



**PROTOCOLO INTERNO DE  
ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES  
DE VIOLENCIA DE GÉNERO,  
HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL  
O DISCRIMINACIÓN**

**ESCUELA DE CIENCIAS QUÍMICAS, OCOZOCOAUTLA**

MARZO DE 2021

"POR LA CONCIENCIA DE LA NECESIDAD DE SERVIR"

Directorio

**Dr. Héctor Armando Esquinca Avilés**  
Encargado de la Dirección



**Dr. Abumalé Cruz Salomón**  
Encargado de la Secretaría Académica

**Mtro. Luis Zárate Palacios**  
Coordinador de Planeación, Seguimiento y Evaluación



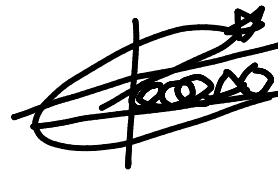
**Dra. Erica Patricia Culebro Cruz**  
Coordinadora de Diseño Curricular



**Mtra. Deissy Yuliana Rivas Champo**  
Coordinadora de Extensión y Vinculación



**Dr. Josué Vidal Espinosa Juárez**  
Coordinador de Investigación



# Contenido

Apartado I Generalidades.....	4
Apartado li Medidas De Prevención Y Orientación.....	13
Apartado lii Comité De Vigilancia .....	16
Apartado Iv Facultades De Los Orientadores.....	18
Apartado V Procedimiento De Intervención Directa.....	18
Anexos.....	24



Lo

## APARTADO I GENERALIDADES.

### ARTÍCULO 1. JUSTIFICACIÓN

La propuesta de este Protocolo para la prevención, detección y actuación contra el acoso u hostigamiento sexual, discriminación y violencia de género, es mejorar los procedimientos que actualmente aplica la UNACH (2021) en la Escuela de Ciencias Químicas, Ocozocoautla de Espinosa, Chiapas.

Ante situaciones que se han venido presentando como es el caso de los feminicidios y acosos por mencionar algunos. En ese sentido se hace necesario contar con un protocolo que permita identificar los procedimientos a realizar en caso de acoso, hostigamiento, discriminación y violencia de género.

### ARTÍCULO 2. OBJETIVO.

El presente Protocolo tiene por objetivo:

Establecer un marco de políticas institucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género, acoso, hostigamiento sexual y discriminación que se susciten en perjuicio de los integrantes de la Escuela de Ciencias Químicas de la Universidad Autónoma de Chiapas.

#### Objetivos específicos:

- Contar con procedimientos efectivos que procuren la atención directa y expedita a las víctimas de acoso, abuso, discriminación o violencia de género en la población universitaria.
- Establecer las acciones pertinentes para identificar y canalizar los episodios de violencia de género de acuerdo a los instrumentos internacionales, la legislación nacional, estatal y local. Además de la legislación universitaria vigente.
- Aplicar de acuerdo al marco normativo de la universidad los procedimientos que salvaguarden la salud física y mental de las víctimas de violencia de género, acoso, hostigamiento sexual y discriminación en cualquiera de sus tipos.





### ARTÍCULO 3. MARCO NORMATIVO

#### 1. Leyes internacionales

El análisis del marco normativo vigente en materia de violencia de género en el país se debe iniciar con los tratados y convenciones internacionales que México ha suscrito y ratificado de conformidad al artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Este proceso de elaboración de leyes culmina el 2007 (DOF, 2007) con la creación de la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Chiapas. En estas normas internacionales se establece la obligatoriedad para los Estados de establecer los mecanismos de protección para las personas, respecto de prácticas violatorias de sus derechos y violencia de género.

A partir de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y el Protocolo Facultativo. La “carta de derechos de las mujeres” es la piedra angular de todos los programas de ONU Mujeres. Se establece la necesidad de tomar acciones en contra de la violencia hacia las mujeres.

Otra de los instrumentos fue La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (PAB), adoptada por los gobiernos en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer de 1995 y los años subsecuentes.

En diciembre de 1993, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer. La Declaración reconoce que la violencia contra la mujer constituye una manifestación de las relaciones desiguales de poder que históricamente se han dado entre el hombre y la mujer; asimismo, afirma que la violencia contra ésta constituye una violación de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales que le impide, total o parcialmente, disfrutar esos derechos y libertades.

En el ámbito regional latinoamericano es el de la Organización de los Estados Americanos, y el documento más representativo de la lucha contra la violencia es la Convención Interamericana para Prevenir,

Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, también conocida como la Convención de Belem do Parà por haberse adoptado en esa ciudad brasileña, el 9 de junio de 1994 y que México ratificó hasta noviembre de 1998.

En septiembre de 2015, los gobiernos se unieron para proponer una agenda que presenta 17 nuevos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas. En el objetivo 5: Igualdad de género propone poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas, lo cual no es solo un derecho humano básico, sino que además es crucial para el desarrollo sostenible. Se ha demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial.

Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia tiene por objetivo establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Todas estas leyes enmarcan el derecho a vivir libre de violencia dentro de las instituciones académicas. Bajo esta consideración se propone el Protocolo Para la Prevención, Detección y Actuación contra el Acoso u Hostigamiento sexual, Discriminación y Violencia de Género en la comunidad universitaria de la ECQO-UNACH.

#### ARTICULO 4. MARCO CONCEPTUAL.

El presente Protocoló de actuación ha sido elaborado con base a diferentes ordenamientos legales vigentes nacionales y acuerdos internacionales, con el



mecanismo de actuación pronta y expedita en situaciones que el Protocolo de Actuación lo requiera como pueden ser las siguientes instancias (Situaciones de Violencia de Género, Hostigamiento, Acoso Sexual o Discriminación) en la Escuela de Ciencias Químicas Ocozocoautla.

- I. **Violencia de género:** Es el conjunto de amenazas, agravios, maltrato, lesiones y daños asociados a la exclusión, la subordinación, la discriminación y la explotación contra cualquier persona o grupo de personas sobre la base de su orientación o identidad sexual, sexo o género que impacte de manera negativa en su identidad y bienestar físico, psicológico o económico.

La opresión de género se puede manifestar en cualquiera de sus modalidades. Los actores involucrados en este hecho pueden ser cualquiera de las personas que integran la comunidad universitaria en sus relaciones y prácticas.

II. **Tipos de violencia de género:**

- a) **Violencia psicológica:** Cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

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

- c) **Violencia patrimonial:** Cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos

patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.

d) **Violencia económica:** Toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

e) **Violencia sexual:** Cualquier acto que degrada o daña el cuerpo 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 de cualquier integrante de la universidad contra otro, al denigrarlo y concebirlo como objeto.

Esta violencia abarca actos que van desde el acoso verbal a la penetración forzada y una variedad de tipos de coacción, desde la presión social y la intimidación a la fuerza física. También se considera violencia sexual si la persona no está en condiciones de dar su consentimiento, por ejemplo, cuando está en estado de ebriedad, bajo los efectos de un estupefaciente, dormida o mentalmente incapacitada. Por mencionar algunos actos de este tipo, se enumeran los siguientes:

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

II. **Violación equiparada:** Así como también, la introducción en el cuerpo de otra persona vía vaginal o anal de cualquier elemento, instrumento, objeto o parte del cuerpo humano distinto del miembro viril, por medio de la violencia física o moral; también cuando una persona no



tenga capacidad de comprender el significado del hecho, o por cualquier causa no pueda resistirlo, sea cual fuere el sexo de la víctima.

III. **Violación en grado de tentativa:** se refiere al intento de tener una relación sexual no consensual mediante el uso de fuerza o amenazas.

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

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

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

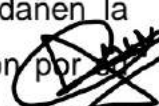
VI. **Discriminación sexual:** la constitución de los estados unidos mexicanos protege y salvaguarda, como en otros países los derechos sexuales de las personas como

derechos humanos, es decir cualquier persona tiene derecho a ejercer de forma plena y responsable aspectos de su sexualidad, sin que sean cuestionados o coaccionados, sin importar su orientación sexual, credo o posición política debido a que éstos están protegidos por tratados internacionales, nacionales y estatales. Además de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.

### III. Modalidades de la violencia:

- a) **Violencia Laboral.** - Es la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.
- b) **Violencia Estructural.** - Es el ejercicio de fuerza de una persona contra otra o contra sí misma, que es aceptada como parte de la estructura social, se trata de una conducta que ha sido normalizada o naturalizada por las y los integrantes de un grupo de personas. La violencia contra las mujeres es de tipo estructural.
- c) **Violencia Docente.** - Son aquellas conductas que dañen la autoestima de estudiantes con actos de discriminación por sexo, edad, condición social, académica, limitaciones o características físicas que les infligen maestras y maestros.
- d) **Violencia en la Comunidad.** - Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las personas y propician su denigración, discriminación o exclusión en el ámbito público.

- IV. **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen



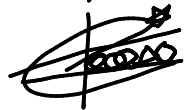
nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.



## ARTÍCULO 5. TERMINOLOGÍA.

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- I. **Víctima:** A toda persona integrante de la comunidad universitaria que se considera ha sufrido un acto de violencia de género, hostigamiento, acoso sexual o discriminación, efectuado por otra persona integrante de la comunidad universitaria.
- II. **Probable responsable:** Al integrante de la comunidad universitaria que presuntamente ha realizado un acto de violencia de género, hostigamiento, acoso sexual o discriminación contra otra persona que es parte de la comunidad universitaria.
- III. **Programa:** Programa contra la Violencia de Género, Hostigamiento, Acoso Sexual o Discriminación en la Escuela de Ciencias Químicas-Universidad Autónoma de Chiapas.
- IV. **UNACH:** Universidad Autónoma de Chiapas.
- V. **ECQO.** Escuela de Ciencias Químicas Ocozocoautla.
- VI. **DDU:** Defensoría de los Derechos Universitarios.
- VII. **Comunidad Universitaria:** A toda persona que tenga o haya tenido una relación académica, laboral o civil con la Universidad.
- VIII. **Denunciante:** A la persona que presenta una queja, conforme a lo previsto en el presente Protocolo.
- IX. **PID:** Procedimiento de Intervención Directa.





- X. **Mediación:** Al mecanismo voluntario de solución alterna, mediante el cual las partes alcanzan una solución armoniosa y satisfactoria en su controversia.
- XI. **Queja:** Es la denuncia presentada frente al comité de vigilancia, por medio de la cual se presume la realización de un acto de violencia de género, hostigamiento, acoso sexual o discriminación en la ECQO-UNACH.
- XII. **Comité de vigilancia.** Grupo de personas encargadas de apoyar dentro de la ECQO el desarrollo de la investigación de la queja.
- XIII. **Tutor.** Maestro encargado de realizar el primer contacto con la víctima para apoyar y transmitir la queja al comité de vigilancia.
- XIV. **Orientadores:** Personas que forman parte de la ECQO (tutor, maestro de confianza o comité de vigilancia) que brinda asesoría y orientación a víctimas o terceros que presenciaron actos de violencia de género, hostigamiento, acoso sexual o discriminación. Las personas que sean nombradas como orientadores serán preferentemente mujeres.
- XV. **Clases virtuales:** Espacio virtual donde profesor y alumnos llevan a cabo una clase con el objetivo de aprender conocimientos en relación a su carrera.
- XVI. **Recomendación:** Toda queja debe ser libre de dolo o mala fe a la hora de presentarla frente a la Defensoría de los Derechos Universitarios en donde se resuelve si existió alguna responsabilidad, y de ser así las autoridades correspondientes emitirán un resolutorio dependiendo la gravedad del caso será la sesión del responsable del acto.

## APARTADO II MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ORIENTACIÓN.

### ARTICULO 6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo atenderá los casos de acoso, hostigamiento sexual, discriminación y violencia de género que se generen en los siguientes contextos y circunstancias:

- a) Cualquier situación de las antes mencionadas que tengan lugar entre miembros de la comunidad universitaria dentro del campus o fuera de este, en horarios y fuera de horarios laborales, de acuerdo al contexto de la situación.
- b) Tengan lugar en espacios virtuales (redes sociales, páginas web, entre otros) en los que participen miembros de la comunidad universitaria.
- c) Se deriven de una relación académica o laboral.

### ARTÍCULO 7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

La finalidad de este protocolo es erradicar los actos de violencia de género, hostigamiento, acoso sexual 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.

Las medidas de prevención deberán procurar que las mismas incidan en la promoción de una cultura de respeto a la igualdad de género y en la construcción de un ambiente incluyente y libre de violencia.




La DDU es el órgano responsable de implementar las medidas de prevención, con el apoyo de las demás áreas de la Universidad.

- a) Las medidas de prevención por parte de la ECQO:

- I. Garantizar la igualdad, al perpetuar formas legales, jurídicas, judiciales, políticas androcéntricas y de jerarquía de género y dar garantías de seguridad a la comunidad universitaria.
- II. Hacer valer la ley orgánica de la UNACH y el reglamento interno de la ECQO, para salvaguardar la integridad de la comunidad universitaria.



- III. Dar a conocer el protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género, hostigamiento, acoso sexual o discriminación de la ECQO a todos los estudiantes y maestros al inicio del semestre.
  - V. Dar a conocer los formatos de denuncia a los estudiantes de la ECQO.
  - VI. Realizar un diagnóstico (mediante espúe forms) sobre el dominio y diferenciación de los términos presentes en el protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género, hostigamiento, acoso sexual o discriminación de la ECQO a toda la comunidad estudiantil al inicio del semestre.
  - VII. Organizar al menos un taller sobre educación sexual desde una perspectiva de género al semestre.
  - VIII. Organizar al menos un webinar o seminario con apoyo de instituciones externas para capacitar a los estudiantes sobre situaciones de violencia de género, hostigamiento, acoso sexual o discriminación.
  - IX. Realizar una encuesta (mediante espúe forms) para determinar si ha sufrido situaciones de violencia de género, hostigamiento, acoso sexual o discriminación en la ECQO; si fue atendido y sugerencias. Al termino del periodo de evaluación de cada parcial.
  - X. Comprometerse a brindar el apoyo y seguridad a las victimas para el seguimiento y aclaración de la queja.
- a) Las medidas de prevención por parte de la comunidad estudiantil:
- I. Respetar la ley orgánica de la UNACH y el reglamento interno de la ECQO.
  - II. Reflexión en las aulas de clase.
  - III. Campañas de sensibilización y toma de conciencia respecto a las distintas manifestaciones de la violencia.
  - IV. Organizar al menos un conversatorio o debate con apoyo de instituciones externas para capacitar a los estudiantes sobre situaciones de violencia de género, hostigamiento, acoso sexual o discriminación.

  
  
  
  
  
  
8  
 OKI  
  








- b) Las medidas de prevención por parte del personal docente y administrativo:
  - I. Respetar la ley orgánica de la UNACH y el reglamento interno de la ECQO.
  - II. El personal docente y administrativo no puede desarrollar ninguna relación de índole personal con estudiantes.

**ARTÍCULO 8. PRIMER CONTACTO Y ORIENTACIÓN.**

Las personas que se consideren afectadas o terceros que visualicen o presencien situaciones de violencia de género, hostigamiento, acoso sexual o discriminación podrán hacer de conocimiento los hechos ante el tutor, departamento psicopedagógico de la ECQO o a cualquier integrante del comité de vigilancia, quienes informarán y explicarán el Procedimiento de Intervención Directa.

Los medio de contaco para dar conocimiento de los hechos de actos de violencia de género, hostigamiento, acoso sexual o discriminación, son:

- I. Tutor o maestro de más espúes a.
- II. Departamento psicopedagógico.
- III. Comité de vigilancia en función.

Los medios para hacer de conocimiento los hechos que encuadren en actos de violencia de género, hostigamiento, acoso sexual o discriminación, son:

- I. De manera oral o por escrito.
- II. En las encuestas realizas espúes de terminar cada parcial.
- III. Comparecencia
- IV. Correo electrónico: [denuncias.ecqo@unach.mx](mailto:denuncias.ecqo@unach.mx)

7

## APARTADO III COMITÉ DE VIGILANCIA

### ARTÍCULO 9. CRITERIOS DE SELECCIÓN

#### Alumnos:

- Ser un alumno regular de la Escuela de Ciencias Químicas Ocozocoautla.
- No haber sido sancionado por la comisión de honor y justicia de la universidad autónoma de Chiapas.
- Demostrar un alto interés y empatía con los estudiantes.
- Tener facilidad de palabra y comunicación.
- Tener compromiso, responsabilidad y ética.
- El estudiante no debe tener faltas institucionales graves.
- Debe cumplir con más del 80% de asistencia en clases.
- Ser un alumno del 3 al 9º. semestre.

#### Docentes:

- Ser docente activo con carga académica en el presente ciclo escolar.
- Haber impartido cátedra en al menos dos semestres consecutivos previos.
- No haber sido sancionado por la comisión de honor y justicia de la universidad autónoma de Chiapas.
- Demostrar un alto interés y empatía con los estudiantes.
- Tener compromiso, responsabilidad y ética.
- Respetar a los integrantes de la comunidad universitaria.
- Tener comprobante aprobatorio que respalde el conocimiento y dominio sobre temas de violencia de género, acoso y discriminación, etc.

#### Administrativos:

- Ser personal administrativo activo con un año de antigüedad en la ECQO.
- No haber sido sancionado por la comisión de honor y justicia de la universidad autónoma de Chiapas.
- Demostrar un alto interés y empatía con los estudiantes.
- Tener compromiso, responsabilidad y ética.
- Respetar a los integrantes de la comunidad universitaria.



- Tener comprobante aprobatorio que respalde el conocimiento y dominio sobre temas de violencia de género, acoso y discriminación, etc.

## ARTÍCULO 10. PROCESO DE SELECCIÓN

El proceso de selección se realizará por medio de una convocatoria abierta emitida por la dirección de la escuela cumpliendo con base en el artículo 9 del presente protocolo.

El proceso de selección se realizará de manera anual y con 3 meses de anticipación del cambio de comité.

### Alumno:

- El comité de vigilancia deberá estar integrado por 50% mujeres y 50% hombres.
- Serán seleccionados 1 estudiante de 3-4 semestre, 2 estudiantes de 5-9 y 1 estudiante de servicio social o prácticas profesionales.

### Docentes y personal administrativo:

- El comité de vigilancia deberá estar integrado por 50% mujeres y 50% hombres.

## ARTÍCULO 11. FACULTADES.

El comité de vigilancia es el órgano encargado de vigilar el respeto a los derechos humanos en la ECQO, y llevará a cabo el procedimiento de intervención directa del presente protocolo por conducto de su personal.

El comité de vigilancias es el encargado de escuchar, recibir la denuncia, revisar e investigar la veracidad de los hechos.

El comité de vigilancia podrá iniciar de oficio una investigación cuando tenga conocimiento de hechos que encuadren en alguna modalidad de violencia de género, hostigamiento, acoso sexual o discriminación, dejando constancia en el expediente las actuaciones que lleven a cabo.

El comité de vigilancia puede declararse incompetente, de ser así, tendrá que canalizar a la víctima con la autoridad correspondiente para la atención de su caso.



El comité de vigilancia tiene las facultades para dar apoyo y seguimiento de la queja en apoyo de la víctima de manera interna y externa.

#### APARTADO IV FACULTADES DE LOS ORIENTADORES.

##### ARTÍCULO 12. FACULTADES.

En caso de que la víctima se encontrase en un evidente estado de alteración, se deberá canalizar al departamento psicopedagógico y esta gestionará el apoyo de contención psicológica de manera expedita.

Las personas orientadoras brindarán información sobre los temas de violencia de género, hostigamiento, acoso sexual o discriminación, pero no podrán dar trámite a las quejas relacionadas con dichos actos. Para ello, deberán canalizar a las personas al comité de vigilancia.

#### APARTADO V PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN DIRECTA.

##### ARTÍCULO 13. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO.

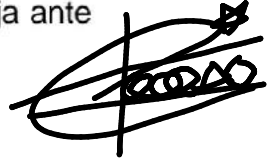
1. **Respeto a la Dignidad Humana:** en todo momento se actuará con respeto a los derechos humanos reconocidos en nuestra Constitución y en los Tratados Internacionales, en específico se respetará el pleno desarrollo de la persona y el principio de autodeterminación.
2. **Presunción de Inocencia:** la persona probable responsable tiene derecho a ser considerada y tratada como inocente hasta que se demuestre lo contrario.
3. **Diligencia:** el procedimiento deberá ser efectuado conforme a los plazos y términos previstos en el presente instrumento, y deberá caracterizarse por una investigación exhaustiva, una sanción proporcional y una reparación suficiente.
4. **Confidencialidad:** la revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en el procedimiento y únicamente respecto de lo que necesitan conocer. Por tanto, todas las autoridades

deberán preservar la privacidad de la información personal en todas las etapas del procedimiento con la finalidad de proteger la intimidad de las personas.

5. **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.
6. **No revictimización:** la víctima deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Así mismo, se deberá evitar que tenga que narrar su historia de violencia a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario.

#### ARTÍCULO 14. PROCEDIMIENTO

1. Levantar la queja ante el comité de vigilancia (acuse de recibido sujeto a revisión).
2. Todas las quejas serán recepcionadas siempre y cuando estén debidamente requisitadas.
3. Emisión de la copia de la queja a la víctima.
4. Desahogo de pruebas y análisis de esta.
5. Análisis de la gravedad de la prueba. Derivado del resultado del desahogo de la prueba la gestión podrá ser atendida desde el punto de vista administrativo o penal.
6. Canalización de la queja a DDU de la UNACH.
7. Dar seguimiento por parte del comité de vigilancia y víctima a la queja ante la DDU.

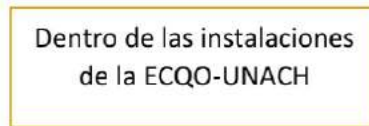


## Diagrama de actuación

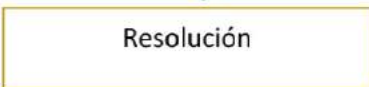
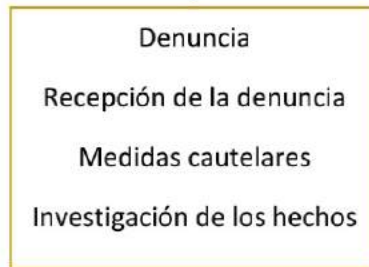
¿Quién?



¿Dónde?



Procedimiento



Tienen relación con la actividad docente o la vida académica o laboral fuera de las instalaciones

## ARTÍCULO 15. SUJETOS LEGITIMADOS PARA PRESENTAR LA QUEJA.

- I. La víctima o su representante legal, que sean o hayan sido estudiantes o personal académico o administrativo de la ECQO;



- II. Un tercero que haya visualizado o presenciado situaciones de violencia de género, hostigamiento, acoso sexual o discriminación, respecto de personas señaladas en la fracción anterior.

En este caso, se deberá informar de inmediato a la persona agraviada, para que la misma autorice el trámite de la queja.

#### **ARTÍCULO 16. PLAZOS PARA PRESENTAR UNA QUEJA.**

La queja por casos de violencia de género, hostigamiento, acoso sexual o discriminación se deberá presentar en un plazo de un año contados a partir del momento en que se produjo el incidente, o si fuere continuado, contados a partir del último incidente que se haya presentado.

#### **ARTÍCULO 17. REQUISITOS DE LA QUEJA.**

Toda queja deberá contener, al menos:

- I. Nombre completo de la persona denunciante;
- II. Nombre completo de la víctima y, en su caso, de quienes rendirán testimonios;
- III. Nombre de la o el presunto responsable;
- IV. Tipo de vinculación de la persona denunciante y de la víctima de la ECQO;
- V. Tipo de vinculación de la o el presunto responsable de la ECQO;
- VI. Número de matrícula o folio de una identificación oficial de la persona denunciante;
- VII. Edad y sexo;
- VIII. Teléfono, correo electrónico o domicilio de la persona denunciante para efectos de cualquier comunicación;
- IX. Breve descripción del hecho, lugar, y fecha en que aconteció; y
- X. Firma de la persona denunciante.

Las quejas podrán ser presentadas de manera escrita u oral, por comparecencia o correo electrónico.

## ARTÍCULO 18. ADMISIÓN DE LA QUEJA.

El comité de vigilancia cuenta con cinco días hábiles para admitir, desechar o prevenir la presentación de la queja.

En todo momento se le deberá hacer saber a la víctima que el procedimiento efectuado ante la ECQO no restringe sus derechos para presentar denuncias o querellas ante las autoridades gubernamentales correspondientes y, en la medida de lo posible, el comité de vigilancia orientará o canalizará a las víctimas para su debida atención.

La queja se desechará cuando, a criterio del comité de vigilancia, no se desprendan actos de violencia de género, hostigamiento, acoso sexual o discriminación.

Cuando se trate de una conducta que implique hostigamiento, acoso sexual u otro comportamiento de índole sexual, el comité de vigilancia deberá hacer una investigación cerrada, antes de dar a conocer al presunto responsable los hechos que se le imputan, con la finalidad de salvaguardar la integridad de la víctima. Cuando la investigación tenga suficientes elementos de convicción para poder imputar una responsabilidad, atendiendo al principio de presunción de inocencia, y en términos de las garantías judiciales mínimas y de debido proceso reconocidos en los artículos 8 y 25 de la Declaración Americana de los Derechos Humanos, también conocida como Pacto de San José de Costa Rica, se le dará a conocer al presunto responsable los hechos que se le imputan y la información necesaria para que haga efectivo el ejercicio de su defensa.

## ARTÍCULO 19. DECLARACIONES FALSAS.

Cuando se acredite la falsedad de las declaraciones, la DDU podrá solicitar a la autoridad universitaria correspondiente que establezca una sanción a la persona que haya incurrido en dicha conducta, atendiendo a la gravedad del asunto.

## ARTICULO 20. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

Una vez aprobado el protocolo, este puede ser objeto de modificaciones con el fin de mejorar su eficacia. Asimismo, se deberá reformar para adaptarlo a la normativa y a las políticas de la ECQO-UNACH cuando sea necesario, y, en todo caso, con una periodicidad mínima de tres años.

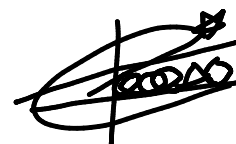


Publicado el día 10 de marzo de 2021 en el Marco de la Conmemoración del Día Internacional de la Mujer





# ANEXOS

A handwritten signature consisting of a circle with a horizontal line through it, followed by several overlapping, slanted strokes.A handwritten signature consisting of a circle with a horizontal line through it, followed by several overlapping, slanted strokes.A handwritten signature consisting of a circle with a horizontal line through it, followed by several overlapping, slanted strokes.A handwritten signature consisting of a circle with a horizontal line through it, followed by several overlapping, slanted strokes.A handwritten signature consisting of a circle with a horizontal line through it, followed by several overlapping, slanted strokes.A handwritten signature consisting of a circle with a horizontal line through it, followed by several overlapping, slanted strokes.A handwritten signature consisting of a circle with a horizontal line through it, followed by several overlapping, slanted strokes.A handwritten signature consisting of a circle with a horizontal line through it, followed by several overlapping, slanted strokes.A handwritten signature consisting of a circle with a horizontal line through it, followed by several overlapping, slanted strokes.A handwritten signature consisting of a circle with a horizontal line through it, followed by several overlapping, slanted strokes.

**ANEXOS**

**Modelo de denuncia**

DATOS PERSONALES

Nombre:	Apellidos:
INE/Pasaporte:	
Matricula:	
Correo electrónico:	
Tel. de contacto:	
Dirección para las notificaciones:	
¿Acepta notificaciones por correo electrónico a la dirección indicada? sí no	



¿Cuál es su relación con la UNACH?

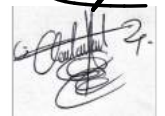
Personal docente	<input type="checkbox"/>
Personal administrativo	<input type="checkbox"/>
Personal de intendencia	<input type="checkbox"/>
Estudiante	<input type="checkbox"/>
Prestador de servicio externo	<input type="checkbox"/>



Descripción de los hechos



Lugar



Hora



Descripción



**Formato de consentimiento informado de persona afectada**

Nombre:	Apellidos:
INE/Pasaporte:	
Matricula:	
Correo electrónico:	
Tel. de contacto:	
Dirección para las notificaciones:	

OTORGO el consentimiento expreso para la activación del Protocolo de la Escuela de Ciencias Químicas Ocozocoautla-Universidad Autónoma de Chiapas para de actuación ante situaciones de violencia de género, hostigamiento, acoso sexual o discriminación en la misma.

Nombre y firma

Fecha

Ocozocoautla Chiapas a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_





## Formato de Informe

Elementos básicos del informe

El informe debe integrar la siguiente información:

- a) Relación nominal de las personas que integran las comisiones competentes que han emitido el informe.
- b) La identificación plena de las personas supuestamente acosada y acosadora mediante su puesto o funciones que desempeña.
- c) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- d) Actuaciones previas llevadas a cabo por las comisiones competentes.
- e) Otras actuaciones: testigos, pruebas, resumen de los hechos principales, etc.
- f) Informe de conclusiones y medidas concretas propuestas.
- g) Identificación de una fecha a corto o medio plazo para supervisar y revisar la implantación de las medidas y verificar la ausencia de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, de identidad sexual o de orientación sexual.
- h) Agregar párrafo de protesta de decir verdad.

*“ hago constar y bajo protesta de decir verdad, que cumplo con los requisitos señalados en el Protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y discriminación en la escuela de ciencias químicas Ocozocoautla y la ley orgánica vigente de la UNACH, en mi carácter de agraviado, manifiesto que todo lo que he escrito es real y no existe dolo y mala fe en mi relatoría y si así fuera asumo las consecuencias de mis actos “*



**Formato de medidas cautelares**


Como Director de la Escuela de Ciencias Químicas Ocozocoautla, en virtud de la presentación de una solicitud de activación del Protocolo de la Universidad Autónoma de Chiapas para la actuación ante situaciones de violencia de género, hostigamiento, acoso sexual o discriminación en la escuela de ciencias químicas Ocozocoautla.

por \_\_\_\_\_ [indicar el cargo, posición o condición de estudiante, sin los nombres de las personas afectadas], y, dadas las circunstancias que concurren una vez entrevistadas las personas implicadas, directa o indirectamente, necesarias para la adopción de las medidas cautelares propuestas,

SOLICITO del Comité al que se dirige las siguientes MEDIDAS CAUTELARES:

Por las siguientes razones:

\_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_



## Formato de Citación

La citación a los denunciados se cursará desde la dirección de correo institucional de la UNACH (OJO ACLARAR QUIEN) (lo que conlleva crear una si esta todavía no existe).

[Destinatario/Destinataria]

La ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO le cita \_\_\_\_\_ [indicar la fecha o solicitarle su disponibilidad]

Le informamos de que puede asistir acompañado de quien estime oportuno, si así lo desea, y de que en la reunión estarán presentes [POR DEFINIR ].

Se solicita acuse de recibo de esta citación.

[Cargo de quien envía la citación]

[Firma]

[Nombre y apellidos de quien envía la citación]

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_





Ocozocoautla de Espinosa Chiapas, a \_\_\_\_\_ del mes \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_.

COMITÉ

PRESENTE



Por la presente el que suscribe \_\_\_\_\_, alumno (a) inscrito en la Escuela de Ciencias Químicas Ocozocoautla de la Universidad Autónoma de Chiapas de \_\_\_\_ semestre con matrícula \_\_\_\_\_ y con I.N.E. \_\_\_\_\_, hago constar y bajo protesta de decir verdad, que cumplo con los requisitos señalados en el Protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y discriminación y la ley orgánica vigente de la UNACH, en mi carácter de agraviado, manifiesto que todo lo que he escrito es real y no existe dolo y mala fe en mi relatoría y si así fuera asumo las consecuencias de mis actos.



Atentamente

Protesto lo necesario



\_\_\_\_\_

(Nombre)



**Comité de Vigilancia de la Escuela de Ciencias Químicas Ocozocoautla**



**Dr. Héctor Armando Esquinca Avilés**  
Encargado de la Dirección



**Dr. Abumalé Cruz Salomón**  
Encargado de la Secretaría Académica



**Dra. Erika Patricia Culebro Cruz**  
Docente



**Mtra. Saivli Vera Escobar**  
Docente



**Dr. Alejandro Meza Ojeda**  
Docente



**Mtro. Víctor Isai Pérez Pérez**  
Docente



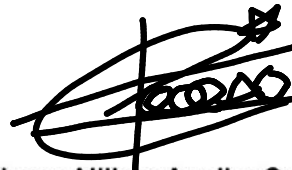
**Mtra. Yareni Toledo Aguilar**  
Administrativo



**Irene de Jesús Gómez Aguilar**  
Representante de Sociedad de Alumnos  
ECQO



**Alejandro Marín López**  
Representante de Sociedad de Alumnos  
ECQO



**Jhony Alillery Aguilar Ovando**  
Representante de Sociedad de Alumnos  
ECQO



**Alejandra Alvarado Guillén**  
Representante de Sociedad de Alumnos ECQO