

Los Ciudadanos Integrantes del Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica de la Selva, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1, 23 y 24 de la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Chiapas; y 20, fracción XVI del Decreto por el que se crea la Universidad Tecnológica de la Selva; y

Considerando

La Universidad Tecnológica de la Selva, es un Organismo Descentralizado de Administración Pública del Estado de Chiapas, de orden público e interés social, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que contribuye a consolidar los programas de desarrollo de la Educación Superior Tecnológica en la Entidad formando parte del Sistema Nacional de las Universidades Tecnológicas, creada mediante Decreto contenido en la Publicación Número 184-A-97 del periódico Oficial Número 057, 2ª Sección, de fecha 19 de noviembre de 1997.

De conformidad con lo establecido en el artículo 5 de su Decreto de Creación, a Universidad tiene como objetivos, el impartir educación de nivel superior de tipo tecnológico de acuerdo con los requerimientos del desarrollo económico y social de la región, del Estado y del país, así como ofrecer programas de continuidad de estudios para sus egresados del nivel Técnico Superior Universitario o Profesional Asociado, que permitan a los estudiantes alcanzar todos los niveles académicos de tipo superior previstos en la Ley General de Educación en las modalidades de Escolarizado, Semi Escolarizado y a distancia, además de desarrollar programas académicos de superación y especialización, de prestación de servicios tecnológicos en colaboración con las autoridades municipales, estatales y federales, y los grupos de industriales, investigadores y académicos, en beneficio de la comunidad universitaria, científica, tecnológica y de la población en general, entre otros.

Los servidores públicos de la Universidad Tecnológica de la Selva, tienen la ineludible obligación de guardar y hacer guardar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes que de ella emanan, actuar apegados al marco legal y ser garantes de la igualdad laboral y la no discriminación.

Por lo que, el quehacer universitario requiere establecer mecanismos que deber, observarse en la atención de conductas que atenten contra la ética del se publicó y el correcto desarrollo de la personalidad de los servidores público.

En este sentido, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1º, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, as' como de las garantías para su protección; 'por lo que, las autoridades en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de

promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, logrando prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos que se realicen.

De igual forma, prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, de género, por edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevé que, en el establecimiento de medidas para el cumplimiento de esta Ley, deben diseñarse acciones encaminadas a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer. Esta ley, considera las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual como una forma de violencia en el ámbito laboral, por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de determinar como causa de responsabilidad en materia administrativa el incumplimiento de la misma.

Las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, constituyen una violación a los derechos humanos, por traducirse en faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación con motivo del empleo, que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas.

Aunado a lo anterior y como resultado de las políticas públicas implementadas por el Estado para atender estos temas, en el Periódico Oficial número 031, de fecha 24 de abril de 2019, se publicó el Acuerdo por el que se emite el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Chiapas, el cual tiene por objeto regir la conducta de los servidores públicos adscritos a las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Chiapas, incluyendo sus órganos desconcentrados.

Derivado de lo mandatado por dichos instrumentos, al interior de la Universidad Tecnológica de la Selva, se instaló el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, el cual está facultado para conocer de denuncias por incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta, así como aquellos actos que representen hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia de género y violación a la igualdad y discriminación.

Asimismo, en el Periódico Oficial número 060, de fecha 2 de octubre de 2019, se publicó el Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación, y en el Periódico Oficial número 136, de fecha 11 de noviembre de 2020, se publicó el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, ambos cuerpos normativos de observancia general y obligatoria para los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Chiapas.

El primero, tiene por objeto establecer acciones para prevenir y dar atención a casos de discriminación cometidos por los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones; y, el segundo, tiene por objeto la implementación adecuada, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual.

Por lo que, es fundamental contar con un protocolo de actuación ante los casos de violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación, con el objeto de lograr una mejora constante del clima y cultura organizacional en la Universidad Tecnológica de la Selva, en congruencia con los criterios fijados por los instrumentos internacionales que establecen las bases de las políticas públicas tendientes a erradicar la violencia contra la mujer y lo dispuesto en los instrumentos estatales antes referidos.

Por los fundamentos y consideraciones anteriormente expuestos, los Ciudadanos Integrantes del Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica de la Selva, tenemos a bien expedir el siguiente:

Protocolo de Actuación ante Casos de Violencia de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación en la Universidad Tecnológica de la Selva

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1.- El presente Protocolo es de observancia obligatoria para estudiantes y personal docente, administrativo y directivo de la Universidad Tecnológica de la Selva; tiene como objeto instaurar los mecanismos necesarios para prevenir, denunciar, atender, investigar y sancionar actos de Violencia de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación, que se cometan en las instalaciones o inmediaciones de la Universidad Tecnológica de la Selva y que derive de una relación académica, laboral o análoga, siempre y cuando intervenga una persona integrante de la Comunidad Universitaria.

Artículo 2.- El lenguaje utilizado en el presente Protocolo, es incluyente y no sexista, por ende, no pretende hacer diferencia entre hombres y mujeres, busca dar igual valor al poner de manifiesto la diversidad que compone a la sociedad y dar visibilidad a quienes en ella participan.

Artículo 3.- Lo no previsto en el presente Protocolo, se atenderá conforme establecido en el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Chiapas, el Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación, el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas.

Artículo 4.- Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- I. **Abogada o Abogado Particular:** A la persona que cuenta con estudios profesionales de Licenciatura en Derecho o afin, designada por la Presunta Víctima, quien la orientará con respecto a sus derechos en el desarrollo del proceso de atención al asunto denunciado.
- II. **Acoso Sexual:** A la forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que con lleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente, de que se realice en uno o varios eventos.
- III. **Código de Conducta:** Al instrumento emitido por la Universidad Tecnológica de la Selva, propuesto por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
- IV. **Código de Honestidad y Ética:** Al Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Chiapas.
- V. **Comité de Ética:** Al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Tecnológica de la Selva, establecido conforme al Código de Honestidad y Ética.
- VI. **Comunidad Universitaria:** A todas las personas que tengan relación académica o laboral o con la Universidad Tecnológica de la Selva.
- VII. **Conflicto de Interés:** A la situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño imparcial y objetivo de su empleo, cargo, comisión o funciones.

- VIII. Denuncia:** A la manifestación que formula cualquier persona ante el Comité de Ética, sobre un hecho o conducta atribuida a un integrante de la Comunidad Universitaria, que genera Violencia de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual o Discriminación en la Universidad Tecnológica de la Selva.
- IX. Discriminación:** Al acto que genera distinción, exclusión, restricción preferencia, basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otra que tenga por objeto:
- a) Impedir, menoscabar o anular el ejercicio de derecho e igualdad oportunidades fundamentales.
 - b) Provocar e incitar a los demás a la violencia contra determinada persona.
 - c) Negar un servicio o prestación a la que se tenga derecho
 - d) excluir a determinada persona de un círculo social, actividad pública o privada, grupo o agrupación de cualquier naturaleza.
 - e) Negar o restringir derechos laborales.
 - f) Negar o restringir el derecho a la educación.
- X. Hostigamiento Sexual:** A la modalidad de la Violencia de Género que consiste en el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o académico. Se expresa en conductas verbales, físicas o por medios electrónicos, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- XI. Mediación:** Al mecanismo voluntario de solución alterna, mediante el cual las partes alcanzan una solución armoniosa y satisfactoria en su controversia,
- XII. Órgano de Control:** A la Contraloría Regional, dependiente de la Secretaría de la Honestidad y Función Pública.
- XIII. Persona Asesora:** A la persona que orientará y acompañará a la Presunta Víctima por actos discriminatorios.

- XIV. Persona Consejera:** A la persona que orientará y acompañará a la Presunta Víctima por Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual.
- XV. Presunta Víctima:** A toda persona integrante de la Comunidad Universitaria que se considera ha sufrido un acto de Violencia de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual o Discriminación, ATADOS SENCIA
- XVI. Probable responsable:** A la persona que es señalada de haber cometido un acto de Violencia de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual o Discriminación.
- XVII. Protocolo de Actuación:** Al Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación.
- XVIII. Protocolo de Prevención:** Al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- XIX. Protocolo:** Al Protocolo de Actuación ante Casos de Violencia de Género. Hostigamiento Sexual. Acoso Sexual y Discriminación en la Universidad Tecnológica de la Selva.
- XX. Reglas de Integridad:** A las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, señaladas en el Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Chiapas.
- XXI. Subcomité:** Al Subcomité de Atención a la Violencia de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación de la Universidad Tecnológica de la Selva.
- XXII. UTSelva:** Universidad Tecnología de la Selva.
- XXIII. Violencia de Género:** A cualquier acción u omisión contra un integrante de la Comunidad Universitaria de la UTSelva, derivada de su condición de género, orientación y/o preferencia sexual y que resulte en daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte y que se cometa en instalaciones universitarias.

Los términos antes indicados, también serán aplicables a sus respectivos plurales y/o singulares.

Artículo 5.- Los datos que generen en la UTSelva, con motivo de la aplicación del presente Protocolo, serán confidenciales y estarán sujetos a lo establecido en las

disposiciones en materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivo y demás normatividad aplicable.

Artículo 6.- Para erradicar y prevenir las conductas a que se refiere el presente Protocolo, la UTSelva deberá

- I. Anteponer en su actuación, a través de sus servidores públicos, los valores y principios establecidos en los artículos 17 y 18 del Código de Honestidad y Ética.
- II. Realizar las modificaciones que se consideren necesarias al marco jurídico interno, con la finalidad de aplicar las sanciones a que se hagan acreedores las personas de la Comunidad Universitaria que ejecuten cualquier acto que represente Discriminación.
- III. Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar la protección efectiva de la mujer contra todo acto de Discriminación.
- IV. Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de Discriminación contra persona alguna y velar por que toda la Comunidad Universitaria actúe de conformidad con esta obligación.
- V. Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la Discriminación contra la mujer o cualquier otro miembro de la Comunidad Universitaria.
- VI. Adoptar todas las medidas adecuadas para modificar o derogar leyes, reglamentos y demás instrumentos jurídicos o administrativos, así como los usos y prácticas que constituyan Discriminación contra la mujer o cualquier otro miembro de la Comunidad Universitaria.
- VII. Diseñar acciones conducentes a modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.
- VIII. Adoptar las medidas apropiadas para eliminar la Discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar su participación, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.

- IX.** Brindar a la Comunidad Universitaria las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de certificados, títulos, diplomas y reconocimientos en la enseñanza técnica superior y superior.
- X.** Otorgar acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos tipos de exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional, a locales y equipos escolares de la misma calidad.
- XI.** Eliminar todo concepto estereotipado de los papeles masculino todos los niveles y en todas las formas de enseñanza
- XII.** Brindar las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios.
- XIII.** Otorgar las mismas oportunidades de acceso a los programas educativos.
- XIV.** Dar acceso a las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física.
- XV.** Dar acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia.
- XVI.** Garantizar el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.
- XVII.** Otorgar el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.
- XVIII.** Respetar el derecho a elegir libremente la profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, así como el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.
- XIX.** Respetar el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.
- XX.** Otorgar el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.

- XXI.** Respetar el derecho a la protección de la salud y a la reproducción, así como otorgar medidas de seguridad a la Comunidad Universitaria en las actividades propias del quehacer universitario.
- XXII.** Prohibir el despido por motivo de embarazo, licencia de maternidad o estado civil.
- XXIII.** Respetar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad, así como los beneficios sociales.
- XXIV.** Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo, en los tipos de trabajos que puedan resultar perjudiciales para ella.

Artículo 7.- La UTSelva, por conducto de su titular, deberá adoptar un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de Violencia de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación, en los términos que señala el Numeral 12 del Protocolo de Prevención.

Capítulo II

De los Principios que Rigen la Atención de los Casos

Materia del Presente Protocolo

Artículo 8.- El procedimiento de atención y seguimiento de los casos materia del presente Protocolo, se regirá bajo los principios rectores siguientes:

- I. No tolerancia de las conductas de Violencia de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación.
- II. Igualdad de género.
- III. Enfoque Intercultural.
- IV. Enfoque Interseccional.
- V. Acceso a la Justicia.
- VI. Pro persona.
- VII. Confidencialidad.
- VIII. Presunción de inocencia.
- IX. Respeto, protección y garantía de la dignidad.

- X. Prohibición de represalias
- XI. Integridad personal.
- XII. Debida diligencia.
- XIII. No revictimización.
- XIV. Transparencia.
- XV. Celeridad.

Capítulo III **De las Medidas de Prevención y Orientación**

Artículo 9.- Las medidas de prevención son acciones conducentes a evitar la consecución de actos de Violencia de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación, a través del diseño y la implementación de estrategias destinadas a informar, sensibilizar, capacitar y formar a los integrantes de la Comunidad Universitaria.

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

Artículo 10.- Todas las áreas integrantes de la UTSelva, están obligadas a colaborar en el establecimiento y difusión de las medidas de prevención y orientación que establezca la UTSelva.

Artículo 11.- Toda persona integrante de la Comunidad Universitaria de la UTSelva, está obligada a participar en las actividades grupales o colectivas que se establezcan para la prevención de la Violencia de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación.

Artículo 12.- La UTSelva tendrá la obligación de realizar al menos las siguientes acciones:

- I. Gestionar cursos de capacitación en materia de ética y atención a la Violencia de Género, Hostigamiento Sexual. Acoso Sexual y Discriminación.

- II. Adoptar permanentemente un pronunciamiento de "Cero Tolerancia a las conductas de Violencia de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación, que deberá comunicarse a toda la Comunidad Universitaria.
- III. Asegurar que toda la Comunidad Universitaria reciba al menos una sesión de sensibilización sobre Violencia de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación.
- IV. Brindar las facilidades para el proceso formativo de sensibilización de los integrantes del Comité de Ética y certificación de las Personas Asesoras y Personas Consejeras.
- V. Promover una cultura institucional con igualdad de género y un clima laboral y académico, libre de violencia.
- VI. Llevar acabo y documentar una campaña anual de difusión para prevenir y erradicar actos de Violencia de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación.

Capítulo IV

Del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Artículo 13.- El Comité de Ética, es un órgano colegiado, integrado de conformidad con lo dispuesto en el Código de Honestidad y Ética, facultado para conocer de denuncias por incumplimiento al Código de Honestidad y Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta, así como aquellos actos que representen corrupción, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual, Violencia De Género y violación a la igualdad y no Discriminación.

Artículo 14.- El Comité de Ética, tendrá como objeto el fomento de la ética y la integridad pública, para lograr una mejora constante del clima y cultura organizacional de la UTSelva, a través de las acciones permanentes que se establecen en artículo 36 del Código de Honestidad y Ética.

Capítulo V

De las Personas Asesoras y Personas Consejeras

Artículo 15.- Son Personas Asesoras o Personas Consejeras, las designadas para atender como primer contacto, a la Presunta Víctima de las conductas a que se contrae el presente Protocolo en materia de Violencia de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual o Discriminación, quienes le proporcionarán la información

pertinente, apoyarán y auxiliarán en el desarrollo del procedimiento que al efecto se inicie.

Artículo 16.- Se le denominará Persona Asesora, a la designada en términos del artículo 37, fracción II del Código de Honestidad y Ética y del numeral 14 del Protocolo de Actuación, encargada de orientar, asesorar y acompañar a la Presunta Víctima de actos discriminatorios en el trámite de la denuncia y en su caso, dará el seguimiento correspondiente.

Artículo 17.- Se le denominará Persona Consejera, a la designada en términos del artículo 37, fracción III del Código de Honestidad y Ética y del numeral 14 de la Sección Segunda del Capítulo II del Protocolo de Prevención, encargada de orientar, asesorar y acompañar a la Presunta Víctima de Violencia de Género, Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual en el trámite de la Denuncia y en su caso, dará el seguimiento correspondiente.

Artículo 18.- El Comité de Ética publicará en lugares visibles dentro de las instalaciones de todas las sedes de la UTSelva y medios electrónicos, la relación de las Personas Asesoras y Personas Consejeras.

Capítulo VI

Del Procedimiento para la Atención de Actos de Violencia de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación

Artículo 19.- El procedimiento para la atención de actos de Violencia de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación, se tramitará inicialmente ante el Comité de Ética.

Artículo 20.- El orden en que las autoridades conocerán el procedimiento será el siguiente:

- I. Persona Asesora o Persona Consejera.
- II. Comité de Ética.
- III. Órganos Internos de Control.

Artículo 21.- La Denuncia de hechos ante el Comité de Ética será recibida por la Secretaría Ejecutiva del propio órgano

Artículo 22.- El Comité de Ética, a través de la Secretaría Ejecutiva, podrá iniciar de oficio su intervención ante cualquier noticia o denuncia pública sobre actos de Violencia de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual o Discriminación, en los que se involucre el quehacer universitario.

Artículo 23. Toda persona que se considere Víctima de conductas que representen Violencia de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual o Discriminación, deberá estar acompañada en el procedimiento por una Persona Asesora o Persona Consejera, en términos de los artículos 16 y 17 del presente Protocolo.

Artículo 24.- Sólo se procederá contra el Probable Responsable de Violencia de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual o Discriminación a petición de parte ofendida.

Artículo 25.- Cuando se configure la conducta en contra de personas mayores de catorce años de edad, pero menores de dieciocho, o que se encuentren en situación de vulnerabilidad en cualquier ámbito que implique una relación de supra-subordinación, las conductas de Violencia de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual o Discriminación, se perseguirán de oficio.

Artículo 26.- Con independencia de lo establecido en el artículo 16 y 17 del presente Protocolo, la Presunta Víctima podrá nombrar Abogada o Abogado Particular o persona de su confianza en el procedimiento de atención a la Denuncia que formule.

Artículo 27.- La designación de Abogada a Abogado Particular por parte de la Presunta Víctima, cesará de inmediato la intervención de la Persona Asesora o Persona Consejera.

Artículo 28.- De manera enunciativa y no limitativa, el Comité de Ética podrá disponer las siguientes medidas de protección:

1. Acción de movilidad funcional, consistente en el traslado de área de la Presunta Víctima o del servidor público presunto involucrado.

II. Cambio de horario, para que dichas personas no coincidan en el trabajo u horario de clases.

III. Reacomodo en espacios de trabajo para evitar aislar a la Presunta Víctima.

Artículo 29.- En caso de que la Presunta Víctima presente Denuncia de forma directa ante el Comité de Ética, éste a través de la Secretaria Ejecutiva deberá designarle de inmediato una Persona Asesora o Persona Consejera, informando de ello a la Presunta Víctima, además le hará saber el derecho que tiene para designar Abogada o Abogado Particular o persona de su confianza.

Artículo 30.- Al recibir Denuncia de hechos, la Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética revisará su contenido: en el supuesto de que la misma no cuente con los elementos necesarios para identificar a la Presunta Víctima, al Probable Responsable o las circunstancias de tiempo, lugar y modo, requerirá a la Presunta Víctima por medio impreso o electrónico, para que aporte información conducente a satisfacer estos requisitos.

Artículo 31.- En la Denuncia de hechos, la Presunta Víctima deberá señalar medio para recibir notificaciones, pudiendo ser domicilio fijo o correo electrónico.

Artículo 32.- Satisfechos los elementos de identificación y las circunstancias de tiempo, lugar y modo, la Secretaria Ejecutiva notificará a la Presunta Víctima el derecho a que se lleve a cabo el procedimiento de Mediación cuando así proceda concediéndole un plazo improrrogable de tres días hábiles para decidir al respecto.

Artículo 33.- Agotado el plazo a que se refiere el artículo anterior, la Secretaria Ejecutiva dará vista de la Denuncia de hechos al Comité de Ética a través de su Presidente.

Artículo 34.- El Comité de Ética analizará el asunto planteado por la Secretaria Ejecutiva en sesión ordinaria o extraordinaria y de encontrar elementos suficientes que hagan presumir presunta responsabilidad de una trabajadora o trabajador de la UTSelva, por conducto de la Secretaria Ejecutiva citará al Probable Responsable para la audiencia inicial, dándole a conocer los hechos que se le imputan y el derecho que tiene a comparecer acompañado de defensor particular y a declarar o guardar silencio. La audiencia deberá celebrarse en un plazo que no exceda de cinco días hábiles posteriores a la sesión del Comité de Ética en que se analice el asunto.

Artículo 35.- En la audiencia inicial, el Probable Responsable podrá presentar su declaración por escrito o comparecencia ofreciendo las pruebas que a su derecho convenga. En caso de declaración por comparecencia, su dicho se transcribirá literalmente.

Artículo 36.- En la audiencia inicial, el Probable Responsable podrá solicitar o aceptar la celebración de audiencia de Mediación. En su caso, el Comité de Ética deberá pronunciarse sobre la petición y de ser procedente, ordenará se turne el expediente respectivo al Subcomité

Artículo 37.- Si en la audiencia inicial el Probable Responsable no solicitara la celebración de la audiencia de Mediación, se tendrá por precluido ese derecho.

Artículo 38.- Agotado el procedimiento de Mediación y de encontrar elementos suficientes que hagan presumir presunta responsabilidad de la trabajadora o el trabajador de la UTSelva, el Comité de Ética remitirá el asunto ante el Órgano de Control y, si la Presunta Víctima así lo solicita, ante la Fiscalía General del Estado en términos de lo dispuesto por los artículos 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 92 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas.

Artículo 39.- Cuando el Comité de Ética estime que la Denuncia de hechos no cuenta con los elementos necesarios para acreditar la identificación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar, remitirá resolutive en el que ordene a la Secretaría Ejecutiva subsane las deficiencias encontradas.

Artículo 40.- La Secretaría Ejecutiva del Comité de Ética, podrá emitir hasta tres requerimientos a la Presunta Víctima para que aporte la información que se considere necesaria.

Artículo 41.- En el supuesto de que la Presunta Víctima no atienda los requerimientos formulados para abundar en la información, la Secretaría Ejecutiva formulará ante el Comité de Ética la propuesta de archivo del expediente bajo reserva, hasta en tanto la Presunta Víctima comparezca a atender el requerimiento.

La Presunta Víctima contará con un plazo que no excederá de ciento ochenta días naturales para reactivar el expediente enviado a reserva, contado a partir de la última notificación que formule la Secretaría Ejecutiva del Comité de Ética.

Artículo 42.- La notificación se tendrá por realizada, cuando se notifique personalmente a la Presunta Víctima o cuando despache correo electrónico correctamente a la dirección proporcionada por la Presunta Víctima y la Persona Consejera.

Artículo 43.- Cuando se trate de notificaciones personales y, de no encontrarse a la Presunta Víctima, se le dejará citatorio con la persona que se entienda la diligencia, para que se presente ante la Secretaría Ejecutiva del Comité de Ética, para efectos de su notificación.

Artículo 44.- Si con posterioridad al acuerdo de reserva del expediente, la Presunta Víctima acude a atender los requerimientos de información y de no existir causa de improcedencia, la Secretaría Ejecutiva someterá nuevamente a consideración del Comité de Ética la Denuncia de hechos.

Artículo 45.- En el supuesto de que el Comité de Ética considere que no existen elementos para acreditar la identidad y las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos denunciados o que habiéndose acreditado estos requisitos, considere que los mismos no acreditan conducta de actos de Violencia de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual o Discriminación, emitirá el resolutivo correspondiente en el que se deseche la Denuncia por falta de elementos.

Artículo 46.- El Comité de Ética deberá llevar los registros estadísticos de los casos de Violencia de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual V Discriminación que tenga conocimiento, salvaguardando los derechos de las partes.

Capítulo VII Del Procedimiento de Mediación

Artículo 47.- El Comité de Ética designará a propuesta del Presidente, un Subcomité, con el fin de desahogar las audiencias de Mediación y en su caso." conciliación de las partes involucradas en una controversia.

Artículo 48.- El Subcomité estará formado por tres de los integrantes temporales propietarios del Comité de Ética.

Artículo 49.- Cuando las partes involucradas en la controversia expresen su consentimiento para la audiencia de Mediación, la Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética citará a los involucrados y a los integrantes del Subcomité.

Artículo 50.- El procedimiento de Mediación se iniciará cuando el Comité de Ética determine su procedencia y turne el expediente al Subcomité.

Artículo 51.- El procedimiento de Mediación tiene por objeto la resolución de conflictos que con motivo a la función académica o laboral, pudiera surgir entre integrantes de la Comunidad Universitaria, bajo el principio de autonomía de la voluntad y libertad contractual.

Artículo 52.- Con el fin de abreviar procesos, la Presunta Víctima de Violencia de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual o Discriminación, tendrá derecho a la audiencia de Mediación, en cuyo caso deberá dejarse constancia de la voluntad, con la asistencia de la Persona Asesora, Persona Consejera, Abogada o Abogado Particular, o persona de confianza.

Artículo 53.- Al recibirse una Denuncia de hechos, de ser procedente, la Secretaría Ejecutiva del Comité de Ética notificará a la Presunta Víctima sobre el derecho que

tiene para llevarse a cabo la Mediación con el fin de buscar una solución armoniosa sobre el fondo del asunto

Artículo 54.- Se exceptúa de la instancia de Mediación, aquellos casos cuando la conducta se cometa en contra de personas mayores de catorce años de edad, pero menores de dieciocho, o que se encuentren en situación de vulnerabilidad en cualquier ámbito que implique una relación de supra-subordinación.

Artículo 55.- El señalado como Probable Responsable podrá solicitar a audiencia de Mediación, ésta se llevará a cabo únicamente si la Presunta Víctima expresa su consentimiento, debiendo dejar constancia en el expediente sobre la notificación y en su caso, la expresión de voluntad para su desahogo.

No podrá llevarse a cabo audiencia de Mediación, sin que exista previamente la versión del Probable Responsable sobre los hechos que se le imputan.

Artículo 56.- Son principios rectores del procedimiento de Mediación, los siguientes:

- I. **Autonomía de la Voluntad:** La participación de las personas para acudir, permanecer o retirarse de cualquiera de los mecanismos alternativos, la cual deberá ser por propia decisión, libre y auténtica.
- II. **Confidencialidad:** La información generada por las partes durante la solución de los conflictos, mediante los mecanismos a que se refiere el presente Protocolo, no podrá ser divulgada, salvo en los términos que señala el mismo.
- III. **Flexibilidad:** El proceso de Mediación debe ser flexible para poder adaptarse a las circunstancias concretas del caso y de las partes, ya que parte de la voluntad de quienes intervienen en ella.
- IV. **Neutralidad:** Los mediadores se deberán mantener exentos de emitir juicios, opiniones y prejuicios propios respecto de las partes, que puedan influir en la toma de decisiones.
- V. **Imparcialidad:** Los integrantes del Subcomité que intervengan en la Mediación, deberán mantenerse libres de favoritismo, inclinaciones o preferencias personales, que impliquen la concesión de ventajas a alguna de las partes.
- VI. **Equidad:** Los integrantes del Subcomité propiciarán condiciones de equilibrio entre las partes para obtener acuerdos recíprocamente satisfactorios.

- VII. Legalidad:** La Mediación y conciliación tendrán como límites la voluntad de las partes, la ley, la moral y las buenas costumbres.
- VIII. Economía:** El procedimiento deberá implicar el mínimo de gastos, tiempo y desgaste personal.
- IX. Consentimiento informado:** Es la comprensión de las partes sobre la Mediación como alternativa de solución de controversias.
- X. Protección a los más Vulnerables:** Los acuerdos o convenios que se suscriban serán con arreglo a los derechos de las niñas, niños, adolescentes incapaces y adultos mayores, procurando el respeto de aquellas personas que se encuentren en condiciones de indefensión económica, jurídica o social.
- XI. Rapidez:** La Mediación se atenderá en el menor tiempo posible, procurando en sí, la eficiencia y la eficacia de la misma.

Artículo 57.- La celebración de la audiencia de Mediación, se llevará a cabo con la presencia del Probable Responsable, de la Presunta Víctima y de los integrantes del Subcomité. La Presunta Víctima deberá estar asistida de la Persona Asesora, Persona Consejera o Abogada o Abogado Particular.

La inasistencia injustificada de la Presunta Víctima, se entenderá como falta de voluntad para la celebración de la audiencia, lo cual bastará para tener por agotada la etapa de Mediación y continuar el proceso.

Artículo 58.- Cuando en la audiencia de Mediación se logren concretar acuerdos para una solución armoniosa de la controversia, la Secretaría Ejecutiva del Comité de Ética elaborará de inmediato el acta de acuerdos correspondiente, la que será firmada por todos los asistentes.

Artículo 59.- Si desahogada la audiencia de Mediación no se lograron establecer alternativas de solución del conflicto, se hará constar en el acta respectiva, la que será firmada por todos los asistentes.

Artículo 60.- Ninguna persona será obligada a permanecer en el desarrollo de la audiencia respectiva.

Artículo 61.- El abandono de la audiencia de Mediación por alguna de las partes, se hará constar en el acta respectiva, y se tendrá por agotada esta etapa sin acuerdos de solución de la controversia.

Artículo 62.- El acta elaborada con motivo a la audiencia de Mediación, será sometida a consideración del Comité de Ética por la Secretaria Ejecutiva, a fin de que apruebe su contenido u ordene alguna modificación que estime necesaria.

Capítulo VIII De los Impedimentos y Excusas

Artículo 63.- Además de las prevenciones establecidas en los artículos 95, 96 y 97 del Código de Honestidad y Ética, los integrantes del Comité de Ética y del Subcomité, estarán impedidos forzosamente para conocer en los casos siguientes:

- I. Tener interés personal directo o indirecto en el asunto.
- II. En asuntos que interesen de igual forma a su cónyuge o a sus parientes consanguíneos, en línea recta sin limitación de grados, a los colaterales dentro del cuarto grado y a los afines dentro del segundo.
- III. Si existe relación de intimidad nacida de algún acto civil o religioso, sancionado y respetado por la costumbre, entre el funcionario de que se trate, su cónyuge o sus hijos y algunos de los interesados.
- IV. Ser parientes por consanguinidad o afinidad, de la Persona Asesora, Persona Consejera o de la Abogada o Abogado Particular de alguna de las partes, en los mismos grados a que se refiere la fracción II de este artículo.
- V. Si la persona integrante del Comité de Ética, su cónyuge o alguno de sus hijos o hijas es heredero, legatario, donante, donatario, socio, acreedor, deudor, fiador, arrendador, arrendatario, dependiente o comensal habitual de alguna de las partes, administrador actual de sus bienes.
- VI. Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las partes.
- VII. Si asiste o ha asistido a banquetes que especialmente para él o ella, diere o costeara alguna de las partes, la Persona Asesora, Persona Consejera, o Abogada o Abogado Particular, después de comenzado el procedimiento ante el Comité de Ética: o si tiene mucha familiaridad con alguna de estas personas, o vive con él o ella, en su compañía, en una misma casa.
- VIII. Iniciado el procedimiento ante el Comité de Ética, haya admitido la persona integrante del Comité de Ética, su cónyuge o alguno de sus hijos o hijas, dádivas o servicios de alguna de las partes.

- IX.** Haber sido procurador, perito, testigo o abogado patrono por cualquiera de las partes en un asunto diverso, pero que tenga relación con el que se va a resolver.
- X.** Cuando la persona integrante del Comité de Ética, su cónyuge o alguno de sus parientes consanguíneos en línea recta, sin limitación de grados, de los colaterales dentro del cuarto, o de los afines dentro del segundo, siga contra alguna de las partes, o no haya pasado un año, de haber seguido un asunto legal como acusador, querellante o denunciante, o se haya constituido parte en una causa criminal seguida contra cualquiera de ellas.
- XI.** Si alguna de las partes o la Persona Asesora, Persona Consejera, Abogada o Abogado Particular, es o ha sido denunciante, querellante o acusador del integrante que se trate, de su cónyuge o de alguno de los expresados, parientes, o se ha constituido parte en algún asunto legal seguido contra cualquiera de ellos.
- XII.** Cuando la persona integrante del Comité de Ética, su cónyuge o alguno de sus parientes, sea contrario a cualquiera de las partes en asuntos administrativos que afecte a sus intereses.
- XIII.** Cuando la persona integrante del Comité de Ética, su cónyuge o alguno de sus expresados parientes, sigue algún proceso civil o criminal en que sea juez, agente del ministerio público, arbitro o arbitrador, de alguna de las partes.
- XIV.** Si es tutor o curador de alguno de los interesados o no han pasado tres años de haber sido.

Artículo 64.- Los integrantes del Comité de Ética, tienen el deber de excusarse inmediatamente del conocimiento de asuntos en que ocurra alguna de las causas expresadas en el artículo anterior, o cualquiera otra análoga, aun cuando las partes no los recusen.

Capítulo IX De la Recusación

Artículo 65.- Cuando los integrantes del Comité de Ética no se inhibieren a pesar de haber alguno de los impedimentos expresados en el capítulo anterior, procederá la recusación, que siempre deberá ser fundada en causa legal.

Artículo 66.- Aceptada la recusación por el Comité de Ética, llamará al integrante suplente para que intervenga en el asunto.

Capítulo X De las Medidas de Protección

Artículo 67.- Las medidas de protección deberán ser tendientes a evitar la continuidad de los actos, la revictimización, la repetición del daño y garantizar el acceso a la justicia, a la igualdad jurídica y la no Discriminación, pudiendo consistir en:

- I. Reubicación física o cambio de horario labores del Probable Responsable de la Presunta Víctima.

Para el caso de la Presunta Víctima, deberá constar por escrito la voluntad de estar respaldada con la firma de la Persona Consejera designada, persona de confianza o Abogada o Abogado Particular.

- II. Autorización a efecto de que la Presunta Víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan. En este supuesto la autorización deberá ser por tiempo determinado.
- III. La restricción al Probable Responsable para tener contacto o comunicación con la Presunta Víctima.
- IV. Todas aquellas que no sean contrarias a la Ley.

Capítulo XI De las Sanciones

Artículo 68.- La falta de cumplimiento o contravención a las disposiciones que establece el presente Protocolo, se sancionarán conforme a lo dispuesto en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas y, en su caso, por el Código Penal para el Estado de Chiapas, sin perjuicio de las otras responsabilidades en que incurran por dicha falta de cumplimiento o contravención.

Transitorios

Artículo Primero. - El presente Protocolo entrará en vigor al siguiente día de su publicación en el Periódico Oficial.

Artículo Segundo. - El presente Protocolo podrá ser modificado o adicionado por el Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica de la Selva.

Artículo Tercero. - La Universidad Tecnológica de la Selva, llevará a cabo las acciones que resulten necesarias para realizar el debido cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Protocolo.

Artículo Cuarto. - Los asuntos no previstos en el presente Protocolo, serán resueltos por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Tecnológica de la Selva.

Artículo Quinto. - En cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 4 de la Ley de Procedimientos Administrativos para el Estado de Chiapas: y 13 fracción V de la Ley Estatal del Periódico Oficial, publíquese el presente Protocolo en el Periódico Oficial.

Dado en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, a los 9 días del mes de diciembre del año dos mil veintiuno.

**Integrantes del Consejo Directivo
de la Universidad Tecnológica de la Selva**

Presidente

**Rosa Aidé Domínguez Ochoa
Secretaria de Educación**

Consejeros

**Javier Jiménez Jiménez
Secretario de Hacienda**

**Carlos Alberto Salazar Estrada
Secretario de Economía y del
Trabajo**

**Herminio Baltazar Cisneros
Director General de Universidades
Tecnológicas y
Politécnicas**

**José Francisco Nandayapa López
Titular de la Oficina de Enlace
Educativo de la SEP en
el Estado de Chiapas**

**Yndira Castillo del Ángel
Coordinadora Académica y de Desarrollo de
Universidades Tecnológicas y Politécnicas**

Invitados

**Gilberto Rodríguez de los Santo
Presidente Municipal
de Ocosingo, Chiapas Pueblo**

**Arturo Mari Domínguez
Presidente del Consejo
Coordinador Empresarial de
Chiapas**

**Guillermo Acero Bustamante
Presidente de la CANIRAC Estatal**

**Jorge Ismael Burguete García
Presidente de la Asociación Ganadera
Local de Ocosingo**

Las firmas que anteceden corresponden al Protocolo de Actuación ante Casos de Violencia de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación en la Universidad Tecnológica de la Selva.