



UNIVERSIDAD DE CIENCIAS
Y ARTES DE CHIAPAS



Protocolo para la atención
a casos de
violencia de género

LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN



Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas



UNIVERSIDAD DE CIENCIAS Y ARTES DE CHIAPAS



Protocolo para la atención a casos de **violencia de género**

CONTENIDO

Presentación	07
Marco jurídico y Atribuciones	09
Marco conceptual	11
Glosario	12
Objetivos	19
Ámbito de aplicación	19
Responsables de la aplicación del protocolo	23
Descripción de los procedimientos	23
Vigilancia	39
Funciones de los responsables de la aplicación del Protocolo durante el proceso de la queja	
O denuncia	40
Sobre la Prevención	43
Vigencia	46

Presentación

La Universidad es un espacio en donde la razón crítica y analítica debe ser el estandarte, para generar actores sociales conscientes y que sobre todo sean motivados a participar de manera activa en los diferentes campos académicos, permitiendo construir desde diferentes enfoques disciplinarios una percepción autónoma en cada discurso. Por ello es indispensable procurar una comunidad universitaria capaz de externar su punto de vista, capaz de detectar y actuar sobre su propia vida de manera responsable y que la toma de sus decisiones esté encaminado a construir un mejor estilo de vida y su propio espacio vital.

Ante esto, la Universidad tiene la máxima responsabilidad de establecer y proporcionar todas las herramientas que les sean posibles, tanto a las y los estudiantes, como a todas y todos los que integran la comunidad universitaria para convivir en espacios libres de violencia.

Es por eso, que se deben crear estrategias de atención desde la dinámica académica hasta en la forma en que se relacionan a nivel social y emocional; con el fin de atender las necesidades de cada uno o en su caso, las inconformidades que le generen a partir de las propias formas de implementar el reglamento dentro de la Institución.

El Plan de Desarrollo Institucional, en su Eje de Fortalecimiento de la Gestión Universitaria, bajo el Programa de Equidad e Inclusión Universitaria, tiene como uno de sus objetivos la Prevención, Atención, Difusión y Sensibilización respecto al tema de Género, lo que nos lleva a la tarea no solo de sensibilizar, sino de atender, enseñar y crear espacios para incorporar nuevas prácticas de socialización dentro de la comunidad universitaria

Como la instancia encargada de conocer y coadyuvar sobre la problemática de acoso, violencia de género, discriminación y las que sucedan dentro de la Universidad, se crea la Comisión para la Atención de Violencia de Género, conformada por diversos representantes académicos y administrativos, quienes a partir de su práctica desarrollaron el presente Protocolo para la Atención de casos de Violencia de Género en la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas, el cual permite a la comunidad universitaria conocer la directriz para dar seguimiento a una denuncia sobre estos casos; así como, los lineamientos y procesos de intervención a las víctimas, tomando en cuenta los diferentes sectores en los que se verá afectada, por lo que éste trabajo se convierte en un quehacer multidisciplinario relevante con el fin de mantener a la Universidad como un espacio Libre de Violencia.

Marco jurídico

- Artículo 1 y 4º. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; establecen la igualdad del hombre y la mujer, así como, la prohibición de todo tipo de discriminación ante la Ley.

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém Do Pará” obliga a los órganos públicos a actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM). Capítulo 2º artículos 10-15. de la Violencia Laboral y Docente.

- Carta Compromiso para la Difusión y aplicación de los Principios Constitucionales en materia de Derechos Humanos en la Comunidad Universitaria firmada en 2016 por la Secretaría de Gobernación, Comisión Nacional de Derechos Humanos y la Asociación de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).

- Declaratoria de Alerta de Violencia de Género Contra las Mujeres del Estado de Chiapas. (2016).

- JURISPRUDENCIA 1a./J.22/2016 (10a.) ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. Elementos para juzgar con perspectiva de género.
 - Ley orgánica de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas.
 - Estatuto general de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas.
 - Artículo 95–IX de las disposiciones generales.
 - Plan de Desarrollo Institucional, Uⁿicach Visión 2025.
 - Eje estratégico 7. Fortalecimiento de la gestión universitaria
 - Programa Universidad de equidad e inclusión universitaria.
 - Programa de Derechos Universitarios.

¿Bajo qué atribuciones se rige este Protocolo?

- **Estatuto general de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas.**
- **Ley Orgánica de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas**
- **Artículo 85 capítulo XII.** Del Defensor De los Derechos Universitarios
- **Artículo 55 sección III.** Del Abogado General. Asesorar jurídicamente los procesos.

Marco conceptual sobre lo que es la Violencia:

Es importante identificar los siguientes términos, ya que nos van a permitir entender si estamos ante un acto de violencia de género y en qué casos puede actuar la Universidad.

La violencia de género se distingue de otros tipos de violencia, en tanto que ésta afecta a las personas o a los grupos de personas con base en su sexo o género y puede incluir daños físicos, sexuales, psicológicos, patrimoniales, económicos o de cualquier otra índole. Para determinar que un acto representa violencia de género, se deberán valorar elementos tales como: comportamiento (acción u omisión) derivado de estereotipos de género, daño (individual y colectivo) de acuerdo a la persona que lo resintió, asimetría de poder (formal o informal), consecuencias (individuales, colectivas, mediatas e inmediatas), y contexto.

Celotipia, insultos, devaluaciones, chistes sexuales u obscenos; comentarios o bromas acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales de una persona; toma o difusión de fotografías y videos de carácter sexual sin el consentimiento de la persona; invitaciones, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables y persistentes, seguir a una persona de la Universidad (acecho); amenazas, tratos o comentarios discriminatorios,

gestos ofensivos con las manos o el cuerpo; contactos físicos indeseados (tocamientos); insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales; violación, exhibición no deseada de pornografía; pedir favores sexuales a cambio de mejorar una calificación, aprobar una materia o una promesa de cualquier tipo de trato preferencial; amenazar a una persona de reprobarla, bajarla de puesto o cuestiones similares sino se mantiene un contacto sexual, entre otros.

Glosario para comprender el contexto del Protocolo

AGRESOR(A) O VICTIMARIO(A): Integrante de la comunidad universitaria o persona externa a ella y que guarda una relación con la Universidad o se encuentra en su espacio físico por cualquier motivo, que infringe violencia a otra/otro debido al género, su orientación sexual o su identidad de género.

DERECHOS HUMANOS. Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna. (ONU, 1948. Declaración Universal de los Derechos Humanos)

DENUNCIA O QUEJA: Acción que puede realizar cualquier persona cuando un acto de violencia basada en el género fue cometido en contra de algún integrante de la comunidad universitaria, ya sea por parte de otro miembro de la misma o

persona externa a ella y que guarda una relación con la Universidad o se encuentren su espacio físico por cualquier motivo, o bien, cuando el acto afectó a cualquier persona dentro de las Instalaciones universitarias.

FACILITADOR(a) o MEDIADOR(a): Especialista capacitado y certificado para conducir mecanismos alternativos para la solución de controversias, misma que deberá tener formación con perspectiva de género.

GÉNERO: Se refiere a los atributos que, social, histórica, cultural y geográficamente, se le han asignado a los hombres y a las mujeres. “Género” se utiliza para referirse a las características que social y culturalmente se consideran identificadas como “masculinas” y “femeninas”.

IGUALDAD DE GÉNERO. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar

IDENTIDAD DE GÉNERO: Se entiende por identidad de género, la profundamente sentida experiencia interna e individual del género de cada persona, que podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo el sentido personal del cuerpo (que, de tener la libertad para escogerlo, podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole) y otras expresiones de género, incluyendo el vestido, el modo de hablar o las actitudes de uno u otro sexo con los que la persona se sienta plenamente identificada.

ORIENTACIÓN SEXUAL: La capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

PERSPECTIVA DE GÉNERO. Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres [personas], que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres [personas], así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

SEXO: Hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como “hombre” o “mujer”. Hay quienes asumen que existen sólo estas dos opciones, sin embargo, hay otras cuyos cuerpos presentan una configuración genética, gonádica, morfológica u hormonal diferente y son llamadas inter- sexuales.

VÍCTIMA: Persona que pertenece a la comunidad universitaria, a la cual se le infringe cualquier tipo de violencia basada en género, por parte de otro miembro de la comunidad universitaria o persona externa a ella y que guarda una relación con la Universidad o se encuentra en su espacio físico por cualquier motivo.

El ordenamiento jurídico que conceptualiza a la violencia de manera precisa es la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, por tal motivo se recurre a la misma, aunque para efectos los de este protocolo su aplicación es para todas las personas.

TIPOS Y MODALIDADES DE VIOLENCIA

PSICOLÓGICA. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica o emocional de la víctima, así como su integridad cognitiva y que va dirigida a producir en ella dolor emocional. Puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, desamor, indiferencia.

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.

PATRIMONIAL. Es 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.

ECONÓMICA. Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones en caminadas 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.

MODALIDADES DE 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 a 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.

LABORAL Y DOCENTE. Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

HOSTIGAMIENTO ESCOLAR: es un acto de violencia directa (agresión física o verbal) o disimulada (rechazo, aislamiento social) que sucede entre pares.

VIOLENCIA DOCENTE. Aquellas conductas que dañan la autoestima de las alumnas [y los alumnos] con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.

VIOLENCIA INSTITUCIONAL. Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres [personas] así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

Es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre. Implica una violación a los derechos humanos que perpetúa los 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 configuran violencia de género. Sin embargo, se

reconoce que son las niñas, las jóvenes y las mujeres las principales víctimas de ésta.

VIOLACIÓN. Este delito se define como al que por medio de la violencia física o moral tuviere cópula con una persona sea cual fuere su sexo. Se equipara a la violación: I. La cópula con persona privada de razón o de sentido, o que por enfermedad o cualquier otra causa, no pudiera resistir; II. La cópula con persona menor de catorce años de edad; III. La introducción en una persona, por vía anal o vaginal, de cualquier objeto distinto al miembro viril, usando violencia física o moral.

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, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL: El 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. El hostigamiento sexual se agrava por medio de la discriminación, cuando hay motivos para creer que la negativa ocasionará problemas en el trabajo, la contratación, el ascenso o genera un medio de trabajo hostil.

ACOSO SEXUAL: Son actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la

seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o de hecho.

El acoso sexual se configura independientemente de la relación jerárquica entre las partes y puede consistir en:

1) **Chantaje sexual (quid pro quo):** requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, o promesa de él, en su situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión; como amenaza respecto de esa situación; o como condición para su aceptación o rechazo en un empleo, cargo o comisión.

2) **Acoso sexual ambiental:** acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual indeseadas u ofensivas para quien las recibe, utilización de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que razonablemente resulten humillantes u ofensivas para quien las recibe.

3) **Acoso escolar:** El acoso escolar consiste en cualquier tipo de maltrato o agresión psicológica, verbal o física llevada a cabo dentro del ámbito escolar, aunque no necesariamente dentro de las aulas. Es decir, para que sea considerado como bullying, debe existir una relación que implique que ambos menores comparten el espacio escolar.

¿Cuál es el **OBJETIVO** de este Protocolo?

Establecer la coordinación de instancias y autoridades universitarias necesarias para prevenir, sancionar, erradicar la violencia de género y consolidar la cultura de perspectiva de género, estableciendo los mecanismos institucionales, a fin de garantizar a la comunidad universitaria una vida incluyente y libre de violencia.

OBEJTIVOS ESPECÍFICOS:

- Informar a qué personas está dirigido el protocolo.
- Establecer los lineamientos que permitan una mejor organización en el proceso de atención a los casos de violencia de género en la universidad.
- Proporcionar a través del Protocolo una guía para la Atención de casos de Violencia de Género.
- Asesorar y apoyar a la comunidad universitaria en todo lo relacionado con la Atención a los casos a través del Protocolo.
- Establecer acciones y medidas de prevención en materia de violencia de género.

¿Cuál es el **ámbito de aplicación del Protocolo**?

La Operación y ejecución del protocolo para la atención a los casos de violencia de género, son de observancia obligatoria para todos los que forman parte de la

comunidad universitaria.

Este protocolo podrá ser aplicado a cualquier persona que se aparte de la comunidad universitaria, sin importar su jerarquía o función.

Es importante señalar que también podrá ser acusada aquella persona que no pertenezca directamente a la universidad y esté vinculada a la misma en su calidad de pro-veedor o prestador de algún servicio para la universidad, como alguna capacitación, curso, ponencia, etc. En estos casos que haya ocurrido dentro de las instalaciones de ésta.

Estas conductas deberán estar relacionadas con algún tipo de violencia de género a los cuales hace referencia este protocolo.

¿Quiénes son los RESPONSABLES de la Aplicación del Protocolo?

- Rector
- Secretaría Académica
- Director General de administración
- Oficinas del Abogado General
- Dirección de Extensión Universitaria
- Coordinación para la Igualdad de Género
- Defensoría de los Derechos Universitarios
- Directores y Coordinadores de Programas Educativos
- Tutores de Unidades Académicas
- H. Consejo Universitario

Los titulares del área de la Secretaría Académica, Dirección de Docencia, Derechos Universitarios y, así como autoridades universitarias son responsables de la aplicación y cumplimiento del Protocolo para la Atención a los Casos de Violencia de Género

¿Cuáles son los beneficios y obligaciones de los responsables?

BENEFICIOS

- La Universidad se posiciona como una Institución responsable al tener un espacio libre de violencia.
- La comunidad universitaria se ve beneficiada al tener acceso a la denuncia en caso de ser víctimas de algún tipo de violencia de género o discriminación.
- La comunidad universitaria se ve beneficiada al tener atención y remisión especializada, en el ámbito psicológico, médico y jurídico.
- Encaminar esfuerzos hacia la institucionalización, fortalecimiento y profesionalización dentro de la comunidad universitaria, en temas relacionados a la equidad de género.

OBLIGACIONES

Basándose en el Art.9. Estatuto General- La Organización académica tendrá los propósitos siguientes III. Promover ante las unidades académicas la participación del personal académico en el desarrollo de los distintos programas académicos.

Por tanto, Directores y Coordinadores de Programas

Educativos, Tutores de Unidades Académicas, autoridades universitarias y estudiantes deberán participar en acciones de promoción, capacitación, sensibilización y atención de las siguientes temáticas:

- Cumplir con el Plan Rectoral de Desarrollo Institucional.
- Cuando sea detectado un caso de violencia, acoso u hostigamiento, discriminación; deberán canalizar de manera oportuna al servicio correspondiente (defensoría de los derechos universitarios, Coordinación de Igualdad de Género.)
- Fomentar el uso del lenguaje inclusivo.

¿A quién atiende el Protocolo y quién puede presentar una queja?

Las y los integrantes de la comunidad universitaria.

¿Quién puede presentar una queja o denuncia?

Para que la Universidad pueda iniciar un procedimiento o intervenir en un asunto, es necesario que se presente una queja. Pueden presentar quejas: los y las integrantes de la comunidad universitaria que consideren haber sido víctimas de un acto de violencia de género; y terceras personas que tengan conocimiento directo de los hechos.

¿Por qué pueden presentar quejas personas no vinculadas directamente con los hechos?

La posibilidad de que personas que atestiguan un suceso estén legitimadas para presentar una queja, obedece a la importancia de que toda la comunidad se corresponsabilice y participe en la erradicación de la violencia de género en la Universidad.

Principios bajo los cuales se rige el protocolo:

- **Confidencialidad:** permite mantener un vínculo de respeto y confianza, salvaguardando los datos de la persona que presente la queja.
- **Debida diligencia:** Todos los procedimientos deben atenderse de manera oportuna y sobre todo de acuerdo con los lineamientos de este Protocolo y del Estatuto General de la Universidad.
- **Sociabilidad:** Nos permite que el Protocolo esté al alcance de toda la comunidad universitaria, tomando en cuenta las necesidades propias de la persona denunciante.

Descripción de los procedimientos

El procedimiento de atención en casos de violencia basada en género

El procedimiento que propone este Protocolo para la Atención de los Casos de Violencia de Género en la UNICACH, se centra principalmente en brindar la

atención adecuada en las y los miembros de la comunidad universitaria, que hayan sido víctimas de algún caso de violencia. Con el fin de atender, acompañar y dar solución a la denuncia o queja presentada, en base sus derechos humanos y sus derechos como integrante de la comunidad universitaria.

La atención estará basada en las medidas y estrategias que permitan la prevención, atención y erradicación de la violencia de género.

1er. Paso: ACERCAMIENTO a la COORDINACIÓN para la IGUALDAD DE GÉNERO

Acercarse a las oficinas de la Coordinación le permitirá recibir la siguiente orientación:

- A dónde debe acudir.
- Cuáles son los requisitos para iniciar una queja o denuncia.
- Acompañamiento en el proceso de la queja o denuncia.
- Recibir atención psicológica u orientación emocional, si así lo desea.
- Registro de los acontecimientos a través de una entrevista de valoración psicológica.
- Dar seguimiento a la queja o denuncia que presente posteriormente

Dicha queja o denuncia será atendida por la Defensoría de Derechos Universitarios, quienes determinarán cómo será el proceso de seguimiento de acuerdo con

los reglamentos Institucionales.

Para la orientación:

Para visibilizar un caso de violencia dentro de una Institución, es importante la sensibilización en temas de violencia a través de la capacitación de la comunidad universitaria, hacer de su conocimiento que en la Universidad se cuenta con un Protocolo de Atención en casos de Violencia y que podrán tener el acompañamiento necesario para su debido proceso.

Para ello, en cada unidad académica se debe contar con un coordinador o coordinadora, que colabore con la estrategia en contra de la violencia de género, misma que deberá atender con perspectiva de género a la persona afectada, designada por el mismo **Director o Directora de la Unidad Académica, cumpliendo con la función de orientar y canalizar a la persona que haya sido víctima de algún tipo de violencia a la Coordinación**; por lo tanto, acudir a la coordinación para la igualdad de género, será el primer contacto y a donde deben acudir:

- En este primer contacto entre la coordinación y la persona que denuncia algún tipo de violencia, será necesario brindarle la orientación adecuada, exponiéndole los actos que son considerados como algún tipo de violencia.
- Explicar a la persona el procedimiento previsto en el presente protocolo, incluyendo las diferentes alternativas de solución al interior de

la Universidad.

- Invitar a la persona a realizar la denuncia ante la Defensoría de Derechos Universitarios, informándole las vías de comunicación y el lugar donde se ubican sus instalaciones.
- Se hará un registro de la información proporcionada, con la finalidad de contar con un archivo de todas las denuncias realizadas.

2do. Paso - LA ATENCIÓN

Es necesario hacer del conocimiento a la persona denunciante, que los datos que proporcione serán totalmente confidenciales, y que es de carácter vital, que tenga la intervención psicológica adecuada para un mejor resultado.

Las medidas de atención estarán basadas en la atención de salud, psicológica y jurídica, según sea pertinente.

De ser necesario y si así lo desea la persona demandante, la Coordinación para la Igualdad de Género podrá canalizar el caso, a la clínica de atención psicológica de la universidad.

La Coordinación de Género deberá manifestar que dicha intervención está dirigida a la contención de lo que está sucediendo:

- Se podrá canalizar al personal atención psicológica.
- Las sesiones de atención psicológica deberán ser

una directriz importante en este proceso

- La persona podrá asistir a talleres grupales de sensibilización de género, mismos que son impartidos por la Coordinación.
- Mientras la víctima se integra a los diferentes procesos de atención, la Coordinación deberá establecer de manera formal un número de folio al expediente de la víctima.
- Deberá corroborar los datos necesarios para seguir con el proceso de la queja o denuncia.

En caso de que la o el demandante no desee continuar con la queja, por circunstancias personales; la coordinación deberá suspenderla de manera administrativa, sin embargo, es necesario externarle que puede continuar con el acompañamiento emocional, así como, podrá seguir participando en las demás actividades.

Si el caso es detenido por la o el demandante, el expediente debe resguardarse; sin embargo, salvaguardando la identidad de la persona afectada, la Coordinación o los coordinadores de las unidades académicas son responsables de acercarse y exponer el caso ante la Defensoría de Derechos universitarios, en observancia al **Art.85 del Cap.XII.I-** El defensor de los Derechos Universitarios puede Actuar de oficio o a petición de parte en relación con quejas que presente cualquier miembro de la comunidad universitaria que se considere afectado en los derechos que le concede la legislación universitaria y llevar a cabo una reunión con las autoridades involucradas que permitan la solución del caso y tomarlo como parte de un historial académico o laboral.

3^{er} Paso. ¿Cómo acercarnos a LA DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS?

Cuando la Defensoría de los Derechos Universitarios reciba la queja o denuncia dará inicio de la revisión del caso.

- La queja o denuncia se hace de manera personal presentándose a las oficinas que se encuentran en Ciudad Universitaria; o bien puede ser de manera electrónica al correo institucional correspondiente a la Defensoría: defensoria@unicach.mx ambas formas de denuncia pueden ser anónimas.
- Cuando se haya hecho la denuncia o queja de manera no presencial, la persona encargada de dar seguimiento a dicha solicitud se contactará con la persona demandante para darle una cita y hacerle una entrevista de manera personal o virtual.
- En caso de que la denuncia sea anónima, la persona responsable de dar seguimiento se encargará de buscar la evidencia suficiente para determinar si procede o no la denuncia.
- Si la denuncia no es anónima y la persona haya acudido a la Defensoría se le realizará una primera entrevista, en donde se le solicitará la siguiente información: Nombre, matrícula escolar, facultad de donde proviene, teléfono, correo electrónico institucional y semestre. Estos datos se anotan en el cuaderno o libreta de registro. En esta primera entrevista, se les pide a grandes rasgos que describa

los hechos para iniciar con la creación del expediente.

- Se solicitan las pruebas que estén a su alcance, de forma enunciativa más no limitativas:

- Nombre de testigos
- Audios
- Videos
- Documentos
- Impresiones de comunicación en correos electrónicos y redes sociales.

- Cualquier otra prueba o indicios que aporten información necesaria para la investigación.

- A la obtención de los datos principales, se programará una segunda entrevista para conocer detalladamente los datos de los hechos. En esta segunda entrevista se le hace una entrega del formato para llenar. También se puede tener acceso a este formato mediante la página de la universidad, la cual se podrá descargar y llenar, para luego presentarla de manera física o enviarla al correo antes mencionado. Este Formato también anexa un documento de confidencialidad y privacidad de los datos.

- Cuando se haya tenido la información necesaria del caso, se realizará un análisis de éste, efectuando las indagaciones correspondientes en las instancias involucradas, se envían oficios para solicitar información, cuidando siempre la confidencialidad del o la demandante, para que la investigación no se vea interferida.

- Cuando se tengan los datos y la información necesaria, se le envía el oficio correspondiente a la persona que se le acusa, la cual deberá presentarse en las oficinas de la Defensoría de Derechos Universitarios para realizarle una entrevista y hacer de su

conocimiento que ha sido señalada por el o la denunciante

- Presentada la queja, se solicitará a la autoridad, funcionaria o funcionario universitario que se señale como responsable, a fin de que rinda un informe por escrito en el término de cinco días hábiles, sobre los hechos motivo de la queja y se le citará a una audiencia ante la Defensoría de Derechos Universitarios para que comparezca personalmente.
- En caso de que la o el probable responsable sea estudiante, personal académico o no académico de la Institución, se le citará para que comparezca a una audiencia, con el objeto de declarar sobre los hechos que se le imputan; la fecha de la comparecencia no deberá ser mayor a cinco días hábiles.
- Concluida la audiencia, la persona probable responsable tendrá un plazo de tres días para que ofrezca los elementos de prueba que estime pertinentes y que tengan relación con los hechos que se le atribuyen.

¿Cuándo NO puede realizarse el procedimiento de acuerdos?

1. Si existió violencia física
2. Si la conducta cometida de cualquier índole fue hacia una o un menor de edad.
3. Si problemas similares se han presentado antes con la persona acusada de ejercer la violencia
4. Cuando los incidentes que configuran la violencia de género, aunque de naturaleza distinta, se hayan repetido más de una vez o vayan en escalada.
5. Se trate de conductas que pudieran configurar

- posibles delitos que se persigan de oficio.
6. Si derivado de una valoración psicológica, se prevé que la participación de la persona receptora de la violencia en el procedimiento alternativo pudiese tener un efecto negativo en su integridad emocional o significar un riesgo para la misma.
 7. Si derivado de una valoración psicológica y/o de la persona facilitadora, las personas involucradas no cuentan con habilidades o herramientas emocionales para participar en un diálogo respetuoso y constructivo.
 8. Cuando no existe un acuerdo, se emite la recomendación por parte de la Defensoría de los Derechos Universitarios dirigido a la oficina del abogado general de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas.
 9. En los casos de que la denuncia sea por motivo de violencia sexual, se dará a conocer a las autoridades competentes para el seguimiento del caso.

4^{to}. Paso-LA RESOLUCIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA

La Defensoría, al recibir la queja o denuncia, realizará un acuerdo de radicación asignándole el número de registro correspondiente a la vez analizará la procedencia o improcedencia de la queja o denuncia, la cual será notificada a la parte quejosa, en caso de ser procedente, se ordenará de oficio las diligencias pertinentes y necesarias para documentar el expediente de queja.

El trámite del procedimiento ante la Defensoría de los Derechos Universitarios se sujetará a los siguientes lineamientos:

En caso de violencia de género la Defensoría informará a la Abogada General para su conocimiento, además solicitará la implementación de medidas urgentes de protección en casos que pusieran en riesgo la integridad física o psíquica de la quejosa o quejoso, toda vez que las medidas urgentes de protección son acciones de interés general consistente en prevenir posibles actos de violencia. Sin que implique un prejuzgamiento sobre la responsabilidad de la persona en contra de quien se interpone la queja o sobre los actos denunciados; las medidas de protección serán las siguientes:

- a) Prohibición del agresor del acercamiento al entorno de estudios (salón de clases) y social universitario de la víctima.
- b) En caso de ser compañeros de grupo, la separación inmediata del agresor del grupo de clases donde estudie la víctima.
- c) La prohibición inmediata del agresor de realizar comportamientos de amenaza, amedrentamiento, intimidación o molestia a la víctima o a personas relacionados con ellos.

Se requerirá la información y documentación al funcionario o autoridad a la que se señale como responsable de la afectación, a fin de que rinda un

informe por escrito sobre la situación planteada, en el término de tres días hábiles, la Defensoría procurará cuando sea posible, el contacto directo para reducir el tiempo de trámite.

A toda autoridad o funcionario de la Universidad al que se le solicite informes o documentación relativa a alguna investigación, tendrá por obligación dar contestación en un término no mayor de 72 horas a partir de presentada la solicitud; en caso de existir algún impedimento legal para dar contestación, tendrá que fundar y motivar por escrito dicho impedimento. En caso de ser omisos en proporcionar la información se requerirán nuevamente y si persiste en la negativa, se dará vista al Honorable Consejo Universitario para el trámite correspondiente a su falta, así como a la Contraloría Interna de la Universidad.

En las recomendaciones que se emitan se determinará si la persona presunta responsable ha cometido o no la conducta que se le atribuye en la denuncia.

En caso de acreditarse la falsedad de la queja, se aplicará a la persona responsable la sanción que corresponda con forme a lo previsto en el Artículo 33.- del Reglamento de la Defensoría de Derechos Universitarios: Cuando del análisis de la queja se determine que los elementos que se aportaron, recopilaron u ofrecieron y desahogaron durante la investigación no se consideran suficientes para acreditar la afectación al derecho emitirá un acuerdo de archivo por falta de elementos. Reincorporando a la persona acusada a sus actividades con el reembolso

económico correspondiente.

La persona que haya cometido una falsa acusación deberá emitir una disculpa pública o privada de lo acontecido.

En caso de acreditarse la conducta, la Defensoría de los Derechos Universitarios emitirá un acuerdo en el que plasme las recomendaciones a las autoridades universitarias y dirigidas a la Oficina del Abogado General, incluyendo las sanciones consideradas procedentes en contra de las personas declaradas responsables, las cuales en todo caso serán determinadas de manera proporcional a la gravedad del asunto, conforme a la normativa universitaria y la normativa correspondiente a la Dependencia que corresponda.

Las recomendaciones que emita la Defensoría de los Derechos Universitarios serán notificadas a las partes en un término no mayor de 7 días hábiles.

Si alguna de las partes no está de acuerdo con la recomendación formulada por la Defensoría, dentro del término de 5 cinco días hábiles contados a partir del día siguiente de su notificación, por analogía conforme lo dispone el artículo 42 de la Ley Orgánica de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas, podrá presentar su inconformidad expresando y motivando los agravios que la determinación le causa, y será presentada ante la Defensoría de los Derechos Universitarios para que esta a su vez las remita en un

término de dos días hábiles ante la Comisión de Honor y Justicia del Honorable Consejo Universitario, cuyo fallo será irrevocable.

El dictamen que emita la Defensoría de los Derechos Universitarios, además de los datos de identificación del caso, deberá contener:

- Antecedentes o resumen cronológico del procedimiento desde la presentación de la denuncia y el desarrollo de todos los elementos de evaluación recabados, hasta la emisión de la resolución.
- Argumentos que motivan y fundamentan la decisión, tomando en cuenta los elementos de evaluación referidos.
- Puntos resolutivos, los cuales consideran la decisión de la Defensoría de los Derechos Universitarios, y en su caso, la recomendación de la aludida autoridad sobre la sanción correspondiente.
- La firma del titular de la Defensoría de los Derechos Universitarios
- El dictamen emitido por la Defensoría de los Derechos Universitarios tendrá carácter definitivo e irrefutable. Deberá ser notificado personalmente a las partes.
- A la Coordinación para la Igualdad de Género se le harán llegar los datos necesarios para recabar información estadística sobre cada caso.
- La Defensoría de los Derechos Universitarios estará facultada para emitir una recomendación a las instancias universitarias correspondientes quienes deberán informar por escrito su

cumplimiento en un plazo no máximo de 10 días hábiles.

- En caso de que la autoridad no acepte la recomendación o, aceptándola, no evidencie su cumplimiento, la Defensoría turnará la recomendación al H. Consejo Universitario a efecto de que tome las medidas que considere necesarias.

¿Cuáles son las directrices para la aplicación de sanciones?

Para efectos de la investigación, así como de la recomendación de sanciones, deberán tomarse en cuenta las siguientes directrices:

Art.85.del Estatuto General de la Universidad IV. El defensor de los Derechos Universitarios deberá presentar ante los órganos de gobierno o administración correspondientes las recomendaciones que contengan las alternativas de conciliación que faciliten una resolución rápida y eficaz.

¿Qué sucede cuando lo que se ha cometido esté estipulado como un delito grave?

El Artículo 95 del Estatuto General de la Universidad señala que son causas graves de responsabilidad de los titulares, de los órganos personales, los demás funcionarios y personal que los apoyan, los siguientes:

IX. Realizar actos de violencia, vandalismo, difamación, acoso laboral o sexual, hostigamiento

escolar, violencia de género o faltas de respeto contra cualquier miembro de la comunidad universitaria.

Por lo que, El Artículo 96. Marca las sanciones que se aplicarán a quienes incurran en responsabilidades, las cuales consistirán en:

- Apercibimiento
- Amonestación
- Suspensión
- Destitución del cargo
- Rescisión de la relación de trabajo

Art. 98 La imposición de las sanciones a los alumnos, profesores y trabajadores administrativos se regulará en los ordenamientos correspondientes y conforme a la legislación aplicable.

Quienes podrán sancionar de acuerdo a los Procedimientos de investigación administrativa: Contratos Colectivos de Trabajo, Aviso de sanción: Ley Federal del Trabajo Procedimiento disciplinario: Estatuto General y Reglamento de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas.

En caso de que la persona denunciada, sea estudiante, administrativo o docente y resulte responsable de la conducta que le fue imputada y sea sancionada con amonestación o apercibimiento, como acción afirmativa la persona tendrá la obligación de presentar en el término de 3 meses contados a partir de la notificación respectiva, la constancia expedida por

una institución de prestigio o con reconocimiento de validez oficial, que acredite que cursó o está cursando un taller, diplomado o actividad con un número mínimo de 20 horas, relacionado con la materia objeto del presente Protocolo; a fin de concientizar a la persona sobre su conducta inadecuada y erradicar dichas prácticas.

Protección a la víctima

1. Es necesario implementar medidas de protección a la víctima, para cuidar su integridad física y psicológica:
2. No permitir que la persona señalada como agresora entre en contacto con la persona afectada.
3. La separación del cargo o función de la persona señalada como presunto responsable, durante el tiempo que dure la investigación.
4. Las Unidades Académicas y Direcciones deberán estar siempre en constante información de los avances que se tengan en el caso, así como pendientes de la persona afectada, en caso de ser estudiante, procurar asesoría académica para que no perjudique su rendimiento académico.
5. En caso de ser compañeros de grupo, la separación inmediata del agresor del grupo de clases donde estudie la víctima.
6. Reubicación de la persona denunciante (en caso

de solicitarlo) de su lugar de trabajo, en el caso de que sea empleado, personal académico o administrativo de la Universidad, sin que ello implique modificación en sus funciones o salario.

7. Se deberán tomar en consideración los argumentos de la persona solicitante o de cualquier persona afectada por dichas medidas, considerando los siguientes factores:

- La gravedad del incidente.
- La duración del incidente.

5^{to}. Paso-LA VIGILANCIA

1. La Coordinación para la Igualdad de Género junto con la Defensoría de Derechos Universitarios serán los órganos encargados de dar seguimiento al cumplimiento de la recomendación o resolución que se emita. Cada representante de las unidades académicas debe vigilar la eficiencia de las medidas adoptadas y así evitar problemas de reincidencia, minimizar el impacto de los hechos ocurridos, restaurar el ambiente sano y seguro, y prevenir otros actos de violencia o la revictimización.
2. Para ello, se podrá mantener comunicación directa por un tiempo prudente con la persona que presentó su queja, a efecto de obtener datos que permitan suponer la conclusión del asunto
3. En el caso supuesto de que la Defensoría de los Derechos Universitarios o la Oficina del Abogado General de la Universidad recomienden la

imposición de alguna sanción al responsable, ésta dará seguimiento ante la Autoridad Universitaria competente, para que se instaure el procedimiento de responsabilidad universitaria.

4. En caso de que la persona afectada fuese sujeta a represalias por la presentación de la queja en contra de actos de violencia de género, podrá contactar a las autoridades mencionadas en el presente Protocolo, para que en colaboración con el o la titular de la unidad académica o dependencia universitaria que corresponda, se tomen las medidas necesarias contra estos hechos.

¿Qué debemos saber sobre las instancias competentes en el procedimiento de prevención y atención a casos de violencia basada en género?

La Coordinación para la Igualdad de Género será la instancia responsable de coordinar la atención y seguimiento de los casos de violencia basada en género, en el proceso de orientación.

En esta Coordinación se tendrá como principal objetivo **generar** dentro de la comunidad universitaria un entorno en donde los participantes de las actividades que se realicen, puedan hacer consciente las prácticas de violencia que se han naturalizado en el contexto social y cultural, ante esto, será principalmente función de la Coordinación sensibilizar para erradicar, intervenir, prevenir, estos actos de violencia entre la comunidad universitaria, dando difusión al Protocolo de Atención a Casos de Violencia dentro de la Universidad

de Ciencias y Artes de Chiapas. Además de:

- Ser Orientador ante la queja o denuncia que se pretenda realizar.
- Acompañar a las víctimas violencia basada en género en sus áreas de influencia.
- Dar seguimiento al caso, hasta que sea agotado en las instancias correspondientes.
- Coordinarse con las autoridades universitarias (H. Consejo Universitario, Oficina del Abogado General, Coordinación de Tutorías en cada Unidad Académica, Departamento de Psicología, los H. Consejos Técnicos, Docentes, y cualquier otra autoridad reconocida como tal en la Legislación Universitaria), a efecto de que le remitan los casos de violencia basada en género que se les presenten, para una adecuada atención y seguimiento de quejas relacionadas.
- Coordinar la capacitación y actualización permanente de las autoridades universitarias sobre la debida atención de los casos relacionados con violencia basada en género.
- Asesorar y mantener comunicación estrecha con autoridades universitarias, para la implementación de medidas urgentes de protección, sanción y seguimiento de las quejas relacionadas con violencia basada en género.
- Vigilar, en coordinación con las autoridades universitarias, el cumplimiento de las sanciones impuestas por las autoridades competentes en casos de violencia basada en género y dar seguimiento a los acuerdos tomados entre las partes derivados de los procedimientos de acuerdos, y coadyuvar en el establecimiento y capacitación de la figura de la

persona orientadora en contra de la violencia basada en género en cada unidad académica, dependencia administrativa o instancia universitaria, para que hay apersonas en toda la estructura de la Universidad que puedan brindar información sobre qué es violencia basada en género y los procedimientos al interior de la Universidad para su atención.

• **Las Autoridades Universitarias (H. Consejo Universitario, Oficinas del Abogado General, clínica de psicología, los H. Docentes, y cualquier otra autoridad reconocida como tal en la Legislación Universitaria),** serán las instancias responsables de:

- Tener la disponibilidad para capacitarse en temas de Violencia de Género.
- Promover la prevención de la violencia basada en género en la comunidad universitaria.
- Apoyar la detección y denuncia de cualquier acto de violencia basada en género.
- Orientar a las víctimas de violencia basada en género acerca de la aplicación del presente Protocolo.
- Sensibilizar a la comunidad universitaria para que se logre un ambiente libre de violencia basada en género en la convivencia de las y los universitarios.
- Dar seguimiento al caso, hasta que sea agotado en las instancias correspondientes.

Las autoridades antes mencionadas actuarán bajo los mismos principios contenidos en el presente Protocolo, el Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios de la Universidad de Ciencias y Artes de

Chiapas y la Ley Orgánica de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas, y en absoluta coordinación para garantizar la debida atención de todos los casos que se les presenten.

¿Cuáles son las Acciones para la prevención de la violencia de género dentro de la universidad?

La prevención brindará a la comunidad universitaria permanecer alertas ante cualquier acontecimiento que refleje una conducta de violencia de género y desigualdad, así como también, permite identificar las conductas

ESPECÍFICAS:

1. Difusión constantemente, acerca de los Derechos Universitarios, que sea pertinente para la prevención y denuncia de actos de violencia basada en género, a través del uso de recursos tecnológicos, materiales impresos y medios de comunicación universitarios.
2. Capacitación a través de cursos y talleres a la comunidad universitaria; dentro de la Ciudad Universitaria como en las Sedes alternas a la misma; en temas de igualdad de género y violencia basada en género. Para que también puedan ser voceros en la promoción de la cultura de respeto, diversidad e inclusión.
3. Diagnóstico para visibilizar la violencia dentro de los espacios sociales de la comunidad universitaria. Realizar investigaciones periódicas para el fomento de la prevención de la violencia basada en género, así como proyectos de monitoreo del estatus de la problemática en la comunidad universitaria.
4. Ampliar el acervo bibliográfico sobre temas

relacionados con la igualdad y equidad de género, discriminación, diversidad sexual, masculinidades y demás relativos y a la vez hacerle difusión de su existencia en el Centro Universitario de Información.

5. Organizar campañas de sensibilización respecto a las distintas problemáticas de violencia basada en género presentes en la institución; colaborando con los diferentes medios de comunicación con los que cuenta la Universidad, como radio, página Web Oficial, redes sociales, etc.

6. Crear espacios de confianza en donde la comunidad universitaria pueda acceder a temas de género, actos de violencia basada en género y de los procedimientos de este Protocolo; así como difundir una cultura de legalidad, respeto e inclusión.

7. Creación de un grupo de acompañamiento psicológico que permita la atención de las víctimas de violencia.

¿Quién es el responsable de promover LA PREVENCIÓN?

La Coordinación para la Igualdad de Género será el principal promotor y responsable de implementar las medidas de prevención en coordinación con los representantes de las Unidades Académicas que hayan sido nombrados y capacitados en el tema de Violencia de Género; así como también de monitorear las medidas de prevención, difusión e impulso.

Todo integrante de la comunidad universitaria deberá colaborar en el procedimiento cuando sea necesario,

siempre con estricto respeto a sus libertades y derechos humanos. En caso de incumplimiento de una o varias disposiciones del presente Protocolo, a juicio de las Autoridades Universitarias se notificará al H. Consejo Universitario para que se determine la sanción que considere.

Se informará a la persona denunciante que el procedimiento efectuado ante la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas mediante el presente Protocolo, no es un procedimiento oficial encaminado a obtener un resarcimiento del daño, sino un apoyo en busca de su bienestar y equilibrio emocional, además de la generación de espacios libres de violencia basada en género.

El proceso no restringirá sus derechos de presentar denuncias o disputas ante las autoridades gubernamentales correspondientes, sino que se le exhortará a acercarse a las mismas para realizar su querrela, cuando el caso así lo amerite.

La Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas, a través de la Oficina del Abogado General, podrá, si así lo desea la persona denunciante, asesorarle legalmente para interponer la denuncia correspondiente ante la Fiscalía General del Estado de Chiapas.

VIGENCIA

El presente Protocolo tiene vigencia a partir de su publicación, con una continuidad de tiempo indefinido, así como queda sin efecto toda aquella disposición que contravenga a lo establecido en éste.

Este Protocolo deberá ser evaluado anualmente, de acuerdo a las modificaciones legales necesarias y a las observaciones que se encuentren durante su aplicación.



DIRECTORIO UNICACH
Dr. José Rodolfo Calvo Fonseca
Rector

Mtro. Rafael Domínguez Salazar
Secretario General

Dr. Ricardo David Estrada Soto
Secretario Académico

Mtro. Jesús Adrián Toledo Vázquez
Dirección General de Extensión Universitaria.

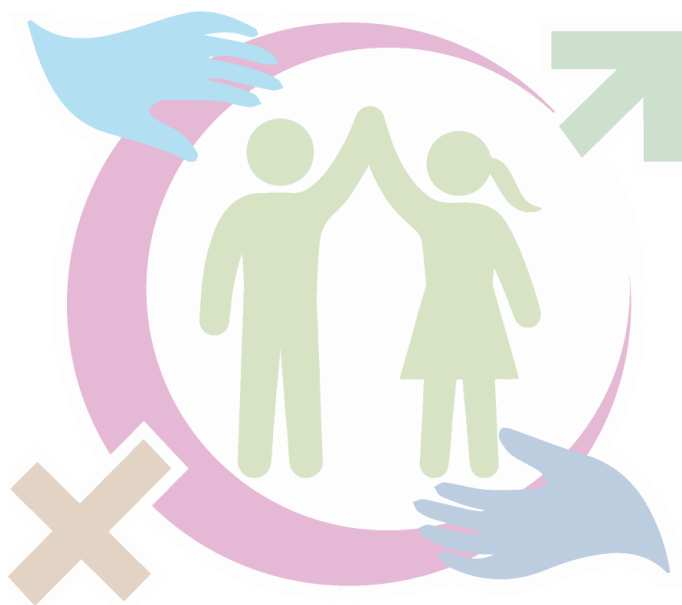
Lic. Belén Alejandra Palacios Cabrera.
Abogada General

Lic. Miguel Ángel Molina Grajales
Defensor de los Derechos Universitarios

Lic. Ixchel Marín Castañón
Coordinación para la Igualdad de Género

Comisión contra la violencia de Género

Mtro. Rafael Domínguez Salazar
Mtro. Jesús Adrián Toledo Vázquez
Lic. Miguel Ángel Molina Grajales
Mtra. Deyanira Escobar Ruíz
Dr. Alejandro Bolaños Pérez
Dr. Jesús Solís Cruz
Dr. Juan Pablo Zárate Izquierdo



Universidad de Ciencias y artes de Chiapas