

Protocolo de actuación del Subcomité de Ética para casos de Acoso y Hostigamiento Sexual, y Discriminación



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
I. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	5
II. ACTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	5
2.1 Aspectos generales sobre el procedimiento de atención de casos de violencia de género	6
III. INSTANCIAS COMPETENTES EN LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	7
3.1 Sobre la instancia coordinadora de la atención y seguimiento a los casos de violencia de género	7
3.2 Instancias dependientes del TecNM, personas actoras que pueden brindar atención sobre violencia de género	8
3.3 De la Defensoría de los Derechos Universitarios.....	8
3.4 La figura de las Personas Orientadora en contra de la violencia de género	9
IV. EL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	10
4.1 Etapas generales del procedimiento de atención de casos.....	10
4.2 Etapa I: primer contacto u orientación.....	10
A. Medidas de contención necesarias en el primer contacto	11
C. Medidas de contención para la persona que presenta la queja.....	14
D. Directrices para la entrevista en el levantamiento de la queja.....	14
E. Acompañamiento ante el Ministerio Público para levantar la denuncia o querrela correspondiente	15
4.4 Tipos de procedimientos	15
A. Procedimiento Formal	15
B. Procedimiento Alternativo	¡Error! Marcador no definido.

INTRODUCCIÓN

La emisión de este Protocolo da seguimiento a lo establecido en la Circular

Para la elaboración de este documento, se sustentó en el Código de Ética del TecNM. Así mismo se reconoce la retroalimentación e insumos proporcionados por la Subdirección General de Igualdad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El Código de Ética de los Servidores Públicos del TecNM, fue creado con el fin de mejorar el desarrollo de sus actividades dentro y fuera de las Instalaciones del TecNM, así garantizar que cumpla con el objetivo para la que fue diseñado.

El Protocolo fue diseñado según las etapas fundamentales para la atención a casos de violencia de género:

- a. La orientación, la entrevista a la persona que considera haber sido víctima de actos que son considerados violencia de género.
- b. El establecimiento de medidas urgentes de protección,
- c. El acompañamiento de la persona que presenta su queja
- d. Y el seguimiento al cumplimiento de las sanciones.

Es importante aclarar que la violencia de género se distingue de otros tipos de violencia, en tanto que ésta afecta a las personas o a los grupos de personas con base en su sexo o género y puede incluir daños físicos, sexuales, psicológicos, patrimoniales, económicos o de cualquier otra índole.

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

“Género” se refiere a los atributos que, social, histórica, cultural y geográficamente, se le han asignado a los hombres y a las mujeres. “Género” se utiliza para referirse a las características [estereotipos] que social y culturalmente se consideran identificadas como “masculinas” y “femeninas”. Dichas características pueden abarcar desde las funciones que se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs. cuidar), las actitudes que se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs. emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse.

La violencia de género, como se reconoce en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) así como las

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006), Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (febrero de 2007), Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (marzo de 2008), es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre. Implica una violación a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas.

Es importante referir que cualquier persona, sin importar su sexo, puede sufrir o incurrir en actos que configuran violencia de género. Sin embargo, se reconoce que son las niñas, las jóvenes y las mujeres las principales víctimas de ésta.

Los actos constitutivos de violencia de género se pueden presentar en el marco de cualquier interacción, sin ser necesaria la existencia de una relación formal de supra subordinación. La violencia de género puede surgir, por ejemplo, en una relación de pareja o expareja; en **una relación académica de entre comunidad estudiantil y comunidad docente/administrativo**; una **relación laboral entre pares o de subordinación formal**; y entre personas que no mantienen relación alguna.

El Protocolo atiende a todas las diversidades sexogenéricas–mujeres, niñas, comunidad LGBTI, comunidad queer u otros grupos que por no cumplir con los roles o estereotipos derivados de la construcción cisgénero heterosexual sufran violencia.

Este Protocolo establece procedimientos precisos sobre los pasos y criterios que deberán seguir las áreas dependientes de TecNM campus Acapulco y busca definir pautas relevantes para otras autoridades de este, que participan en la atención de casos de violencia de género.

Primera: Se plantean los principios que deben regir la atención de estos casos, haciendo un particular hincapié en el tema de las reglas sobre confidencialidad, atendiendo a las buenas prácticas y las obligaciones de la Universidad en la materia.

Segunda: Este especifica qué actos configuran la violencia de género, proporciona algunos ejemplos y presenta reglas generales sobre los casos en los que el Protocolo podrá ser aplicado.

Tercera: En esta se establecen las autoridades, instancias y actores que participan en el procedimiento previsto en este instrumento, así como sus funciones y la naturaleza de la labor de coordinación con el Área Jurídica del TecNM.

La naturaleza flexible de este instrumento normativo permitirá que, a partir de una evaluación constante del procedimiento y de las acciones y medidas en favor de la igualdad de género que pueda implementar el Director General del TecNM y el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, a través del

Sub Comité de Ética Institucional, se revise y actualice periódicamente el procedimiento de atención de los casos de violencia de género en el TecNM.

I. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

1. **Debida diligencia:** implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente. La actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades en tanto que las conductas constitutivas de violencia de género vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen.

2. **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. III. Información adecuada: el procedimiento de queja y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas. Durante todo el procedimiento de queja se les mantendrá informadas sobre los razonamientos detrás de las decisiones.

3. **Accesibilidad:** el procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones.

II. ACTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

2. Los actos de violencia de género se encuentran descritos en la legislación internacional, así como en LEY RESPONSABILIDADES SERVIDORES PÚBLICOS, CÓDIGO DE ETICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, así como el CODIGO DE CONDUCTA DEL TecNM en la materia. El TecNM y el Área Jurídica, conforme a lo establecido en el artículo 1º

constitucional, deberán privilegiar la aplicación de la norma que brinde la mayor protección a la persona.

3. Para determinar que un acto representa violencia de género, se deberán valorar elementos tales como: comportamiento (acción u omisión) derivado de estereotipos de género, daño (individual y colectivo) de acuerdo a la persona que lo resintió, asimetría de poder (formal o informal), consecuencias (individuales, colectivas, mediatas e inmediatas), y contexto.

4. Algunas manifestaciones y ejemplos de violencia de género pueden ser:

Celotipia, insultos, devaluaciones, chistes sexuales u obscenos; comentarios o bromas acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales de una persona; toma o difusión de fotografías y videos de carácter sexual sin el consentimiento de la persona; invitaciones, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables y persistentes, seguir a una persona de la Universidad (acecho); amenazas, tratos o comentarios discriminatorios, gestos ofensivos con las manos o el cuerpo; contactos físicos indeseados (tocamientos); insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales; violación, exhibición no deseada de pornografía; pedir favores sexuales a cambio de subir una calificación, aprobar una materia o una promesa de cualquier tipo de trato preferencial; amenazar a una persona de reprobarla, bajarla de puesto o cuestiones similares si no se mantiene un contacto sexual, entre otros.

5. La relación de conductas señaladas en el punto que antecede se realiza de manera enunciativa, no limitativa.

2.1 Aspectos generales sobre el procedimiento de atención de casos de violencia de género

6. El procedimiento establecido en el presente Protocolo aplica para los actos de violencia de género ocurridos en las instalaciones e inmediaciones del Instituto, así como en espacios distintos a los recintos institucionales, siempre y cuando intervenga una persona integrante de la comunidad Tecnológica que vulneren la normativa, el orden, la disciplina, los principios o valores que deben guiar la conducta de los universitarios, y que derive de una relación académica, laboral o análoga;

7. Podrá presentar una queja la persona que considere haber sido víctima de un acto de violencia de género. Asimismo, podrá presentar una denuncia la persona que tenga conocimiento directo de hechos materia del presente Protocolo. Esto último tiene como fin estimular la vigilancia y corresponsabilidad social en materia de violencia de género entre quienes integran la comunidad Tecnológica.

8. En caso de que una tercera persona presente una denuncia, el TecNM a través de las áreas competentes, sólo podrá iniciar el procedimiento establecido si la persona señalada como probable afectada presenta una queja.

9. Si la persona que presenta la queja señala delitos perseguibles de oficio, las personas titulares de las entidades y dependencias a través de las Oficinas Jurídicas darán aviso al Ministerio Público.

10. Quienes integran la comunidad universitaria deberán actuar con honestidad al emplear estos procedimientos. En caso de que se denuncie la presentación de una queja falsa, la Universidad investigará y tomará las medidas correspondientes conforme a la normativa universitaria aplicable.

III. INSTANCIAS COMPETENTES EN LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

3.1 Sobre la instancia coordinadora de la atención y seguimiento a los casos de violencia de género

11. El Subcomité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés será la instancia responsable de coordinar y asesorar la atención y seguimiento de los casos de violencia de género en el Instituto, a través de las siguientes medidas:

1. Concentrar el registro de quejas y procedimientos de atención a casos de violencia de género;
2. Coordinar, dar seguimiento informar al Área Jurídica del TecNM así como al Órgano Interno de Control, de los casos de violencia de género, sobre las acciones encaminadas tomadas en la atención y seguimiento de quejas relacionadas con violencia de género.
3. Coordinar la capacitación y actualización permanente del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la atención de los casos relacionados con violencia de género;
4. Asesorar y mantener comunicación estrecha con autoridades de la SEP, funcionarios, personas titulares de las entidades académicas, dependencias administrativas o de cualquier otro departamento del TecNM, para coadyuvar en la atención, implementación de medidas urgentes de protección, sanción y seguimiento de las quejas relacionadas con violencia de género, así como en el uso y aplicación de los estándares en materia de derechos humanos;
5. Vigilar, en coordinación con autoridades de la SEP, funcionarios, personas titulares de las entidades académicas, dependencias administrativas o de cualquier otro departamento del TecNM, el cumplimiento de las sanciones

- impuestas por las autoridades competentes en casos de violencia de género, y
6. Coadyuvar en el establecimiento y capacitación de la figura de la persona orientadora en contra de la violencia de género en cada unidad académica, área administrativa, para que haya personas en toda la estructura del Instituto que puedan brindar información sobre qué es violencia de género y los procedimientos al interior de este para su atención.

3.2 Instancias dependientes del TecNM, personas actoras que pueden brindar atención sobre violencia de género

12. Las áreas dependientes del TecNM competentes para atender las quejas relacionadas con hechos relativos a violencia de género son las siguientes:

- I. La Dirección General de Asuntos Jurídicos;
- II. El presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del TecNM; y
- III. En el caso de los institutos, los Sub Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, Personas Consejeras, Tutores, Psicólogos, Profesores y personal de asistencia a la educación, estos dos últimos solo conducirán y/o acompañarán a las o los afectados con las personas capacitadas para atender estos casos.

13. El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés acompañará a las personas que consideren haber sido víctimas de violencia de género desde la presentación de la queja hasta la conclusión del procedimiento y durante la etapa de seguimiento a las sanciones, si la hubiera.

3.3 De la Defensoría de los Derechos Universitarios

14. La Dirección Jurídica del TecNM podrá conocer de casos relacionados con violencia de género que afecten al alumnado o personal académico, en tanto la conducta se traduzca en una vulneración a los derechos humanos reconocidos en la legislación aplicable

15. El alumnado e integrantes del personal académico podrán interponer una queja ante la Dirección Jurídica del TecNM, así como ante las instancias dependientes de esta. En este caso, los procedimientos se llevarán de manera paralela.

16. La Dirección Jurídica del TecNM se coordinará con el Instituto a fin de se cuente con un registro único de estos casos.

3.4 La figura de las Personas Orientadora en contra de la violencia de género

17. Para lograr llegar a toda la comunidad Tecnológica con fin de difundir la Integración del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, así como los mecanismos para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en el TecNM, las áreas académicas y administrativas de cada Instituto deberán impulsar la difusión de la figura de persona orientadora en contra de la violencia de género.

18. Las personas orientadoras son integrantes de la comunidad Tecnológica, que colaboran con la estrategia en contra de la violencia de género a título voluntario y que reciben una capacitación y seguimiento periódico por parte del Comité de Ética en materia de igualdad de género, no discriminación, violencia de género, así como reglamentación y procedimientos aplicables en el TecNM por casos de violencia de género.

19. Las personas orientadoras serán designadas por el Comité de Ética mediante un proceso de selección, cuya convocatoria se publicará una vez por semestre y en la que se establecerán las bases, los plazos y las etapas del proceso.

20. La figura de las personas orientadoras se regirá de conformidad por las siguientes Directrices para la Orientación en contra de la Violencia de Género y sus actividades consistirán en:

I. Guiar e informar a todas las personas de la comunidad universitaria que lo requieran, dando elementos para determinar qué es violencia de género y los tipos de violencia que existen con el fin de que quien reciba la orientación pueda identificar si se encuentra en una situación de violencia de género.

II. Proporcionar información sobre qué es el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en el TecNM, qué procedimientos contempla, qué hacer, cómo y a dónde acudir en caso de querer levantar una queja por violencia de género.

21. Las personas orientadoras no son autoridades; únicamente brindan información sobre violencia de género a las personas para que éstas acudan a las áreas correspondientes a levantar sus quejas y, en su caso, y en caso de ser necesario se les brinde contención psicológica.

22. La atención de casos y el trámite de quejas o denuncias relacionadas con actos de violencia de género son competencia exclusiva de las instancias dependientes de Área Jurídica, Comité de Ética del TecNM y de cada Instituto y en caso de ser necesario del Órgano Interno de Control.

23. Los datos de contacto de las personas orientadoras en casos de violencia de género estarán disponibles, con su consentimiento, en los medios que se determinen para ello.

24. Las orientaciones que brinden las personas orientadoras en casos de violencia de género deberán ser registradas y reportadas al Sub Comité de Ética para ser incluidas en la estadística sobre violencia de género de este Instituto. Dicho reporte deberá elaborarse mensualmente a través del formato y los medios que dicho Comité establezca para ello.

IV. EL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

4.1 Etapas generales del procedimiento de atención de casos

25. El procedimiento de atención y seguimiento a casos de violencia de género estará compuesto por tres etapas:

- Etapa I: Primer contacto u orientación.
 - A. Medidas de atención necesarias en el primer contacto.
- Etapa II: Presentación de la queja, definición del procedimiento de atención más adecuado para el
 - A. Presentación de una queja.
 - B. Medidas urgentes de protección para la persona que presenta la queja.
 - C. Medidas de atención y contención para la persona que presenta la queja.
 - D. Directrices para la entrevista en el levantamiento de la queja.
 - E. Acompañamiento y asesoría para el procedimiento penal.
- Etapa III: Seguimiento del proceso hasta su conclusión de las posibles sanciones.

4.2 Etapa I: primer contacto u orientación

26. El primer contacto tendrá como objetivo:

- a. Orientar a las personas sobre los actos que se consideran violatorios a igualdad o violencia de género;
- b. Explicar a las personas sobre las posibles alternativas de solución al interior del Instituto, en caso de que quiera presentar una queja en contra de un acto de violencia de género, y,
- c. Dirigir a la persona, en caso de ser necesario, al área de atención psicológica de la manera más expedita posible.

27. El primer contacto podrá realizarse, por comparecencia, con una persona orientadora y esta deberá dirigirla con las personas consejeras quienes iniciaran el proceso de la queja. Las personas pueden presentar una queja sin haber solicitado la orientación.

28. El primer contacto u orientación, a través de los siguientes medios que se han dispuesto para ello:

- a. Vía telefónica, a través de la línea de atención: 7442 5851 22
- b. Mediante correo electrónico a la dirección: denuncia@acapulco.tecn.mx.

29. Podrán solicitar orientación las personas que consideren haber sido víctimas de violencia de género y terceras personas que tengan conocimiento directo sobre actos materia del Protocolo.

30. En la etapa de primer contacto u orientación podrán omitirse nombres; y sólo se asentarán datos generales con el fin de llevar un registro de las orientaciones brindadas. Dicha estadística será concentrada por la Sub Comité de Ética, por los medios que se establezcan para ello.

31. En la reunión de primer contacto, Sub Comité de Ética o persona orientadora en casos de violencia de género escuchará a la persona que solicite la orientación y explicará los posibles pasos a seguir conforme a los procedimientos establecidos en este Protocolo.

32. Si con la información brindada la persona que considere haber sido víctima de violencia de género o la tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos materia del Protocolo desea proseguir con el procedimiento de queja, se iniciará la segunda etapa.

A. Medidas de contención necesarias en el primer contacto

33. En caso de que la persona que busca la orientación se encontrase en un evidente estado de alteración, se deberá se deberá dirigir al área de apoyo psicológico para su atención.

A. Presentación de una queja y aviso ante **SubComité de Ética**, buzón y/o el correo electrónico **denuncia@acapulco.tecnm.mx**, TUTORES, PROFESORES PSICOLOGO, para seguimiento del caso

34. La persona que considere haber sido víctima de violencia de género o la tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos materia del Protocolo podrá presentarse ante una de las instancias dependientes de la TecNM competentes para atender casos de violencia de género para iniciar el procedimiento de queja o denuncia, ante el Órgano Interno de Control, respectivamente.

35. Cuando la persona que haya presentado su queja esté en situación de indefensión, la instancia dependiente del TecNM correspondiente deberá dar

aviso a su padre, madre, persona tutora o a la autoridad correspondiente de acuerdo al caso.

36. En caso de que la denuncia sea presentada por una tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos de violencia de género, la denuncia deberá ser comunicada a la persona señalada como presunta afectada para que personalmente manifieste si desea o no que se inicie el procedimiento de queja sobre el incidente y la ruta de solución que quiere tomar. Si los actos denunciados por terceros afectan a personas menores de edad o a varias personas integrantes de la comunidad universitaria, entonces se dará inicio al procedimiento de queja.

37. El desconocimiento de la identidad de la persona presunta agresora no eximirá a las instancias dependientes del TecNM de realizar el debido registro y proporcionar atención. En estos casos la persona titular Comité de Ética, en colaboración con la Dirección, tomará las medidas de prevención correspondientes para atender el caso y evitar que el acto se repita.

38. El Comité de Ética puede recibir quejas de todas las personas integrantes de la comunidad Tecnológica (alumnado, personal académico y administrativo de base y de confianza, y funcionariado) adscritas a cualquier entidad académica o dependencia de la Universidad, así como de personas externas bajo los supuestos de competencia del numeral 6 de este Protocolo, y accionar el procedimiento de atención de conformidad con el presente instrumento.

39. La instancia que tenga conocimiento de un posible caso de violencia de género deberá notificar inmediatamente al Comité de Ética, por cualquiera de los medios descritos en el inciso A de este protocolo, y remitir en archivo electrónico copia simple del expediente del caso, a fin de que la misma otorgue el número de folio correspondiente, brinde asistencia técnica sobre su tratamiento, inicie el seguimiento del procedimiento, lo registre para fines estadísticos y establezca comunicación con la persona que presentó su queja para otorgarle acompañamiento.

40. El Comité de Ética mantendrá informada de manera directa y permanente a la persona que presentó su queja sobre el desarrollo del procedimiento formal o alternativo con enfoque restaurativo desde el inicio y hasta su conclusión. Asimismo, llevará una bitácora de las acciones realizadas a lo largo de la atención del caso hasta la implementación de las sanciones y su seguimiento.

41. La instancia dependiente del TecNM que conozca del caso deberá brindar a la persona que presente la queja información clara y precisa sobre las distintas opciones con las que cuenta para proceder, ya sea a través del procedimiento formal, el procedimiento alternativo con enfoque restaurativo, o el procedimiento legal externo correspondiente.

42. La instancia dependiente del TecNM que esté conociendo del caso de violencia de género, en coordinación con la Dirección, recomendará a las autoridades universitarias competentes, tomar en consideración las necesidades

de la persona que presenta la queja, para que se tomen las medidas urgentes de protección en casos que pusieran en riesgo la integridad física o psicológica de la misma. Ello; considerando que la oportuna definición de acciones pueden impedir la escalada de violencia (la intensidad y frecuencia de las agresiones), así como consecuencias desfavorables por presentar la queja. Las medidas urgentes de protección podrán hacerse extensivas en favor de otras personas relacionadas con los hechos.

43. Las medidas urgentes de protección son acciones de interés general consistentes en prevenir posibles actos de violencia. No constituyen un prejujuicio sobre la responsabilidad de la persona en contra de quien se interpone la queja o sobre los actos denunciados.

44. Las medidas urgentes de protección se podrán otorgar antes de la presentación de la queja o durante el procedimiento de investigación administrativa correspondiente. Sus efectos finalizarán con la resolución del procedimiento.

45. Se considerarán como elementos para determinar las medidas que deben implementarse los siguientes:

a. La naturaleza de la violencia de género:

a.1. La gravedad del incidente (efectos para la persona que presentó su queja);

a.2. El tiempo que ha durado el ejercicio de la violencia (un evento aislado o una serie continuada);

3. El daño causado (individual o colectivo, inmediato o mediato), y

4. Si hubo actos similares anteriormente (frecuencia y escalada de violencia).

b. Las relaciones de poder entre quien presenta su queja y la persona presunta agresora:

b.1. Si existe abuso de autoridad, y

b.2. La posición de la parte que presentó su queja (edad, nivel de experiencia, posición en la organización).

c. Cualquier otra información relevante de la condición de la víctima y del agresor.

46. Algunas medidas urgentes de protección que se podrán adoptar son:

a. Medidas de no comunicación directa, a través de terceras personas o medios electrónicos;

b. Cambio de turno, grupo o plantel en función de las necesidades de la persona que presenta la queja;

c. Apoyo académico para que la persona que presenta la queja no vea afectado el desarrollo de sus actividades, por ejemplo, la evaluación por otra persona académica o un comité evaluador, o

d. Las que se consideren pertinentes en cada caso.

47. Las medidas urgentes de protección solicitadas por él TecNM, a través Sub Comité Ética, son independientes de las recomendaciones que pueda emitir el Órgano Interno de Control.

C. Medidas de contención para la persona que presenta la queja

48. En caso de encontrarse la persona en un evidente estado de alteración, el área que tenga conocimiento del caso, en coordinación con el Comité de Ética, a través Dirección, deberá gestionar el apoyo de contención psicológica de manera expedita, ya sea al interior del Instituto o a través de un servicio externo.

49. La contención psicológica implica escuchar a la persona afectada; validar y contener sus emociones; proporcionarle información que le permita conocer sus opciones y tomar una decisión libre e informada. Asimismo, en la contención se visibiliza la importancia de solicitar apoyo.

50. La contención también se podrá realizar vía telefónica, en caso de ser necesario.

D. Directrices para la entrevista en el levantamiento de la queja

51. Elegir un lugar propicio para realizar la entrevista, en el que haya un mínimo de interrupciones y una atmósfera neutral que estimule la conversación.

52. Levantar el acta de hechos preferentemente en una sola sesión, tomando en consideración el estado de la persona que acuda a presentar su acta.

53. Hacer del conocimiento de la persona que presentó su queja que su derecho a la confidencialidad será resguardado y que se adoptarán medidas para protegerla en contra de cualquier represalia.

54. Enfatizar que el TecNM condena las conductas relacionadas con violencia de género y tiene una política enérgica para erradicar estas prácticas.

55. Informar que la entrevista generará un informe independientemente de que la persona decida no interponer la queja, para efectos del registro estadístico.

56. Mostrar respeto por las personas entrevistadas, generar empatía y escuchar atentamente lo que dicen o darle la opción de que pueda asentarlos por escrito.

57. Ser totalmente imparcial y evitar en todo momento expresiones (sean o no verbales) en que se dé a entender que no se le cree a la persona; aprobación o

desaprobación; o que se sobreentienda que el acto de violencia es su culpa (por ejemplo “entendió mal”, “no puede ser”).

58. Evitar cuestionar por qué si una situación ha durado mucho tiempo no ha sido reportada antes. Ello se debe a que generalmente hay razones significativas por las que esto no se denuncia, en virtud de las relaciones de poder existentes. Es importante reconocer que tomar la decisión de presentar una queja o denuncia generalmente es un paso difícil que requiere de mucho valor.

E. Acompañamiento ante el Ministerio Público para levantar la denuncia o querrela correspondiente

59. Si el acto de violencia de género cometido pudiese constituir un delito y la persona que presenta la queja quisiera interponer una denuncia ante el Ministerio Público, el Instituto a través del área Jurídica del TecNM, brindará el acompañamiento correspondiente.

60. El acompañamiento al Ministerio Público que brinde el TecNM, a través del área Jurídica, consistirá en acompañar a la víctima a que presente su denuncia ante las autoridades correspondientes e informar sobre la estructura y dinámica del proceso legal.

4.4 Tipos de procedimientos

A. Procedimiento Formal

61. Para iniciar un procedimiento formal, las autoridades y personas competentes se remitirán a las disposiciones existentes en la los REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE y NO DOCENTE DE LOS INSTITUTOS TECNOLÓGICOS, REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA SEP, LEY RESPONSABILIDADES SERVIDORES PÚBLICOS, CÓDIGO DE ETICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE E VIOLENCIA así como el CODIGO DE CONDUCTA DEL TecNM, según la calidad de la persona que haya cometido el acto denunciado.

62. El procedimiento formal sólo se podrá llevar a cabo en el marco del presente Protocolo si se cumplen los siguientes supuestos:

- a. La identificación de la persona presunta agresora.
- b. La pertenencia de la persona presunta agresora en la comunidad Tecnológica.
- c. Que los hechos señalados constituyan probables actos de violencia de género.

63. En caso de no cumplirse alguno de los dos primeros incisos del numeral anterior, se podrá otorgar a la persona que presentó la queja atención psicológica y acompañamiento al Ministerio Público en caso de que la conducta constituya un delito, así como medidas urgentes de protección.

64. Si la queja fue presentada ante cualquiera de los mencionados en el inciso A de este protocolo estas remitirán la queja antes las instancias correspondientes, área Jurídica del TecNM así como al Órgano Interno de Control, para que inicie el procedimiento formal.

65. En el procedimiento formal se llamará a las partes **“persona presunta agresora”** y **“persona que presenta la queja”**. El problema planteado será **“la queja”**.

66. El procedimiento formal que se active dependerá de la calidad de la persona que haya cometido la falta o acto denunciado, como se explica a continuación:

I. Si la persona presunta agresora es parte del alumnado, se iniciará un procedimiento disciplinario de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de para los ESTUDIANTES del TecNM.

II. Si la persona presunta agresora es parte de la comunidad académica, se iniciará un procedimiento de investigación administrativa, de conformidad a lo establecido REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE DE LOS INSTITUTOS TECNOLOGICOS, REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA SEP, LEY RESPONSABILIDADES SERVIDORES PÚBLICOS, CÓDIGO DE ETICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE E VIOLENCIA así como el CODIGO DE CONDUCTA DEL TECNM

III. Si la persona presunta agresora es trabajadora de base, se iniciará un procedimiento de investigación administrativa, de conformidad REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DEL PERSONAL NO DOCENTE DE LOS INSTITUTOS TECNOLOGICOS, REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA SEP, LEY RESPONSABILIDADES SERVIDORES PÚBLICOS, CÓDIGO DE ETICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE E VIOLENCIA así como el CODIGO DE CONDUCTA DEL TECNM

IV. Si la persona presunta agresora constituye personal de confianza o funcionariado, se iniciará un procedimiento de aviso de sanción o rescisión de conformidad REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE y NO DOCENTE DE LOS INSTITUTOS TECNOLOGICOS, REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA SEP, LEY RESPONSABILIDADES SERVIDORES PÚBLICOS, CÓDIGO DE ETICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA así como el CODIGO DE CONDUCTA DEL TECNM; y,

V. En el supuesto de que la persona presunta agresora tenga dos o más calidades se instrumentará el procedimiento que corresponda según la calidad en la que haya ejercido la violencia, conforme al principio general del derecho non bis in

ídem; el cual refiere que una persona no puede ser juzgada dos veces por los mismos hechos.

VI. Si la persona presunta agresora es externa o desconocida, el TecNM podrá proponer al área correspondiente la realización de medidas de no repetición como: aumento de vigilancia, iluminación, campañas de prevención, entre otras.

67. El Comité de Ética del Instituto Tecnológico de Acapulco en coordinación con la Dirección del Instituto, dará trámite y seguimiento al procedimiento formal.

a) Directrices para la investigación de casos de violencia de género

68. La investigación y actuaciones realizadas por el área Jurídica del TecNM y por las autoridades competentes en los procedimientos disciplinarios y de investigación administrativa deberán respetar los principios establecidos en los estándares internacionales más altos en la materia, entre los cuales se retoman los siguientes:

a. Evaluar razonablemente la ausencia de consentimiento libre y voluntario por parte de la víctima respecto de la conducta de contenido sexual materia de la queja: un elemento importante para configurar el acoso u hostigamiento de carácter sexual es que se trate de conductas indeseadas por parte de la víctima, lo cual no forzosamente implica que ésta adopte una postura contundente de oposición. La ausencia de oposición contundente puede deberse a temor a represalias, y a la incapacidad real de defensa o a la convicción de que se carece de dicha capacidad. Para determinar que existe aceptación y desestimar, por tanto, la existencia del acoso, es necesario analizar el contexto de cada caso. En resumen, el consentimiento debe ser expreso e inequívoco y el acoso sigue estando presente si la víctima se sintió acosada, más allá de la voluntad de la persona agresora.

b. Valor preponderante del dicho de la víctima: al tratarse de temas sensibles y que generalmente se procuran cometer sin la presencia de testigos buscando la impunidad, la jurisprudencia interamericana y mexicana reconocen el valor preponderante del dicho de la víctima.

c. Aplicar el "estándar de la persona razonable": el estándar de la "persona razonable" es un mecanismo de interpretación respecto del significado de ciertas conductas y su aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual. Cobra importancia ante la posibilidad de que las personas, por su contexto, puedan percibir con relativa facilidad una conducta o actitud como violenta o que, por el contrario, no sean capaces de distinguir conductas abusivas cometidas en su contra.

El estándar provee seguridad jurídica al constituir un parámetro para ponderar entre los elementos subjetivos (apreciación de la ofensa) y los objetivos (las conductas o comportamientos) en un caso concreto. Parte del supuesto de que existen ciertos elementos subjetivos socialmente compartidos, por lo que entre

las personas en condiciones similares hay un núcleo común de preocupaciones respecto a la propia vulnerabilidad frente a las agresiones en el caso de las mujeres, por ejemplo, el temor fundado de que una insinuación sexual por parte de un extraño en la vía pública pueda resultar en violencia sexual.

En consecuencia, se determina que una persona es **víctima de acoso** cuando sostiene que ha padecido una conducta que cualquier persona razonable consideraría suficientemente abusiva o dominante como para alterar las condiciones de su actividad en el Instituto y crear un ambiente opresivo, hostil o humillante por razones de género.

d. Establecer qué elementos acreditarían la intencionalidad de quien sea probable responsable: en el caso de la violencia de género, más que la intencionalidad de quien la comete, el criterio para su configuración reside en la generación de intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual. Ello debido a que los actos de violencia de género están normalizados y son producto de la reproducción de estereotipos que discriminan a personas en situaciones desiguales de poder como las mujeres o las personas con orientación sexual no heterosexual. Por ejemplo, se piensa adecuado “piropear” a las mujeres en los centros de trabajo, porque se considera, estereotípicamente, que las mujeres disfrutan o deberían disfrutar de comentarios halagadores sobre su apariencia física. Incluso, no pocas veces, cuando una mujer pone límites a estos comentarios, es señalada como conflictiva o hipersensible. Cuando una persona no cuente con la capacidad (por influjo del alcohol, drogas o cualquier otro motivo) de aceptar una conducta de carácter sexual, ésta se deberá considerar como no consentida. Este criterio no aplica si es la persona que ejerce la violencia quien se encuentra en este estado.

e. Evaluar la existencia de relaciones de poder: Para una correcta investigación, valoración y dictaminación de cada caso, resulta imprescindible analizar las relaciones de poder, formales e informales, de las cuales se abusa en los casos de acoso simple y sexual. Por lo anterior se recomienda, con propósitos de identificación, hacer la pregunta: ¿quién tiene el poder, ya sea formal o informal? La pertinencia de señalar las relaciones de poder que pueden dar lugar a abusos, equivale a hacer una presunción de que cualquier disparidad es propensa a generar situaciones ilegítimas de subordinación, lo cual no significa dar el abuso por hecho, sino sólo presumir que es factible, e investigar en consecuencia. Es decir, las presunciones deben orientar las investigaciones.

69. El área Jurídica del TecNM, así como las autoridades competentes en los procedimientos disciplinarios y de investigación administrativa, deberán considerar, en el marco de sus atribuciones, los criterios para juzgar con perspectiva de género establecidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.), los cuales se refieren a continuación:

I. Identificar si existen situaciones de poder que, por cuestiones de género, den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia;

II. Identificar, a la luz de los hechos y las pruebas, los estereotipos o prejuicios de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género;

III. En caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones;

IV. De detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género;

V. Para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y adolescentes; y,

VI. Considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

b) Directrices para proteger los derechos de la persona en situación de víctima en casos de violencia de género

70. Conforme al derecho interno y al derecho internacional, y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso, las autoridades competentes en los procedimientos disciplinarios y de investigación administrativa, en el marco de sus atribuciones, velarán por la protección de los derechos de la persona en situación de víctima de manera efectiva, proporcional e integral.

71. En caso de que la persona afectada fuese sujeta a represalias por la presentación de la queja en contra de actos violencia de género, podrá contactar al Subcomité de ética y/o dirección del Instituto

72. El subcomité de Ética publicará anualmente, a través de los medios que considere más adecuados, un informe estadístico sobre la implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género para conocimiento de la comunidad tecnológica.

73. La elaboración de este informe se construirá a partir de la información de los casos que proporcionen las personas asesoras y/o consejeras. Particularmente, el informe estadístico se construirá a partir de las quejas recibidas en las instancias establecidas en este protocolo.

Las actas de hechos, oficios y recomendaciones que se utilizan para instrumentar los procedimientos así la integración de los expedientes de cada caso, quedarán bajo resguardo del Subcomité de Ética.

En caso que el Órgano Interno de Control aplique una sanción esta quedará bajo resguardo de la Administración del Instituto y será el este el obligado a dar el seguimiento adecuado.

