PR-UIG-01. PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ATENDER CASOS DE ACOSO SEXUAL, HOSTIGAMIENTO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CHIAPAS

Aviso sobre el uso del lenguaje

En este documento se emplea un lenguaje incluyente y con perspectiva de género. Cuando resulta pertinente, se utiliza el femenino y el masculino gramatical. Asimismo, las referencias en masculino genérico se utilizan únicamente con fines de simplificación lingüística y comprenden por igual a mujeres, hombres e identidades no binarias, sin implicar distinción, exclusión o preferencia alguna.

Contenido

TÍTULO PRIMERO — DISPOSICIONES GENERALES 5
Capítulo I. Objeto, Ámbito de Aplicación y Principios 5
Capítulo II. Marco Normativo 6
Capítulo III. Glosario y Definiciones 7
TÍTULO SEGUNDO — DERECHOS DE LAS PARTES 9
Capítulo IV. Derechos de la persona presunta víctima y de la persona presunta agresora 9
Capítulo V. Derechos de la persona presunta agresora 9
TÍTULO TERCERO — ESTRUCTURA INSTITUCIONAL Y COMPETENCIAS 10
Capítulo VI. Órganos de Atención 10
TÍTULO CUARTO — MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN 12
Capítulo VII. Política de Cero Tolerancia y Cultura de Prevención 12
TÍTULO QUINTO — PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN 13
Capítulo VIII. Canales de Recepción de Quejas 13
Capítulo IX. Primer Contacto y Orientación 13
Capítulo X. Presentación y Requisitos de la Queja 14
Capítulo XI. Medidas Cautelares 15
Capítulo XII. Admisión e Investigación 16
Capítulo XIII. Plazos del Procedimiento 18
Capítulo XIV. Notificaciones 18
Capítulo XV. Recomendaciones y Resoluciones 18
TÍTULO SEXTO — ACCIONES INSTITUCIONALES 19
TÍTULO SÉPTIMO — TRANSPARENCIA 20
Capítulo XVI. Registro de Casos 20
TÍTULO OCTAVO — DISPOSICIONES ESPECIALES 20
Capítulo XVII. Casos con Personas Externas 20
Capítulo XVIII. Queja de Mala Fe 21
Capítulo XIX. Atención a Grupos en Situación de Vulnerabilidad 21
ARTÍCULOS TRANSITORIOS 21

Dra. Indra Ruth Toledo Coutiño, Rectora de la Universidad Politécnica de Chiapas, en ejercicio de las facultades que le confieren los artículos 28 fracción I de la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Chiapas, 23 fracciones XVI y XVIII del Decreto por el que se crea la Universidad Politécnica de Chiapas y 25 fracción X de su Estatuto Orgánico; y

CONSIDERANDO

La Universidad Politécnica de Chiapas (UPChiapas), como organismo descentralizado de la Administración Pública del Estado de Chiapas, reafirma su compromiso con la dignidad humana, la igualdad sustantiva de género y el derecho de toda persona integrante de su comunidad universitaria a desarrollarse en un entorno libre de violencia, acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación.

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1°, prohíbe toda discriminación que atente contra la dignidad humana. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y la Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación constituyen el sustento normativo principal de este instrumento.

Que los instrumentos internacionales suscritos por el Estado mexicano —CEDAW, Convención Belém do Pará y Convención Americana sobre Derechos Humanos— obligan a las instituciones públicas a prevenir, atender y sancionar toda forma de violencia de género con perspectiva intercultural e interseccional.

Que el artículo 43 de la Ley General de Educación Superior establece la obligación de las instituciones de educación superior de constituirse como espacios libres de violencia de género y de discriminación hacia las mujeres, para garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior.

Que la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas, en su artículo 3, establece la obligación del Estado de promover, respetar y garantizar todos los derechos humanos consagrados en la Constitución federal y en los tratados internacionales, señalando el marco supremo de protección contra la violencia y la discriminación; así como lo dispuesto en el Código Penal del Estado de Chiapas, en sus artículos 237 y 238, que sancionan el hostigamiento y el acoso sexual respectivamente, y en materia administrativa y laboral por lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Chiapas.

Por lo anterior, la Universidad Politécnica de Chiapas se pronuncia en contra de cualquier forma de violencia, discriminación, acoso sexual y hostigamiento sexual que se cometa al interior de sus instalaciones, con el propósito de que la institución conserve un entorno laboral y escolar de Cero Tolerancia y libre de este tipo de conductas, por lo que tengo a bien expedir el siguiente:

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

TÍTULO PRIMERO — DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I. Objeto, Ámbito de Aplicación y Principios

Artículo 1.- Objeto

El presente Protocolo tiene por objeto establecer los mecanismos institucionales para prevenir, detectar, atender, investigar y erradicar conductas de acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y discriminación en cualquiera de sus formas, que afecten a integrantes de la comunidad universitaria de la UPChiapas, garantizando el acceso a la justicia y la no repetición.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

Este Protocolo es de observancia general y aplicación obligatoria para todas las personas que integran la comunidad universitaria, incluyendo personal académico, administrativo, directivo, investigadores, alumnado, prestadores de servicio social, practicantes, proveedores y visitantes, en los siguientes ámbitos:

- Espacios físicos de la Universidad, incluyendo instalaciones, áreas comunes, transporte institucional y eventos oficiales.
- Espacios virtuales e institucionales, incluyendo plataformas digitales, correo electrónico institucional, grupos de mensajería y cualquier medio de comunicación asociado a la relación universitaria.
- Cualquier espacio externo cuando las conductas tengan origen, impacto o relación con el clima organizacional de la UPChiapas.

Artículo 3.- Obligatoriedad

El incumplimiento de este Protocolo dará lugar al deslinde de responsabilidades y a la aplicación de sanciones conforme a la legislación universitaria y la normatividad aplicable. Toda autoridad universitaria tiene la obligación de actuar conforme a los principios de debida diligencia y cero tolerancia frente a estas conductas.

Artículo 4.- Principios rectores

En la interpretación y aplicación del Protocolo se observarán los siguientes principios:

Principio	Descripción
Accesibilidad e inmediatez	La atención debe ser oportuna, sin barreras físicas, económicas, lingüísticas o de cualquier otro tipo.
Cero tolerancia	No existe justificación alguna para actos de violencia, acoso o discriminación.
Confidencialidad	Toda información derivada del procedimiento es estrictamente reservada.

Debida diligencia	La Universidad actuará con prontitud, exhaustividad y sin dilaciones injustificadas.
No revictimización	Se prohíbe cualquier acto o expresión que responsabilice, estigmatice o revictimice a quien denuncia.
Perspectiva de género	Se analiza toda situación considerando las desigualdades estructurales por razón de género.
Enfoque interseccional	Se reconoce que raza, origen étnico, discapacidad, edad y orientación sexual pueden generar vulnerabilidades adicionales.
Presunción de inocencia	La persona señalada goza de todos los derechos del debido proceso hasta la resolución del caso.
Pro persona	Ante duda interpretativa se aplicará la norma más favorable a la persona afectada.

Capítulo II. Marco Normativo

Artículo 5.- **Sustento jurídico**

El presente Protocolo tiene como fundamento jurídico los siguientes instrumentos:

I. Instrumentos Internacionales:

- Protocolo Facultativo de la CEDAW (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Recomendación General 43/2020 de la CNDH.

II. Legislación Federal:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1°.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Víctimas.
- Ley General de Educación Superior, artículo 43.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

III. Legislación Estatal:

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas, artículo 3.
- Código Penal para el Estado de Chiapas, artículos 237 y 238.

- Ley de Víctimas para el Estado de Chiapas.
- Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Chiapas, artículo 13.
- Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Chiapas.
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chiapas.

IV. Normatividad interna:

- Decreto de Creación de la Universidad Politécnica de Chiapas.
- Estatuto Orgánico de la Universidad Politécnica de Chiapas.
- Reglamento Interior de Trabajo de la UPChiapas.
- Reglamento Académico para Alumnos de la Universidad Politécnica de Chiapas.
- Reglamento de Estudios de Técnico Superior Universitario y Licenciatura.
- Código de Conducta para Servidores Públicos de la UPChiapas.

Capítulo III. Glosario y Definiciones

Artículo 6.- Definiciones

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

Término	Definición
Acoso sexual	Conducta de naturaleza sexual no recíproca —verbal, gestual, física o digital— que atenta contra la dignidad de una persona, generando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Ocurre en relaciones horizontales (entre pares).
Hostigamiento sexual	Acoso o asedio con fines lascivos que se produce en una relación vertical, valiéndose de la posición jerárquica, docente o de autoridad del agresor sobre la víctima.
Violencia	Uso intencional de la fuerza física, psicológica, económica o simbólica contra una persona, que produce o es susceptible de producir daño.
Discriminación	Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia —con o sin intención— basada en origen étnico, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, económica, de salud, religión, orientación sexual, identidad de género, situación migratoria u otra análoga, que anule o menoscabe derechos.
Víctima	Persona integrante de la comunidad universitaria que ha sufrido alguna de las conductas señaladas en este Protocolo.
Presunta víctima	Persona que presenta una queja conforme a lo previsto en este Protocolo.

Agresor	Persona señalada en la queja como presunta autora de las conductas denunciadas. Para efectos del presente Protocolo, este término sustituye al de "probable responsable" a fin de garantizar la presunción de inocencia durante el procedimiento.
Queja	Inconformidad presentada ante la instancia competente de la Universidad, mediante la cual se presume la realización de una conducta prohibida por este Protocolo.
Denuncia	Acto mediante el cual la víctima o un tercero hace valer el derecho a solicitar sanciones penales o administrativas ante autoridades externas (Fiscalía, SHFP).
Primer contacto	Persona de la UIG capacitada para recibir y orientar a la presunta víctima antes de formalizar la queja.
Medidas cautelares	Acciones urgentes para proteger la integridad física y psicológica de la presunta víctima durante el procedimiento.
Comunidad universitaria	Toda persona con relación académica, laboral, civil o institucional con la UPChiapas, incluyendo visitantes y proveedores.
UIG	Unidad de Igualdad de Género de la UPChiapas.
CEPCI	Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.
Violencia digital	Conductas de acoso, hostigamiento o discriminación ejercidas a través de medios electrónicos, plataformas digitales o redes sociales.
Trabajadores	Toda persona que tiene una relación laboral en el ámbito académico o administrativo con la Universidad Politécnica de Chiapas
Alumnado	Toda persona que se encuentra matriculada en la Universidad Politécnica de Chiapas
Personas externas	Toda persona que no tenga una relación laboral ni escolar con la universidad Politécnica de Chiapas. Puede ser proveedores, visitantes, familiares, voluntarios o prestadores de servicio social entre otros.

TÍTULO SEGUNDO — DERECHOS DE LAS PARTES

Capítulo IV. Derechos de la persona presunta víctima y de la persona presunta agresora

Artículo 7.- Derechos de la persona presunta víctima

Toda presunta víctima tiene derecho a:

- Ser recibida y escuchada con respeto, empatía y sin juicios de valor desde el primer contacto.
- Recibir información clara y accesible sobre el procedimiento, sus derechos y las instancias competentes.
- Contar con acompañamiento institucional (psicológico y jurídico gratuito) durante todo el proceso.
- Que su identidad y datos personales sean protegidos con estricta confidencialidad.
- Acceder al procedimiento a través de cualquiera de los canales habilitados (presencial, digital o por tercero).
- Que se le apliquen medidas cautelares desde la recepción de la queja, en los términos del Artículo 17 de este Protocolo.
- Recibir atención psicológica o atención médica de urgencia cuando sea necesario.
- Que el caso sea atendido con perspectiva de género, interculturalidad e interseccionalidad.
- No ser confrontada con la persona señalada (agresor) durante el procedimiento.
- Recibir interpretación en lengua indígena, lengua de señas o braille según sus necesidades.
- Acceder a atención externa (Fiscalía General del Estado) con acompañamiento institucional.
- Ser informada del estado y resultado del procedimiento en los plazos establecidos.
- Que se garanticen las medidas de no repetición en caso de acreditarse la conducta.

Capítulo V. Derechos de la persona presunta agresora

Artículo 8.- Derechos de la persona presunta agresora

Toda persona señalada como agresora en una queja tiene derecho a:

- La garantía del debido proceso y la presunción de inocencia.
- Ser informada de los hechos que se le imputan y de los derechos que le asisten.
- Presentar pruebas, testigos y argumentos en su defensa.
- Que la información del caso se maneje con confidencialidad.
- Recibir notificación de la determinación del caso dentro de los plazos establecidos.
- Acceder a los datos concretos que consten en el expediente y que sean necesarios para su defensa.

TÍTULO TERCERO — ESTRUCTURA INSTITUCIONAL Y COMPETENCIAS

Capítulo VI. Órganos de Atención

Artículo 9.- Estructura institucional

La UPChiapas contará con los siguientes órganos para la atención de los casos contemplados en este Protocolo:

Órgano	Competencia principal	Casos que atiende
UIG — Unidad de Igualdad de Género	Primer contacto, admisión de la queja, orientación, canalización y seguimiento de todos los casos.	Cualquier caso de la comunidad universitaria.
CEPCI — Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés	Investigación y resolución de casos entre trabajadores o con externos.	Casos que involucran personal administrativo, académico o directivo.
Consejo de Calidad	Investigación y resolución de casos entre alumnado y trabajadores o únicamente entre alumnado.	Casos que involucran alumnado y trabajadores (personal académico).
Coordinación Jurídica	Asesoría legal, procedimientos disciplinarios y representación institucional.	Apoyo transversal a todos los órganos.

Artículo 10.- Unidad de Igualdad de Género (UIG)

La UIG es el órgano rector en materia de igualdad de género y primer punto de contacto para la recepción de quejas. Sus atribuciones incluyen:

- Recibir quejas por todos los canales habilitados (presencial y digital).
- Brindar orientación, contención emocional y canalización adecuada a la presunta víctima.
- Solicitar orientación jurídica para la determinación de la procedencia de los casos.
- Canalizar los casos al CEPCI o al Consejo de Calidad según corresponda, en un máximo de 24 horas.
- Coordinar la atención psicológica o médica de urgencia.
- Diseñar y ejecutar estrategias de prevención y sensibilización.
- Llevar el registro de casos para efectos de estadística institucional y antecedentes.
- Garantizar la perspectiva de género, intercultural e interseccional en todo el procedimiento.

- Integrar y custodiar el archivo de los expedientes que se generen por la atención de quejas.

Artículo 11.- Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI)

Para los casos que se presenten entre trabajadores, el CEPCI actuará conforme a los protocolos y lineamientos vigentes para su funcionamiento, con las siguientes atribuciones específicas en materia de este Protocolo:

- Admitir, investigar y resolver las quejas que le sean canalizadas por la UIG.
- Dictar medidas precautorias y cautelares para resguardar la integridad de la presunta víctima.
- Emitir la recomendación o acuerdo de trámite que concluya el expediente, dentro de los plazos establecidos.
- Remitir los expedientes a la Coordinación Jurídica cuando se detecten indicios de conducta delictiva.
- Velar por el cumplimiento de sus recomendaciones.

Artículo 12.- Consejo de Calidad

Para los casos que se presenten únicamente entre alumnado y trabajadores o únicamente entre alumnado el Consejo de Calidad tendrá las siguientes atribuciones:

- Conocer de las quejas canalizadas desde la UIG.
- Turnar el caso a la comisión respectiva para el análisis y desahogo del procedimiento.
- Previa opinión jurídica, dicta medidas preventivas y cautelares para garantizar la integridad de la presunta víctima.
- Solicitar cambio de grupo, turno o modalidad cuando el agresor sea un compañero o compañera o personal académico.
- Emitir la determinación correspondiente conforme a la normatividad universitaria.

Artículo 13.- Coordinación Jurídica

La Coordinación Jurídica (Abogado General) tendrá las siguientes atribuciones:

- Asesorar a los órganos de atención en aspectos jurídicos del procedimiento.
- Otorgar acompañamiento a la presunta víctima ante la instancia que corresponda, si así lo requiriese el caso.
- Desahogar los procedimientos administrativos y laborales que resulten de las sanciones que emita el Consejo de Calidad o el CEPCI.
- Iniciar el procedimiento disciplinario para la aplicación de sanciones en los casos que determine el CEPCI o el Consejo de Calidad.

TÍTULO CUARTO — MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN

Capítulo VII. Política de Cero Tolerancia y Cultura de Prevención

Artículo 14.- Pronunciamiento institucional

La Rectoría de la UPChiapas, en coordinación con el Consejo de Calidad, emitirá y renovará anualmente un pronunciamiento público de Cero Tolerancia frente al acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y discriminación. Dicho pronunciamiento se difundirá a través de todos los medios de comunicación institucionales, incluyendo la página web, redes sociales, cartelería física y comunicados internos.

Artículo 15.- Plan anual de prevención

La UIG elaborará un Plan Anual de Prevención que incluirá al menos los siguientes componentes:

- Al menos una sesión anual obligatoria de sensibilización para toda la comunidad universitaria.
- Talleres, foros, seminarios y debates sobre igualdad de género, derechos humanos y diversidad.
- Campañas de difusión sobre canales de queja, derechos y medidas de protección.
- Evaluaciones diagnósticas periódicas de la percepción de violencia y discriminación en la institución.
- Capacitación continua del personal de los órganos de atención.
- Revisión y/o actualización del presente Protocolo, procedimientos y formatos.

Artículo 16.- Protocolo de atención a la violencia digital

Dada la prevalencia creciente de conductas de acoso y discriminación en entornos virtuales, la UPChiapas adopta las siguientes medidas específicas:

- Todos los canales digitales institucionales quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este Protocolo.
- Se aceptan como evidencia: capturas de pantalla, registros de llamadas, correos electrónicos, mensajes de texto y cualquier otra evidencia digital, debidamente respaldada y con cadena de custodia verificable.
- La UIG contará con lineamientos para la preservación de evidencia digital antes de iniciar la investigación formal.
- El acoso cometido a través de plataformas externas será atendido cuando pueda acreditarse la relación con la comunidad universitaria y su impacto en el clima organizacional.

Artículo 17.- Medidas de protección

Con independencia de la presentación de una queja, la UIG podrá solicitar al Consejo de Calidad o al CEPCI, en cualquier momento, la adopción de las siguientes medidas:

- Reubicación preventiva del lugar de trabajo o estudio de cualquiera de las partes, sin afectación de funciones, calificaciones ni salario.

- Cambio de grupo o turno para estudiantes, cuando el agresor sea un compañero o docente.
- Prohibición de acercamiento físico dentro de las instalaciones universitarias.
- Restricción de comunicación por medios digitales institucionales entre las partes.

TÍTULO QUINTO — PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN

Capítulo VIII. Canales de Recepción de Quejas

Artículo 18.- Canales de acceso

Con el fin de eliminar barreras de acceso y facilitar la presentación de quejas, la UPChiapas habilita los siguientes canales:

Canal	Descripción	Disponibilidad
Presencial	Comparecencia directa ante la UIG, acompañada o sola.	Días y horas hábiles según calendario escolar.
Correo electrónico	Dirección institucional exclusiva para quejas: igualdaddegenero@upchiapas.edu.mx	24 horas, 7 días. Respuesta en 24 hrs hábiles.
Formulario digital	Formulario en línea en el portal institucional, con opción de anonimato.	24 horas, 7 días.
Por tercero	Cualquier persona que haya presenciado o tenga conocimiento de la conducta podrá presentar la queja, con autorización posterior de la presunta víctima.	Cualquier canal.

La UIG procurará que todos los canales sean accesibles para personas con discapacidad, hablantes de lenguas indígenas o personas que requieran formatos alternativos de comunicación.

Capítulo IX. Primer Contacto y Orientación

Artículo 19.- Primer contacto

Toda persona que acuda a cualquiera de los canales habilitados será atendida por el personal de primer contacto de la UIG. Este primer contacto tiene carácter orientador y no constituye por sí mismo la presentación formal de una queja.

Durante el primer contacto, la persona de la UIG deberá:

- Recibir a la presunta víctima en un espacio físico o virtual privado, seguro y accesible.
- Escuchar sin interrumpir, sin emitir juicios de valor, sin revictimizar.

- Informar sobre el procedimiento, los derechos de la presunta víctima y las opciones disponibles.
- Evaluar la necesidad de atención psicológica o médica de urgencia y activarla de inmediato si es necesario.
- Evaluar la necesidad de medidas cautelares urgentes y solicitarlas al Consejo de Calidad o al CEPCI sin demora.
- Preguntar a la presunta víctima si desea presentar la queja formalmente o solo recibir orientación.
- Gestionar interpretación en lengua indígena, lengua de señas u otro formato necesario.

Artículo 20.- Recomendaciones para la entrevista de primer contacto

La persona de primer contacto deberá:

1. Crear un ambiente de confianza: informar que se cree a la persona y que no será culpada.
2. No sugerir que 'entendió mal' la situación ni minimizar los hechos relatados.
3. Actuar de manera imparcial sin adelantar conclusiones ni emitir opiniones sobre las partes.
4. Si la persona no está cómoda relatando verbalmente los hechos, ofrecer la opción de escribirlos.
5. No juzgar ni mostrar impaciencia si la situación lleva mucho tiempo sin presentarse.
6. Solicitar permiso para tomar notas y confirmar con la persona la exactitud de lo registrado.
7. Al finalizar, informar los próximos pasos y garantizar el seguimiento.

Capítulo X. Presentación y Requisitos de la Queja

Artículo 21.- Personas legitimadas para presentar la queja

Podrán presentar queja ante la UIG:

- La presunta víctima, que sea integrante de la comunidad universitaria.
- Un tercero que haya presenciado la conducta. En este caso, se informará de inmediato a la presunta víctima para obtener su autorización. Si la víctima no autoriza, los hechos se registrarán para efectos estadísticos y de prevención.
- Visitantes, proveedores o personas externas que hayan sufrido la conducta dentro del ámbito de aplicación de este Protocolo.

Artículo 22.- Plazos para presentar la queja

Tipo de persona quejosa	Plazo máximo	Conteo desde
Estudiantes	30 días naturales	Última conducta señalada.
Trabajadores	30 días naturales	Última conducta señalada.
Personal externo / visitante	30 días naturales	Fecha del hecho.

Artículo 23.- Requisitos de la queja

La queja deberá contener al menos:

- Nombre completo de la persona quejosa (o indicación de anonimato).
- Nombre de la presunta víctima y, en su caso, de testigos.
- Nombre o descripción del agresor.
- Tipo de vinculación entre las partes.
- Tipo de vinculación del agresor con la Universidad (trabajador, alumno, externo).
- Pertenencia a grupos en situación de vulnerabilidad (si aplica).
- Identidad de género, condición de discapacidad, lengua (si la persona lo desea declarar).
- Número de matrícula o folio de identificación oficial.
- Datos de contacto para notificaciones (teléfono, correo electrónico o domicilio).
- Descripción detallada de los hechos: lugar, fecha, hora, circunstancias y modalidad.
- En casos de violencia digital: plataforma, tipo de contenido y evidencia disponible.
- Medios de prueba con que cuenta al momento de presentar la queja.
- Firma o confirmación de presentación (en canales digitales, el envío hace las veces de firma).

La UIG asignará inmediatamente un número de folio a cada queja.

Capítulo XI. Medidas Cautelares

Artículo 24.- Naturaleza y aplicación

Las medidas cautelares son actos de urgente aplicación destinados a garantizar y proteger la integridad física y psicológica de la presunta víctima, en los términos del Artículo 17 de este Protocolo. Se otorgarán a petición de la UIG ante el CEPCI y/o el Consejo de Calidad, sin prejuzgar sobre la responsabilidad del agresor.

Artículo 25.- Tipos de medidas cautelares

Las medidas cautelares podrán consistir, de manera enunciativa más no limitativa, en:

- Prohibición al agresor de acercarse físicamente a la presunta víctima dentro de las instalaciones universitarias.
- Restricción de comunicación directa o a través de terceros entre las partes.
- Reubicación del lugar de trabajo o estudio de cualquiera de las partes, sin afectación de funciones, calificaciones ni salario.
- Cambio de grupo, horario o modalidad para la presunta víctima o el agresor (en caso de ser estudiantes).
- Orientación psicológica, orientación médica y orientación jurídica gratuita e inmediata para la presunta víctima.
- Restricción de acceso a plataformas digitales institucionales para el agresor.
- Prohibición de represalias en contra de la presunta víctima, testigos o personas que colaboren en la investigación.

Artículo 26.- Incumplimiento de medidas cautelares

En caso de que el agresor incumpla las medidas cautelares dictadas, la UIG, CEPCI y/o Consejo de Calidad lo harán del conocimiento inmediato de la Coordinación Jurídica, para solicitar la imposición de las sanciones que correspondan.

Capítulo XII. Admisión e Investigación

Artículo 27.- Admisión de la denuncia

Una queja no siempre se traducirá en denuncia, por lo que la UIG tendrá la facultad para determinarlo o en su caso podrá solicitar orientación con la Coordinación Jurídica antes de pasar el caso al CEPCI y/o el Consejo de Calidad, según corresponda.

Si la UIG y/o Coordinación Jurídica determinan que tiene los elementos suficientes para una denuncia, la UIG procederá al llenado del formato de denuncia. En caso contrario se archivará.

La UIG enviará, de manera confidencial y con reserva de identidad, la descripción del caso a CEPCI y/o el Consejo de Calidad según aplique, quienes contarán con 5 días hábiles para admitir, desechar o prevenir la denuncia. En caso de que falte algún requisito, se notificará a la presunta víctima para subsanarlo.

En caso de que la queja no se traduzca en denuncia por no configurarse en ninguna de las conductas previstas en este Protocolo, se informará a la presunta víctima dejando a salvo sus derechos para hacerlos valer en otra instancia si así lo cree pertinente.

En todo momento se hará saber a la presunta víctima que el procedimiento ante la Universidad no restringe su derecho a presentar denuncia penal ante la Fiscalía General del Estado de Chiapas.

Artículo 28.- Investigación

Admitida la denuncia, iniciará de inmediato la fase de investigación, que se conducirá con perspectiva de género, interculturalidad, no discriminación y diversidad sexual. El CEPCI y/o Consejo de Calidad podrá recibir:

- Pruebas testimoniales y entrevistas a las partes y testigos.
- Documentos, fotografías, audiograbaciones y videograbaciones.
- Evidencia digital: capturas de pantalla, correos electrónicos, mensajes, historial de plataformas.
- Dictámenes médicos, psiquiátricos o psicológicos.
- Pruebas circunstanciales, indicios y presunciones.

Para los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual se aplicarán las siguientes reglas especiales de valoración probatoria:

- La declaración de la presunta víctima constituye prueba fundamental, dado que estos actos generalmente ocurren sin testigos directos.
- Las inconsistencias menores en el relato de la víctima, derivadas de la naturaleza traumática de los hechos, no restarán valor probatorio a su declaración.
- Se considerarán elementos subjetivos de la presunta víctima: edad, condición social, pertenencia a grupo históricamente discriminado.
- Los patrones de conducta reiterada son especialmente relevantes para acreditar el hostigamiento sexual.

Artículo 29.- Entrevista al agresor

Durante la investigación, el agresor será entrevistado con las siguientes garantías:

- Se le explicará el propósito de la entrevista, el procedimiento y su derecho a contar con representación legal.
- Se le expondrán los hechos declarados por la presunta víctima.
- Se le dará oportunidad de expresar su versión, admitir o negar los hechos, y presentar pruebas.
- Se le informará sobre las posibles medidas disciplinarias según la gravedad del caso.
- Se le notificará la prohibición de represalias y la obligación de confidencialidad.
- Si el agresor se niega a declarar, el órgano competente documentará esta circunstancia y presumirá como ciertos los hechos aducidos, sin perjuicio de corroborarlos con otras pruebas.

Capítulo XIII. Plazos del Procedimiento

Artículo 30.- Plazos generales

Etapa	Plazo	Responsable
Recepción y primer contacto	Inmediato (mismo día)	UIG
Admisión de la queja o solicitud de orientación jurídica	2 días hábiles	UIG
Canalización al órgano competente	1 día hábil	UIG
Admisión o desechamiento de la denuncia	5 días hábiles	CEPCI / Consejo de Calidad
Investigación y desahogo de pruebas	Hasta 10 días hábiles	CEPCI / Consejo de Calidad
Emisión de recomendación o resolución	5 días hábiles	CEPCI / Consejo de Calidad
Notificación de la resolución a las partes	2 días hábiles	CEPCI / Consejo de Calidad
Resolución disciplinaria — Coordinación Jurídica	15 días hábiles	Coordinación Jurídica

Los días hábiles se computarán conforme al calendario escolar de la Universidad.

Capítulo XIV. Notificaciones

Artículo 31.- Formas de notificación

Las notificaciones se practicarán por el medio que señale la parte interesada, con prioridad al uso de tecnologías de la información. Las notificaciones deberán contener al menos: fecha, número de expediente, nombre de las partes, nombre y firma de quien notifica, y asunto de la notificación.

Capítulo XV. Recomendaciones y Resoluciones

Artículo 32.- Contenido de la recomendación

Concluida la investigación, el CEPCI y/o Consejo de Calidad emitirá una recomendación o acuerdo de trámite que deberá contener:

- Antecedentes: resumen cronológico del procedimiento.
- Análisis de los hechos y las pruebas aportadas por las partes.
- Razonamientos lógico-jurídicos que motiven y fundamenten la determinación.
- Puntos resolutivos: determinación sobre si se acreditó o no la conducta denunciada.
- En caso de acreditarse: medidas disciplinarias, medidas de no repetición y plazos de cumplimiento.
- En caso de no acreditarse: archivo del expediente y, en su caso, medidas para garantizar un espacio seguro para la persona quejosa.

Artículo 33.- Sanciones aplicables

Las sanciones aplicables para los trabajadores académicos y administrativos serán las establecidas en el Reglamento Interior de Trabajo de la UPChiapas; y en el caso de los alumnos, de acuerdo con lo señalado en el Reglamento Académico para Alumnos de la UPChiapas.

Para determinar la sanción correspondiente se considerará la gravedad de la conducta, la reincidencia, la condición de las partes y las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron los hechos, conforme a los criterios establecidos en los reglamentos antes mencionados.

Artículo 34.- Seguimiento de recomendaciones

El CEPCI y/o Consejo de Calidad velará activamente por el cumplimiento de sus recomendaciones. Esta obligación de seguimiento incluye:

- Verificar que el agresor cumpla con las sanciones impuestas en el plazo establecido.
- Confirmar que la presunta víctima no sufra represalias después de la resolución.
- Informar a la Coordinación Jurídica cualquier incumplimiento para el inicio inmediato del procedimiento disciplinario correspondiente.

TÍTULO SEXTO — ACCIONES INSTITUCIONALES

Artículo 35.- Medidas de no repetición

Independientemente del resultado del caso individual, cuando se identifiquen patrones o riesgos, la UIG, el CEPCI y/o el Consejo de Calidad podrán recomendar a las autoridades universitarias:

- Revisión y actualización de reglamentos, códigos de conducta y políticas internas.
- Capacitación adicional obligatoria para áreas o departamentos donde se hayan registrado múltiples casos.
- Auditorías del clima organizacional en las áreas involucradas.
- Implementación de mecanismos adicionales de supervisión institucional.

TÍTULO SÉPTIMO — TRANSPARENCIA

Capítulo XVI. Registro de Casos

Artículo 36.- Registro de casos

La UIG llevará un registro sistematizado y confidencial de todos los casos atendidos, que incluirá al menos:

- Número de folio y fecha de recepción.
- Tipo de conducta señalada en la queja.
- Tipo de relación entre las partes (alumno-alumno, alumno-docente, trabajador-trabajador, etc.).
- Condición de vulnerabilidad de las partes (género, discapacidad, origen étnico, etc.).
- Canal de recepción utilizado.
- Etapa en la que se encuentra el caso.
- Resolución emitida y sanción aplicada (si aplica).
- Estado de cumplimiento de la resolución.

Artículo 37.- Evaluación periódica del Protocolo

El presente Protocolo será revisado y actualizado cuando así lo determinen la UIG, el CEPCI, el Consejo de Calidad y la Coordinación Jurídica, con participación de la comunidad universitaria, considerando la actualización normativa y las necesidades institucionales.

TÍTULO OCTAVO — DISPOSICIONES ESPECIALES

Capítulo XVII. Casos con Personas Externas

Artículo 38.- Personas externas como presuntas víctimas

Cuando la conducta denunciada involucre a una persona externa a la Universidad como presunta víctima, la UIG recibirá la queja y aplicará las medidas cautelares que sean posibles dentro del ámbito de la institución.

Artículo 39.- Personas externas como agresores

Cuando la persona señalada sea externa a la Universidad, la Coordinación Jurídica adoptará las medidas necesarias para garantizar la seguridad de la presunta víctima dentro de las instalaciones y coordinará con las autoridades competentes para el inicio de las acciones legales que correspondan.

Capítulo XVIII. Queja de Mala Fe

Artículo 40.- Consecuencias de la queja de mala fe

La presentación de una queja con conocimiento de su falsedad constituye una falta que podrá derivar en sanciones disciplinarias conforme a la normatividad universitaria. Sin embargo, la mera falta de acreditación de los hechos no implica que la queja haya sido presentada de mala fe. El órgano competente deberá fundar y motivar expresamente la determinación de mala fe.

Capítulo XIX. Atención a Grupos en Situación de Vulnerabilidad

Artículo 41.- Medidas de accesibilidad e inclusión

La UPChiapas garantizará que el Protocolo sea accesible y aplicable con enfoque diferenciado para:

- Personas con discapacidad: la UIG gestionará a través de instituciones especializadas (DIF, INALI, SEDESPI, CELALI, CONAPRED, INPI) el personal necesario para proveer lengua de señas, braille u otros formatos alternativos.
- Personas hablantes de lenguas indígenas: se garantizará la disponibilidad de intérpretes en las principales lenguas indígenas del estado de Chiapas.
- Personas de la comunidad LGBTTTIQ+: el procedimiento garantizará el respeto a la identidad de género y orientación sexual autodeclarada de todas las partes.
- Personas de pueblos originarios: el procedimiento respetará los usos y costumbres y garantizará la participación en condiciones de igualdad.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo Primero.- Vigencia

El presente Protocolo entrará en vigor a partir de su publicación en la página oficial de la Universidad Politécnica de Chiapas.

Artículo Segundo.- Abrogación

Se abroga el Protocolo para Prevenir y Atender Casos de Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia y Discriminación en la Universidad Politécnica de Chiapas, aprobado el 31 de octubre de 2023.

Artículo Tercero.- Habilitación de canales digitales

La habilitación del correo electrónico institucional exclusivo y del formulario digital en línea señalados en el Artículo 18 será objeto de análisis y socialización para determinar la conveniencia y plazos de su implementación.

Artículo Cuarto.- Capacitación inicial

La UIG coordinará la impartición de al menos una sesión de capacitación dirigida a todos los órganos de atención dentro de los 90 días naturales siguientes a la entrada en vigor de este Protocolo.

Artículo Quinto.- Supletoriedad

En todo lo no previsto en el presente Protocolo se aplicará supletoriamente lo dispuesto en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas, el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Chiapas, el Reglamento Interior de Trabajo y el Reglamento Académico para Alumnos de la Universidad Politécnica de Chiapas.

Dado en la Rectoría de la Universidad Politécnica de Chiapas,
en la ciudad de Suchiapa, Chiapas, en el año 2026.

Dra. Indra Ruth Toledo Coutiño
Rectora
Universidad Politécnica de Chiapas