo el procedimiento.
- e) Reparación integral del daño.
- f) Al resguardo de su identidad y otros datos personales de víctimas, persona ofendida, testigas o testigos y en general todas las personas que intervengan en el procedimiento.
- g) Que se le otorguen las medidas precautorias y/o cautelares necesarias para la protección de su integridad, seguridad y demás derechos que resulten afectados.

II. Son derechos de la persona probable responsable:

- b) La garantía de un debido procedimiento.
- c) En caso de que persona probable responsable hable un idioma distinto al español, o presente alguna discapacidad que amerite el uso de una lengua particular, (braille, lengua de señas, etc.) la universidad gestionará a través de otras instituciones (DIF, INALI, SEDEPI, CELALI, CONAPRED, INPI, etc.) personal especializado que provea los medios para una efectiva comunicación durante el procedimiento. La Universidad deberá agilizar la gestión de acuerdo a la particularidad de cada caso, de no encontrarse una persona especialista en estas instituciones, la Universidad la contratará.
- d) A que se le informe, los hechos que se le imputan y los derechos que le asisten.
- e) Se le recibirán los testimonios y demás pruebas pertinentes que ofrezca, hasta antes de que se emita la resolución del caso.
- f) Le serán facilitados todos los datos que solicite para su defensa y que consten en el procedimiento. Conocerá el nombre de la persona que denuncia, excluyendo en este supuesto los datos personales de la víctima o de las personas testigas.
- g) También tendrá derecho a que su defensora o defensor comparezca en todos los actos del procedimiento, quien tendrá la obligación de hacerlo cuantas veces se le requiera.

CAPÍTULO III

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ORIENTACIÓN

Artículo 7.- Medidas de prevención.

Tienen como fin evitar actos u omisiones que ocasionen violencia, violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y/o discriminación a través del diseño y la implementación de estrategias destinadas a informar, sensibilizar, capacitar y formar a las y los integrantes de la comunidad universitaria, con el objetivo de salvaguardar la integridad física, sexual, simbólica, psicológica, económica, digital o patrimonial.

Las medidas de prevención deberán procurar que las mismas incidan en la promoción de una cultura de respeto a la igualdad de género, no discriminación, perspectiva intercultural, en la construcción de un ambiente incluyente y libre de violencia.

La Coordinación para la Evaluación de Políticas Públicas para la Transversalización del Género y la Coordinación para la Igualdad de Género de la Universidad Autónoma de Chiapas, la Defensoría de los Derechos Humanos y Universitarios, las Comisiones de Género y contra la Discriminación y Racismo de cada Unidad Académica, se coordinarán en la elaboración de estrategias de sensibilización, capacitación, formación y comunicación para transformar prácticas, creencias y comportamientos en la comunidad universitarias que laceren los derechos humanos.

Las medidas de prevención, pueden incluir, entre otras, las siguientes:

- I. Realizar campañas de difusión acerca del protocolo, en diferentes lenguas y distintos medios.
- II. Diseñar cursos de inducción en materia de género y derechos humanos con perspectiva intercultural obligatorios para estudiantes y docentes de nuevo ingreso, en diferentes lenguas y distintos medios.
- III. Diseñar programas semestrales, en materia de género y derechos humanos que prevengan las violencias y discriminación, dirigidos a los diferentes grupos que integran la comunidad universitaria.
- IV. Sensibilizar a las Comisiones contra el Racismo y No Discriminación sobre los usos y costumbres de pueblos originarios.
- V. Promover la paridad de género en todos los espacios universitarios.
- VI. La Coordinación de Bienestar y Atención a la Comunidad Universitaria, será la encargada de realizar y actualizar semestralmente un mapa de riesgos de las instalaciones de las unidades académicas, que ubique los sitios de mayor vulnerabilidad para ser víctima de violencia.
- VII. Con base en el mapa de factores de riesgos, la Coordinación de Bienestar y Atención a la Comunidad Universitaria, la DDHU, la Coordinación para la Evaluación de Políticas Públicas para la Transversalización del Género y la Coordinación para la Igualdad de Género realizarán un plan emergente que mitiguen estos factores.
- VIII. La DDHU contará con un micrositio en la plataforma oficial de la universidad, así como cuentas en Facebook, Twitter, Instagram, y las que surjan de mayor difusión, para informar los mecanismos y vías de atención. Esta información será proporcionada por psicólogas con experticia en género.
- IX. Se capacitará y evaluará de manera constante en perspectiva de género, derechos humanos, no discriminación, perspectiva intercultural y diversidad

sexual, al personal que conduce los autobuses pertenecientes a la universidad.

- X. La universidad buscará convenios de colaboración con sitios de taxis que de manera previa cuenten con cursos de sensibilización en materia de género y discriminación, para la seguridad de las personas usuarias, de no contar con lo anterior, la universidad a través de la Coordinación para la Igualdad de Género ofrecerá dichos cursos.
- XI. La Universidad ofrecerá a las personas prestadoras de servicios, capacitación permanente en materia de género y derechos humanos.
- XII. La CEPPTG diseñará un plan de monitoreo ambulatorio y anónimo, para evaluar a prestadores de servicio de transporte público y seguridad privada, respecto de las capacitaciones recibidas en materia de género y derechos humanos.
- XIII. La Secretaría para la Inclusión Social y Diversidad Cultural realizará un programa permanente de sensibilización y capacitación, con pertinencia cultural y lingüística y accesibilidad física a fin de garantizar un trato digno y no discriminatorio a la comunidad universitaria, considerando la perspectiva de género con enfoque intercultural e interseccional.

Artículo 8.- Primer contacto.

Las personas que se consideren afectadas o aquellas que visualicen o presencien situaciones de violencia, violencia contra las mujeres, hostigamiento, acoso sexual y/o discriminación podrán elegir como primer contacto la Comisión de Género o la Comisión Contra la Discriminación y el Racismo que se ubican en cada Unidad Académica, o bien acudir directamente a la DDHU, bajo las modalidades o vías establecidas en el presente instrumento.

Este personal de primer contacto, debe tener una formación profesional especializada en género, derechos humanos y/o discriminación, además debe contar con preparación en acompañamiento a víctimas, y conocimiento de los criterios de admisión para canalizar a las víctimas a una atención psicológica especializada o a la instancia universitaria encargada de la atención psicológica.

Dicho personal debe brindar orientación y atención a las víctimas de violencia de género y cuando sea necesario a sus familiares y personas testigas.

El personal debe conocer los tipos y modalidades de la violencia de género, sus secuelas físicas y emocionales, los servicios universitarios disponibles para atender y erradicar las violencias y la discriminación, además, debe contar con conocimiento y práctica en técnicas de intervención psicológica.

Habilidades del personal del primer contacto:

- a) Conocimiento de la legislación internacional, nacional, local y universitaria aplicable.

- b) Capacidad de escucha empática
- c) Reconocimiento y respeto por la diversidad en todas sus formas
- d) Conocimiento de las secuelas, trastornos físicos y emocionales causados por la violencia y la discriminación en las distintas etapas de la vida

De igual manera ante la persona de primer contacto deberán atenderse los siguientes lineamientos:

- a) En caso de que la víctima hable un idioma distinto al español, o presente alguna discapacidad que amerite el uso de una lengua particular, (braille, lengua de señas, etc.) la universidad gestionará a través de otras instituciones (DIF, INALI, SEDEPI, CELALI, CONAPRED, INPI, etc.) personal especializado que provea los medios para una efectiva comunicación durante el procedimiento. La Universidad deberá agilizar la gestión de acuerdo a la particularidad de cada caso, de no encontrarse una persona especialista en estas instituciones, la Universidad la contratará.
- b) Si la víctima así lo desea podrá hacerse acompañar a la entrevista por una persona de su confianza. Quien acompañe no podrá intervenir en ésta.
- c) En caso de configurar una conducta delictiva, la DDHU determinará su competencia, en caso de no poder conocer el asunto orientará y acompañará a la víctima ante la autoridad competente, salvo negativa de ella misma. En caso de ser procedente, la DDHU determinará si podrá seguir con el procedimiento administrativo interno, con la independencia que canalice a la víctima ante una autoridad competente.
- d) La entrevista para formular la queja se hará en una sola sesión. Salvo que la víctima desee ampliar el relato de hechos para mayor aporte a la investigación.
- e) Informar que la queja se investigará bajo el estricto principio de confidencialidad.
- f) Solicitar las medidas de protección a la víctima.
- g) Informar a la persona denunciante que la Universidad tiene una política de cero tolerancia a los casos de violencia, violencia de género y discriminación.
- h) Informar que la entrevista generará un informe independientemente de que la persona decida no interponer la queja, para efectos del registro estadístico.
- i) Escuchar respetando la dignidad de la víctima durante la entrevista, generar empatía y confianza, sin emitir juicios de valor ni cuestionamientos que la revictimicen.⁴⁰
- j) Mantener informada a la víctima de manera permanente sobre el desarrollo del procedimiento de su queja.
- k) Realizar una bitácora de las acciones realizadas a lo largo de la atención del caso hasta la implementación de las sanciones y su seguimiento.

CAPÍTULO IV

⁴⁰ Ver anexo 2

PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN

Artículo 9.- De la entrevista.

En el primer contacto se llevará a cabo la entrevista en una sola sesión, excepto que durante el procedimiento la víctima desee ampliar el relato de hechos para mayor aporte a la investigación. La persona encargada de realizar la entrevista a quien presente la queja deberá observar lo siguiente:

- a) Inmediata atención.
- b) Espacio con privacidad y seguridad para atender a la víctima.
- c) Si la víctima así lo desea podrá hacerse acompañar a la entrevista por una persona de su confianza. Quien acompañe no podrá intervenir en ésta.
- d) Generar empatía y confianza.
- e) No revictimizar
- f) No prejuzgar
- g) Escuchar con respeto y dignidad a la víctima.
- h) Expresar credibilidad en la narración de los hechos.
- i) En caso de niñas, niños y adolescentes, deberán estar acompañados por el padre, la madre, tutora o tutor, o persona adulta de su confianza.
- j) Actuar de manera imparcial.
- k) Informar a la víctima que en el procedimiento no hay careos con la persona probable responsable.
- l) Canalizar a la víctima al área correspondiente de atención psicológica de la Universidad o en su caso a la Institución de Salud que corresponda. La atención que otorgue la Universidad será gratuita, integral y especializada para cada modalidad de violencia o discriminación.

En caso de que la víctima hable un idioma distinto al español, o presente alguna discapacidad que amerite el uso de una lengua particular, (braille, lengua de señas, etc.) la universidad gestionará a través de otras instituciones (DIF, INALI, SEDEPI, CELALI, CONAPRED, INPI, etc.) personal especializado que provea los medios para una efectiva comunicación durante el procedimiento. La Universidad deberá agilizar la gestión de acuerdo a la particularidad de cada caso, de no encontrarse una persona especialista en estas instituciones, la Universidad la contratará.

Artículo 10.- Participación de la Defensoría de los Derechos Humanos y Universitarios.

La DDHU es el órgano encargado de vigilar el respeto a los derechos humanos en la Universidad Autónoma de Chiapas, quien es competente para conocer, investigar y recomendar, conforme a las atribuciones que le confiere la Ley Orgánica, el Estatuto de esta Universidad y el presente Protocolo, por conducto de su personal y en coordinación con las Comisiones de Género así como las Comisiones de Discriminación y Racismo. De

acuerdo a las recomendaciones que emita la DDHU será competencia de la oficina de la Abogacía General establecer las sanciones respectivas.

La DDHU conocerá de las quejas por actos u omisiones que presuman conductas por violencia, violencia de género, hostigamiento, acoso sexual, y discriminación cometido por cualquier persona integrante de la Universidad que vulneren derechos humanos y universitarios.

Si la DDHU se declarara incompetente para conocer del caso planteado, fundamentará y motivará claramente la causa debiendo canalizar a la instancia universitaria competente para el acompañamiento necesario que brindará la Universidad.

Artículo 11.- Participación de las Comisiones de Género y de las Comisiones contra la Discriminación y Racismo.

De acuerdo al PIPEV cualquier tipo de violencia y/o discriminación en la universidad será atendida por la Secretaría Técnica, a través de sus Comisiones de Género y Comisiones contra la Discriminación y el Racismo, que se instalarán en cada unidad Académica de la Universidad.

Las Comisiones son áreas conformadas por personas integrantes de las unidades académicas -que si así lo desean las víctimas- fungirán como primer contacto con personas que hayan experimentado o conocido hechos de violencia, violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y discriminación.

Además dichas comisiones servirán para orientar e informar acerca de los procedimientos ante la DDHU, Abogacía General, o bien ante Fiscalía General del Estado de Chiapas.

Ambas Comisiones tendrán entre sus atribuciones y obligaciones con relación a la atención de quejas las siguientes:

- I. Divulgar las funciones de la DDHU;
- II. Establecer medios para recibir quejas o denuncias que serán atendidas con celeridad y remitidas a la DDHU para su resolución;
- III. Plantear solicitudes de medidas cautelares en aquellos casos en donde exista algún tipo de violencias y discriminación, que pongan en riesgo la integridad y dignidad de las víctimas. Dichas medidas sólo podrán ser emitidas por la DDHU.
- IV. Recibir los formatos de quejas. Este personal no podrá dar trámite a las mismas, deberá canalizar a la DDHU.
- V. La entrevista será en una sola sesión, excepto que durante el procedimiento la víctima desee ampliar el relato de hechos para mayor aporte a la investigación. Se realizará en coadyuvancia con personal jurídico y psicológico.
- VI. El personal de las Comisiones podrá documentar aquellas manifestaciones sobre actos de violencia de género en buzones, tendedores y muros colocados en las

respectivas unidades académicas, para generar los informes que se deberán remitir a la DDHU, para su debida atención.

VII. En el caso de que las unidades académicas estén ubicadas fuera de la región metropolitana, serán las Comisiones de Género y/o Discriminación las encargadas del acompañamiento externo en Instituciones ajenas a la universidad.

Artículo 12.- Personas que pueden presentar la queja.

- I. La víctima, que sea integrante de la comunidad universitaria de la UNACH;
- II. La persona representante legal de la víctima
- III. Una persona tercera que haya visualizado o presenciado situaciones de violencia, violencia contra las mujeres, hostigamiento, acoso sexual y/o discriminación, respecto de personas señaladas en la fracción anterior. En este caso, se deberá informar de inmediato a la persona agraviada, para que la misma autorice la tramitación de la queja.
En caso de que la víctima no autorice la tramitación de la queja, no excluye que los hechos puedan ser tomados en cuenta para estadística, antecedentes y la realización de acciones para garantizar la no repetición.
- IV. Por la madre, padre, tutora o tutor, cuando se trate de niñas, niños y adolescentes o una persona de entera confianza de la víctima.
- V. La DDHU podrá iniciar de oficio una investigación cuando tenga conocimiento de hechos que encuadren en una modalidad de violencias y/o discriminación, dejando constancia en el expediente de las actuaciones que lleve a cabo.

Artículo 13.- Medios y plazos para presentación de la queja.

Los medios para hacer de conocimiento los hechos que encuadren en actos de violencia, violencia contra las mujeres, hostigamiento, acoso sexual y discriminación, son:

- I. Comparecencia ante las Comisiones de Género y contra la Discriminación y Racismo o ante la DDHU
- II. Vía telefónica;
- III. Correo electrónico de la DDHU;
- IV. Página web de la DDHU;
- V. Página web de la UNACH.

La queja por casos de violencia, violencia contra las mujeres, hostigamiento, acoso sexual y/o discriminación, preferentemente deberá ser presentada en un plazo de doce meses contados a partir del momento en que se produjo el incidente, con la finalidad de contar con mayores elementos probatorios que faciliten la investigación.

Dicho plazo podrá ampliarse, cuando la DDHU previo análisis del caso con perspectiva de género, lo considere procedente, elaborando para ello un acuerdo en donde funde y motive el respectivo acuerdo de trámite.

Artículo 14.- Términos y plazos.

Es obligación del órgano y/o autoridad universitaria que se encargue del procedimiento de queja, respetar los siguientes términos y plazos.

- I. La queja deberá en un plazo preferente de doce meses contados a partir del momento en que se produjo el incidente. Las quejas pueden ser recepcionadas en periodos vacacionales, a través de las plataformas electrónicas señaladas en el presente protocolo, otorgando número de folio, no obstante el trámite se iniciará una vez que se reanuden actividades administrativas conforme al calendario escolar.
- II. La DDHU cuenta con 72 horas para admitir, desechar o prevenir la presentación de la queja. Debiendo notificar la recepción a las partes dentro del mismo plazo en caso de ser vía electrónica, y 3 días hábiles cuando sea presencial. A falta de algún requisito fundamental que deba contener la queja, la DDHU le hará saber a la víctima, quien contará con cinco días hábiles para subsanar su queja.
- III. Admitida la queja, se correrá traslado a la persona presunta responsable para que dé contestación a los hechos dentro del término de 10 días hábiles contados a partir de la fecha de notificación. En los casos donde se dicten medidas precautorias y/o cautelares, tendrán un término de 5 días hábiles para informar su cumplimiento; dicho plazo podrá reducirse tomando en cuenta la gravedad del caso.
- IV. Las pruebas deberán presentarse al momento de la interposición de la queja y en la contestación de ésta, no obstante, pueden ser presentadas en cualquier etapa y bajo protesta de decir verdad, aquellas de las que se ignore su existencia, y las que se generen de hechos nacidos después de iniciado el procedimiento, dentro del plazo de cinco días hábiles siguientes a aquel en el que se tuvo conocimiento o antes de dictarse la resolución de caso.
- V. Todas las recomendaciones deberán ser notificadas en el plazo de tres días hábiles a las partes por los medios y formas que determine el presente Protocolo.
- VI. La DDHU no podrá exceder el plazo de seis meses para la atención y resolución de la queja (se entenderá que el plazo inicia en la admisión y concluye en la ejecución de la recomendación). Salvo que por las particularidades y complejidad del asunto que se trate, este amerite previo análisis y acuerdo de la DDHU, de un tiempo más, que no podrá exceder de una tercera parte del plazo antes citado.
- VII. Después que la DDHU emita la recomendación y turne a la Oficina de la Abogacía General, ésta tendrá como plazo dos meses para emitir la sanción correspondiente, las demás

autoridades destinatarias dependerá de las circunstancias de los puntos recomendados.

- VIII.** Se entenderán como días y horas hábiles aquellos que señale el calendario escolar de la universidad.
- IX.** Pasados 30 días hábiles de la última actuación a falta de seguimiento por parte de la víctima, -siempre y cuando no se pueda dar continuidad a la investigación- se procederá a archivar el expediente, dejando a salvo sus derechos para que pueda hacerlos valer con posterioridad.

Artículo 15. Requisitos de la queja.

Toda queja deberá contener, al menos:

- I. Nombre completo de la persona denunciante;
- II. Nombre completo de la víctima y, en su caso, de quienes rendirán testimonios;
- III. Pertenencia a un grupo en situación de vulnerabilidad;
- IV. Lengua;
- V. Orientación sexual e identidad de género;
- VI. Condición de discapacidad;
- VII. Pertenencia a un grupo migrante o en situación de tránsito;
- VIII. Nombre de la persona presunta responsable;
- IX. Tipo de vinculación de la persona denunciante y/o víctima, con la persona presunta responsable;
- X. Tipo de vinculación de la persona presunta responsable con la UNACH;
- XI. Número de matrícula o folio de una identificación oficial de la persona denunciante. La persona presunta responsable, por ningún motivo tendrá acceso a los datos de la víctima o denunciante antes de que se le corra traslado para su debida defensa.
- XII. Edad;
- XIII. Teléfono, correo electrónico o domicilio de la persona denunciante para efectos de cualquier comunicación;
- XIV. Lugar, fecha y descripción de cómo acontecieron los hechos.
- XV. Firma de la persona denunciante.

La DDHU asignará de manera inmediata un número de folio a cada queja presentada. Otorgará un acuse de recibo que haga visible el folio, el sello de la DDHU y la fecha de recepción.

En caso de faltar nombres de personas testigos y/o datos respecto de los medios de pruebas, la queja será admitida.

Cuando la queja sea presentada por los medios de comunicación deberán ser ratificadas ante la DDHU.

Las quejas presentadas en los formatos publicados en la página web, o al correo institucional u otro medio digital, emitirán un folio de registro, al igual que las presenciales.

En caso de ser una denuncia anónima, se llevará a cabo la investigación para corroborar los hechos señalados.

La ratificación de la queja, se presentará en las oficinas de la DDHU, en caso de que se haga por vía electrónica, la persona quejosa deberá manifestar bajo protesta de decir verdad que los datos personales contenidos en el documento digitalizado son suyos, adjuntando copia de una identificación oficial vigente.

Artículo 16.- Admisión de la queja.

La DDHU cuenta con 72 horas hábiles para admitir, desechar o prevenir la presentación de la queja. A falta de algún requisito fundamental que deba contener la DDHU le hará saber a la víctima, quien contará con cinco días hábiles para presentarlo. En caso contrario, se tendrá por no interpuesta, se le notificará a la víctima de esta circunstancia, dejando a salvo su derecho, para que en el futuro lo ejerza.

En todo momento se le deberá hacer saber a la víctima que el procedimiento efectuado ante la UNACH no restringe sus derechos para presentar denuncias o querellas ante la Fiscalía General del Estado de Chiapas, o la que sea competente, la DDHU acompañará a las víctimas para su debida atención ante estas instituciones.

La queja se desechará cuando, a criterio de la DDHU, no se desprendan actos de violencia, violencia contra las mujeres, hostigamiento, acoso sexual y/o discriminación, debiendo fundamentar y motivar tal circunstancia.

En aquellos casos que por la naturaleza de la conducta sean constitutivos de delito, independientemente del procedimiento institucional que se lleve a cabo ante la DDHU, se remitirá a la instancia universitaria encargada de la orientación y acompañamiento jurídico para que la víctima acuda ante la Fiscalía o cualquier otra autoridad que resulte competente a exponer la denuncia respectiva, en caso de ser un delito que se persiga de oficio se dará vista a la citada instancia.

En el caso de que las unidades académicas estén ubicadas fuera de la Región Metropolitana serán las Comisiones de Género y/o Discriminación, las encargadas del acompañamiento externo en Instituciones ajenas a la universidad.

Artículo 17.- Medidas precautorias y/o cautelares.

Son actos de urgente aplicación en función de garantizar y proteger la integridad de la víctima directa e indirecta por cualquier acto de violencia, deberán otorgarse una vez recibida la queja o de oficio por la DDHU.

La DDHU solicitará a la comunidad universitaria que se tome la medida precautoria y/o cautelar para brindar protección y evitar daños a la integridad física o psicológica de la víctima y personas que formulen la queja.

Las medidas precautorias y/o cautelares deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- I. Aplicar la medida que más favorezca a la persona que resienta la conducta de violencia, violencia contra las mujeres, hostigamiento, acoso sexual y/o discriminación.
- II. Establecer la prioridad de la medida en atención a la gravedad y naturaleza del daño o de la conducta de discriminación o cualquier tipo de violencia.
- III. Tomar las medidas urgentes para su protección, de forma proporcional, oportuna y específica, cuando esté en riesgo la integridad física y/o psicológica.
- IV. Informar y consensuar la opinión de la víctima sobre estas medidas.
- V. Garantizar el respeto a su dignidad, derechos humanos y universitarios.
- VI. Establecer las medidas necesarias en la unidad académica o administrativa para brindar la protección respectiva.

Las medidas de protección que se dicten, de manera enunciativa más no limitativa, podrán consistir en:

- I. Que la persona presunta responsable se abstenga de acercarse y/o comunicarse por sí misma o por terceras personas, a través de cualquier medio físico o electrónico con la víctima, personas testigas o quienes formulen la queja.
- II. La persona presunta responsable no podrá amedrentar y/o realizar comentarios presenciales, en redes sociales o a través de terceras personas que denigren la integridad de la víctima y/o personas testigas.
- III. La persona presunta responsable deberá guardar confidencialidad de los datos que se deriven del procedimiento.
- IV. En caso de urgencia se deberá proporcionar a la víctima el acompañamiento de personal de la Coordinación de Bienestar y Atención a la Comunidad Universitaria dentro de las instalaciones universitarias, conforme a los Protocolos de seguridad respectivos.
- V. Acompañamiento psicológico y jurídico gratuito para la víctima.

- VI. Evitar cualquier tipo de represalias en contra de la víctima, testigas, testigos o cualquier persona que sea parte del procedimiento.
- VII. Otras medidas que se consideren pertinentes a fin de evitar la revictimización.

En caso de no ser acatadas las medidas de protección, la DDHU de inmediato hará del conocimiento dicha omisión a la oficina de la Abogacía General para las acciones conducentes.

Las medidas precautorias y/o cautelares, para cualquier tipo de violencia, serán de carácter conservatorio durante toda la investigación, en caso de ser viable y consensuado con la víctima, la DDHU comunicará a la autoridad para dejarlas sin efecto en el momento en el que se considere que han cumplido con su finalidad.

Artículo 18.- Notificación de la queja.

Las notificaciones se practicarán personalmente, vía telefónica o por el correo electrónico que señalen las partes. Se dará prioridad al uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación con las que cuenta la universidad, sin embargo, a petición de parte las suyas podrán ser personales.

La DDHU deberá de verificar que la primera notificación que se haga al presunto responsable, las víctimas o representantes legales sean realizadas dentro de las 72 horas en caso de ser vía electrónica y 3 días hábiles cuando sea presencial.

Cerciorándose que haya sido recibida, en caso de negativa a recibirla o cualquier situación que pudiera surgir, se deberá asentar la razón correspondiente y proceder a la notificación por las demás vías que señale el presente protocolo.

Admitida la queja, se correrá traslado a la persona presunta responsable para que dé contestación a los hechos dentro del término de 10 días hábiles contados a partir de la fecha de notificación.

Toda notificación deberá contener al menos:

- I. Fecha
- II. Número de expediente
- III. Nombre de la persona con quien se entiende la notificación
- IV. Nombre y firma de quien notifica
- V. Asunto de la notificación

Todas las notificaciones deberán seguir las reglas establecidas en el presente artículo, caso contrario se entenderá por no notificado.

Artículo 19.- Informe de la persona presunta responsable.

La contestación deberá entregarse en un plazo no mayor a 10 días hábiles por escrito⁴¹ ante las oficinas de la DDHU o vía electrónica y deberá contener:

- I. Nombre completo de la persona presunta responsable;
- II. Contestación de los hechos; la persona presunta responsable formulará la contestación en los términos que se expresen en el acuerdo que da inicio al expediente de la queja, debiendo contestar cada uno de los hechos aducidos por la víctima, confesándolos o negándolos.
- III. Ante la omisión y evasivas de la contestación a un hecho, se tendrá por cierto.
- IV. Los medios de prueba que considere necesarios, relacionándolos con cada uno de los puntos de hechos.
- V. Firma.

En caso de no dar contestación a la denuncia, la DDHU presumirá que los hechos imputados son ciertos, a reserva de corroborar los mismos con otros elementos de convicción.

Artículo 20.- De la investigación.

Admitida la queja, se iniciará de inmediato con la fase de investigación, la cual deberá realizarse con perspectiva de género, interculturalidad, no discriminación y diversidad sexual.

La DDHU podrá recibir de las partes pruebas testimoniales, entrevistas, audiograbaciones, videograbaciones, fotografías, mensajes emitidos vía electrónica, y peritajes en materia de psicología, y demás pruebas que permitan allegarse a la verdad de los hechos, siempre y cuando no sean obtenidas a través de la vulneración de derechos humanos de cualquiera de las partes o terceras personas.

Las pruebas deberán presentarse al momento de la interposición de la queja y en la contestación de ésta, no obstante, pueden ser presentadas en cualquier etapa y bajo protesta de decir verdad, aquellas de las que se ignore su existencia, y las que se generen de hechos nacidos después de iniciado el procedimiento, hasta en tanto no se dicte la resolución del caso.

En los casos de acoso y hostigamiento sexual, además de lo anterior se deberá considerar lo siguiente:

- a.- Que los delitos sexuales son un tipo de agresión que, en general, se producen en ausencia de otras personas más allá de la víctima y la persona o personas agresoras, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas. En razón de lo anterior, no se puede esperar la existencia de

⁴¹ Salvo que aplique el último párrafo del artículo 9.

pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho. Asimismo, al analizar la declaración de la víctima se debe tomar en cuenta que las agresiones sexuales corresponden a un tipo de delito que no se suele denunciar por el estigma que dicha denuncia conlleva usualmente;

b.- Se debe tener en cuenta la naturaleza traumática de los actos de violencia sexual. En razón de ello, se debe entender que no debe ser inusual que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones. Por lo tanto, dichas variaciones no podrán constituir fundamento alguno para restar valor probatorio a la declaración de la víctima;

c.- Se deben tomar en cuenta algunos elementos subjetivos de la víctima, como su edad, condición social, pertenencia a un grupo vulnerabilizado o históricamente discriminado, entre otros;

d.- Se debe analizar la declaración de la víctima en conjunto con otros elementos de convicción, recordando que la misma es la prueba fundamental. Entre esos elementos se pueden encontrar dictámenes médicos psiquiátricos, testimonios, exámenes médicos, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones; y,

e.- Las pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, deben ser utilizadas como medios de prueba siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos.

f.- En caso de que en la investigación se visibilicen situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género, que de derecho o hecho puedan sufrir tanto mujeres como hombres, la recomendación debe abordarse con perspectiva de género, interculturalidad, no discriminación y diversidad sexual, sobre la base del reconocimiento de la particular situación de desventaja de las víctimas, en su mayoría mujeres, donde regularmente son partícipes de un ciclo en el que intervienen fenómenos, como son la codependencia y el temor que propicia la denuncia.

Efectuadas las diligencias de investigación, se realizará un proyecto de Recomendación o acuerdo de trámite para que después de haber sido valorado y analizado se proceda a su emisión.

Artículo 21.- Recomendaciones, acuerdos de trámite y acuerdos de trámite que da fin al procedimiento.

La DDHU podrá dictar acuerdos de trámite obligatorios para cualquier autoridad universitaria o servidora o servidor público de esta Universidad, para efectos de aportar información o documentación para la investigación. En caso de incumplimiento la propia

DDHU informará a la oficina de la Abogacía General de esta Universidad para que proceda a establecer la sanción correspondiente en términos de la legislación universitaria.

Una vez terminada la investigación, habiéndose analizado los hechos y argumentos de las partes, valoradas y calificadas las pruebas, elementos de convicción y agotadas todas las diligencias, la persona titular de la DDHU deberá emitir una Recomendación o Acuerdo de trámite que da fin al procedimiento por escrito y notificar el documento correspondiente a la autoridad universitaria, servidora o servidor público que sea responsable, además, deberá publicarse en la plataforma desarrollada para tal efecto de manera pública para toda la comunidad universitaria.⁴²

La recomendación deberá señalar los actos u omisiones que vulneren los derechos humanos, así como los argumentos que motivan tal consideración; además se señalarán las medidas para la efectiva restitución de los derechos de las personas afectadas y los lineamientos para la reparación integral del daño, que será independiente de cualquier reparación que pudiera resultar de otro procedimiento y/o procedimiento intra o extra universitario.

En caso de no comprobarse los señalamientos realizados a las autoridades o personas señaladas como responsables se dictará un Acuerdo de trámite que dé fin al procedimiento.

Todas las recomendaciones serán por escrito y deberán ser notificadas en el plazo de tres días hábiles a las partes por los medios y formas que determine el presente Protocolo. Deberá mencionar también la autoridad competente que la emite, el lugar y la fecha en que se dicta, el nombre de las partes, el número de expediente, deberá ser firmada por dicha autoridad y surtirá efectos al día siguiente que sea notificada por la autoridad competente.

En la recomendación se determinará si la persona presunta responsable ha cometido o no la conducta que se le atribuye.

En caso de no acreditarse la conducta, se procederá a archivar el expediente. Sin embargo, podrán tomarse medidas que propicien un espacio seguro para el desarrollo integral de la persona denunciante.

Cuando la persona a quien se le dirija la recomendación o la presunta responsable no dé cumplimiento a las mismas dentro del plazo establecido, la persona titular de la DDHU remitirá el informe correspondiente a la oficina de la Abogacía General, para el inicio del procedimiento disciplinario correspondiente.

Artículo 22. Contenido de la Recomendación o Acuerdo de trámite que da fin al Procedimiento

⁴² Ver artículo 6 transitorio.

La Recomendación que emita la DDHU en términos del artículo que antecede, deberá contener:

- I. Antecedentes: resumen cronológico del procedimiento de la presentación de la queja, incluyendo la presentación y desahogo de pruebas, hasta la emisión de la Recomendación o Acuerdo de trámite que dé fin al procedimiento;
 - II. Razonamientos y argumentos lógico-conceptuales que motiven y fundamenten su decisión.
- II. Puntos resolutivos: En caso de las recomendaciones, deberán señalarse las medidas para la efectiva restitución de los derechos humanos vulnerados, el plazo de cumplimiento y los lineamientos para la reparación integral del daño.

La DDHU deberá tomar como base el Catálogo de conductas, sanciones y recomendaciones derivadas de casos de violencia, violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y/o discriminación en la Universidad Autónoma de Chiapas, para efectos de emitir la recomendación correspondiente.

En caso que se dicte un acuerdo de trámite que dé fin al procedimiento, la DDHU deberá exponer los razonamientos que lo motiven, dejando a salvo los derechos de las partes.

Las recomendaciones no serán susceptibles de impugnación alguna.

Artículo 23.- Seguimiento de recomendaciones.

La DDHU deberá velar por el cumplimiento de sus recomendaciones.

Cuando la queja haya sido iniciada por medio de una Comisión de Género o de una Comisión contra la Discriminación o Racismo, éstas podrán informar a quienes hayan presentado la queja sobre la etapa en que se encuentra la investigación previa consulta con la DDHU, así como del cumplimiento de la recomendación en caso de haberse emitido.

El cumplimiento de las recomendaciones en términos del presente artículo tendrá como fin vigilar la eficiencia de las medidas adoptadas y evitar la reincidencia, minimizar el impacto de los hechos ocurridos, restaurar el ambiente sano y seguro, así como prevenir cualquier acto de violencia o revictimización.

Con independencia de las medidas señaladas en las recomendaciones, la DDHU deberá informar a la oficina de la Abogacía General de esta Universidad, la posibilidad de que se haya actualizado cualquier supuesto que implique un hecho u omisión que amerite sanción en contra de la autoridad universitaria o persona servidora pública de la Universidad que se encuentre encargada del procedimiento de atención y seguimiento

de la denuncia, en términos de la legislación universitaria, para que conforme a derecho sea sancionada o sancionado.

La obligación de la DDHU respecto al seguimiento del inicio del procedimiento disciplinario termina hasta que la oficina de la Abogacía General determine si existe o no responsabilidad de la o las personas señaladas, según lo que dispone nuestra legislación universitaria.

Artículo 24.- Informe Anual.

La DDHU, la Coordinación para la Evaluación de Políticas Públicas para la Transversalización del Género, la Coordinación para la Igualdad de Género, las Comisiones contra la Discriminación y Racismo, así como las Comisiones de Género deberán elaborar en conjunto un informe anual que será publicado para la comunidad universitaria en el primer trimestre del año, mismo que contendrá la información relativa al número de personas que han atendido o que estén siendo atendidas por quejas y/u orientaciones en casos de cualquier tipo de violencia, incluyendo violencia de género, hostigamiento, acoso, discriminación o racismo.

Para la información estadística institucional, se deberán incorporar al referido informe los siguientes datos generales: Edad, sexo, tipo de vínculo con la Universidad y área de trabajo o programa de estudios al que pertenece, según corresponda y los demás que se consideren necesarios.

El Informe Anual evaluará el procedimiento de atención de los casos que se presentan, medirá el nivel de satisfacción de las personas usuarias y el impacto de las recomendaciones con base en los resultados obtenidos, a fin de reforzar los mecanismos de atención.

Artículo 25.- Procedimiento ante la Oficina de la Abogacía General.

Cuando existan indicios sobre la posible comisión de un hecho u omisión señalado por la legislación universitaria como una falta a la misma y por tanto, que sea sancionable, la oficina de la Abogacía General deberá iniciar de inmediato el procedimiento disciplinario para la aplicación de sanciones conforme a lo establecido por la legislación.

Si se trata de una autoridad universitaria o persona servidora pública universitaria investigada por una queja por posible violación a los derechos humanos y universitarios, en todo momento, incluso antes de la Recomendación, la persona titular de la DDHU deberá turnar el expediente a la oficina de la Abogacía General para el procedimiento disciplinario correspondiente. La remisión del expediente a la oficina de la Abogacía General no implica que la DDHU y Universitarios no continúe con el trámite correspondiente a la queja presentada.

Las sanciones correspondientes serán aquellas señaladas por el artículo 53 de la Ley Orgánica de esta Universidad en términos de dicho precepto legal, que son:

- I. Apercibimiento
- II. Amonestación
- III. Suspensión
- IV. Expulsión
- V. Rescisión de contrato
- VI. Destitución

Artículo 26. Catálogo de conductas, sanciones y recomendaciones derivadas de casos de violencia, violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y/o discriminación en la Universidad Autónoma de Chiapas.

Todas las recomendaciones que emita la DDHU deberán ajustarse al catálogo de sanciones y recomendaciones derivadas de casos de violencia, violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y/o discriminación en la Universidad Autónoma de Chiapas.

Si se demuestra que alguna persona integrante de la comunidad universitaria ha cometido alguna conducta que configure violencia y/o discriminación, independientemente de la responsabilidad penal, se podrá pedir a la persona titular de la oficina de la Abogacía General, el inicio del procedimiento disciplinario para la aplicación de sanciones conforme lo establece la legislación universitaria tomando como base el Catálogo de conductas, sanciones y recomendaciones derivados de casos de violencia, violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y/o discriminación en la Universidad Autónoma de Chiapas, para efectos de emitir la sanción correspondiente.

Para determinar el tipo de recomendación y/o sanción aplicable se tomará en cuenta lo siguiente:

- a. La condición de la persona agresora y de la víctima, es decir, si son personas estudiantes, personal docente o administrativo.
- b. Si la relación que existe entre la persona agresora y la víctima es de carácter vertical u horizontal.
- c. Elementos de reincidencia y/o gravedad del agravio,
- d. Las circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que acontecieron los hechos.

TRANSITORIOS

Artículo Primero. El presente Protocolo entrará en vigor a partir de su publicación en la Gaceta de la Universidad Autónoma de Chiapas.

Artículo Segundo: Deberá ser traducido a las principales lenguas de Chiapas, en uso de la comunidad universitaria.

Artículo Tercero. Se abroga el Programa Institucional contra la Violencia, Violencia de Género, Hostigamiento, Acoso Sexual, y Discriminación dentro de la Universidad Autónoma de Chiapas y el Protocolo ante situaciones de la Violencia, Violencia de Género, Hostigamiento, Acoso Sexual, y Discriminación dentro de la Universidad Autónoma de Chiapas, de fecha 15 de febrero de 2019.

Artículo Cuarto. Las Comisiones de Género de las Unidades Académicas de la Universidad Autónoma de Chiapas se conformarán progresivamente.

Artículo Quinto. A partir de la entrada en vigor del presente protocolo, la Coordinación de Bienestar y Atención a la Comunidad Universitaria elaborará un mapa de factores de riesgos universitarios, de conformidad con el artículo 5, párrafo cuarto, fracción III.

Artículo Sexto. La plataforma a la que hace alusión el párrafo segundo del artículo 21 del presente protocolo, estará disponible para su consulta a partir del inicio del ciclo escolar 2021-2022.

Artículo Séptimo. Hasta en tanto, el Catálogo de conductas, sanciones y recomendaciones derivados de casos de violencia, violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y/o discriminación en la Universidad Autónoma de Chiapas, no forme parte de la legislación universitaria, para la emisión de recomendaciones y sanciones se tomará como base el anexo 1 propuesto en el presente protocolo.

ANEXOS

ANEXO 1. CATALOGO CONDUCTAS SANCIONES Y RECOMENDACIONES DERIVADAS DE CASO DE VIOLENCIA, VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN.

¹ La intención de este cuadro no es crear una cultura punitivista sino generar conciencia de las conductas de acoso, discriminación y hostigamiento normalizadas en las relaciones en el ámbito universitario. Por ello, se sugiere trabajar en la prevención a través de cursos de inducción y de cursos de sensibilización de manera constante; en el caso que no representen conductas **muy graves** se sugiere trabajar con terapias, grupos de nuevas masculinidades y afines; a la autoridad se le exhorta crear ambientes de no repetición de acoso y hostigamiento sexual, así como de no discriminación.

CONDUCTAS	TIPO DE VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN	SANCIÓN ¹ Y/O RECOMENDACIONES.
<p>1. Burlas, chistes, insultos, humillaciones o trato excluyente que de conformidad con la Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación, sean en razón de: Origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Psicológica • Verbal • Digital • Sexual • Física • Digital • Patrimonial 	<ul style="list-style-type: none"> • Apercibimiento • Terapias • Grupos de sensibilización en nuevas masculinidades, orientación e identidad sexual y diversidad sexual así también de no discriminación • Suspensión • Inicio de procedimiento disciplinario. • Apercibimiento • Amonestación • Suspensión • Expulsión • Rescisión de contrato • Destitución • Expulsión (estudiante) • Rescisión de contrato (trabajador/a) • Despido (trabajador/a)
<p>1. Conversaciones de contenido sexual; propuestas de citas para encuentros de carácter sexual; hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales; pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, ni amenazas o condicionantes; presionar para mantener una relación después de una ruptura; llamadas telefónicas reiterativas con fines de entablar una relación; expresar sin consentimiento a una persona sus historias, sueños o</p>		

<p>fantasías de índole sexual; amenazas para una persona o un tercero se someta a los deseos o intereses sexuales del o la agresora.</p> <p>2. Agresiones encaminadas a poner en riesgo la integridad física de una persona con discapacidad.</p> <p>3. Agresiones encaminadas a poner en riesgo la integridad física de una persona por razón de origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo</p> <p>4. Ser insistente con una persona para que ésta se identifique con un género o para que exprese cuál es su orientación sexual, crear o difundir rumores sobre la vida sexual y/o la condición de salud de una persona.</p> <p>5. Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza</p>		
---	--	--

<p>6. Enviar a través de algún medio de comunicación o redes sociales, carteles, calendarios, mensajes, fotos, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.</p> <p>7. Incluir sin consentimiento a grupos de whatsapp donde se comparte pornografía, o contenido fuera de la competencia académica.</p> <p>8. Acercamientos excesivos; miradas insinuantes, gestos lascivos y muecas de índole sexual; espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario; tocar deliberadamente alguna parte del cuerpo con fines sexuales; mostrar de forma intencional y con fines sexuales partes íntimas del cuerpo a una o varias personas; dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona; amenazas, conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles de la persona que agrede para que una persona o un tercero se someta a sus deseos o intereses sexuales; represalias por parte de una persona encaminadas a perjudicar a una colectividad, y viceversa, derivadas de una denuncia informal o queja; en consecuencia al rechazo de proposiciones de carácter sexual se obligue a una persona</p>		
---	--	--

<p>a la realización de actividades que no le competen.</p> <p>9. Acciones con tendencia a discriminar por origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo</p>		
<p>1. Acciones con intención sexual: Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y rozos, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despidos Consumación del Abuso sexual</p> <p>2. Agresiones que pongan en riesgo la vida de una persona por razón de origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.</p> <p>3. Acoso sexual</p> <p>4. Hostigamiento sexual</p>		

<p>5. Intento de violación 6. Violación 7. Cualquier otra que atente contra la vida, seguridad e integridad de la víctima</p>		
---	--	--

ANEXO 2. TABLA DE SUGERENCIAS PARA ATENCIÓN EN EL PRIMER CONTACTO

SE SUGIERE:	SE DEBE EVITAR:
<p>Presentarse en el primer contacto con claridad y amabilidad. Nombrar a la persona víctima como ella lo desee, por su nombre o pronombre (él, ella). Ejemplo: mi nombre es X mi función aquí es X te puedes dirigir a mí como X. ¿Cómo te gustaría que me dirija a ti?</p> <p>Identificar necesidades de las víctimas. Ejemplo: Alguna discapacidad Lenguaje distinto al español</p> <p>Mostrar credibilidad en la narración de los hechos.</p>	<p>Preguntar detalles innecesarios que salgan de la objetividad de la entrevista.</p>
<p>La entrevistadora o el entrevistador deben valorar si la víctima requiere un tiempo de descanso.</p>	<p>Preguntar aspectos que insinúan juicios negativos acerca de las decisiones y actos de la persona a la que se entrevista. Por ejemplo: ¿Por qué permitiste que pasará?</p>

	¿Qué pensarán tus compañeras y compañeros de esto?
Explicar con un lenguaje claro y sencillo los derechos que le asisten, los servicios de acompañamiento de la Universidad y el procedimiento a seguir en casos de denuncia	Hacer referencia del aspecto físico y anímico de la víctima en el momento de la entrevista. Ejemplo: No te ves triste Te veo tranquilo o tranquila
Preguntar si hay alguna duda sobre dichos servicios	No hacer conjeturas
Proporcionar datos de contacto donde la víctima pueda comunicarse	No extralimitarse con las manifestaciones de cuidado hacia la víctima porque se expone a la irrupción, no autorizada, en su intimidad. Ejemplo: Insistir a la víctima que tome pañuelos cuando está llorando y ésta no quiere o no toma importancia al ofrecimiento.
Asegurarse que no habrá interrupciones durante la entrevista	Dar un trato aminorando a la víctima
Garantizar un espacio de seguridad, comodidad y confidencialidad	Clasificar a las víctimas de acuerdo a su estado emocional, o alguna característica en particular.
Permitir a la víctima el uso libre del espacio, donde se desarrolla la entrevista.	Interrumpir la narración de la víctima en búsqueda de datos
	No adelantarnos a suponer “lo que sigue” en la narración de los hechos de la víctima
Lenguaje corporal empático	Expresiones faciales o corporales que desconcierten, desacrediten o minimicen el dicho de la víctima durante la entrevista. Ejemplos: Abrir la boca y llevarse las manos al rostro. Fruncir el ceño.
	No exagerar el contacto visual
	Evitar dirigirse a la persona víctima con apelativos y/o adjetivos calificativos. Ejemplo: mi reina, mamita, chula, hija, hijo, papito, hijito, hijita, flaquita, gordita, etc.
	Evitar comentarios como: ¡Ánimo! ¡Échale ganas! ¡Ya no llores, no estés triste!
	Evitar comentarios personales o de índole religioso y/o espiritual.
