



# **Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia, hostigamiento, acoso sexual y discriminación**

Aprobado por el Honorable Consejo Universitario el 10 de diciembre de 2020.  
Última actualización aprobada el 19 de mayo de 2025 en la Cuarta Sesión Extraordinaria del H.C.U  
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

# Índice

## **TÍTULO PRIMERO**

### DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I. Marco normativo y Definiciones generales **8**

Capítulo II. Objetivos, ámbito de aplicación y principios rectores **16**

## **TÍTULO SEGUNDO**

### ACCIONES DE PREVENCIÓN

Capítulo III. Acciones de prevención e instancias responsables **20**

## **TÍTULO TERCERO**

### DEL PRIMER CONTACTO Y ENLACES DE GÉNERO

Capítulo IV. Primer contacto **23**

Capítulo V. Enlaces de género **24**

## **TÍTULO CUARTO.**

### DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN

Capítulo VI. Del trámite de la denuncia **27**

Capítulo VII. Medidas de protección **30**

## **TÍTULO QUINTO**

### **DEL TRÁMITE DE LA QUEJA**

Capítulo VIII. Del trámite de la queja	<b>33</b>
Capítulo IX. Conciliación	<b>33</b>
Capítulo X. Investigación de los hechos	<b>34</b>

## **TÍTULO SEXTO**

### **RESOLUCIÓN Y SANCIÓN**

Capítulo XI. Resoluciones	<b>36</b>
Capítulo XII. Sanciones	<b>36</b>

## **TÍTULO SÉPTIMO**

### **ASPECTOS NO PREVISTOS**

**37**

## **TÍTULO OCTAVO**

### **TRANSITORIOS**

**39**

## **ANEXOS**

Anexo 1	<b>42</b>
Anexo 2	<b>43</b>
Anexo 3	<b>44</b>
Anexo 4	<b>48</b>
Anexo 5	<b>49</b>

## Exposición de motivos

En el año 2020, se aprueba en la Universidad, el *Protocolo para la atención a casos de violencia de género*. Ante las reformas y modificaciones realizadas a la Ley Orgánica el 13 de diciembre de 2023, se genera la necesidad de actualizar dicho instrumento, con un método analítico que no solo incorpore las bases metodológicas para atender los asuntos con perspectiva de género ante la gravedad y la sistematicidad de la violencia contra las mujeres en nuestro país, sino que, reafirme el compromiso de la salvaguarda de los derechos humanos de todas las personas que conforman la comunidad universitaria, con la igualdad, la no discriminación y la erradicación de la violencia de género.

En el Artículo 43 de la Ley Orgánica se atestigua una profunda transformación institucional al establecer que:

la Universidad contará con la Dirección de Derechos Humanos, Género, Inclusión y Cultura de Paz, como área encargada de la defensa de los derechos de todas las personas que integran la comunidad universitaria, así como del fomento y difusión de la cultura de los derechos humanos y la prevención de las violencias en razón de género y todo tipo de discriminación.

Así como lo dispuesto en el Artículo 44, en el que se especifica que:

la Defensoría de los Derechos Universitarios es la instancia encargada de recibir las quejas individuales de los estudiantes y del personal académico cuando estime que entre ellos se ha producido una afectación a sus derechos.

Por lo que, en el presente instrumento se delimitan las instancias a las que, el personal administrativo, personal docente y la comunidad estudiantil podrán acudir ante cualquier acto de violencia, acoso, hostigamiento sexual o discriminación.

Considerando de suma importancia la necesidad de contar con personas cercanas al estudiantado que, poseyendo empatía, perspectiva de género, disposición y conocimientos suficientes para actuar, se crea la figura de enlaces de género, como vínculo entre la comunidad estudiantil y la Dirección de Derechos Humanos, Género, Inclusión y Cultura de Paz, cuyo rol y funciones se describen en este documento.

Así mismo, se establecen las acciones de prevención que se realizarán desde

Aprobado por el Honorable Consejo Universitario el 10 de diciembre de 2020.  
Última actualización aprobada el 19 de mayo de 2025 en la Cuarta Sesión Extraordinaria del H.C.U  
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

ésta Dirección, para generar consciencia en las y los integrantes de la comunidad universitaria, implementando estrategias destinadas a informar, sensibilizar, capacitar e impartir formación en temas de género, inclusión y cultura de paz en todos sus integrantes.

De igual forma, se prioriza evitar la revictimización de quienes presenten quejas, estableciendo la recabación de datos en una única entrevista y garantizando el respeto de los derechos humanos de toda la comunidad unicachense.

En síntesis, mediante este documento se busca proveer a las personas encargadas de atender quejas, de una herramienta práctica que facilite la comprensión sobre las implicaciones de la obligación de analizar con perspectiva de género y, sobre todo, que les auxilie en la aplicación de dicho método de análisis para la resolución de las controversias que les sean planteadas.

Para la elaboración de este protocolo, se han tomado en cuenta tanto la legislación internacional, nacional y universitaria vigente. A nivel internacional, la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece en su artículo 1 que "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos", y en su artículo 2 afirma que toda persona tiene derecho a las libertades y derechos proclamados en dicha declaración, sin distinción alguna de raza, género, religión, u otras características. Además, el artículo 25, fracción II, reconoce el derecho de la maternidad y la infancia a cuidados especiales, y el artículo 26, fracción II, promueve una educación orientada al pleno desarrollo de la personalidad y al respeto de los derechos humanos.

Asimismo, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en sus artículos 2, 5 y 11, condena la violencia de género e insta a los Estados a crear políticas para eliminar la discriminación contra las mujeres y erradicar los prejuicios, asegurando igualdad de condiciones.

En el ámbito nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1, prohíbe toda discriminación basada en origen étnico o nacional, género, edad, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales u otras que menoscaben la dignidad humana y los derechos de las personas.

Además, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en su artículo 4, prohíbe toda práctica discriminatoria, y en su artículo 9 define las acciones que

constituyen discriminación.

Finalmente, la Ley General de Educación Superior (publicada en mayo de 2021), en su artículo 7, establece que la educación superior debe fomentar el desarrollo humano integral y promover relaciones sociales, económicas y culturales basadas en la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos. También subraya la importancia de combatir todo tipo de discriminación y violencia, con especial atención a la violencia contra mujeres, personas con discapacidad y grupos en situación de vulnerabilidad.

El presente instrumento responde a lo dispuesto en la estrategia 1.2.1 del Programa Institucional de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del Plan Rector de Desarrollo Institucional 2021–2025, que establece la necesidad de emitir diagnósticos, programas y protocolos para la prevención, atención y erradicación de todas las formas de violencia contra mujeres y personas de la diversidad sexual, esperando que contribuya como un mecanismo adicional en la lucha contra la impunidad, el reconocimiento y la protección de la diversidad, el combate contra las desigualdades y, en última instancia, que procure la igualdad sustantiva entre las personas con independencia de su género.

Finalmente, este protocolo fue presentado a la comunidad universitaria, incluyendo a colectivos feministas. Este intercambio facilitó su mejora a través de un proceso de retroalimentación, con el objetivo de garantizar el reconocimiento de todas las partes involucradas.

# Título I. Disposiciones Generales

Aprobado por el Honorable Consejo Universitario el 10 de diciembre de 2020.  
Última actualización aprobada el 19 de mayo de 2025 en la Cuarta Sesión Extraordinaria del H.C.U  
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

# Capítulo I.

## Marco normativo y definiciones generales

**Artículo 1. Marco Normativo.** El presente protocolo tiene su fundamento en distintos instrumentos nacionales e internacionales, los cuales se mencionan a continuación:

### a) Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará).
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

### b) Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General de Educación.
- Ley General de Educación Superior.
- Ley General de Víctimas.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
- Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- 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.

### c) Estatal

- Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020 - 2024.
- Declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres.

Aprobado por el Honorable Consejo Universitario el 10 de diciembre de 2020.  
Última actualización aprobada el 19 de mayo de 2025 en la Cuarta Sesión Extraordinaria del H.C.U  
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

Estado de Chiapas.

#### **d) Universitario**

- Ley Orgánica de la UNICACH.
- Estatuto General.
- Reglamento del Funcionamiento de los Órganos Colegiados Académicos.
- Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios.
- Contrato Colectivo del Personal Académico.
- Contrato Colectivo del Personal Administrativo.

#### **e) Otras referencias**

- Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- 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.
- Modelo para la atención de la violencia de género en instituciones de educación superior de la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos para la Igualdad (RENIES).
- Declaración de Tlaxcala hacia una cultura de paz, derechos humanos, inclusión y no violencia contra las mujeres en las universidades e instituciones de educación superior.

**Artículo 2. Definiciones Generales.** Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

- I. **Acoso escolar.** Comportamiento prolongado de abuso y maltrato que ejerce una alumna o un alumno, o bien un grupo de alumnas o alumnos sobre otro u otros, en las escuelas con el propósito de intimidar o controlar al alumno, mediante contacto físico o manipulación psicológica<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Secretaría de Educación Pública, Gobierno del Estado.

- II. **Acoso sexual.** Es una forma de violencia que conlleva un ejercicio abusivo de poder, aun cuando no exista una relación de subordinación de quien comente el acto respecto de la víctima, derivado de que coloca a la víctima en un estado de indefensión o de riesgo, esta forma de violencia se concreta en expresiones físicas o verbales referidas al cuerpo y/o la sexualidad de la víctima<sup>2</sup>.
- III. **Comunidad universitaria.** Las autoridades unipersonales de la Universidad, funcionarios, personal académico, alumnas y alumnos de todos los niveles, alumnas y alumnos de intercambio, personal administrativo, miembros de la Junta Directiva y miembros del Patronato.
- IV. **Cultura de paz.** Implementación de estrategias generalizadas para promover la paz dentro de la Universidad, transformando y previniendo conflictos, generando espacios libres de violencia.
- V. **Derechos universitarios.** Conjunto de prerrogativas otorgadas por la Legislación Universitaria de la UNICACH a todos los miembros de la comunidad universitaria.
- VI. **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<sup>3</sup>.
- VII. **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

---

<sup>2</sup> Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Reporte de monitoreo legislativo: El panorama Legislativo en torno al Delito Sexual <https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Observancia/7-Acoso-Sexual.pdf>

<sup>3</sup> Artículo 2, Capítulo Único, Título 1, *Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad*.

antecedentes penales o cualquier otro motivo<sup>4</sup>.

- VIII. **Diversidad.** Diversidad cultural, social, lingüística y sexo-genérica en la Universidad.
- IX. **Equidad.** Es el reconocimiento de la diversidad del/la otro/a para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona. Significa justicia; es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad). Es el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta signifique razón para la discriminación<sup>5</sup>.
- X. **Género.** Características sociales y culturales, históricamente construidas, asignadas a las personas, con el objetivo de establecer clasificaciones y roles dentro de comunidades determinadas. En ese sentido, estas características sociales no son universales, sino que se construyen dependiendo los contextos y con base en diferentes factores, tales como la edad, la religión y el origen nacional, étnico y social<sup>6</sup>.
- XI. **Hostigamiento laboral.** 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. Tal como se establece en el artículo 3º Bis, inciso a) de la Ley Federal de Trabajo.
- XII. **Hostigamiento sexual.** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva<sup>7</sup>.
- XIII. **Inclusión.** Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos<sup>8</sup>.

---

<sup>4</sup> Artículo 1, Fracción 3, *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*.

<sup>5</sup> Comisión Nacional de Mejora Regulatoria, Equidad de Género y Derechos Humanos. <https://www.gob.mx/conamer/acciones-y-programas/equidad-de-genero?state=published#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20significa%20Equidad%3F,la%20especificidad%20de%20cada%20persona>.

<sup>6</sup> Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), *Violencia sexual y por motivos de género en contra de personas refugiadas, retornadas y desplazadas internas: guía para la prevención y respuesta, mayo 2003*.

<sup>7</sup> Título II, Capítulo II, Artículo 13, *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*.

<sup>8</sup> *NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN*.

Aprobado por el Honorable Consejo Universitario el 10 de diciembre de 2020.

Última actualización aprobada el 19 de mayo de 2025 en la Cuarta Sesión Extraordinaria del H.C.U  
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

- XIV. **Interculturalidad.** Se refiere a la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y a la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, a través del diálogo y del respeto mutuo<sup>9</sup>.
- XV. **La Defensoría.** Defensoría de los Derechos Universitarios.
- XVI. **La Dirección/DDHGlyCP.** Dirección de Derechos Humanos, Género, Inclusión y Cultura de Paz.
- XVII. **Legislación universitaria.** Conjunto de normas y disposiciones que expide el Consejo Universitario, así como las diversas disposiciones administrativas de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas, para el desarrollo de las funciones sustantivas y adjetivas de la Universidad.
- XVIII. **Lenguaje Incluyente.** Hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza vocabulario neutro, o bien, hace evidente lo femenino y masculino. Visibiliza a grupos de población poco reconocidos, discriminados o excluidos. También evita generalizaciones del masculino para situaciones y actividades donde aparecen mujeres y hombres<sup>10</sup>.
- XIX. **Ley Orgánica.** Ley Orgánica de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas.
- XX. **Medidas de protección.** Son aquellas que tienen como finalidad evitar la consumación de actos u omisiones que se traduzcan en violencia, violencia de género y/o discriminación.
- XXI. **OAG.** Oficina del Abogado General.
- XXII. **Presunta víctima.** Persona de la comunidad universitaria que considera haber sufrido algún tipo o modalidad de violencia y/o discriminación por la acción u omisión de otro miembro de la comunidad universitaria.
- XXIII. **Presunto responsable.** Integrante de la comunidad universitaria, o persona externa a ella, que guarda una relación con la Universidad, o se encuentra en su espacio físico por cualquier motivo, y se le atribuyen los actos u omisiones de violencia, violencia de género y/o discriminación.
- XXIV. **Protocolo.** Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia, Hostigamiento, Acosos Sexual y Discriminación.

---

<sup>9</sup> Artículo 4.8, *Convención sobre protección y la promoción de la diversidad de las expresiones culturales.*

<sup>10</sup> Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017, *Guía para el uso del lenguaje incluyente y no sexista.*

- XXV. **Queja.** Inconformidad planteada bajo los términos y modalidades establecidas en el protocolo, por medio del cual se presumen actos u omisiones de violencia, violencia de género y discriminación.
- XXVI. **Quejoso (a) y/o parte denunciante.** Persona que presenta una queja de conformidad a lo previsto en el presente protocolo.
- XXVII. **Recomendación.** Proyecto que emite la Dirección de Derechos Humanos, Género, Inclusión y Cultura de Paz o la Defensoría, que derivado de la investigación, determina que existieron actos de violencia, violencia de género y discriminación por parte de algún miembro de la comunidad universitaria.
- XXVIII. **Revictimización.** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima, derivado de la inadecuada atención institucional<sup>11</sup>.
- XXIX. **UNICACH/ universidad.** Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas.
- XXX. **Violencia.** Uso intencional de la fuerza física o el poder real o como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo<sup>12</sup>.
- XXXI. **Violencia contra las mujeres.** La violencia contra las mujeres es cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, laboral, físico, económico o sexual<sup>13</sup>.
- XXXII. **Violencia de género.** Implica una violación a los derechos humanos que perpetúa roles y estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas, es importante referir que cualquier persona, sin importar su sexo, puede sufrir o incurrir en actos que configuren violencia de género.
- XXXIII. **Violencia digital.** Acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios, videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> Capítulo I. Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

<sup>12</sup> Organización Panamericana de la Salud, <https://www.paho.org/es/temas/prevencion-violencia>

<sup>13</sup> Artículo 5, Fracción IX, *Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*.

<sup>14</sup> Artículo 20, *Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*.

XXXIV. **Violencia docente.** Aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros<sup>15</sup>.

XXXV. **Violencia económica.** Es 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<sup>16</sup>.

XXXVI. **Violencia en la comunidad.** Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público<sup>17</sup>.

XXXVII. **Violencia familiar.** Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual de las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho<sup>18</sup>.

XXXVIII. **Violencia feminicida.** Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, las adolescentes y las niñas, producto de la violación de sus derechos humanos y del ejercicio abusivo del poder, tanto en los ámbitos público y privado, que puede conllevar impunidad social y del Estado. Se manifiesta a través de conductas de odio y discriminación que ponen en riesgo sus vidas o culminan en muertes violentas como el feminicidio, el suicidio y el homicidio, u otras formas de muertes evitables y en conductas que afectan gravemente la integridad, la seguridad, la libertad personal y el libre desarrollo de las mujeres, las adolescentes y las niñas<sup>19</sup>.

XXXIX. **Violencia física.** Es 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<sup>20</sup>.

XL. **Violencia patrimonial.** Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación,

---

<sup>15</sup> Artículo 12, *Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*.

<sup>16</sup> Artículo 6, Fracción IV, *Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*.

<sup>17</sup> Artículo 16, *Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*.

<sup>18</sup> Artículo 7, *Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*.

<sup>19</sup> Artículo 21, *Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*.

<sup>20</sup> Artículo 6, Fracción II, *Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*.

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<sup>21</sup>.

XLI. **Violencia sexual.** Es 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<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> Artículo 6, Fracción III, *Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*.

<sup>22</sup> Artículo 6, Fracción V, *Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*.

## **Capítulo II.**

### **Objetivos, ámbito de aplicación y principios rectores**

**Artículo 3. Objetivo general.** El presente protocolo tiene por objeto establecer las directrices de actuación para prevenir, atender y sancionar la violencia, hostigamiento, acoso sexual y discriminación en la UNICACH, proporcionando lineamientos y procedimientos claros para la prevención, identificación, manejo y resolución de dichas situaciones, garantizando así un entorno seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia o discriminación.

**Artículo 4. Ámbito de aplicación.** Este instrumento es de observancia general y obligatoria para todas las personas que forman parte de la Comunidad Universitaria, incluyendo alumnas y alumnos de movilidad y servicio social, así como del Bachillerato de Innovación, Ciencias, Artes y Humanidades de Chiapas. Además, será aplicable a aquellas personas que desempeñen alguna labor u oficio que derive en una relación laboral, administrativa o análoga con la universidad.

De igual forma, será aplicable para los casos de violencia, hostigamiento, acoso sexual y discriminación que se hayan cometido dentro de inmuebles de la UNICACH, sesiones en línea o en otros sitios durante el desarrollo de actividades universitarias, académicas, curriculares y proyectos o programas externos que formen parte de la universidad.

**Artículo 5. Principios rectores.** Toda instancia y autoridad universitaria deberá apegarse a los siguientes principios de actuación:

- a) **Confidencialidad.** Durante todas las etapas del procedimiento de atención e investigación, las autoridades competentes que intervienen deberán garantizar la reserva y la confidencialidad de los datos personales según la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares. Ninguna autoridad debe brindar o difundir información relativa a la investigación a persona extraña a la misma, por considerar que se trata de información íntima protegida por la legislación de acceso a la información pública.
- b) **Debida diligencia.** Las autoridades universitarias realizarán todas las actuaciones necesarias dentro de un tiempo razonable para prestar ayuda, protección, investigación y sanción de los actos de violencia de género y discriminación e implementar medidas preventivas para todas las personas en situación de riesgo.
- c) **Debido proceso.** Tanto la persona que denuncia como la persona

denunciada, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, además de todos aquellos principios reconocidos por la Constitución Federal y en los tratados internacionales de protección de los derechos humanos.

- d) **Igualdad sustantiva y no discriminación.** Refiere que las partes merecen un trato equitativo y la procuración de las condiciones suficientes y necesarias para acceder de manera efectiva al ejercicio de sus derechos, considerando sus contextos, las relaciones de poder, las asimetrías estructurales, y las particularidades identitarias, funcionales, culturales, sociales, económicas y políticas.
- e) **Imparcialidad.** Independientemente de la calidad con la que se ostenten en la denuncia, toda persona deberá ser tratada de manera respetuosa en términos de igualdad y no discriminación.
- f) **Inmediatez.** Conlleva la necesidad de actuar con rapidez.
- g) **Legalidad.** Las autoridades universitarias que intervengan en cada una de las etapas del presente protocolo se apegarán al orden jurídico universitario a los criterios de interpretación de la Constitución Federal, los tratados internacionales de protección de los derechos humanos y otras normativas que regulan los actos violencia de género y discriminación.
- h) **No revictimización.** Las autoridades universitarias cuidarán que la ejecución de todas las acciones previstas en el presente protocolo, no agravarán la condición de la persona en situación de violencia de género y discriminación, ni impedirán el ejercicio de sus derechos, así como tampoco la expondrán a sufrir un nuevo daño por la conducta de la persona denunciada.
- i) **Participación conjunta.** Las autoridades e instancias universitarias actuarán en colaboración para brindar el apoyo y atención integral correspondiente.
- j) **Presunción de inocencia.** Toda persona denunciada tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe que cometió la falta denunciada.
- k) **Protección.** Indica que los actos que se realicen no dañen o revictimicen a la parte quejosa.

- l) **Protección más amplia a la persona.** Bajo este principio, se debe buscar siempre la interpretación y aplicación que beneficie de la manera más amplia los derechos de la parte quejosa.
- m) **Pro persona.** En caso de que una autoridad tenga que elegir qué norma aplicar, deberá elegir la que más favorezca a las partes involucradas.
- n) **Razonabilidad.** Aplicar el estándar de la persona razonable, el cual es un mecanismo de interpretación respecto al significado de ciertas conductas y su aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual.

Implica la necesidad de observar y analizar de manera integral la información para tomar acciones oportunas y asertivas, así como para llegar a conclusiones objetivas e imparciales

- o) **Voluntariedad.** Debe considerarse siempre la voluntad de la parte quejosa para seguir o no con el procedimiento para salvaguardar su integridad.

## Título II. Acciones de prevención

Aprobado por el Honorable Consejo Universitario el 10 de diciembre de 2020.  
Última actualización aprobada el 19 de mayo de 2025 en la Cuarta Sesión Extraordinaria del H.C.U  
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

## **Capítulo III.**

### **Acciones de prevención e instancias responsables**

**Artículo 6.** Las acciones de prevención consisten en actividades para generar conciencia en los integrantes de la comunidad universitaria y prevenir todo tipo de: violencia, hostigamiento, acoso y discriminación, a través del diseño e implementación de estrategias destinadas a informar, sensibilizar, capacitar e impartir formación en temas de género, inclusión, cultura de paz y no violencia, a las y los integrantes de la Comunidad universitaria.

**Artículo 7.** Las acciones preventivas deberán ser realizadas por personas expertas en el tema y podrán ser de manera enunciativa, más no limitativa, las siguientes:

#### **Diagnóstico, evaluación y seguimiento**

1. Realizar un diagnóstico para identificar las principales problemáticas relacionadas con violencia, violencia de género y discriminación dentro de la universidad, que permita diseñar estrategias y actividades para combatirlas.
2. Realizar encuestas periódicamente para evaluar el conocimiento y la percepción de la comunidad universitaria sobre la violencia y la discriminación.
3. Utilizar los resultados de las evaluaciones para ajustar y mejorar continuamente las acciones de prevención.

#### **Charlas y talleres de sensibilización**

4. Organizar de manera regular charlas y talleres sobre violencia, violencia de género, consentimiento, machismo y estereotipos de género.
5. Realizar talleres interactivos para reconocer y abordar la diversidad sexual, salud sexual y reproductiva, así como el respeto a la identidad de género.
6. Elaborar charlas y talleres que promuevan el respeto y reconocimiento de todos los tipos de discapacidad e interculturalidad.

#### **Cursos y programas de capacitación**

7. Desarrollo de cursos de formación para el personal académico y administrativo sobre el uso del lenguaje incluyente y no sexista.
8. Capacitar al personal académico y administrativo en temas de violencia, violencia de género y discriminación.
9. Diseñar y elaborar un curso de formación continua para el personal académico y administrativo en temas de género, igualdad y prevención

- de la violencia,
10. Proponer la integración de módulos en materia de igualdad y prevención de la violencia en diferentes programas curriculares.
  11. Desarrollar un curso de formación y capacitación para las personas primer contacto, considerando atribuciones y herramientas de atención.

### **Campañas y eventos culturales**

12. Elaborar campañas permanentes de prevención de la violencia de género.
13. Realizar eventos culturales y formativos que fomenten el respeto a los Derechos Humanos en fechas conmemorativas, como el Día Internacional de la Paz, Día Internacional de la Mujer y Mes de la Diversidad.
14. Generar una campaña de difusión para dar a conocer el presente protocolo a toda la comunidad universitaria, a través de medios audiovisuales, así como, crear una versión amigable y de lectura fácil.

### **Otras acciones**

15. Dar puntual seguimiento a las acciones establecidas en el Plan Institucional de Cultura de Paz.
16. Transversalizar la perspectiva de género en la Universidad.
17. Todas aquellas que se consideren necesarias para garantizar espacios igualitarios, seguros y libres de violencia.

**Artículo 8.** La Dirección de Derechos Humanos, Género, Inclusión y Cultura de Paz, será la instancia principal encargada de las acciones de prevención, en coordinación con las personas enlaces de género y agentes de paz; sin embargo, todas las autoridades universitarias en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán realizar acciones de prevención.

## Título III.

# Del primer contacto y enlaces de género

Aprobado por el Honorable Consejo Universitario el 10 de diciembre de 2020.  
Última actualización aprobada el 19 de mayo de 2025 en la Cuarta Sesión Extraordinaria del H.C.U  
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

## **Capítulo IV. Primer contacto**

**Artículo 9.** El primer contacto, es la persona que lleva a cabo la entrevista inicial en casos de violencia de género, discriminación u otras formas de violencia de acuerdo a lo establecido en este protocolo, y se encontrará ubicada en cada una de las facultades, institutos y subsedes de la universidad.

Esta persona debe demostrar empatía, respeto e imparcialidad, creando un entorno de confianza y brindando un espacio de escucha para la presunta víctima, así como poseer conocimientos en derechos humanos y perspectiva de género.

La persona primer contacto deberá acreditar el proceso de formación especializada que para tal efecto determine la Dirección de Derechos Humanos, Género, Inclusión y Cultura de Paz.

**Artículo 10.** Serán primer contacto (véase Anexo 1):

- Enlaces de Género. Cuando las quejas estén relacionadas con violencia de género, hostigamiento y acoso sexual y la parte denunciante sea estudiante.
- Coordinaciones académicas de programas educativos de facultades, institutos o subsedes. Cuando las quejas estén relacionadas con discriminación o cualquier otro tipo de violencia y la parte denunciante sea estudiante.
- Enlace de Servicio Social. Cuando las quejas estén relacionadas con violencia de género y todos los tipos de violencia y la parte denunciante sea prestador/a de servicio social.
- La Dirección de Derechos Humanos, Género, Inclusión y Cultura de Paz. Cuando las quejas estén relacionadas con violencia de género y todos los tipos de violencia y la parte denunciante sea personal docente, administrativo y quienes se encuentren comprendidos dentro del Artículo 4 del presente Protocolo.

**Artículo 11.** Son atribuciones del primer contacto (Anexo 2):

1. Brindar contención emocional.
2. En caso de que la presunta víctima presente heridas y/o lesiones, se podrá solicitar el apoyo médico que preste la Universidad
3. Hacer del conocimiento de la presunta víctima que sus datos personales son confidenciales y que se adoptarán las medidas necesarias para protegerlos.
4. Realizar la entrevista inicial a la presunta víctima conforme a lo establecido

- en el presente protocolo (Anexo 3).
5. Analizar los hechos a efecto de determinar si existen elementos para presentar una queja (Anexo 4).
  6. Realizar la valoración del riesgo de la presunta víctima y en caso de considerarlo necesario, solicitar medidas de protección.
  7. Solicitar a la DDHGlyCP la canalización a instancias internas o externas para atención psicológica y jurídica.
  8. Solicitar a la DDHGlyCP el acompañamiento legal en caso de que la parte quejosa desee presentar una denuncia ante una autoridad de orden público.
  9. Remitir el informe de la entrevista en un término de 24 horas a la autoridad correspondiente conforme a lo establecido en el Artículo 31 de este instrumento.

## **Capítulo V. De las enlaces de género y su elección**

**Artículo 12.** Enlaces de género. Son personas integrantes de la comunidad universitaria, quienes además de ser primer contacto en las quejas relacionadas con violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, colaboran con la dirección en actividades, planes y estrategias de prevención de la violencia de género.

**Artículo 13.** La DDHGlyCP se compromete a proporcionar a las enlaces de género, lo siguiente:

- Agenda de actividades de manera semestral.
- Capacitación.
- Informar el seguimiento de las quejas remitidas.
- Asesorías y orientación en la actuación como enlace de género.
- Información necesaria para realizar sus acciones/gestiones como enlace de género.
- Visita presencial a unidades académicas y subsedes al menos una vez al año.
- Comunicación permanente.
- Gestionar ante la Unidad Académica el espacio físico para llevar a cabo las actividades correspondientes.

**Artículo 14.** Requisitos para ser enlaces de género:

- Ser personal docente o administrativo mujer de la UNICACH, excepto personas titulares de las direcciones, secretarías académica y administrativa, así como coordinaciones de programas educativos de las

unidades académicas.

- No haber sido sancionada con motivo de quejas o denuncias relacionadas con violencia o discriminación ante ninguna instancia interna o externa.
- Tener una antigüedad mínima de tres años y encontrarse activa al momento de la elección.
- Expresar por escrito su interés personal y el compromiso de cumplir con las disposiciones establecidas en el presente instrumento.
- Tener la voluntad de participar y el compromiso de capacitarse.
- Observar durante su trayectoria académica o laboral una conducta acorde a los principios y valores promovidos por la UNICACH.
- No ejercer ninguna representación sindical.
- No tener lazos de parentesco por consanguinidad hasta el cuarto grado o vínculo, afinidad de matrimonio o concubinato con personas titulares de las direcciones, secretarías académica y administrativa, así como coordinaciones de programas educativos de la universidad.

Deberá evitarse la generación de cualquier tipo de conflicto de intereses.

**Artículo 15.** Elección de enlaces de género titulares y suplentes. El cargo de enlace de género será honorífico, personal e intransferible, con una duración de dos años a partir de su elección, con posibilidad de reelección.

Para la elección la DDHGlyCP solicitará el apoyo institucional al consejo académico de cada unidad académica, para que con apego estricto a los requisitos establecidos en el artículo 14 del presente ordenamiento, convoquen al personal académico, administrativo y a sus estudiantes, para que mediante votación elijan a quien los represente como su enlace de género. Quienes cumplan con los requisitos establecidos en el protocolo deberán ser electas en cada unidad académica y subsede de los turnos matutinos y vespertino según proceda.

Los resultados de la elección serán comunicados a la DDHGlyCP.

**Artículo 16.** Cuando por renuncia, remoción, fallecimiento, enfermedad, licencia, cambio de unidad académica o subsede de la persona enlace de género titular, la enlace suplente ocupará el cargo hasta la conclusión del periodo para el que fue electa.

**Artículo 17.** Será causales de remoción de las personas enlaces de género, además del incumplimiento de lo señalado en los artículos 11 y 14 de este protocolo, las siguientes:

- Si existen reiteradas quejas sobre su actuar por parte de la comunidad universitaria.
- Si acumula tres inasistencias injustificadas a las reuniones convocadas por la DDHGlyCP.

Aprobado por el Honorable Consejo Universitario el 10 de diciembre de 2020.

Última actualización aprobada el 19 de mayo de 2025 en la Cuarta Sesión Extraordinaria del H.C.U  
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

# Título IV.

## Del procedimiento de atención

Aprobado por el Honorable Consejo Universitario el 10 de diciembre de 2020.  
Última actualización aprobada el 19 de mayo de 2025 en la Cuarta Sesión Extraordinaria del H.C.U  
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

## **Capítulo VI. Del trámite de la denuncia**

**Artículo 18.** Podrá presentar una denuncia:

1. La persona que considere haber sufrido algún acto de violencia, hostigamiento, acoso sexual o discriminación y que se encuentre comprendida en el Artículo 4 de este instrumento.
2. El padre, la madre o tutor/a, tratándose de estudiantes menores de edad de los niveles medio superior y superior.
3. Tercera persona, cuando haya presenciado hechos materia del presente protocolo. En este supuesto la presunta víctima tendrá que autorizar el trámite.

**Artículo 19.** Para efectos del presente protocolo, se consideran acciones que constituyen violencia las siguientes:

1. Burlas, chistes, insultos, humillaciones o trato excluyente en razón de: Origen étnico o nacional, el color de la piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, salud, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, estado civil, filiación política, estado civil o cualquier otro motivo.
2. Agresiones encaminadas a poner en riesgo la integridad física de una persona con discapacidad.
3. Agresiones encaminadas a poner en riesgo la integridad física y moral de una persona por razón de: Origen étnico o nacional, el color de la piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, salud, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, estado civil, filiación política, estado civil o cualquier otro motivo.
4. Acciones con tendencia a discriminar por origen étnico o nacional, el color de la piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, salud, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, estado civil, filiación política, estado civil o cualquier otro motivo.
5. 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.
6. Silbidos, señales con las manos o a través de los movimientos del cuerpo, miradas o gestos con connotación sexual.
7. Tener contacto físico, sugestivo o de naturaleza sexual sin consentimiento, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones, acorralamiento, pellizcos, roces.
8. Manifestar de forma reiterada y sin consentimiento, directa o indirectamente

- el interés sexual por una persona, ya sea de manera presencial o por cualquier medio de comunicación.
9. Realizar conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos y/o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
  10. Espiar a una persona mientras se cambia de ropa o está en el sanitario.
  11. Presionar para obtener fotografías o imágenes en cualquier circunstancia o con el agravante de que sea en ropa íntima o desnuda.
  12. Exhibir fotografías o imágenes con contenido pornográfico o en ropa interior con intenciones sugerentes de carácter sexual.
  13. Realizar promesas para obtener un beneficio personal a cambio de favores de naturaleza sexual, como obtener un mejor puesto o una mejor calificación.
  14. Condicionar la prestación de un trámite o servicio o evaluación escolar a cambio de que la persona acceda acudir a citas fuera del ámbito académico y escolar o realizar conductas sexuales de cualquier naturaleza.
  15. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona individualmente o en grupo que hagan referencia a la apariencia, capacidad académica, otras similares o con connotación sexual, bien sean presenciales o a través de medios digitales, incluyendo redes sociales.
  16. Realizar comentarios, burlas, chistes o bromas sugerentes respecto de la vida sexual de otra persona, sean de manera presencial o a través de medios digitales.
  17. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual de forma reiterada y sin consentimiento fuera del centro educativo.
  18. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin consentimiento.
  19. Exhibir o enviar a través de algún medio físico o digital contenido de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
  20. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
  21. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas, sin consentimiento.
  22. Tomar videos, audios o fotografías y elaborar videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento o mediante engaño.
  23. Exponer, distribuir, difundir, exhibir, reproducir, transmitir, comercializar, ofertar, intercambiar y compartir imágenes, conversaciones, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona a sabiendas de que no existe consentimiento, mediante materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales o cualquier medio tecnológico.

**Artículo 20.** Al presentar la denuncia se deberán aportar los siguientes datos:

Aprobado por el Honorable Consejo Universitario el 10 de diciembre de 2020.  
Última actualización aprobada el 19 de mayo de 2025 en la Cuarta Sesión Extraordinaria del H.C.U  
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

1. Nombre completo de la parte denunciante.
2. Edad.
3. Número de teléfono celular y/o correo electrónico institucional para notificar.
4. Datos generales que permitan identificar a la persona que se señala como responsable (nombre, apellido).
5. Programa educativo o área de adscripción a la que pertenece.
6. Descripción de la relación entre las partes (laboral, académica o estudiantil).
7. Relatoría de los hechos (circunstancias de tiempo, modo y lugar).
8. Firma de la persona denunciante.
9. Pruebas aportadas.

**Artículo 21.** De no reunir los requisitos antes descritos, el primer contacto requerirá a la persona denunciante para que, dentro del término de tres días hábiles subsane la observación, caso contrario, la denuncia se tendrá por no presentada.

**Artículo 22.** La presentación de la denuncia deberá ser de forma presencial ante el primer contacto que se ubique en cada facultad, sede, instituto o centro universitario

**Artículo 23.** En caso de que la denuncia sea presentada ante una instancia universitaria distinta al primer contacto, dicha instancia deberá remitirla al primer contacto que corresponda dentro de las 24 horas siguientes a su recepción, informando de esta remisión a la parte quejosa.

**Artículo 24.** No se tramitarán denuncias anónimas, sin embargo, la información recibida mediante las mismas será tomada en cuenta para fines estadísticos.

**Artículo 25.** Para la realización de la entrevista, la persona primer contacto deberá considerar lo siguiente:

- Identificarse y explicar sus funciones.
- Generar un ambiente de confianza.
- Escuchar y prestar atención a la persona entrevistada.
- Tomar nota de la narración. Indicar que de la entrevista se generará un informe, independientemente de que la presunta víctima decida o no interponer la queja.
- Evitar culpar a la persona entrevistada.
- Ser imparcial.
- Evitar cuestionar.
- Recabar en una sola entrevista los elementos necesarios para presentar la queja ante la instancia correspondiente, sin embargo, si la presunta víctima se encuentra en crisis emocional, el primer contacto podrá posponer la

entrevista.

**Artículo 26.** La persona primer contacto, deberá entregar a la parte quejosa, un acuse de la realización de su entrevista, en la que conste lugar, fecha, hora y nombre de quien realiza la entrevista.

**Artículo 27.** El análisis de la entrevista que realice la persona primer contacto deberá ser con perspectiva de género, interseccionalidad, libre de prejuicios y estereotipos, considerando los estándares internacionales y nacionales en materia de derechos humanos y género.

## **Capítulo VII. Medidas de protección**

**Artículo 28.** Derivado del análisis de la entrevista que haga la persona primer contacto, podrá solicitar a la instancia correspondiente, conforme a lo estipulado en el Artículo 31 de este instrumento, que emita de manera provisional las medidas de protección que estime pertinentes para proteger a la presunta víctima, sin que implique un prejuzgamiento sobre la responsabilidad de la persona señalada.

La DDHGlyCP y/o la Defensoría, al conocer la queja presentada por el promovente, solicitará a la persona titular de la entidad académica y/o administrativa, la implementación de medidas precautorias.

Las medidas de protección podrán actualizarse y permanecerán vigentes hasta la conclusión del asunto al interior de la universidad o por el tiempo necesario para garantizar la integridad de la parte quejosa, cesar el daño causado o prevenir afectaciones futuras de difícil reparación.

La implementación y cumplimiento de las medidas precautorias corresponde a la persona titular de la entidad académica, y/o unidad administrativa, la supervisión a la persona titular de la DDHGlyCP y/o de la Defensoría.

**Artículo 29.** Las medidas de protección podrán ser:

1. Reubicación de la persona denunciada o de la presunta víctima (si así lo consiente); en el caso de que se trate de personal docente o administrativo, sin que ello implique modificación en sus funciones, salario o condiciones laborales;
2. Otorgar a la presunta víctima la autorización para solicitar el cambio de

grupo o la baja de una o varias materias sin sanción alguna, en el caso de estudiantes. Este proceso de autorización se coordinará directamente entre la Secretaría Académica, Dirección de Servicios Escolares, las Direcciones de Unidades Académicas correspondientes y la Dirección de Derechos Humanos, Género, Inclusión y Cultura de Paz.

3. Aplicar la medida que más favorezca a la persona que resienta la conducta de discriminación o violencia de género.
4. Todas aquellas que se consideren necesarias para salvaguardar la integridad física, psicológica y moral de la presunta víctima.

**Artículo 30.** Para las y los prestadores de servicio, el Departamento de Servicio Social deberá ponderar la integridad física, emocional y moral en todo momento, pudiendo solicitar la coadyuvancia de la DDHGlyCP para el acompañamiento y asesoría correspondiente.

**Artículo 31.** En caso de que la persona denunciante desee continuar con el procedimiento, la persona primer contacto, posterior a la entrevista, turnará el informe recabado conforme a lo siguiente (Anexo 5):

- Dirección de Derechos Humanos, Género, Inclusión y Cultura de Paz. Cuando la denuncia esté relacionada con violencia de género o la parte denunciante sea personal administrativo.
- Defensoría de los Derechos Universitarios. Cuando la denuncia esté relacionada con otro tipo de violencia y la parte denunciante sea estudiante o personal académico.
- Departamento de Servicio Social. Cuando la denuncia esté relacionada con violencia de género u otro tipo de violencia y la parte denunciante sea prestador de servicio social

**Artículo 32.** La denuncia deberá presentarse en un plazo no mayor a seis meses, contados a partir del momento en que se produjeron los hechos.

Cuando se trate de quejas relacionadas con hostigamiento, acoso sexual, o cualquiera que por su relevancia y gravedad deban ser atendidos, queda a criterio de la DDHGlyCP ampliar hasta 12 meses dicho plazo.

**Artículo 33.** Cuando la persona denunciante no desee continuar con el procedimiento, y únicamente busque ayuda psicológica u orientación legal, se derivará a la DDHGlyCP.

# Título V.

## Del trámite de la queja

Aprobado por el Honorable Consejo Universitario el 10 de diciembre de 2020.  
Última actualización aprobada el 19 de mayo de 2025 en la Cuarta Sesión Extraordinaria del H.C.U  
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

## **Capítulo VIII. Del trámite de la queja**

**Artículo 34.** Una vez recibido el informe por la Defensoría o la DDHGlyCP, según sea el caso, valorará la naturaleza de los hechos y determinará la procedencia de la denuncia.

**Artículo 35.** La persona denunciante podrá presentar formalmente una queja sin que sea forzoso realizar la entrevista inicial con el primer contacto, de manera presencial ante la Defensoría o la DDHGlyCP según corresponda, o mediante correo electrónico a [defensoria@unicach.mx](mailto:defensoria@unicach.mx) o [derechos.humanos@unicach.mx](mailto:derechos.humanos@unicach.mx) utilizando el formato de queja establecido.

**Artículo 36.** Cuando derivado de la culminación de la investigación de la queja interpuesta, la DDHGlyCP y/o la Defensoría, advierta causas de responsabilidad por parte de los Órganos Personales, Órganos Colegiados, funcionarias y funcionarios, académicas y académicos, alumnas y alumnos de nivel superior, de manera inmediata deberá remitir copia del expediente al superior jerárquico de que se trate, de conformidad a lo establecido en la reglamentación universitaria, aportando las pruebas ofrecidas para dar inicio al procedimiento administrativo correspondiente.

Tratándose de causas de responsabilidad por parte de las autoridades, personal académico y estudiantes, de nivel medio superior, se estará a lo que para tal efecto, se haya establecido en la normatividad aplicable que para su funcionamiento hubiere sido aprobado por el órgano máximo de la universidad.

## **Capítulo IX. Conciliación**

**Artículo 37.** Desde el momento en que se radique la queja, la Defensoría o la Dirección localizará de inmediato a las partes para intentar lograr una conciliación, a fin de lograr una solución inmediata del conflicto.

De lograrse una solución satisfactoria para las partes, lo hará constar así y ordenará el archivo del expediente de queja, el cual podrá reabrirse cuando las personas agraviadas expresen que no se ha cumplido con el compromiso.

Cuando la naturaleza de la queja esté relacionada con violencia de género,

violencia contra las mujeres, hostigamiento y/o acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.

**Artículo 38.** Una vez agotado el procedimiento de conciliación, la Defensoría iniciará con el procedimiento formal de investigación.

## **Capítulo X. Investigación de los hechos**

**Artículo 39.** La Defensoría o la Dirección, según sea el caso, investigará los hechos conforme a las siguientes directrices:

1. Notificará a la persona señalada como responsable para que manifieste lo que considere pertinente y adjunte los medios de prueba que correspondan.
2. Practicará las indagatorias y solicitará informes a las autoridades universitarias que considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos, para que rindan su informe en un término de 72 horas.
3. Podrá entrevistar personas y recibir testigos.
4. Analizar todos los medios de prueba.
5. Realizar la investigación de manera exhaustiva, sin prejuzgar la veracidad de la queja formulada, con perspectiva de género, interseccionalidad, interculturalidad, no discriminación y respeto a la diversidad sexual.
6. Verificar la posible existencia de denuncias previas presentadas en contra de la persona señalada como responsable.
7. Allegarse de información respecto del contexto laboral o académico del espacio o ámbito universitario en el que se circunscriben los hechos motivo de la denuncia.

**Artículo 40.** Cuando se trate de casos relacionados con violencia de género, violencia contra las mujeres, hostigamiento y acoso sexual, se considerará:

1. Desechar cualquier estereotipo o perjuicio de género.
2. Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima.
3. Se analizará la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros medios de convicción.
4. Se valorarán las pruebas tomando en cuenta que las conductas relacionadas con violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, generalmente son de realización oculta, por lo que se requiere medios de pruebas distintos a los de otras conductas.
5. Debido a la naturaleza de estos casos, pueden existir inconsistencias en la declaración de la presunta víctima.

# Título VI.

## Resolución y sanciones

Aprobado por el Honorable Consejo Universitario el 10 de diciembre de 2020.  
Última actualización aprobada el 19 de mayo de 2025 en la Cuarta Sesión Extraordinaria del H.C.U  
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

## **Capítulo XI. Resoluciones**

**Artículo 41.** Si, durante la investigación no se contaran con elementos bastantes y suficientes que prueben los actos reclamados, se dictará un acuerdo de conclusión y se archivará el expediente. Sin embargo, la Defensoría o la Dirección, podrán emitir exhortos, solicitar disculpas por escrito o las medidas que considere necesarias para la sana convivencia entre las partes

**Artículo 42.** Cuando derivado de las investigaciones se determine que se acreditaron los actos de violencia, hostigamiento, acoso sexual y/o discriminación conforme a lo estipulado en este instrumento, se recomendará a las autoridades universitarias competentes para que inicien el procedimiento disciplinario pertinente para sancionar a la persona responsable, así como las medidas necesarias para la reparación integral del daño.

**Artículo 43.** La DDHGlyCP será la encargada de vigilar el seguimiento y cumplimiento de las recomendaciones.

## **Capítulo XII. Sanciones**

**Artículo 44.** Para la imposición de sanciones, se estará a lo establecido en la Ley Federal de Trabajo, Estatuto, Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo y en el caso de los estudiantes será en razón del Reglamento que sea aplicable (bachillerato, licenciatura y posgrado).

# Título VII.

## Aspectos no previstos

Aprobado por el Honorable Consejo Universitario el 10 de diciembre de 2020.  
Última actualización aprobada el 19 de mayo de 2025 en la Cuarta Sesión Extraordinaria del H.C.U  
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

**Artículo 45.** Los aspectos no previstos en los procedimientos establecidos por este Protocolo serán determinados por la Dirección de Derechos Humanos, Género, Inclusión y Cultura de Paz, aplicando los principios y valores que le rigen; con base en las leyes aplicables.

**Artículo 46.** En caso de existir una actualización a las leyes aplicables, se realizará una actualización del Protocolo para reforzar su funcionamiento.

**Artículo 47.** La DDHGlyCP rendirá un informe anual durante el primer trimestre del año y se publicará en la página oficial de la universidad, en el que se compartirá la información estadística de la atención a quejas atendidas en materia de violencia, hostigamiento, acoso sexual y discriminación.

# Título VIII. Transitorios

Aprobado por el Honorable Consejo Universitario el 10 de diciembre de 2020.  
Última actualización aprobada el 19 de mayo de 2025 en la Cuarta Sesión Extraordinaria del H.C.U  
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

**PRIMERO.** El presente protocolo fue aprobado en la sesión xxxxxxxxxxxx del consejo universitario xxxxxxxxxxxx, y entrará en vigor al día hábil siguiente de su aprobación y se deberá publicar en la página oficial de la universidad.

**SEGUNDO.** Se deroga el protocolo aprobado el 10 de diciembre de 2020 y todas aquellas disposiciones que se contrapongan al presente protocolo.

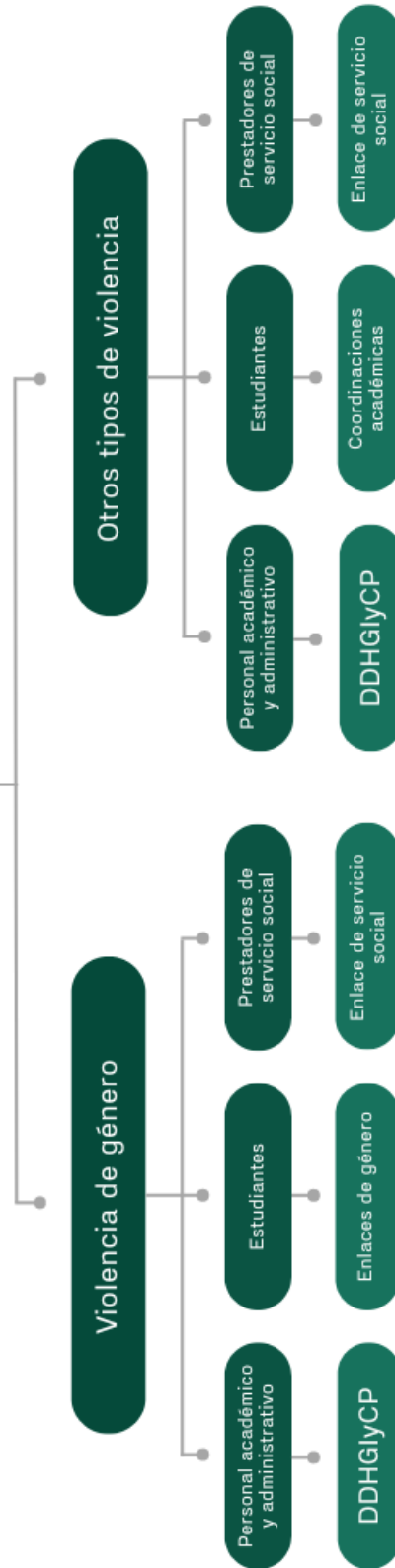
**TERCERO.** A partir de la entrada en vigor del presente instrumento deberá llevarse a cabo el procedimiento de elección de las enlaces de género.

# Anexos

Aprobado por el Honorable Consejo Universitario el 10 de diciembre de 2020.  
Última actualización aprobada el 19 de mayo de 2025 en la Cuarta Sesión Extraordinaria del H.C.U  
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

# Anexo 1

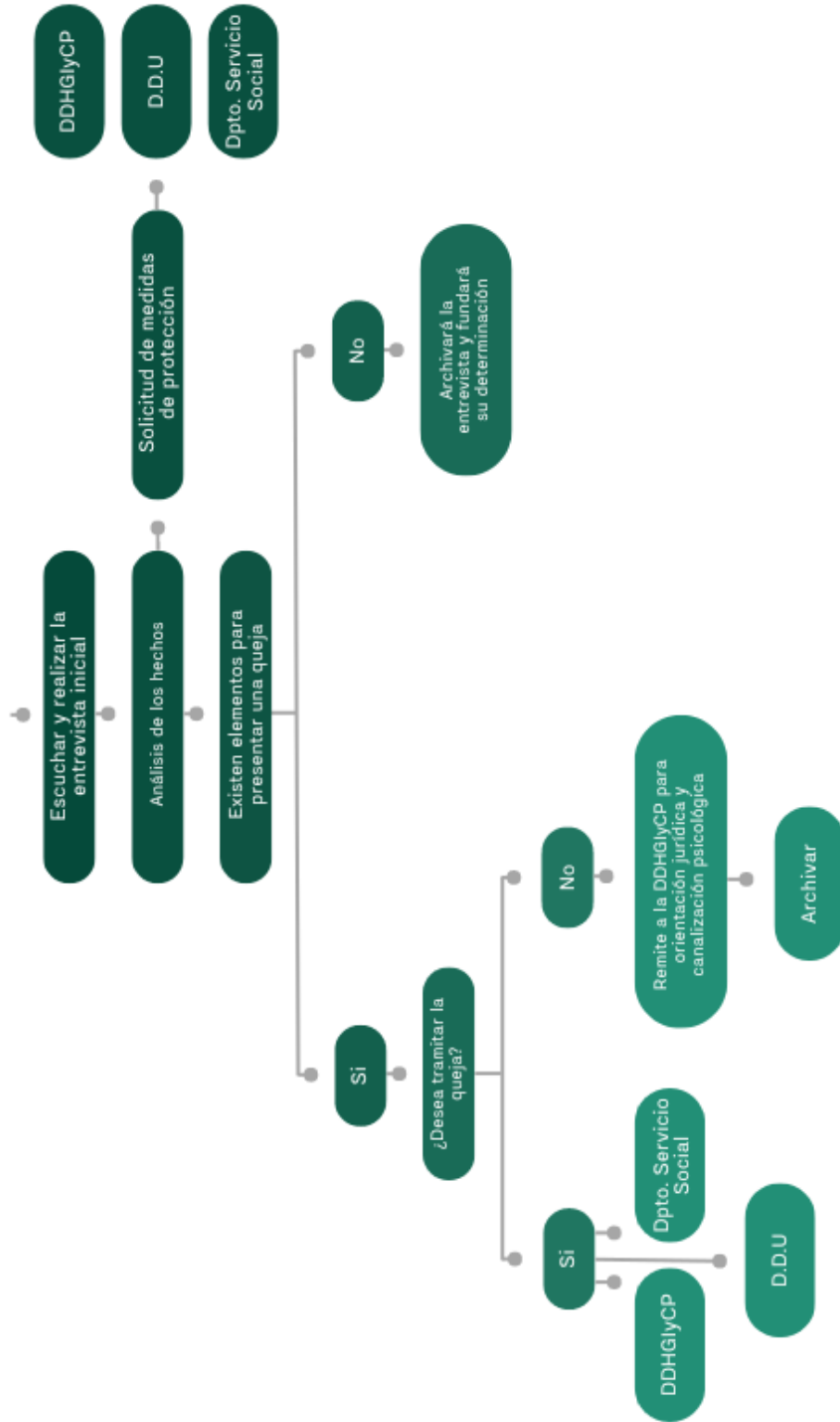
## PRIMER CONTACTO



Aprobado por el Honorable Consejo Universitario el 10 de diciembre de 2020.  
Última actualización aprobada el 19 de mayo de 2025 en la Cuarta Sesión Extraordinaria del H.C.U  
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

## Anexo 2

### ATRIBUCIONES DEL PRIMER CONTACTO



Aprobado por el Honorable Consejo Universitario el 10 de diciembre de 2020.  
 Última actualización aprobada el 19 de mayo de 2025 en la Cuarta Sesión Extraordinaria del H.C.U  
 Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

## Anexo 3

### FORMATO DE ENTREVISTA INICIAL

Fecha: \_\_\_\_\_

Refiere: \_\_\_\_\_

#### I. Datos Generales

Nombre completo: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Identidad sexogenérica: \_\_\_\_\_

Tipo de solicitante:

Estudiante     Docente     Administrativo     Otro: \_\_\_\_\_

Licenciatura o área de adscripción: \_\_\_\_\_

#### II. Datos de la persona señalada

Nombre: \_\_\_\_\_

En caso de ser personal de la Universidad

Puesto: \_\_\_\_\_

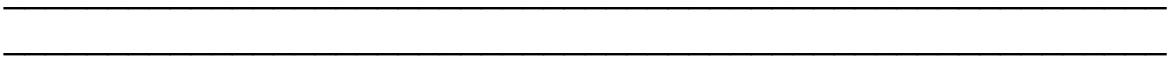
Lugar de adscripción: \_\_\_\_\_

Relación jerárquica: \_\_\_\_\_

En caso de ser estudiante

Programa de estudio: \_\_\_\_\_





Aprobado por el Honorable Consejo Universitario el 10 de diciembre de 2020.  
Última actualización aprobada el 19 de mayo de 2025 en la Cuarta Sesión Extraordinaria del H.C.U  
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

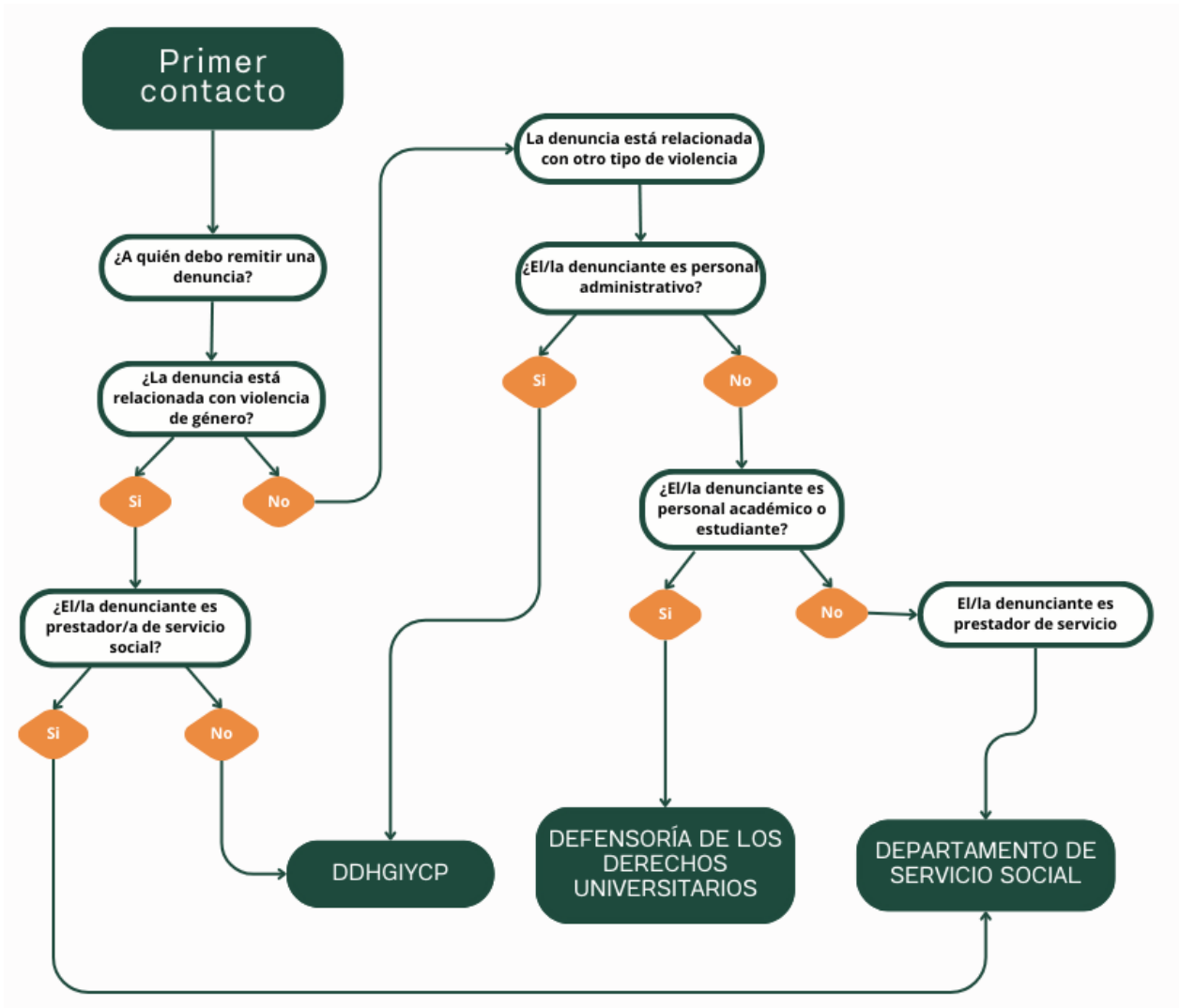


## Anexo 4

### ELEMENTOS PARA PRESENTAR UNA QUEJA

1. **Vigencia de derechos como miembros de la comunidad universitaria:** Los denunciantes deben ser miembros activos de la comunidad universitaria y sus derechos deben estar en plena vigencia al momento de presentar la queja.
2. **Comisión del acto denunciado dentro de las instalaciones universitarias o durante actividades relacionadas:** El acto denunciado debe haber ocurrido dentro de las instalaciones de la universidad o en otros sitios donde se estén llevando a cabo actividades administrativas, técnicas, manuales, académicas o de investigación relacionadas con la universidad.
3. **Daño psicológico, físico o moral principalmente por razón de género:** En caso de queja por violencia de género, el daño psicológico, físico o moral alegado debe haber sido causado principalmente por motivos de género. Se requerirá evidencia de que la violencia de género no es meramente colateral a la razón principal de la denuncia.
4. **Información de identificación completa:** Los denunciantes deberán proporcionar la información necesaria para su identificación, incluyendo nombre completo, número de identificación, datos de contacto y cualquier otra información relevante para el proceso de la queja.
5. **Acuerdo con los términos del trámite de la queja:** Los denunciantes deben estar de acuerdo con los términos y condiciones establecidos para el trámite de la queja, incluyendo los plazos de presentación, la confidencialidad de la información y cualquier otro requisito establecido por la institución universitaria
6. **Voluntad de continuar con el proceso formal de la queja:** Los denunciantes deberán expresar su voluntad de proseguir con el proceso formal de la queja. Esta manifestación de voluntad será necesaria para iniciar y mantener el trámite de la queja, asegurando el compromiso del denunciante con el proceso investigativo y las posibles acciones que se deriven del mismo.  
**Denuncia no anónima:** Las quejas deberán ser presentadas de manera no anónima. Se considerará inválida cualquier denuncia que sea presentada de forma anónima, ya que se requiere la identificación de los denunciantes para garantizar la transparencia y la posibilidad de llevar a cabo una investigación adecuada y justa.

## Anexo 5



Aprobado por el Honorable Consejo Universitario el 10 de diciembre de 2020.  
Última actualización aprobada el 19 de mayo de 2025 en la Cuarta Sesión Extraordinaria del H.C.U  
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas