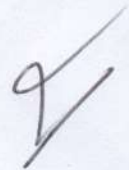



CHIAPAS

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CHIAPAS

**PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ATENDER CASOS DE ACOSO SEXUAL,
HOSTIGAMIENTO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EN LA
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CHIAPAS.**

Antonio Magdiel Velázquez Méndez, Rector de la Universidad Politécnica de Chiapas, en ejercicio de las facultades que me confieren los artículos 23, fracción VIII, del Decreto por el que se crea la Universidad Politécnica de Chiapas, 25, fracción I, del Estatuto Orgánico de la Universidad Politécnica de Chiapas; y,

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Politécnica de Chiapas, es un organismo descentralizado de la Administración Pública del Estado de Chiapas, con personalidad jurídica y patrimonio propios, creada con el objeto de otorgar mejores oportunidades a la nueva generación de jóvenes con educación de calidad en materia tecnológica y administrativa dentro del marco de la educación superior politécnica que permita desarrollar nuevos esquemas de atención desde la investigación científica especializada.

Que esta institución educativa, cuenta con personal académico, administrativo, investigadores y el alumnado que constituyen su comunidad universitaria; en consecuencia, se compromete a luchar, mediante acciones preventivas, correctivas y de tratamiento, contra cualquier manifestación de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y discriminación que tenga lugar al interior de la misma. Con esta finalidad se pone en marcha el presente Protocolo, que tiene por objeto definir, implementar y comunicar a toda la comunidad universitaria las medidas establecidas para prevenir tales conductas que pudieran darse y establecer un procedimiento a seguir ante estas situaciones ofreciendo un tratamiento igualitario e integral, tomando en cuenta la diversidad cultural y lingüística de las víctimas y con ello avanzar hacia una sociedad más igualitaria e inclusiva, promoviendo un entorno académico y laboral libre de conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual y de todas las formas de violencia y discriminación.

Que la importancia de los tratados internacionales que han sido suscritos por el Estado mexicano y que obligan a prevenir, atender y sancionar las conductas de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y discriminación, violencia en razón de género y discriminación que, de conformidad con el artículo 133 constitucional, forman parte de la normatividad nacional, hace necesaria la armonización de las leyes de nuestro país en relación con este tipo de conductas. Es así que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia retoma aquellas definiciones establecidas en los instrumentos internacionales, las cuales también se encuentran determinadas en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual de la Administración Pública Federal, mismas que ahora se contemplan en el presente protocolo.

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 1º. establece que queda prohibida toda discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, motivada por cualquier origen o condición, entre ellas, el género.

Que la transversalidad de la perspectiva de género señalada en el Plan Nacional de Desarrollo determina promover y desarrollar acciones dirigidas a disminuir las diferencias radicales de

género para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres a partir de la institucionalización de la perspectiva de género. La igualdad, la no discriminación y la no violencia son compromisos de toda institución de educación, de ahí que esta Universidad Politécnica de Chiapas determina la ejecución de acciones encaminadas a contribuir a una igualdad de género, atendiendo con este protocolo a la erradicación del Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia y Discriminación.

Que el acoso sexual y el hostigamiento sexual, representan formas específicas de violencia sistémica que afectan en mayor escala a las mujeres, sin objetar que el fenómeno también ocurre en varones y personas con identidad, orientación y expresión sexual diversa. El acoso sexual y el hostigamiento sexual poseen una naturaleza sexual no recíproca, en donde frecuentemente existen relaciones asimétricas entre quien perpetra el acto y la víctima. Estas prácticas fomentan un clima laboral y un entorno escolar hostil dado que las consecuencias que se generan no solo tienen efectos adversos para la víctima, sino también para quienes integran su ámbito relacional.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) concibe al acoso sexual como “un comportamiento de carácter sexual ofensivo para quien es objeto del mismo”. En general el acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de la persona como el derecho a la dignidad, la intimidad, la libertad sexual, la salud y la seguridad. El hostigamiento sexual es una conducta que se gesta de manera regular en los entornos laborales y escolares en donde las estructuras jerárquicas, así como las dinámicas organizacionales, generan relaciones de poder asimétricas que pueden facilitar prácticas discriminatorias, violentas por razones de género que transgreden el derecho a la intimidad además del ámbito personal, justificadas por el estatus o el nivel de autoridad de quien las perpetra y la dependencia laboral aunada a la subordinación de quien las recibe.

La violencia es una grave atrocidad que afecta a millones de personas, principalmente mujeres y niñas. La violencia es aquella que se manifiesta con agresiones a través de la fuerza física, psíquica o moral, rebajando a una persona a condiciones de inferioridad, para implementar una conducta en contra de su voluntad, este es un acto cuyo objeto es someter el cuerpo y la voluntad de la víctima. Por lo que la víctima a la par del sentimiento de timidez al exponer la situación que le aqueja aunado al temor a represalias o la nula intervención de las autoridades, prefiere no denunciar tales hechos. Es por eso que resulta imperante que los involucrados en el proceso educativo como Institución de Educación superior cuenten con las herramientas para la detección y atención de los casos que se denuncien como consecuencia de Acoso Sexual u Hostigamiento Sexual, dotando un listado enunciativo, mas no limitativo, de las posibles prácticas que configuren alguno de estos supuestos con el propósito que sean investigados y en su caso sancionados, a fin de que la Comunidad universitaria tenga la certeza y confianza de contar con ambiente educativo o laboral libre de tales prácticas.

Que el artículo 43 de la Ley General de Educación Superior establece en su literalidad que el Estado reconoce la importancia y coadyuvará a garantizar que las instituciones de educación superior se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género, y de discriminación hacia las mujeres, para garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior.

Es por lo anterior que con estricto respeto a los derechos humanos y en concordancia con los principios de certeza jurídica que cualquier institución de educación superior debe responder a una exigencia social, comunitaria e institucional de índole jurídico y administrativo, enfocada a generar rutas críticas y procedimientos efectivos que garanticen la adecuada atención dirigida a víctimas de estas conductas, la debida diligencia y el acceso a la justicia.

La Universidad Politécnica de Chiapas se pronuncia en contra de cualquier conducta de esta índole que se cometa al interior, por lo que a efecto de que la institución conserve un entorno laboral y escolar libre de este tipo de discriminaciones y violencias, con los fundamentos y consideraciones anteriores, tengo a bien expedir el siguiente:

PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ATENDER CASOS DE ACOSO SEXUAL, HOSTIGAMIENTO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CHIAPAS

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 1. Objeto

El presente protocolo tiene por objeto establecer los lineamientos bajo los cuales se atenderán casos de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y discriminación que se susciten en agravio de la comunidad universitaria, que dañen, perjudiquen o menoscaben el bienestar, la dignidad, los derechos o el desenvolvimiento libre y pleno de las personas que forman parte de esta institución educativa.

Objetivos. Son objetivos específicos del presente protocolo los siguientes:

- I. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y discriminación, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en la Universidad y promover una cultura organizacional basada en la igualdad de género y la inclusión y libre de discriminación, sexismo y violencia en cualquiera de sus formas;
- II. Establecer procedimientos claros y efectivos de denuncia en casos de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y discriminación, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en los que se involucre cualquier persona de la comunidad universitaria en los espacios físicos o virtuales, suscitadas incluso fuera del centro de trabajo que trasciendan al clima organizacional de la UPChiapas;
- III. Señalar las vías e instancias competentes en la UPChiapas que pueden conocer, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación;
- IV. Definir mecanismos para orientar, en la UIG, el CEPCI y el Consejo de Calidad de la UPChiapas, a la presunta víctima de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y discriminación, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, y dirigirla ante las personas consejeras o, en su caso, ante las autoridades especializadas, a fin de garantizar medidas de reparación y acceso a la justicia;

- V. Establecer un registro de los casos de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y discriminación, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones de prevención que las inhiban y erradiquen;
- VI. Establecer mecanismos de coordinación y trabajo conjunto entre las diferentes instancias del presente Protocolo para la Prevención y Atención de las Conductas de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y discriminación, cualquier otra Forma de Violencia en Razón de Género y Discriminación en la UPChiapas y,
- VII. Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicie la ocurrencia de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y discriminación, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en la UPChiapas.

Artículo 2.- Obligatoriedad.

Este Protocolo es de observancia general y aplicación obligatoria para todas las personas integrantes de la comunidad universitaria y su incumplimiento dará lugar al deslinde de las responsabilidades y aplicación de sanciones correspondientes en términos de la legislación correspondiente.

Artículo 3.- Marco normativo y conceptual.

El presente protocolo tiene como sustento jurídico principal los siguientes instrumentos:

- I. Instrumentos Internacionales:
 - a) Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
 - b) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará).
 - c) Recomendación General 43/2020 de la Comisión Nacional de Derechos Humanos.
 - d) Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- II. Legislación Federal:
 - a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
 - b) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
 - c) Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación.
 - d) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
 - e) Ley General de Víctimas.
 - f) Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
 - g) Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
 - h) 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, IES.
 - i) Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

III. Legislación Estatal:

- a) Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas.
- b) Código Penal para el Estado de Chiapas.
- c) Ley de Víctimas para el Estado de Chiapas.
- d) Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Chiapas.
- e) Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
- f) Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Chiapas.
- g) Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chiapas.

Artículo 4.- Glosario y terminología.

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- I. **Protocolo.** Al Protocolo para Prevenir y Atender los Casos de Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia y Discriminación en la Universidad Politécnica de Chiapas.
- II. **Víctima.** A toda persona integrante de la comunidad universitaria que se considera ha sufrido un acto de acoso sexual, hostigamiento sexual violencia y/o discriminación, efectuado por otra persona integrante de la comunidad universitaria o externa.
- III. **Probable responsable.** Toda persona integrante de la comunidad universitaria que presuntamente ha realizado un acto de hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia y/o discriminación contra otra persona o colectividad y viceversa, que es parte de la comunidad universitaria.
- IV. **Presunta Víctima.** Persona que presenta una queja, conforme a lo previsto en el presente Protocolo.
- V. **Primer Contacto:** Persona integrante de la Unidad de Igualdad de Género a quien la presunta víctima acude para narrar los hechos acontecidos previo a presentar una queja.
- VI. **Figura de acompañamiento.** Es el acto de atención y seguimiento que ofrecerá la Universidad a través de la Coordinación Jurídica o la Unidad de Igualdad de Género según corresponda a la presunta víctima o víctima para realizar su denuncia derivada de algún acto de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y/o discriminación.
- VII. **Queja.** Inconformidad presentada ante el área competente de la Universidad, por medio de la cual se presume la realización de un acto de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y/o discriminación en la Universidad Politécnica de Chiapas.

- VIII. **Denuncia.** Acto mediante el cual la Víctima hace valer su derecho para solicitar la aplicación de sanciones penales o administrativas al responsable por la comisión de un delito o falta administrativa, ante la Fiscalía General del Estado o Secretaría de la Honestidad y Función Pública.
- IX. **Medidas de prevención.** Tienen como fin evitar la consecución de actos de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia 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.
- X. **Medidas Precautorias y/o Cautelares.** Actos de urgente aplicación en función de garantizar y proteger la integridad de la víctima directa e indirecta por cualquier acto de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y/o discriminación que deberán otorgarse una vez recibida la queja.
- XI. **Acuerdo de trámite que da fin al procedimiento:** Es el acuerdo que emite el área competente que da fin al procedimiento de queja en caso de no comprobarse los señalamientos realizados a las autoridades o personas presuntas responsables.
- XII. **Violencia.** Es el uso intencional de la fuerza física, psicológica, 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.
- XIII. **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.
- XIV. **Hostigamiento sexual.** El acoso o asedio 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 pasivo, es decir, se produce en una relación vertical.

- XV. **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.
- XVI. **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.
- XVII. **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.
- XVIII. **Sexo:** Hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como machos o hembras de la especie humana al nacer.
- XIX. **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 ha 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.
- XX. **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. 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.).

- XXI. **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. Se puede manifestar en forma de pensamientos, comportamientos, deseos sexuales y/o fantasías o en una combinación de todos.
- XXII. **Comunidad LGTTTIQ+:** 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, bisexuales, transexuales, transgénero, travesti, intersexual, queer, intersexual, etc.
- XXIII. **Pueblos originarios:** 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.
- XXIV. **UNIVERSIDAD.** Universidad Politécnica de Chiapas.
- XXV. **Abogado General.** Al Titular de la Coordinación Jurídica.
- XXVI. **UIG.** Unidad de Igualdad de Género.
- XXVII. **CEPCI.** Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.
- XXVIII. **Consejo de Calidad:** al Consejo de Calidad de la Universidad Politécnica de Chiapas.
- XXIX. **Comunidad Universitaria.** Está integrada por toda persona que tenga o haya tenido una relación académica, laboral o civil con la Universidad.

Artículo 5.- Principios: En la interpretación y aplicación del protocolo, se deberán considerar los derechos, principios, herramientas y postulados siguientes:

- I. Accesibilidad e inmediatez;
- II. Acceso a la justicia;

- III. Celeridad;
- IV. Cero tolerancia a las conductas de violencia;
- V. Congruencia;
- VI. Confidencialidad;
- VII. Debida diligencia;
- VIII. Enfoque intercultural;
- IX. Enfoque interseccional;
- X. Igualdad y no discriminación;
- XI. Imparcialidad;
- XII. Integridad personal y dignidad;
- XIII. Interseccionalidad;
- XIV. No revictimización;
- XV. Perspectiva de género;
- XVI. Presunción de inocencia;
- XVII. Prohibición de actos de represalias;
- XVIII. Pro persona;
- XIX. Respeto a los derechos humanos;
- XX. Respeto y protección de la dignidad y la integridad; y,
- XXI. Transparencia.

Artículo 6.- Valores: En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones encomendadas por la Universidad, se deberá salvaguardar en todo momento la integridad y dignidad de las personas y los siguientes valores:

- I. Igualdad sustantiva: Alude al ejercicio pleno de los derechos humanos universales y a la capacidad de hacerlos efectivos en la vida cotidiana. Considera que en todas las acciones que se desarrollen en la Universidad, la igualdad entre mujeres y hombres debe constatarse tanto en los hechos como en las oportunidades.
- II. Integridad: Actuar de manera congruente con los principios éticos considerados en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función dentro de la Universidad en bien del interés público.
- III. Interés público: Buscar en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.
- IV. No discriminación: Prestar los servicios que brinda la Universidad a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia basadas en el sexo, la orientación sexual, la identidad o la expresión de género; la cultura, el origen étnico o nacional; la apariencia física, el color de piel, las características genéticas, las discapacidades, el embarazo, la edad; la condición social, económica, de salud o jurídica, las opiniones; la religión, el idioma, la lengua; el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares; la situación migratoria, los antecedentes penales, la identidad o filiación política; o cualquier otra que atente contra la dignidad humana de las personas.

- V. Respeto a los derechos humanos: Implica el respeto a los derechos humanos y, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, su garantía, promoción y protección de conformidad con los principios de universalidad que establecen que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de interdependencia, que implica que se encuentran vinculados entre sí; de indivisibilidad, que refiere a que conforman una totalidad de manera que son completamente inseparables; y de progresividad, que prevé su constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.
- VI. Trato digno: Un trato cordial y de concordancia con los derechos humanos a todas las personas, sin distinción, exclusión y restricción de ningún tipo, con base en el diálogo y el entendimiento.
- Las personas integrantes de la comunidad universitaria deberán abstenerse de realizar conductas de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y discriminación, cualquier otra forma de violencia y discriminación.

CAPÍTULO II

DE LOS DERECHOS DE LAS PARTES

Artículo 7. Derechos de la presunta víctima y la persona probable responsable.

- I. Son derechos de la presunta víctima:
- Recibir acompañamiento de parte de la Universidad e informarle de los derechos que le asisten;
 - En caso de que la presunta 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, SEDESPI, 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.
 - Que se le reciban todos los datos o elementos de prueba con los que cuente, hasta antes de que se emita la determinación del caso.
 - Recibir atención psicológica de urgencia y acompañamiento durante todo el procedimiento.
 - Al resguardo de su identidad y otros datos personales, así como de los testigos y, en general, de todas las personas que intervengan en el procedimiento.
 - 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:
- La garantía de un debido procedimiento.

- b) En caso de que la 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, SEDESPI, 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.
- c) A que se le informe, los hechos que se le imputan y los derechos que le asisten.
- d) Se le recibirán los testimonios y demás pruebas pertinentes que ofrezca, hasta antes de que se emita la resolución del caso.
- e) Le serán facilitados todos los datos que solicite para su defensa y que consten en el procedimiento.
- f) Conocerá el nombre de la persona que denuncia, excluyendo en este supuesto los datos personales de la presunta víctima o de las personas testigos.
- g) 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 8.- Medidas de prevención.

Tienen como fin evitar actos u omisiones que ocasionen acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia 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, en materia de Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia y Discriminación.

Las medidas de prevención deberán incidir 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 Unidad de Igualdad de Género de la Universidad, y el CEPCI, se coordinarán en la elaboración de estrategias de sensibilización, capacitación, formación y comunicación para transformar prácticas, creencias y comportamientos en la comunidad universitaria que laceren los derechos humanos.

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

A).- Impartir a las personas que integran la comunidad universitaria al menos una sesión anual de sensibilización para evitar el acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y discriminación, así como cualquier forma de violencia y/o discriminación;

B).- Brindar facilidades a las personas integrantes del Comité en su proceso formativo de sensibilización, así como para su correspondiente certificación, con la finalidad de conocer, prevenir y atender el acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y discriminación, otras formas de violencia en razón de género o discriminación en todas sus modalidades; Contar

con el número necesario de personas consejeras que podrán proporcionar la atención del primer contacto, deberán obligatoriamente capacitarse y eventualmente certificarse, quienes preferentemente deberán tener la licenciatura de psicología o carreras afines, además de no contar con ningún antecedente relacionado con algún hecho de violencia, acreditar sus conocimientos en atención de primer contacto y los mecanismos institucionales para la atención de casos de violencia y discriminación.

C).- Emitir la persona titular de la Rectoría un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” ante las conductas de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y discriminación, cualquier forma de violencia y discriminación, el cual deberá difundirse a la comunidad universitaria al menos una vez al año y deberá mantenerse permanentemente a través de los medios de comunicación institucionales, así como documentar la campaña de difusión que se lleve a cabo;

D).- Establecer las medidas de protección necesarias para la persona presunta víctima, como la prohibición a la persona presuntamente responsable de acercarse a ella dentro de las instalaciones de la Universidad, reubicación del lugar de trabajo de la persona presunta víctima o de la persona probable responsable, sin que ello implique modificación de sus funciones o salario. En el caso de las o los estudiantes, solicitar su cambio de grupo si el probable responsable es personal académico o un compañero (a), exponiendo el caso ante el Consejo de calidad para que este autorice favorablemente dicho movimiento en coordinación con la Dirección de Servicios Académicos para efectuar el trámite escolar de cambio de grupo hasta en tanto no se emita una resolución. En el caso de que sea un solo grupo u horario en el que se imparta la materia en la que coincide la presunta víctima con la persona presunta responsable, el Consejo de Calidad podrá emitir las medidas de protección necesarias para proteger en todo momento el derecho a la educación en condiciones de no discriminación;

E).- Fomentar la cultura de la denuncia en contra de actos de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y discriminación, cualquier otra forma de violencia y/o discriminación, a través de carteles y campañas de sensibilización o cualquier otro medio de información tanto en el espacio físico de la Universidad como en la página electrónica institucional;

F).- Identificar, a través de evaluaciones de control aplicables a la comunidad universitaria en su conjunto, personal académico, personal no docente y a la comunidad estudiantil, a efecto de advertir conductas que denoten tendencias hacia el acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y discriminación, cualquier otra forma de violencia y discriminación, a fin de generar diagnósticos que permitan prevenir estas conductas;

G).- Implementar actividades universitarias en todos los programas educativos, orientados a la participación de todas las personas para fomentar la igualdad sustantiva entre ellas;

H).- Promover una cultura institucional para erradicar el acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y discriminación, cualquier otra forma de violencia y discriminación a efecto de fomentar una cultura organizacional libre de violencia;

I).- Proporcionar a la persona consejera los medios mínimos necesarios para llevar a cabo sus actividades en los casos de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y discriminación, cualquier otra forma de violencia y discriminación; y

J).- Sensibilizar a la comunidad universitaria mediante la impartición de talleres, cursos, seminarios, debates, foros y campañas sobre temas de género y derechos humanos para evitar el acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y discriminación, otras formas de violencia y discriminación, así como diversos contenidos que fortalezcan el ejercicio de las funciones de las personas servidoras públicas que participen en la implementación del protocolo. Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.

CAPÍTULO IV De las competencias

Artículo 9.- La Universidad contará con los siguientes órganos de atención a los casos de Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia y/o Discriminación que se presenten en la comunidad universitaria:

- I.- Unidad de Igualdad de Género;
- II.- Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés;
- III.- Consejo de Calidad;
- IV.- Coordinación Jurídica.

Artículo 10.- Unidad de Igualdad de Género.

La UIG es el órgano encargado de vigilar el respeto a los derechos humanos en la Universidad, conforme a las atribuciones que le confiere el Periódico Oficial No. 136, Tomo III emitido el 11 de noviembre de 2020, tendrá las atribuciones siguientes:

- I. La promoción de programas en materia de políticas públicas con igualdad de género.
- II. La promoción de la cultura de la igualdad entre géneros.
- III. La calendarización de capacitaciones en la materia.
- IV. La capacitación y formación del personal de manera permanente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, violencia y no discriminación, entre otros.
- V. Informar a la Unidad Coordinadora (SEIGEN), el registro de las actividades realizadas en la materia.
- VI. Acatar y difundir las disposiciones que establezcan la Unidad Coordinadora.

VII. Las demás atribuciones que en el ámbito de su competencia sean necesarias para garantizar y agilizar la perspectiva de género al interior del Organismo Público.

La UIG conocerá de las quejas por actos u omisiones que presuman conductas por violencia, hostigamiento sexual, acoso sexual, y discriminación cometida por cualquier persona integrante de la Comunidad Universitaria que vulneren derechos humanos y universitarios.

Si la UIG 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.

Artículo 11.- Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

Es el órgano integrado para propiciar la integridad de las personas servidoras públicas y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético; tendrá las siguientes atribuciones:

I.- Atender los casos de Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia y/o Discriminación, que se presenten entre personas servidoras públicas de la Universidad;

II.- Atender los casos de Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia y/o Discriminación, en los que se encuentren involucradas personas servidoras públicas de la Universidad o un externo;

III.- Coadyuvar en la recepción, atención, seguimiento y asesoría que requiera la presunta víctima con motivo a la presentación de su queja;

IV.- Desahogar el procedimiento de atención a la queja que se presente, ordenando las diligencias necesarias para su debida atención;

V.- Generar las medidas precautorias y cautelares para resguardar la integridad corporal o psicológica de la presunta víctima;

VI.- Informar a la presunta víctima sobre el procedimiento que ha iniciado y sus alcances;

VII.- Brindar acompañamiento a la presunta víctima ante la instancia que corresponda cuando así lo manifieste la misma;

VIII.- Emitir la determinación correspondiente en la tramitación del expediente de queja que se integre;

IX.- Las demás que se establezcan en las normas y otras disposiciones reglamentarias aplicables a sus funciones;

Artículo 12.- Consejo de Calidad:

Es el órgano de gobierno que de forma colegiada tiene a su cargo vigilar el aseguramiento de los procesos en materia de política de calidad administrativa, académica y de supervisión y evaluación de los niveles de la docencia, investigación y administración; tendrá las atribuciones en materia de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y/o discriminación conforme a lo siguiente:

- I.- Conocer de las quejas que se presenten por acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y/o discriminación entre alumnos de la Universidad;
- II.- Desahogar los procedimientos por las quejas que sean canalizadas desde la UIG para su atención;
- III.- Determinar las medidas preventivas y cautelares para garantizar la integridad física o moral de la presunta víctima;
- IV.- Solicitar el apoyo y acompañamiento de las áreas académicas o administrativas cuando así se requiera;
- V.- Integrar una comisión de seguimiento que atienda desde la recepción de la queja para el debido desahogo del procedimiento;
- VI.- Emitir la determinación que corresponda en la que se establezca las acciones a seguir para la conclusión del expediente de queja;
- VII.- Las demás que en el ámbito de su competencia le asignen las normas y disposiciones reglamentarias de la Universidad.

Artículo 13.- Coordinación Jurídica:

Es el órgano administrativo dependiente de la Rectoría que tiene a su cargo la representación legal de la Universidad ante las autoridades administrativas y judiciales, así como ante las personas físicas y morales que establezcan una relación con este organismo.

Artículo 14.- El Abogado General, en su calidad de Titular de la Coordinación Jurídica tendrá, para la atención de los asuntos establecidos en este Protocolo, las siguientes atribuciones:

- I.- Asesorar a las áreas de la Universidad encargadas de atender los casos de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y/o discriminación;
- II.- Otorgar acompañamiento a la presunta víctima ante la instancia que corresponda, en caso de que así lo determine el CEPCI o el Consejo de Calidad;
- III.- Desahogar los procedimientos administrativos y laborales que resulten por la emisión de las recomendaciones del CEPCI o el Consejo de Calidad;

IV.- Recomendar las medidas precautorias y cautelares para garantizar la integridad física o moral de la presunta víctima;

V.- Integrar el archivo de los expedientes que se generen por la atención de quejas por casos de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y discriminación;

VI.- Las demás que en el ámbito de competencia le correspondan de acuerdo a las normas y disposiciones reglamentarias aplicables en materia de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y discriminación.

TITULO IV

Del desahogo del procedimiento

Artículo 15.- Primer contacto.

Las personas que se consideren afectadas o aquellas que visualicen o presencien situaciones de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y/o discriminación podrán acudir ante la UIG, que fungirá como primer contacto, 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 presuntas víctimas, y conocimiento de los criterios de admisión para canalizar a las mismas a una atención psicológica especializada o a la instancia universitaria encargada de la atención psicológica.

Dicho personal debe brindar orientación y atención a las presuntas víctimas de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y/o discriminación, y cuando sea necesario a sus familiares y personas testigos.

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

Habilidades del personal del primer contacto:

- Conocimiento de la legislación internacional, nacional, local y universitaria aplicable.
- Capacidad de escucha empática.
- Reconocimiento y respeto por la diversidad en todas sus formas.
- Conocimiento de las secuelas, trastornos físicos y emocionales causados por la violencia y la discriminación en las distintas etapas de la vida.

CAPÍTULO IV

Del procedimiento de atención

Artículo 16.- De la queja.

Quien se considere ser presunta víctima de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y/o discriminación, deberá comparecer de manera presencial ante la UIG para presentar su queja a efectos de solicitar la intervención de la instancia competente.

Artículo 17.- Durante el primer contacto deberán atenderse los siguientes lineamientos:

- a) En caso de que la presunta 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, SEDESPI, 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.
- b) Si la presunta víctima así lo desea, podrá hacerse acompañar a la entrevista por una persona de su confianza. Quien la acompañe no podrá intervenir en ésta.
- c) En caso de configurar una conducta delictiva, la UIG determinará la competencia del seguimiento a la queja para canalizar ante la instancia correspondiente para su atención. En caso de que no se actualicen supuestos de competencia en órganos internos, ofrecerá a la presunta víctima la orientación y acompañamiento ante la autoridad competente, salvo negativa de la misma.
- d) La entrevista para formular la queja se hará en una sola sesión. Salvo que la presunta víctima desee ampliar el relato de hechos para mayor aporte a la investigación.
- e) Informar a la presunta víctima que la queja se investigará bajo el estricto principio de confidencialidad.
- f) De ser necesario, gestionar las medidas de protección para proteger la integridad física o psicológica de la presunta víctima.
- g) Informar a la persona denunciante que la Universidad tiene una política de **Cero Tolerancia Frente al Hostigamiento Sexual, el Acoso Sexual y ante cualquier forma de Violencia o discriminación.**
- h) Informar a la presunta víctima, 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 presunta víctima durante la entrevista, generar empatía y confianza, sin emitir juicios de valor ni cuestionamientos que la revictimicen.

Artículo 18.- Procedimiento para la atención de casos acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y/o discriminación:

Principios de intervención:

Los principios generales aplicables a las relaciones, situaciones y procesos de Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia y/o Discriminación son los siguientes:

Dignidad y Defensa de la Persona: La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

Ambiente Saludable y Armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento son contrarios a este principio. Es obligación del Estado, proteger la salud y el desarrollo de la libre personalidad.

Igualdad de oportunidades sin discriminación: Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral y académico, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.

Confidencialidad: Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que implica el derecho a la confidencialidad y a la inviolabilidad.

Debido proceso: Tanto la persona presunta responsable como la persona afectada, deben de gozar de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y mostrar pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, a solicitar medidas de protección y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

Integralidad: Especialmente en la atención de los casos de hostigamiento sexual, debiendo analizarse desde un plano, social, psicológico y de género.

Protección de la persona afectada durante la investigación: Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad, como lo son los actos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

Artículo 19.- Instrumento para presentar la queja.

Recomendaciones durante la entrevista

1. Se explicará a la presunta víctima cual es el propósito de la entrevista, por lo cual, se le dará a conocer el procedimiento a implementar, y se le solicitará permiso para tomar nota durante la entrevista.
2. Haga lo posible para que la persona entrevistada esté cómoda, necesita sentir que usted:
 - Le cree.
 - No la culpe por el supuesto acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y/o discriminación.
 - Realmente la escucha.
 - No llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas.
 - Es confiable para llevar a cabo una investigación completa y objetiva.
2. Quien investiga no podrá juzgar la situación y tiene que actuar de manera imparcial. Sin embargo, podrá asegurarle a la presunta víctima que la está escuchando y está tomando nota.
3. No debe sugerir a la presunta víctima que "entendió mal" lo que el presunto responsable dijo o hizo con expresiones como "apoco" "no puede ser" o "pero si el director(a) (doctor/a, compañero/a) es un/una caballero/dama".
4. Si la presunta víctima no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del supuesto acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y/o discriminación, debe preguntársele si prefiere escribirlo.
5. Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, podría haber razones por las que no se haya denunciado hasta ahora.

Firma de la declaración

- Una vez concluido el llenado del Formato de Primer Contacto, la presunta víctima deberá revisarla detenidamente, ya que es quien validará la información contenida o realizará las modificaciones necesarias.
- Si la persona de primer contacto y la presunta víctima coinciden en que ya están representados con exactitud los hechos, se procederá a firmarla.
- Se procederá a archivar la declaración original y sacar dos copias de la misma, las cuales se entregarán; una para la persona de primer contacto y otra para la presunta víctima.

- En caso que la presunta víctima quiera realizar algún cambio posterior, éstos deberán ser por escrito anexándose en la declaración original. Se aclara que a nadie más se le permitirá hacer cambios.

Cierre de la entrevista

- Agradecimiento a la presunta víctima de su tiempo y por haber hablado con el (la) asesor (a).
- Recordatorio a la presunta víctima que todo se manejará con estricta confidencialidad, cuáles son los pasos a seguir y que se dará el seguimiento apropiado al caso, manteniendo informado(a) a la presunta víctima del estatus.

Artículo 20.- Entrevista a la persona presunta responsable.

Durante la entrevista es necesario:

- Explicarle el propósito de la entrevista, el procedimiento de la investigación, las cláusulas existentes en el presente protocolo y el código de ética y conducta de la Universidad.
- Informarle que se tomarán notas durante la entrevista.
- Explicarle sus derechos y que toda información proporcionada se mantendrá bajo estricta confidencialidad.
- Exponerle los hechos como fueron declarados por la presunta víctima.
- Darle oportunidad de expresar su versión de los hechos, si está de acuerdo o desacuerdo con lo declarado por la presunta víctima, dejándole admitir o negar las acusaciones.
- Expresarle que dichos comportamientos no son aceptables en la Universidad, dándole a conocer el tipo de acciones disciplinarias a las cuales corresponderá según el nivel de gravedad del caso, conforme a la normatividad vigente.
- Repasar la acusación de forma detallada para aclarar qué partes admite y cuales niega.
- Informarle que puede presentar testigos que puedan demostrar que el incidente pudo o no haber sucedido.
- Notificarle que debe evitar enfrentarse y hablar con la presunta víctima, ni cualquier otra persona implicada en la Universidad sobre las investigaciones o denuncias, comunicando que no se tolerará tentativa de venganza.

Levantamiento de la declaración

El CEPCI actuará bajo las rutas de acción establecidas en los protocolos vigentes para su funcionamiento; en el caso del Consejo de Calidad se deberá realizar conforme a lo siguiente:

- Solicitar a la persona presunta responsable que declare, o redacte en un escrito claro, detallado y debidamente firmado, su postura respecto a la queja presentada en su contra.

- En caso de que la persona presunta responsable haya declarado y firmado su postura respecto a la queja presentada en su contra, el original se integrará al expediente, y se le entregará una copia, misma que deberá firmar de recibido.
- Si la persona presunta responsable se niega a redactar o firmar la declaración, la persona comisionada del Consejo de Calidad deberá redactarla con base en las notas que tomó durante la entrevista, especificando los motivos por los cuales no se firmó y validándola con su firma.

Artículo 21.- Personas que pueden presentar la queja.

- I. La presunta víctima, que sea integrante de la comunidad universitaria.
- II. Una persona tercera que haya visualizado o presenciado situaciones de hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia y/o discriminación, respecto de personas señaladas en la fracción anterior.

En este caso, se deberá informar de inmediato a la persona presunta víctima, para que la misma autorice la tramitación de la queja. En caso de que la presunta víctima no autorice la tramitación de la queja, no excluye que los hechos puedan ser tomados en cuenta para la estadística, antecedentes y realización de acciones para evitar su repetición.

Artículo 22.- 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 ser presentada en un plazo no mayor de seis meses, cuando se trate de alumnos, y de tres años cuando se trate de personas servidoras públicas, contados a partir del momento en que se hubieren realizado las conductas señaladas.
- II. La UIG contará con un máximo de 03 días hábiles para canalizar el caso ante la instancia que corresponda dependiendo de las personas involucradas.
- III. EL CEPCI atenderá los asuntos que reciba, dentro de los términos y plazos establecidos en los protocolos y lineamientos vigentes para su funcionamiento.
- IV. La Comisión Normativa del Consejo de Calidad, evaluará, emitirá juicios de opinión, recomendará medidas disciplinarias y vigilará su cumplimiento dentro de la normatividad universitaria vigente.
- V. En los casos que se presenten entre alumnos de la Universidad, una vez admitida la queja, se observarán los siguientes plazos:

- a) Se dará vista a la persona presunta responsable dentro del término de 03 días.
 - b) La persona presunta responsable deberá dar contestación a los hechos dentro del término de 05 días hábiles contados a partir de la fecha de notificación.
 - c) En los casos donde se dicten medidas precautorias y/o cautelares, las autoridades universitarias requeridas tendrán un término de 05 días hábiles para informar su cumplimiento; dicho plazo podrá reducirse tomando en cuenta la gravedad del caso.
 - d) 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.
 - e) Desahogada la vista a la persona presunta responsable, dentro del plazo de 10 días hábiles, se podrá entrevistar a los involucrados a efectos de recabar mayores datos en la investigación, o emitir la recomendación que proceda.
 - f) Todas las recomendaciones deberán ser notificadas en el plazo de 03 días hábiles a las partes por los medios y formas que determine el presente Protocolo.
- VI. El CEPCI y/o Consejo de Calidad, no podrá exceder el plazo de tres 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 del CEPCI y/o Consejo de Calidad de un tiempo más, que no podrá exceder de una tercera parte del plazo antes citado.
- VII. Después que el CEPCI y/o Consejo de Calidad emita la recomendación y turne a la instancia universitaria que corresponda, ésta tendrá como plazo dos meses para dictar la resolución que aplique, 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 23. Requisitos de la queja.

Toda queja deberá contener, al menos:

- I. Nombre completo de la persona denunciante.
- II. Nombre completo de la presunta víctima y, en su caso, de quienes rendirán testimonios.
- III. Pertenencia a un grupo en situación de vulnerabilidad.
- IV. Lengua.
- V. Identidad de género.
- VI. Condición de discapacidad.
- VII. Pertenencia a un grupo migrante o en situación de tránsito.
- VIII. Nombre de la persona presunto responsable.
- IX. Tipo de vinculación de la persona denunciante y/o víctima, con la persona presunto responsable.
- X. Tipo de vinculación de la persona presunto responsable con la Universidad.
- XI. Número de matrícula o folio de una identificación oficial de la persona denunciante.
- 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 UIG, CEPCI y/o Consejo de Calidad 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 UIG, CEPCI y/o Consejo de Calidad y la fecha de recepción.

Artículo 24.- Admisión de la queja.

El CEPCI y/o Consejo de Calidad contará con 03 días hábiles para admitir, desechar o prevenir la presentación de la queja. A falta de algún requisito fundamental que deba contener, el CEPCI y/o Consejo de Calidad le hará saber a la presunta víctima, quien contará con 02 días hábiles para presentarlo. En caso contrario, se tendrá por no interpuesta, se le notificará a la presunta víctima de esta circunstancia, dejando a salvo sus derechos, para que en el futuro lo ejerza.

En todo momento se le deberá hacer saber a la presunta víctima que el procedimiento efectuado ante la Universidad no restringe sus derechos para presentar denuncias o querrelas ante la Fiscalía General del Estado de Chiapas, o la instancia que sea competente. La UIG, CEPCI y/o Consejo de Calidad acompañará a las víctimas para su debida atención ante estas instituciones.

La queja se desechará cuando, a criterio de la UIG, CEPCI y/o Consejo de Calidad, no se desprendan actos de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y/o discriminación, debiendo fundar 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 UIG, CEPCI y/o Consejo de Calidad, se remitirá a la Coordinación Jurídica para que proporcione la orientación y acompañamiento jurídico para que la presunta 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.

Artículo 25.- 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 acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y/o discriminación, deberán otorgarse una vez recibida la queja o de oficio por la UIG, CEPCI y/o Consejo de Calidad.

La UIG, CEPCI y/o Consejo de Calidad solicitará a la instancia universitaria que corresponda, se implemente 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 acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y/o discriminación.
- II. Establecer la prioridad de la medida en atención a la gravedad y naturaleza de la conducta de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y/o discriminación.
- 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 las instancias universitarias correspondientes 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, testigos 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 testigos.
- III. La persona presunta responsable deberá guardar confidencialidad de los datos que se deriven del procedimiento.
- IV. Acompañamiento psicológico y jurídico gratuito para la víctima.
- V. Evitar cualquier tipo de represalias en contra de la víctima, testigos o cualquier persona que sea parte del procedimiento.
- VI. Otras medidas que se consideren pertinentes a fin de evitar la revictimización.

En caso de no ser acatadas las medidas de protección, la UIG, CEPCI y/o Consejo de Calidad de inmediato hará del conocimiento dicha omisión a la oficina de la Coordinación Jurídica para las acciones contundentes.

Las medidas precautorias y/o cautelares, para conductas de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y/o discriminación, serán de carácter conservatorio durante toda la investigación, en caso de ser viable y consensuado con la presunta víctima, el CEPCI y/o Consejo de Calidad comunicará a la instancia universitaria correspondiente para dejarlas sin efecto en el momento en el que se considere que han cumplido con su finalidad.

Artículo 26.- 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 las partes podrán ser personales.

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 27.- Informe de la persona presunta responsable.

La contestación deberá entregarse conforme a los plazos establecidos en el presente

protocolo, por escrito ante las oficinas del CEPCI y/o Consejo de Calidad 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. Los medios de prueba que considere necesarios, relacionándolos con cada uno de los puntos de hechos.
- IV. Firma.

En caso de no dar contestación a la denuncia o evadir los hechos imputados, el CEPCI y/o Consejo de Calidad los presumirá como ciertos, a reserva de corroborar los mismos con otros elementos de convicción.

Artículo 28.- 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.

El CEPCI y/o Consejo de Calidad 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.

En los casos de acoso sexual 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 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. 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 presunta víctima;

- c) Se deben tomar en cuenta algunos elementos subjetivos de la presunta víctima, como su edad, condición social, pertenencia a un grupo vulnerabilizado o históricamente discriminado, entre otros;
- d) Se debe analizar la declaración de la presunta 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.
- 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 analizando, se proceda a su emisión.

Artículo 29.- Recomendaciones, acuerdos de trámite y acuerdos de trámite que dan conclusión al procedimiento.

El CEPCI y/o Consejo de Calidad podrá dictar acuerdos de trámite obligatorios para cualquier autoridad universitaria o persona servidora pública de la Universidad, para efectos de aportar información o documentación para la investigación. En caso de incumplimiento, el CEPCI y/o Consejo de Calidad informará a la oficina de la Coordinación Jurídica de la 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 del CEPCI y/o Consejo de Calidad deberá emitir una

recomendación o acuerdo de trámite que pondrá fin al procedimiento por escrito y notificará el documento correspondiente a la autoridad universitaria y/o persona servidora pública que sea responsable.

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 atención de los derechos de las personas afectadas, 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 personas señaladas como responsables, se dictará un Acuerdo de trámite que ponga fin al procedimiento.

Todas las recomendaciones serán por escrito y deberán ser notificadas en los plazos establecidos, por los medios y formas que determine el presente Protocolo. Debiendo mencionar 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 del CEPCI y/o Consejo de Calidad remitirá el informe correspondiente a la oficina de la Coordinación Jurídica, para el inicio del procedimiento disciplinario correspondiente.

Artículo 30. Contenido de la Recomendación o Acuerdo de trámite que da fin al Procedimiento.

La Recomendación que emita el CEPCI y/o Consejo de Calidad 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.
- III. 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.

El CEPCI y/o Consejo de Calidad deberá tomar como base las disposiciones normativas contenidas en este protocolo, así como las contenidas en los reglamentos que rigen la vida institucional de la Universidad para aplicar las medidas disciplinarias correspondientes.

En caso que se dicte un acuerdo de trámite que dé fin al procedimiento, el CEPCI y/o Consejo de Calidad deberá exponer los razonamientos que lo motiven, dejando a salvo los derechos de las partes.

Las recomendaciones no serán susceptibles de impugnación alguna.

Artículo 31.- Seguimiento de recomendaciones.

El CEPCI y/o Consejo de Calidad deberá velar por el cumplimiento de sus recomendaciones.

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, el CEPCI y/o Consejo de Calidad deberá informar a la oficina de la Coordinación Jurídica 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 UIG, CEPCI y/o Consejo de Calidad respecto al seguimiento del inicio del procedimiento disciplinario termina hasta que la oficina de la Coordinación Jurídica determine si existe o no responsabilidad de la o las personas señaladas, según lo que dispone nuestra legislación universitaria.

Artículo 32.- Procedimiento ante la Oficina de la Coordinación Jurídica.

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 Coordinación Jurídica 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 acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y/o discriminación, en todo momento, incluso antes de la Recomendación, la persona titular del CEPCI y/o Consejo de Calidad deberá turnar el expediente a la oficina de la Coordinación Jurídica para que se

desahogue el procedimiento disciplinario correspondiente. La remisión del expediente a la oficina de la Coordinación Jurídica no implica que el CEPCI y/o Consejo de Calidad no continúe con el trámite correspondiente a la queja presentada.

Artículo 33.- Conforme al Código de Conducta para los Servidores Públicos, Reglamento Interior de Trabajo y el Reglamento de Estudios de la Universidad Politécnica de Chiapas, en el desahogo de un Procedimiento Administrativo Laboral, podrán aplicarse las sanciones siguientes, atendiendo a la gravedad del caso, en términos de la recomendación que emita el CEPCI o el Consejo de Calidad:

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

Artículo 34.- Catálogo de conductas, sanciones y recomendaciones derivadas de casos de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y/o discriminación en la Universidad Politécnica de Chiapas.

Todas las recomendaciones que emita el CEPCI y/o Consejo de Calidad deberán ajustarse al catálogo de sanciones y recomendaciones derivadas de casos de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia, y/o discriminación en la Universidad.

Si se demuestra que alguna persona integrante de la comunidad universitaria ha cometido alguna conducta que configure acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y/o discriminación, independientemente de la responsabilidad penal, se podrá pedir a la persona titular de la oficina de la Coordinación Jurídica, 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, hostigamiento sexual, acoso sexual y/o discriminación en la Universidad, 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, administrativo o externo.
- 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 Página oficial de la Universidad Politécnica de Chiapas.


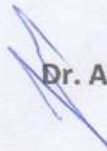
Artículo Segundo. Se abroga el **Protocolo para Prevenir y Atender casos de Acoso y Hostigamiento Sexual en la Universidad Politécnica de Chiapas**, de fecha 27 de junio de 2022.

Artículo Tercero. El Consejo de Calidad contará con un plazo de 30 días contados a partir de la entrada en vigor de este Protocolo para integrar la comisión correspondiente para el seguimiento a los casos que se presenten entre alumnos de la Universidad.

Artículo Cuarto. En todo lo no previsto en el presente protocolo, se aplicará supletoriamente lo dispuesto en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas, Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Chiapas, así como el Reglamento de Estudios de la Universidad Politécnica de Chiapas.

Aprobado en la Segunda Sesión Extraordinaria del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Politécnica de Chiapas, con fecha 31 de octubre de 2023.

Dado en la oficina de Rectoría de la Universidad Politécnica de Chiapas, en la ciudad de Suchiapa, Chiapas, a los 31 días del mes de octubre del año 2023.

Dr. Antonio Magdiel Velázquez Méndez
Rector

La firma que antecede corresponde al Protocolo para Prevenir y Atender Casos de Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia y Discriminación en la Universidad Politécnica de Chiapas.