



Gaceta Universitaria

Órgano de difusión de la Universidad Intercultural de Chiapas
Por un Chiapas Igualitario y Plural

San Cristóbal de Las Casas, Chiapas, México, 13 de noviembre del año 2024. N.º 004

Índice

Publicaciones:

Protocolo de actuación para prevenir y atender situaciones de violencia, violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y/o discriminación en la universidad intercultural de chiapas 04

Al margen izquierdo un sello con el escudo estatal que dice: Chiapas.- Gobierno del Estado, al margen derecho un sello con el logo oficial que dice: Universidad Intercultural de Chiapas.- Por un Chiapas Igualitario y Plural.

C.C. Integrantes del Consejo Directivo de la Universidad Intercultural de Chiapas, en ejercicio de las atribuciones que nos confiere el artículo 24, de la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Chiapas; 10, fracción V, del Decreto de Creación de la Universidad Intercultural de Chiapas; y,

CONSIDERANDO

Que México, como Estado adoptante de la Carta de las Naciones Unidas en 1945, en la cual se reafirmaron los derechos humanos de las personas, ha trabajado comprometidamente desde entonces para promover el progreso social y elevar el nivel de vida, dentro de un concepto amplio de igualdad y libertad de las personas, independientemente de su sexo, religión, origen étnico o condición social. Y es así que desde este marco internacional se confirmó por primera vez la interdependencia e indivisibilidad de todos los derechos humanos y la obligación de los Estados de garantizar su protección y promoción de manera permanente. Tanto en la Carta de la ONU, como en la Declaración Universal de los Derechos Humanos se hace referencia, en términos genéricos, a “la persona humana” como sujeto central de esos derechos y libertades fundamentales, teniendo la igualdad como uno de sus principios básicos.

Así, bajo este principio, la comunidad internacional ha desarrollado un arduo trabajo para garantizar una igualdad plena. Por ello, en 1979 se firmó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW por sus siglas en inglés), ratificada por México en 1981. Por su parte, en el ámbito regional americano, los Estados del hemisferio adoptaron la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará, misma que entró en vigor en 1995 y de la que actualmente México también forma parte.

Además, su observancia es jurídicamente obligatoria por precepto constitucional, por lo que con este marco jurídico internacional y desde la reforma sobre derechos humanos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se contempla que todas las autoridades, desde sus ámbitos de competencia, tienen el deber de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

Desde la instauración de la Universidad Intercultural de Chiapas, mediante Decreto de Creación publicado en el Periódico Oficial No. 276, segunda sección de fecha primero de diciembre del año dos mil cuatro, tiene como propósito fundamental impartir educación superior en los niveles de licenciatura y posgrado, a través de la formación de individuos sensibles a la diversidad cultural y lingüística, comprometidos con el respeto a la valoración de las diferentes culturas. Atendiendo, fundamentalmente, las problemáticas locales,

regionales, estatales, y nacionales, en relación con las necesidades del desarrollo socioeconómico de la entidad. Al ser un espacio en el que confluyen personas que poseen formas diferentes de concebir la realidad y las relaciones sociales, se puede detectar actitudes y actos de violencia que mermen el desarrollo de la convivencia armónica de la Comunidad Universitaria.

Es por ello que la Universidad, en su deber de velar por la progresividad de los derechos humanos, busca dotar a la Comunidad Universitaria de mecanismos institucionales considerando la transversalidad de la perspectiva de género consistente en la incorporación de acciones encaminadas a lograr una igualdad sustantiva. Es decir, alcanzar la igualdad de derechos entre todas las personas con independencia de sus características biológicas, sexuales y/o de sus identidades sexogenéricas.

Estamos conscientes de que en la sociedad mexicana persisten una serie de prácticas producto de las relaciones desiguales de género que se traducen en vulneración de sus derechos e impiden el libre desarrollo de la personalidad que vulneran derechos e impiden el libre desarrollo de la personalidad, de las cuales la Universidad no es ajena. Entre ellas: manifestaciones de violencia física, verbal y psicológica; violencia sexual en sus distintas modalidades (acoso sexual, hostigamiento sexual, violación o intento de violación), conductas discriminatorias por razones de género o preferencia sexual, esfuerzos para corregir la orientación sexual e identidad de género (Ecosig), el ciberacoso y la violación a la intimidad a través de difusión de imágenes o videos por medios electrónicos, entre otras. Considerando a su vez, que este tipo de situaciones pueden presentarse en cualquiera de los diferentes sectores que componen la Comunidad Universitaria (académico, estudiantil y administrativo). Todo lo anterior, exige que la Universidad cuente con mecanismos claros y suficientes para atender estos problemas y garantizar en el ámbito interno, los derechos de las y los integrantes de la comunidad universitaria.

Derivado de la problemática social que atraviesa nuestro Estado, visibilizada por la Declaratoria de la Alerta de Violencia de Género, la descomposición social, la discriminación; y dadas las relaciones interpersonales que se desarrollan dentro de la Comunidad Universitaria y en estricto apego y respeto a los derechos humanos y los principios de certeza jurídica, cualquier institución de educación superior debe adoptar un protocolo de atención que permita Prevenir, Atender y Sancionar Situaciones de Violencia, Violencia de Género, Hostigamiento, Acoso Sexual y/o Discriminación en la Universidad, así como establecer procedimientos efectivos que garanticen su debida atención, prevención y sanción a fin de erradicar todo tipo de violencia y discriminación de género de la comunidad universitaria.

Por lo anterior, la Universidad Intercultural de Chiapas se pronuncia en contra de cualquier conducta de esta índole que se cometa al interior, a efecto de que la Universidad conserve un entorno laboral y escolar libre de todo tipo de discriminaciones y violencias.

El presente Protocolo incorpora la perspectiva de género, desde el enfoque intercultural e interseccional, a los procedimientos existentes y se rige por los principios de igualdad,



equidad de género, no discriminación, inmediatez, confidencialidad, protección, contemplados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado de Chiapas, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres del Estado de Chiapas, la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, la Ley de Víctimas para el Estado de Chiapas, la Ley que Previene y Combate la Discriminación en el Estado de Chiapas, la Legislación Universitaria y todos aquellos instrumentos internacionales de los que México forma parte, favoreciendo en todo tiempo a las personas con la protección más amplia de sus derechos.

Asimismo, establece acciones concretas y principios de atención y actuación ante la existencia de quejas por violencia de género en la Universidad. El Protocolo contempla los derechos de la persona, desde una perspectiva amplia e incluyente de las diversas expresiones de la sexualidad biológica humana, la intersexualidad, y las identidades sexogenéricas. Este documento considera a todas las expresiones sexogenéricas: mujeres, hombres, comunidad LGBTTTI (Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Transgénero, Travesti e Inter- sexual), comunidad queer u otros grupos, que por no cumplir con los roles o estereotipos derivados de las construcciones sociales heteronormativas y binarias, están expuestas a violencia de género asociadas a otras formas de desigualdad y en contextos específicos.

Este Protocolo es producto, asimismo, de la revisión de protocolos de otras instituciones de educación superior, y contó con la valiosa retroalimentación de la Secretaria de Igualdad de Género del Estado de Chiapas y de las personas integrantes de la Unidad de Enlace de Igualdad de Género de la Universidad Intercultural de Chiapas.

En ese contexto, el Consejo Directivo, como máxima autoridad de la Universidad Intercultural de Chiapas, tiene dentro de sus atribuciones la de expedir ordenamientos que regulen su actuar interno por lo que, atendiendo a dicha prioridad, los integrantes del Consejo Directivo de la Universidad, han considerado aprobar el presente Protocolo mediante Acuerdo UNICH/7.6/1ª.ORD/2024 y acta de la Primera Sesión Ordinaria de fecha 21 de mayo del dos mil veinticuatro.

Por las consideraciones y fundamentos antes expuestos, los integrantes del Consejo Directivo de la Universidad Intercultural de Chiapas, tienen a bien expedir el presente:

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA PREVENIR Y ATENDER SITUACIONES DE VIOLENCIA, VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE CHIAPAS



I. DISPOSICIONES GENERALES.

I.1. OBJETIVO GENERAL

El presente Protocolo es de observancia general y aplicación obligatoria, para todas y todos los integrantes de la Comunidad Universitaria y tiene como propósito establecer las bases de actuación para aplicar de manera efectiva los procedimientos para atender la violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación por sexo o género que involucren a personas de la Comunidad Universitaria.

Las acciones implementadas para la transversalización de la perspectiva de género con enfoque intercultural e interseccional buscan orientar y, en su caso, brindar seguimiento especializado a la presunta víctima de violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación por sexo o género, ante las autoridades competentes, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia que deben ser realizadas con pertinencia cultural, considerando el contexto de la Unidad Académica de la región en que se encuentran, así como las particularidades de la población y de la Comunidad Universitaria. Las distintas formas de violencia de género están normalizadas y culturalmente arraigadas, por lo cual, para eliminarlas, es necesario identificar y visibilizar estos referentes.

El Protocolo permitirá informar y orientar sobre las vías que cualquier integrante de la Comunidad Universitaria puede seguir para identificar una situación de violencia de género, saber ante quién debe acudir, conocer los procedimientos establecidos para atenderla y, de esa forma, poder actuar con mayor información y elementos en el marco de la normatividad universitaria.

I.2. ÁMBITOS TEMPORAL Y ESPACIAL DE APLICACIÓN.

El presente protocolo aplica para las conductas de Discriminación, Violencia, Violencia de Género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual que lleve a cabo algún miembro activo de la Comunidad Universitaria contra otra persona, en el marco de una actividad académica o personal, siempre y cuando la relación entre ellas esté determinada por el hecho de que al menos una es miembro en activo de la Comunidad Universitaria, incluyendo las plataformas de internet e involucren a quienes forman parte de la comunidad universitaria.

Aplica también a no-miembros de la Comunidad Universitaria que participan o colaboran en una actividad en la Universidad y a quienes ejercen una función pedagógica o de autoridad sobre un miembro de la Comunidad Universitaria. Así como a toda persona que provee bienes o servicios a la Universidad y realice actos perpetrados contra un miembro de la Comunidad Universitaria.

I.3. ENFOQUE BASADO EN DERECHOS HUMANOS, PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RESPETO A LA DIVERSIDAD SEXUAL.

El presente documento tiene un enfoque basado en el respeto y en la protección de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los Tratados Internacionales de los que México es parte, así como de las garantías emanadas de nuestra Constitución de las que destacan un trato digno y respetuoso a las presuntas víctimas, entre otras.



De igual manera se incorpora la perspectiva de género, entendida ésta como una categoría de análisis que nos permite entender la violencia de género como un fenómeno social de carácter estructural, producto de la jerarquización de las relaciones de poder entre mujeres y hombres, mismas que impiden el respeto a la igualdad y a la no discriminación por razones de género o sexo.

Como una de las vertientes del enfoque basado en los derechos humanos y respeto a las libertades individuales, se incluye el respeto a la diversidad sexual con el propósito de brindar la debida protección a las preferencias sexuales de las personas al interior de la Comunidad Universitaria.

I.4. MARCO CONCEPTUAL.

Para los efectos de la interpretación y aplicación del presente protocolo se entenderá por:

- a) Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- b) Comunidad Universitaria:** Al ente universitario conformado por la totalidad y unidad de alumnos, egresados, personal administrativo, académico y directivo de la Universidad, así como, los Órganos Colegiados, académicos, administrativos y su respectivo personal.
- c) Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implique cualquier tipo de agresión, acoso, acoso sexual, discriminación, Hostigamiento sexual violencia y violencia de género, en los que se encuentran involucradas servidoras y servidores públicos en ejercicio de sus funciones.
- d) Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.
- e) Hostigamiento sexual:** 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.
- f) Interculturalidad:** El enfoque intercultural parte del reconocimiento y respeto de las diferencias culturales existentes, bajo la concepción de que las culturas pueden ser diferentes entre sí pero igualmente válidas, no existiendo culturas superiores ni inferiores. Está orientado a abordar las particularidades de las mujeres de los pueblos indígenas, afrodescendientes y otros grupos étnicos diferenciados y su relación con la sociedad dominante, más allá de la coexistencia de culturas.
- g) Persona Agresora:** Persona que ha infligido cualquier forma de violencia hacia un integrante de la Comunidad Universitaria.



- h) Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto acto de discriminación, violencia de género, hostigamiento sexual y/o acoso sexual.
- i) Presunta Persona Agresora:** Al integrante de la Comunidad Universitaria que presuntamente ha realizado un acto de violencia, violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y/o discriminación contra otra persona que es parte de la comunidad universitaria.
- j) Protocolo:** Al Protocolo de Actuación para Prevenir y Atender Situaciones de Discriminación, Violencia de Género, Hostigamiento, Acoso Sexual en la Universidad Intercultural de Chiapas.
- k) Universidad:** A la Universidad Intercultural de Chiapas.
- l) Violencia:** Es el uso intencional de la fuerza física o del poder, en los hechos o como amenaza, en contra de uno mismo, de otra persona o de un grupo o comunidad, y que tiene como resultado una alta probabilidad de producir, lesiones, muerte, daño psicológico, problemas en el desarrollo o privaciones.¹
- m) Violencia en la Comunidad:** Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las personas y propician su denigración, discriminación o exclusión en el ámbito público.
- n) Violencia Estructural:** Es el ejercicio de fuerza de una persona contra otra o contra sí misma, que es aceptada como parte de la estructura social, se trata de una conducta que ha sido normalizada o naturalizada por las y los integrantes de un grupo de personas. La violencia contra las mujeres es de tipo estructural.
- o) Violencia de Género:** Es “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.
- p) Violencia Docente:** Son aquellas conductas que dañen la autoestima de estudiantes con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas que les infligen maestras y maestros.
- q) Violencia Digital:** Es toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia.
- r) Violencia Económica:** Toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

¹ Organización Mundial de la Salud 2002 20 Avenue Appia, 1211 Ginebra 27, Suiza.

- s) **Violencia Física:** 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.
- t) **Violencia Laboral:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, 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. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. La definición de violencia laboral incluye el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual.
- u) **Violencia Patrimonial:** Cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.
- v) **Violencia Psicológica:** Cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.
- w) **Violencia Sexual:** Cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.
- x) **Violación:** Se refiere a la cópula (se entiende por cópula la introducción total o parcial del órgano viril, vía vaginal, anal u oral, en el cuerpo de otra persona) con otra persona de cualquier sexo, por medio de la violencia física o psicológica.
- y) **Violación Equiparada:** Se refiere a la introducción en el cuerpo de otra persona vía vaginal o anal de cualquier elemento, instrumento, objeto o parte del cuerpo humano distinto del miembro viril, por medio de la violencia física o moral; también cuando una persona no tenga capacidad de comprender el significado del hecho, o por cualquier causa no pueda resistirlo, sea cual fuere el sexo de la víctima.
- z) **Violación en Grado de Tentativa:** Se refiere al intento de tener una relación sexual no consensual mediante el uso de fuerza o amenazas.

II. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ORIENTACIÓN.

II.1. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

Con el propósito de atender el compromiso de la Universidad de asegurar el respeto a la dignidad de sus miembros, así como reiterar su rechazo a la discriminación, violencia de género y su política de “cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual”, los miembros de la Comunidad

Universitaria, llevarán a cabo actividades de prevención. Para ello, se elaborará un programa anual de acciones y medidas de prevención que deberá incluir, entre otras:

- a) La divulgación del Protocolo mediante su publicación en la página electrónica institucional www.unich.edu.mx y difusión de material impreso relativo a la discriminación, violencia de género, al acoso sexual y al hostigamiento sexual.
- b) Cursos de inducción sobre violencia de género y en especial sobre discriminación, acoso sexual y hostigamiento sexual a estudiantes y personal administrativo y docente de nuevo ingreso.
- c) Cursos, talleres, conversatorios, conferencias; campañas al inicio de cursos regulares que incluyan el establecimiento de módulos de información y otras actividades de sensibilización sobre las distintas formas de violencia de género y en especial la sexual así como la difusión de cápsulas, documentales, correos (mailing), infografías y otros materiales de difusión.
- d) Elaboración y distribución de material de difusión impreso para la promoción de la cultura de respeto, trato digno, igualdad y no discriminación por razones de género, así como sobre prevención y denuncia de violencia de género, acoso sexual y hostigamiento sexual. Este material de difusión deberá incluir:
 - Información de naturaleza jurídica relativa a la distinción entre denuncias de carácter administrativo, laborales y penales, por casos de violencia de género, acoso sexual y hostigamiento sexual, así como sus procedimientos de atención.
 - Información sobre el reconocimiento de la violencia de género de connotación sexual y sexista, que tenga como propósito que los miembros de la comunidad puedan identificar diferentes tipos de violencia, así como las prácticas, actitudes y comportamientos vinculados con la misma.
 - Difundir los medios de recepción y atención de denuncias que la Universidad pone a disposición de la Comunidad Universitaria.
- e) Suscripción de convenios de colaboración con instituciones de educación superior, organismos públicos y privados, y organismos internacionales para el desarrollo de proyectos de promoción de la igualdad de género y para la erradicación de la violencia de género.
- f) Evaluación continua de los procedimientos y mecanismos con propósito de mejorarlos, así como la elaboración de un informe/diagnóstico anual de resultados.

III. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN PROCEDIMENTAL.

En el desarrollo del procedimiento para conocer y atender los casos de discriminación, violencia de género, acoso sexual y hostigamiento sexual que se denuncien, la Universidad deberá conducirse de acuerdo a los siguientes principios:



- a) Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual:** Pronunciándose en absoluto rechazo a toda forma de violencia que atentan contra la integridad y la dignidad de las personas, y por ello, manifestar el compromiso de cumplir con todas las medidas administrativas necesarias, para prevenir y atender este tipo de conductas bajo el principio de “Cero Tolerancia”.
- b) Perspectiva de género:** En todas las actuaciones, las autoridades involucradas en la implementación de las acciones contempladas en el protocolo, deberán actuar con perspectiva de género, reconociendo las condiciones, necesidades e impactos diferenciados entre hombres y mujeres.
- c) Enfoque Intercultural:** Se delimita al reconocimiento de la coexistencia de diversidades culturales en las sociedades actuales, las cuales tienen que convivir con una base de respeto hacia sus diferentes cosmovisiones, derechos humanos, derechos como pueblos y de igualdad de oportunidades.
- d) Enfoque Interseccional:** Es una perspectiva que permite conocer la presencia simultánea de dos o más características diferenciales de las personas (pertenencia étnica, género, discapacidad, etapa del ciclo vital, entre otras) que en un contexto histórico, social y cultural determinado incrementan la carga de desigualdad, produciendo experiencias sustantivamente diferentes entre los sujetos.
- e) Acceso a la Justicia:** Es el derecho que tienen todas las personas a utilizar las herramientas y mecanismos legales para que se les reconozcan y protejan sus derechos, garantizando la igualdad de condiciones para que las personas puedan acudir a los tribunales y solicitar las protecciones y reparaciones correspondientes de manera efectiva.
- f) Pro persona:** Ante un conflicto normativo o interpretativo, se preferirá aquella disposición normativa o su interpretación, que maximice los derechos o minimice las restricciones o limitaciones a los derechos. Este principio deberá ser aplicado en favor de la persona o personas en una situación de mayor vulnerabilidad concreta, para lo que deberá atenderse las condiciones académicas, laborales, personales y sociales, y las relaciones de poder en que se encuentren involucradas.
- g) De confidencialidad:** La revelación de cualquier información personal por parte de la autoridad debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesiten conocerla. Por lo anterior, las autoridades que conozcan de casos sobre violencia de género están obligadas a proteger la información personal y sólo podrán revelar ésta a las personas legal y legítimamente involucradas en el caso, en términos de la normativa de transparencia vigente.

El procedimiento alternativo con enfoque restaurativo es confidencial, dentro de los límites establecidos por la legislación aplicable, de modo que nada de lo dicho o preparado durante éste puede ser usado como evidencia en una investigación o procedimiento legal.

Cuando se vulnere dicho principio, se aplicarán las sanciones establecidas en la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Chiapas y demás legislación aplicable en la materia.



- h) De presunción de inocencia:** La Persona Presunta Agresora tiene derecho a ser considerada y tratada como inocente hasta que se demuestre lo contrario.
- i) De respeto, protección y garantía de la dignidad:** Toda persona debe ser respetada y valorada como ser individual y social, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de serlo.
- j) Prohibición de Represalias:** Está expresamente prohibido a todas las personas que trabajan en la Universidad tomar cualquier tipo de represalia contra una persona que denuncie de buena fe presuntos actos de violencia, violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y/o discriminación en la Universidad.
- k) Integridad personal:** Al conjunto de condiciones físicas, psíquicas y morales que le permiten al ser humano su existencia, sin sufrir ningún tipo de menoscabo en cualquiera de esas tres dimensiones.
- l) De debida diligencia:** En toda etapa del procedimiento, se observará una actuación oportuna respetando los plazos y términos previstos por este protocolo.
- m) No revictimización:** Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo se deberá actuar con respeto a las presuntas víctimas, atendiendo al principio de dignidad de la persona.
- n) Transparencia:** Se otorgará la seguridad y certidumbre jurídica a toda persona de conocer si las acciones son apegadas a derecho, garantizando que los procedimientos sean completamente verificables, fidedignos y confiables.
- o) Celeridad:** Los procedimientos legales y administrativos que se lleven a cabo deberán realizarse con prioridad a otros asuntos.

IV. DERECHOS DE LAS PARTES.

IV.1. Derechos de la presunta víctima.

La presunta víctima tendrá derecho a:

- a. Ser tratada con respeto, sin discriminación, con seriedad, confidencialidad, rapidez y con igualdad de trato;
- b. Recibir orientación y acompañamiento especializado;
- c. A no ser re-victimizada ni sometida a juicios de valor sobre su comportamiento y/o cuestionamientos que pongan en duda la veracidad de su denuncia;
- d. Que se le garantice la protección de sus datos personales y de toda su información confidencial, en los términos de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y de las demás normas jurídicas que resulten aplicables;

- e. Que se le proporcione atención psicológica y jurídica, cuando así corresponda;
- f. Que se apliquen las medidas de protección establecidas en este protocolo;
- g. Ser acompañada por una persona de su confianza durante la presentación de la denuncia, así como durante la substanciación de todo el procedimiento; y
- h. Recibir información sobre el desarrollo de la denuncia y ser notificada en cada etapa del procedimiento.

IV. 2. Derechos de la Presunta Persona Agresora.

La Presunta Persona Agresora tendrá derecho a:

- a. Ser tratado con respeto, con seriedad, con igualdad de trato y sin discriminación;
- b. Que se le garanticen la protección de sus datos personales y de toda su información confidencial, en los términos de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y de las demás normas jurídicas que resulten aplicables;
- c. Ser informado de que existe una denuncia en su contra y el nombre de la persona que formula la denuncia, así como de los hechos que se le imputan y de todas las etapas del procedimiento, a fin de otorgarle la garantía del debido proceso, de audiencia, la oportunidad de ofrecer pruebas en descargo y dar contestación a los hechos formulados por la persona denunciante; y
- d. Ser acompañada por una persona de su confianza durante la sustanciación del procedimiento de la denuncia.

V. INSTANCIAS COMPETENTES.

V.1. De las instancias competentes.

Las instancias competentes para la activación e instrumentación de este protocolo son:

- a. Persona Consejera; y
- b. La Comisión de Justicia Universitaria del Protocolo.

V.2. De las Personas Consejeras.

Podrán fungir como Personas Consejeras de primer contacto, los miembros de la Comunidad Universitaria que, de manera voluntaria, respondan a la convocatoria que para ese efecto emita la Comisión de Justicia Universitaria del Protocolo y hayan recibido la capacitación específica en la materia.



La convocatoria será emitida cada año.

Para el desarrollo de sus funciones, las Personas Consejeras de primer contacto deberán suscribir los acuerdos de confidencialidad y protección de datos personales que aplican para el presente protocolo. Su participación es con carácter honorífico.

V.2.1. Facultades de la Persona Consejera.

Para efectos del presente Protocolo el Persona Consejera contará con las siguientes atribuciones:

- a. Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;
- b. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con violencia, violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;
- c. Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité Ejecutivo del Protocolo, en la toma de la declaración respectiva;
- d. Atender los exhortos o llamados del Comisión de Justicia Universitaria, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de violencia, violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación;
- e. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;
- f. Hacer del conocimiento por escrito a quien presida el Comité cuando algún miembro de la Comunidad Universitaria se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo;
- g. Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables, el Protocolo, así como integrar el expediente respectivo, sin que esto signifique una representación legal;
- h. Turnar por escrito en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Comisión de Justicia Universitaria, la Denuncia que se genere derivada de la atención directa del primer contacto;
- i. Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de violencia, violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación;
- j. Llevar un registro de Denuncias;
- k. Dar seguimiento ante la Comisión de Justicia Universitaria del Protocolo, respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo;

- l. Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia, y
- m. Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima.

V.3. Comisión de Justicia Universitaria.

La Integración de la Comisión de Justicia Universitaria, se estará conformado por el Consejo de Desarrollo Institucional, asistido por el Abogado General de la Universidad, de la siguiente manera:

- I. El Rector, quien lo presidirá;
- II. Los titulares de las Unidades académicas y administrativas de la Universidad;
- III. Tres representantes de las comunidades indígenas, y
- IV. Dos miembros distinguidos de la región

El cargo que ostenten los integrantes de la Comisión de Justicia Universitaria será de carácter honorífico y tendrá una duración de cuatro años con opción a renovación por un segundo periodo.

Los integrantes de la Comisión de Justicia Universitaria deberán haber recibido o, en su caso, recibirán capacitación específica en materia de igualdad y de violencia de género y de atención a víctimas.

V.4. Facultades de la Comisión de Justicia Universitaria.

La Comisión de Justicia Universitaria, tendrá las facultades siguientes:

- a. Recibir los expedientes de denuncia que le remita la Persona Consejera;
- b. El determinar sobre la admisión o improcedencia de la denuncia;
- c. Dictar las medidas de protección necesarias para preservar la seguridad de la persona denunciante y comunicarlas a las áreas responsables de implementarlas;
- d. Valorar la gravedad de los actos denunciados y, en los casos que existan condiciones y aceptación de las partes involucradas, desarrollar el procedimiento alternativo de solución;
- e. Notificar a la persona denunciada sobre los actos presentados para efecto de observar los principios de garantía de audiencia y debido proceso;
- f. Emitir la recomendación la cual, cuando así corresponda, podrá incluir la sanción aplicable al caso, según lo previsto en el Estatuto Orgánico y demás normatividad Universitaria;
- g. Dar seguimiento al cumplimiento de los acuerdos, recomendaciones y, en su caso, de las sanciones emitidas por la autoridad competente; y
- h. Evaluar la eficacia del Protocolo y, en su caso, promover las adecuaciones al mismo.

La Comisión de Justicia Universitaria gozará de plena independencia y autonomía en sus actuaciones y resoluciones.

V.5. De la Presidencia de la Comisión de Justicia Universitaria.

La Presidencia de la Comisión de Justicia Universitaria, tendrá las siguientes facultades:

- a) Recibir de la Persona Consejera las denuncias por conductas de violencia, violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación;
- b) Convocar al pleno de la Comisión de Justicia Universitaria, para atender las denuncias que se presenten;
- c) En los casos que así lo valore, dictar medidas de precautorias a la presunta víctima; y
- d) Notificar los acuerdos, dictámenes y recomendaciones elaborados por la Comisión de Justicia Universitaria.

V.5. De la Presidencia de la Comisión de Justicia Universitaria.

VI. PROCEDIMIENTO PARA ATENDER LOS CASOS DE VIOLENCIA, VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN.

El procedimiento para la atención de los casos de violencia, violencia de género, acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación, que se presenten contempla las etapas siguientes:

- a. Orientación;
- b. Presentación formal de la denuncia;
- c. Investigación;
- d. Recomendación; y
- e. Seguimiento de la resolución emitida por la Comisión de Justicia Universitaria.

VI.1. Primer contacto de atención de casos de violencia, violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación.

La Presunta Víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, teniendo la facultad de acudir a cualquiera de las siguientes:

- a) Persona Consejera; y
- b) Comisión de Justicia Universitaria.

Lo anterior, sin perjuicio de que la Presunta Víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.



La Presunta Víctima podrá elegir ser acompañada por la Persona Consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de discriminación, violencia de género, hostigamiento sexual y acoso sexual

La Persona Consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la Presunta Víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

VI.2. Atención especializada.

En la atención de primer contacto, la Persona consejera deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario.

La Persona Consejera con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la Presunta Víctima.

La Persona Consejera garantizará a la Presunta Víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la Presunta Víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

La Universidad podrá otorgar la atención especializada a la Presunta Víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes.

VI.3. Presentación de la Denuncia.

La Presunta Víctima podrá interponer su denuncia ante la Comisión de Justicia Universitaria, de manera escrita y deberá de cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Nombre completo de la Presunta Víctima y de la Presunta Persona Agresora;
- b. Tipo de vinculación con la Universidad de la Presunta Víctima y de la persona Presunta agresora;
- c. Datos de contacto de la Presunta Víctima (domicilio para oír notificaciones, teléfono y correo electrónico);
- d. Narración cronológica de o los hechos denunciados, así como circunstancias de modo, tiempo y lugar;
- e. En su caso, nombre completo de las personas que hayan presenciado o que les consten los hechos y que fungirán como testigos, sus datos de localización, así como otros medios de prueba tales como entrevistas, audios, grabaciones, videograbaciones, fotografías, mensajes emitidos vía electrónica y dictámenes en materia de sicología, entre otros; y
- f. Firma de la de la Presunta Víctima.

VI.4. De las Medidas Precautorias.

La Presunta Víctima podrá elegir ser acompañada por la Persona Consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de discriminación, violencia de género, hostigamiento sexual y acoso sexual

La Persona Consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la Presunta Víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

VI.2. Atención especializada.

En la atención de primer contacto, la Persona consejera deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario.

La Persona Consejera con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la Presunta Víctima.

La Persona Consejera garantizará a la Presunta Víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la Presunta Víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

La Universidad podrá otorgar la atención especializada a la Presunta Víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes.

VI.3. Presentación de la Denuncia.

La Presunta Víctima podrá interponer su denuncia ante la Comisión de Justicia Universitaria, de manera escrita y deberá de cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Nombre completo de la Presunta Víctima y de la Presunta Persona Agresora;
- b. Tipo de vinculación con la Universidad de la Presunta Víctima y de la persona Presunta agresora;
- c. Datos de contacto de la Presunta Víctima (domicilio para oír notificaciones, teléfono y correo electrónico);
- d. Narración cronológica de o los hechos denunciados, así como circunstancias de modo, tiempo y lugar;
- e. En su caso, nombre completo de las personas que hayan presenciado o que les consten los hechos y que fungirán como testigos, sus datos de localización, así como otros medios de prueba tales como entrevistas, audios, grabaciones, videograbaciones, fotografías, mensajes emitidos vía electrónica y dictámenes en materia de sicología, entre otros; y
- f. Firma de la de la Presunta Víctima.

VI.4. De las Medidas Precautorias.

Cuando se identifiquen situaciones de riesgo o urgencia, la Comisión de Justicia Universitaria, podrá en todo momento dictar medidas de protección, ya sea de oficio o a solicitud de la Persona Consejera.

Las medidas de protección son acciones dirigidas a garantizar y preservar la seguridad y la integridad de la Presunta Víctima. Estas medidas no constituyen un prejuizgamiento sobre la responsabilidad de la persona en contra de quien se interpone la denuncia o sobre los actos denunciados.

VI.5. Elementos para la implementación de medidas de precautorias.

Para el otorgamiento de las medidas de precautorias, se tomarán en consideración los siguientes elementos:

- a. La gravedad del acto denunciado;
- b. El tipo de conducta (verbal, física o a través de medios electrónicos);
- c. La reincidencia;
- d. La existencia de subordinación en la relación existente entre la Presunta víctima y el presunto responsable; y
- e. El tipo de relación (académica, laboral, entre otras).

VI.6. Tipo de medidas de precautorias.

Se podrán dictar una o varias de las siguientes medidas precautorias:

- a. Prohibición de acercamiento dentro de las instalaciones de la Universidad;
- b. Prohibición de comunicación directa, a través de terceras personas o de medios electrónicos;
- c. Cambio de adscripción, grupo o de turno de labores sin afectación salarial o modificación de funciones de la presunta víctima;
- d. Medidas académicas que no afecten el desarrollo de las actividades de la Presunta Víctima; y
- e. Cualquier otra que se considere necesarias en cada caso.

VI.7. De la admisión de la denuncia.

Una vez recibida la denuncia, el presidente convocará al pleno de la Comisión de Justicia Universitaria, para dar la debida atención y seguimiento, conforme al siguiente procedimiento:

- a. Asignación de un número de control;
- b. Decisión en torno a la admisión en un plazo máximo de cinco días hábiles a partir del día siguiente de la presentación de la denuncia; y

- c. Notificación de la decisión adoptada por la Comisión de Justicia Universitaria a la Presunta Víctima.

VI.7. Del conflicto de interés.

En caso de que alguno de los integrantes de la Comisión de Justicia Universitaria fuera objeto de la denuncia o en aquellos casos en que tenga potencial conflicto de interés con cualquiera de las partes involucradas, deberá excusarse de participar en los procedimientos. Para el caso, se entenderá que existe conflicto de interés en cualquier situación en la que el juicio o las acciones del miembro de la Comisión de Justicia Universitaria sean o puedan ser influidas por un interés personal directo o indirecto, derivado de relaciones de parentesco, amistad o enemistad, o de índole económica con los involucrados en los actos relacionados con la denuncia.

VI.8. Notificación a la persona denunciada.

En caso de ser admitida la denuncia, la Comisión de Justicia Universitaria notificará de la misma a la Presunta Persona Agresora dentro de los tres días hábiles siguientes de la admisión.

VI.9. Sobre la contestación de la denuncia.

La Presunta Persona Agresora contará con un término de cinco días hábiles a partir del día siguiente de la notificación para responder a los actos que le son imputados y en su caso, para ofrecer las pruebas de descargo.

VI.9. Requisitos de la contestación de la denuncia.

La contestación de la denuncia deberá ser por escrito y contener, al menos:

- a. Nombre completo de la Presunta Persona Agresora;
- b. Datos de contacto de la Presunta Persona Agresora (teléfono, domicilio para oír notificaciones y correo electrónico);
- c. Contestación a las imputaciones contenidas en la denuncia;
- d. En su caso, nombre completo de las personas que fungirán como testigos de descargo;
- e. En su caso, señalar los otros medios probatorios de descargo; y
- f. Firma del o la Presunta Persona Agresora.

VI.10. De la investigación.

Admitida la contestación, la Comisión de Justicia Universitaria definirá fecha y hora para que cada una de las partes proceda al desahogo de las respectivas pruebas testimoniales y demás medios probatorios ofrecidos. El plazo para el desahogo de esos medios probatorios no podrá exceder de 15 días hábiles a partir de la fecha en que la Comisión de Justicia Universitaria notifique a las partes el inicio del periodo de investigación.

Durante este mismo periodo la Comisión de Justicia Universitaria se allegará de la información y medios necesarios para mejor proveer a la resolución del caso.



VI.11. De la sesión de deliberación.

Con la finalidad de que analicen de manera oportuna el expediente, la presidencia de la Comisión de Justicia Universitaria pondrá a disposición de los demás integrantes el expediente respectivo, por lo menos cinco días hábiles previos a la celebración de la sesión de deliberación.

En caso de que la Comisión de Justicia Universitaria considere que la investigación no se encuentra debidamente concluida, podrá solicitar un plazo de 30 días más a fin de integrar otras diligencias no estimadas en el expediente y, cuando lo considere procedente, la opinión de personas expertas en la materia.

Una vez realizado todo lo anterior, se determinará el día y la hora para la sesión de deliberación.

VI.12. De la recomendación.

La Comisión de Justicia Universitaria emitirá la recomendación fundada y motivada en la que se pronunciará sobre la acreditación de los actos denunciados y podrá proponer la aplicación de sanciones.

En todos los casos, las sanciones observarán lo establecido en el Estatuto Orgánico, el Reglamento de Ingreso y Promoción y Permanencia del Personal Académico, Reglamento General de Estudiantes de la Universidad, en el contrato individual de trabajo, contrato colectivo de trabajo, contrato de prestación de servicios, convenios, acuerdos y en la demás legislación universitaria que resulten aplicables.

VI.13. De la notificación de la resolución.

En caso de que la Comisión de Justicia Universitaria considere que se acreditan los actos denunciados, emitirá una resolución que notificará a las partes en un plazo de tres días hábiles y, de no existir elementos jurídicos, administrativos o académicos que impidan su ejecución, tomarán las acciones conducentes para su implementación.

En caso de que la Comisión de Justicia Universitaria considere que no se acreditan los actos denunciados, la Presidencia de la Comisión de Justicia Universitaria notificará a las partes, en un plazo de tres días hábiles contados a partir de la emisión de la recomendación.

La Comisión Ejecutiva del Protocolo podrá sugerir a los órganos competentes las medidas que considere pertinentes para restaurar un ambiente sano y seguro de convivencia.

VI.14. De las Sanciones.

Las sanciones que deberán imponerse al agresor integrante de la comunidad universitaria, son:

I. A las autoridades y funcionarios:

- a) Amonestación, y
- b) Destitución del cargo.

II. A los miembros del personal académico:



- a) Extrañamiento por escrito;
- b) Rescisión del contrato de trabajo.

III. A los estudiantes:

- a) Amonestación;
- b) Suspensión temporal por un semestre o período lectivo en sus derechos escolares, según sea la gravedad de la falta cometida;
- c) Expulsión definitiva de la Universidad.

IV. A los miembros del personal administrativo:

- a) Amonestación, y
- b) Rescisión del contrato de trabajo.

Todas estas sanciones podrán aplicarse sin sujetarse al orden de enunciación, en forma individual o colectiva, según como la falta haya sido cometida por una o varias personas nominativamente designadas o por grupo.

Las sanciones serán impuestas de conformidad con lo establecido en el artículo 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109 y 110 del Estatuto Orgánico de la Universidad.

V.15. Del recurso de inconformidad en caso de sanción.

Tratándose de una resolución sancionatoria, la parte afectada podrá interponer el recurso de inconformidad en los términos previstos por el artículo 111, 112, 113, 114, 115 Y 116 del Estatuto Orgánico de la Universidad.

VI.16. Del recurso de inconformidad cuando no se determine sanción.

Cuando la resolución no prevea sanción, la parte afectada podrá interponer el recurso de inconformidad ante la Comisión de Justicia Universitaria en un término de cinco días contados a partir de la fecha de la notificación.

La Comisión de Justicia Universitaria integrará una Comisión revisora con un miembro de la Comisión de Justicia Universitaria, Abogado General y una persona especialista en temas de violencia de género, externo a la comunidad de la Universidad. Integrada la Comisión revisora, la Comisión de Justicia Universitaria turnará el expediente correspondiente y fijará, en un término no mayor a diez días hábiles, la fecha y hora para la celebración de una sesión de deliberación.

La Comisión revisora emitirá una nueva recomendación sobre el recurso de inconformidad, y la turnará a la Comisión de Justicia Universitaria en un término de tres días hábiles para que ésta la notifique al órgano competente de dictar las medidas conducentes y a las partes involucradas.

VII. DE LA RESTAURACIÓN DEL AMBIENTE DE CONVIVENCIA.



VII.1. De la restauración del ambiente de convivencia.

La Comisión de Justicia Universitaria, en coordinación con las instancias correspondientes, tomará las acciones que considere pertinentes para la restauración de un ambiente sano y seguro de convivencia una vez concluido el proceso.

VIII. EVALUACIÓN DE LOS MECANISMOS DE ATENCIÓN A LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.

VIII.1. Mecanismo de evaluación.

La Comisión de Justicia Universitaria establecerá un mecanismo de evaluación del procedimiento de atención de casos de Violencia, Violencia de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación, en la Universidad con el fin de instrumentar las medidas para erradicar las mencionadas conductas.

VIII.2. Publicación de las estadísticas.

La Comisión de Justicia Universitaria publicará anualmente, a través de los medios que considere más adecuados, las estadísticas sobre las intervenciones a que haya dado lugar la aplicación del presente protocolo para el conocimiento de su comunidad. En lo anterior se observará lo dispuesto en la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

TRANSITORIOS

PRIMERO. – El presente protocolo entrarán en vigor al día siguiente de su firma.

SEGUNDO. - En cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 124 del Estatuto Orgánico de la Universidad Intercultural de Chiapas, publíquese el presente Protocolo de Actuación para Prevenir, Atender Situaciones de Violencia, Violencia de Género, Hostigamiento, Acoso Sexual y/o Discriminación en la Universidad Intercultural de Chiapas, en la Gaceta Universitaria.

TERCERO. – La Comisión de Justicia Universitaria publicará la convocatoria para la integración de las Personas Consejeras de primer contacto posterior a la publicación de este Protocolo. En tanto no se haya realizado la convocatoria y se lleve a cabo la capacitación correspondiente.

CUARTO. - Se derogan todas las disposiciones de igual o menor jerarquía que se opongan a las disposiciones contenidas en el presente protocolo.

QUINTO. - El presente protocolo podrá modificarse de acuerdo a las necesidades y circunstancias que se presenten, mediante acuerdo del Consejo Directivo de la Universidad.

Dado en la Sala de Juntas de la Universidad Cultural de Chiapas, Residencia Oficial del Consejo Directivo, en la Ciudad de San Cristóbal de las Casas, Chiapas; a los 21 días del mes de mayo del año dos mil veinticuatro.

Mtra. Rosa Aidé Domínguez Ochoa, Secretaria de Educación y Presidenta del Consejo, representado por el **Lic. Jesús Caridad Aguilar Muñoz**; **Lic. Oswaldo Henry Domínguez Córdova**, Secretario Administrativo y Secretario del Consejo Directivo; **C. María Esther García Ruíz**, Secretaria de Hacienda del Estado de Chiapas, representado por la **C. Patricia Maribel Pérez Albores**; **Dra. Carmen Enedina Rodríguez Armenta**, Directora General de Educación Superior Universitaria de la Secretaría de Educación Pública, representada por el **Mtro. Víctor Octavio Olín Balderas**, Director de Convenios y Dictámenes; **C.P. Francisco Nandayapa López**, Oficina de Enlace Educativo de la SEP en el Estado de Chiapas; **Ing. Mariano Alberto Díaz Ochoa**, Presidente Municipal Constitucional de San Cristóbal de Las Casas, Chiapas, representado por la **Dra. Guadalupe Cordero Pinto**, Regidora Plurinominal Mtra. **Dolores Santiz Gómez**, Representante Distinguida, **Dr. Ramón Mariaca Méndez**, Representante Distinguido y el **Dr. José Daniel Ochoa Nájera**, Representante Distinguido. **Rubricas.**