



PROTOCOLO

Para la atención de casos de
Violencia de Género
en la Universidad Tecnológica de
Tula - Tepeji

CONTENIDO

PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	02
---	-----------

ACTOS CONSIDERADOS VIOLENCIA DE GÉNERO	04
---	-----------

• Tipos de violencia de género	05
• Conductas inadecuadas en el personal de la UTTT	06
• Dónde y cuándo debió ocurrir el suceso para poder activar el Protocolo	07
• Unidad de Equidad de Género	08
• Personas Consejeras	09
• Servicio de Psicopedagogía	10
• Abogado General	10
• Comisión Disciplinaria	11
• Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés	11

PROCEDIMIENTOS DE ATENCIÓN APLICABLES	12
--	-----------

PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	13
--	-----------

• Diagramas del procedimiento de atención de casos de violencia de género	19
• Tipos de procedimientos Administrativos y sus regulaciones	20

MEDIDAS DE PROTECCIÓN	21
------------------------------	-----------

REVISIÓN Y MEJORA CONTINUA	22
-----------------------------------	-----------

DATOS DE CONTACTO	23
--------------------------	-----------

BIBLIOGRAFÍA	25
---------------------	-----------

INTRODUCCIÓN

La Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji es un Organismo Descentralizado de la Administración Pública del Estado comprometida con la promoción de los valores universales, el respeto a la dignidad de la persona humana y formación integral estudiantes.

El Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género fue creado para la prevención, atención, sanción y erradicación de casos de violencia de género en la Universidad Tecnológica de Tula – Tepeji con base en el “Protocolo Cero para la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o laboral y Hostigamiento sexual y/o laboral en la Administración Pública del Estado de Hidalgo”, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo, el 9 de agosto del 2020; y al Pronunciamiento “Cero Tolerancia a las conductas de acoso sexual y/o laboral y/o hostigamiento sexual y/o laboral de la UTTT”, debido a que el hostigamiento y el acoso sexual son conductas que laceran gravemente la dignidad de las personas, siendo las mujeres las más vulnerables de padecer esta forma de violencia. Así mismo, en los lineamientos del “Comité de ética y prevención de conflictos de interés” de la UTTT, que se fundamenta en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en la Declaración Universal de Derechos Humanos, instrumentos ratificados por el Estado Mexicano, de los cuales se reconoce la obligación del Gobierno de garantizar y observar los Derechos Humanos sin distinción alguna por razones de sexo, género u otro, de ahí que se busca garantizar la igualdad jurídica entre todas las personas que ejerzan empleo, cargo o comisión en la Administración Pública del Estado de Hidalgo, en este sentido se determina la necesidad de contar con un instrumento que prevenga, atienda, sancione y erradique acciones que vulneren o violenten la dignidad humana.

El Protocolo es el instrumento mediante el cual se emiten las directrices a las instancias a su cargo

para la tramitación de quejas por violencia de género en la Universidad. Se trata de una herramienta interna que por la trascendencia e importancia de la problemática que atiende, se pone a disposición de la Comunidad Universitaria para que sus integrantes conozcan las opciones con que cuentan en caso de enfrentarse a una situación de esta naturaleza. Su aplicación se realiza a la par cuando tenga relación la actuación del Comité de Ética y prevención de conflictos de interés de la UTTT.

De igual manera, es importante hacer hincapié en que el Protocolo, por su naturaleza, es una herramienta flexible y perfectible, es una guía para dar un tratamiento adecuado a los mismos. El lenguaje empleado en este Protocolo busca no generar ninguna distinción, ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos.

Esta guía, además, contempla la asistencia de la Unidad de Género, de las Personas Consejeras, del servicio de Psicopedagogía, así como la asistencia técnica del Abogado General en momentos clave del proceso para asegurar que los integrantes de la Comunidad Universitaria en situación de víctima tengan un acceso efectivo a servicios y medidas de asistencia, atención y protección, con enfoque de género y énfasis en condiciones de vulnerabilidad.

La información está estructurada en tres secciones: la primera contiene de manera esquemática los aspectos generales del procedimiento establecidos a lo largo del Protocolo; posteriormente contiene distintos diagramas que ilustran los procedimientos existentes en la Universidad para la atención de estos casos; y finalmente una sección de datos de contacto para que las personas sepan a dónde acudir en caso de requerir orientación y/o presentar una queja.

PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El Protocolo establece cuatro principios según los cuales deben regirse quienes participen en la atención de casos.

DEBIDA DILIGENCIA	Es una obligación para las autoridades actuar con debida diligencia, para proteger la dignidad e integridad de quienes padecen actos de violencia de género. Actuar con debida diligencia implica: • Prevenir razonablemente estos actos • Realizar investigaciones exhaustivas • Establecer sanciones proporcionales que se traduzcan en una reparación del daño
CONFIDENCIALIDAD	Durante todo el procedimiento, debe resguardarse la privacidad de la información personal y limitar su diseminación; la información sólo se proporcionará a las personas involucradas en los procedimientos que realmente necesiten conocerla, así como a alguna autoridad jurisdiccional y/o con funciones de investigación. Proteger la confidencialidad implica: • Mantener la privacidad de la información: - Obtener el permiso por escrito de las personas para grabarlas en las entrevistas; - Sólo revelar la información a las partes legítimamente involucradas; - No entregar copias de las declaraciones a personas ajenas al procedimiento (en el caso de la persona presunta infractora, se le informará de la queja en su contra). • Preservar la confidencialidad de la información en todas las etapas del procedimiento • Impedir la utilización de lo dicho o preparado en las sesiones de procedimiento alterno como evidencia en una investigación o proceso judicial.
TRANSPARENCIA	Explicar de manera clara a las personas involucradas: - En qué consiste el proceso de queja, incluyendo sus posibles resultados. - Los razonamientos detrás de las decisiones durante el proceso de queja. - El posible resultado del procedimiento.
ACCESIBILIDAD	• Que cualquier persona puede presentar una queja sin que medien exclusiones o discriminaciones de ningún tipo (culturales, físicas o étnicas). • Que cualquier persona pueda participar en los procedimientos en igualdad de condiciones.

ALCANCE

El presente protocolo es de aplicación en todas las Unidades Académicas, las medidas contempladas están dirigidas a la comunidad universitaria en su conjunto y atenderá los casos que se presenten dentro de las instalaciones de la Universidad y que los involucrados pertenezcan o no a la comunidad Universitaria. Se considerarán instalaciones de la Universidad las instalaciones físicas y aquellos espacios virtuales, tales como aulas, foros, salas, redes sociales propiedad o auspiciados por la misma, vehículos oficiales, sea:



- Alumno(a),
- Personal docente
- Personal administrativo o de apoyo a la docencia
- Otro personal subcontratado por o para la Universidad,
- Personas externas que ingresan a la Universidad por algún evento, actividad, reunión o trabajo o que asisten a cualquier evento realizado en la Universidad.

ACTOS CONSIDERADOS VIOLENCIA DE GÉNERO

Es deber de quienes integramos la Comunidad Universitaria actuar con honestidad y buena fe al emplear estos procedimientos.

Es importante mencionar que el Protocolo establece expresamente una máxima establecida en la Constitución Mexicana: en caso de encontrarse ante diversas normas que puedan ser contradictorias al aplicarse a un caso concreto, las autoridades deben privilegiar aquella que brinde la mayor protección a la persona.

Se vuelve prioritario establecer como primer punto la definición de Violencia de Género, mismo que según la Declaración Sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer emitida por la Organización de las Naciones Unidas, en su Artículo número 1, la define como “la violencia contra las mujeres es todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga, o pueda tener como resultado, un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como privada”.

Los elementos claves de esta definición son:

- **El factor de riesgo es ser mujer**
- **Incluye agresiones físicas, psicológicas, sexuales, así como las amenazas a tales actos**
- **Estas agresiones pueden darse en el ámbito público y privado**
- **Su objetivo es mantener la subordinación de la mujer al hombre**

Para facilitar la identificación de estas conductas, a continuación, se aclaran y proporcionan, de manera enunciativa más no limitativa, algunos ejemplos de éstas, no sin antes precisar que en todos los casos el criterio que permite su identificación es 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 y psicológicos. La violencia de género 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.

Según el Instituto Mexicano del Seguro Social, violencia de género es: La violencia, es toda conducta o amenaza que se realiza de manera consiente y que causa daño físico, psicológico, sexual o económico.

Se conoce como violencia de género al maltrato que ejerce un sexo hacia el otro, que puede ser de hombre hacia la mujer o viceversa.

TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



VIOLENCIA FÍSICA

Golpes, empujones, patadas, pellizcos y mordidas, son algunos de los daños que puede generar este tipo de violencia, en la que también se llegan a usar armas u objetos, con el propósito de causar daños en la víctima.



VIOLENCIA PSICOLÓGICA

Abandono, celos, insultos, humillaciones, marginación, indiferencia, desamor, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo y amenazas, son actos que dañan el equilibrio emocional de quien los sufre.



VIOLENCIA ECONÓMICA

Se refiere a las limitaciones de dinero o posesiones que llevan a la dependencia y control sobre la persona afectada. Se presenta tanto en el hogar como en centros de trabajo.



VIOLENCIA SEXUAL

Se conoce como violencia sexual, al acto en el que alguien degrada o daña el cuerpo de otra persona, sin tomar en cuenta sus deseos o ideas, dañando su integridad física o mental, y ejerce poder para convertirla en un objeto sexual.

CONDUCTAS INADECUADAS EN EL PERSONAL DE LA UTTT

De forma enunciativa, más no limitativa, en esta institución se prohíbe a todas las personas que desempeñen empleo, cargo o comisión realizar las siguientes conductas que vulneran el comportamiento digno que debe observarse en la Administración Pública Estatal, de acuerdo al Pronunciamiento “Cero Tolerancia a las conductas de acoso sexual y/o laboral y/o hostigamiento sexual y/o laboral de la UTTT”, así como las que establecen los Códigos de Ética y de Conducta de la Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji, de entre las que destacan:

- 1.** Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseos y jalones, sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- 2.** Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes a cambio de conductas sexuales, o manifestar abiertamente o de manera indirecta y constante el interés sexual por una persona sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- 3.** Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- 4.** Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- 5.** Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las prerrogativas del mismo, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- 6.** Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- 7.** Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de cualquier medio de comunicación.
- 8.** Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante, acceda a sostener actos sexuales de cualquier naturaleza.
- 9.** Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- 10.** Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- 11.** Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- 12.** Exhibir en el protector de pantalla o enviar a través de algún medio de comunicación, imágenes, videos, carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.

13. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona con el fin de afectar su integridad, estatus u honra.

14. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.

15. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

16. Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.

DÓNDE Y CUÁNDO DEBIÓ OCURRIR EL SUCESO PARA PODER ACTIVAR EL PROTOCOLO.

1. Cuando ocurra en las instalaciones universitarias.

2. Cuando ocurra en espacios distintos a los recintos institucionales, siempre y cuando haya una persona integrante de la Comunidad Universitaria involucrada y se cumplan con al menos una de las siguientes dos condiciones:

- Que se trate de actos que vulneren la normativa, el orden, la disciplina, los principios y valores que deben guiar la conducta de la comunidad universitaria (véase el Código de Ética emitido por el Consejo Universitario).
- Que se derive de una relación académica, laboral o análoga (por ejemplo, una persona que pertenezca a un Taller, Equipo deportivo o entrenador(a)).

El Protocolo establece que sólo se recibirán quejas relacionadas con violencia de género dentro de los doce meses posteriores. Lo anterior permite a quienes integran los expedientes y realizan las investigaciones estar en posibilidades de reunir los elementos suficientes para una tramitación adecuada de las quejas.

Al respecto cabe aclarar lo siguiente:

1. Cuando se trata de actos continuados, el plazo se computará a partir que se haya presentado el último hecho. Es decir, si una situación de acoso se ha prolongado durante más de un año, basta que el último acto realizado haya sido perpetrado dentro de los últimos doce meses anteriores a la presentación de la queja para que ésta proceda.

2. Cuando se trate de actos que atenten contra la libertad y seguridad sexual de personas menores de edad, no habrá límite en el plazo para la presentación de la queja.

¿Cuándo puede actuar la Universidad y quién puede presentar una queja?

Para que la Universidad pueda iniciar un procedimiento o intervenir en un asunto, es necesario que se presente una queja y/o denuncia.

Pueden presentar queja y/o denuncia:

1. Las personas que consideren haber sido víctimas de un acto de violencia de género; y
2. Terceras personas que tengan conocimiento directo de hechos materia de este protocolo.

¿Por qué pueden presentar queja y/o denuncia personas no vinculadas directamente con los hechos?

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

INSTANCIAS COMPETENTES EN LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Son varias las autoridades e instancias que participan o pueden llegar a participar a lo largo de un procedimiento de este tipo.

En esta sección se explica en qué consisten las atribuciones del Abogado General, las autoridades universitarias e instancias participan, el contexto en que ocurre y qué alcance tiene esta intervención.

UNIDAD DE EQUITAD DE GÉNERO

La Persona Encargada de la Unidad de Equidad de Género tiene la responsabilidad de coordinar y asesorar la atención y acompañamiento de los casos de violencia de género en la Universidad.

Labor de la Persona Encargada de la Unidad de Equidad de Género

Funciones generales:

- La aplicación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género estará a cargo de la Unidad de Equidad de Género de la Universidad.
- Concentrar el registro de todos los casos para llevar una base de datos única de procedimientos de este tipo en la Universidad, resulta importante para la política de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en la Universidad.
- Registrar todas las quejas, denuncias y/o procedimientos en la materia.
- Brindar acompañamiento a las personas que consideren haber sido víctimas de violencia de género desde la presentación de la queja y/o denuncia hasta la conclusión del procedimiento (sea este administrativo o alterno) y, en su caso, durante la etapa de seguimiento a las sanciones y acuerdos de los procedimientos.
- Coordinar, dar seguimiento y en su caso instruir sobre las acciones encaminadas al mejoramiento de la atención y seguimiento de quejas relacionadas con violencia de género.
- Proponer capacitación y actualización continua del personal encargado de la atención de los casos relacionados con violencia de género, en coordinación con la Dirección de Administración y Finanzas y del Abogado General.
- Asesorar y mantener comunicación estrecha con las y los titulares de las Unidades Académicas y/o Programas Educativos para coadyuvar en la atención, e implementación de medidas urgentes de protección, sanción y seguimiento de las quejas relacionadas con violencia de género.
- Vigilar, en coordinación con las y los titulares de Unidades Académicas o Programas Educativos, y Abogado General el cumplimiento de las sanciones impuestas por las autoridades competentes en casos de violencia de género o dar seguimiento a los acuerdos tomados entre las partes derivado de un procedimiento Administrativo o Alterno de solución de conflictos.

PERSONAS CONSEJERAS

Son ciudadanos mexicanos que ejercen empleo, cargo o comisión dentro de la UTTT, tienen por lo menos 2 años de antigüedad dentro del servicio público, deben generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de acoso y/o hostigamiento sexual, dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda, turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles al Abogado General y al Servicio de Psicopedagogía los casos que se le presenten.



- Son integrantes de la comunidad universitaria que colaboran de manera honorífica (sin remuneración), en la instrumentación de estrategias para prevenir, atender, combatir y erradicar la violencia de género. Serán electos de acuerdo con lo establecido en el Protocolo Cero para la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o laboral y Hostigamiento sexual y/o laboral en la Administración Pública del Estado de Hidalgo, por lo que se promoverá que en cada Unidad Académica haya como mínimo una Persona Consejera representante de todos los sectores de la comunidad.
- Las Personas Consejeras no son autoridades; únicamente brindan asesoría, información y proporcionan acompañamiento a las víctimas durante todo su proceso de solventación de su queja y/o denuncia.
- Su finalidad es brindar información a las personas interesadas para reconocer e identificar este tipo de violencia, así como conocer cuáles son los mecanismos y procedimientos con que cuenta la Universidad para su atención. Esta labor honorífica permitirá a las personas en situación de víctima tener contacto inmediato, directo y cercano con personas capacitadas que estén en condiciones de darles orientación y apoyo técnico y especializado, según lo requieran.
- Tienen como función orientar y dar acompañamiento a las víctimas de conductas de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral de conformidad con lo que menciona el "Protocolo Cero para la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o laboral y Hostigamiento sexual y/o laboral en la Administración Pública del Estado de Hidalgo", publicado en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo, el 9 de agosto del 2020.

- Una de sus funciones es promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el acoso y hostigamiento sexual.

- Deberán participar en talleres de sensibilización y capacitación en el tema, tendrán un seguimiento por parte de la Unidad Académica a la que pertenecen, así como la asistencia técnica por parte de la Oficina del Abogado General y del área de psicología de la Universidad.

- Estas personas llevarán un registro de las asesorías que brinden y lo reportarán mensualmente a la Unidad de Equidad de Género para que formen parte de la estadística sobre violencia de género de la Universidad. Sus datos de contacto y localización estarán disponibles, en los términos que establezca la legislación para la protección de datos personales vigente, en los medios que se establezcan para ello.

SERVICIO DE PSICOPEDAGOGÍA

Funciones:

- Brindar acompañamiento y apoyo psicológico a las personas que consideren haber sido víctimas de violencia de género desde que tenga conocimiento del hecho hasta la conclusión del procedimiento (sea este administrativo o alterno) y, en su caso, durante la etapa de seguimiento a las sanciones y acuerdos del procedimiento alterno.

- Brindar apoyo y asesoría técnico- psicológico a la Unidad de Equidad de Género.

ABOGADO GENERAL

El Abogado General tiene la responsabilidad de:

- Proporcionar la asesoría técnico-jurídica para la atención y acompañamiento desde el conocimiento de los hechos hasta la conclusión de los casos de violencia de género en la Universidad.

- Asesorar a las diversas áreas y comités y sujetos involucrados en la atención, evaluación y, en su caso, sanción de las conductas que vulneran el comportamiento digno que debe observarse en la Administración Pública Estatal, de acuerdo al Pronunciamiento “Cero Tolerancia a las conductas de acoso sexual y/o laboral y/o hostigamiento sexual y/o laboral de la UTTT”, así como las que establecen los Códigos de Ética y de Conducta de la Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji.

- Asesorar a las autoridades e instancias que participan en los procedimientos de atención en casos de violencia de género, en el uso y la aplicación de los estándares en materia de derechos humanos.

COMISIÓN DISCIPLINARIA

Cuerpo colegiado encargado de analizar, evaluar y tomar las medidas de intervención, integrativas, correctivas o sanciones necesarias en los actos de estudiantes en las que no se cumpla el reglamento. (Universidad Tecnológica de Tula – Tepeji, 2013)

COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Grupo competente para aplicar, interpretar, difundir y evaluar el cumplimiento del Código de Ética de la UTTT.

Se crea el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji con el objeto de generar una cultura de principios y valores que fortalezcan el buen comportamiento de los servidores públicos así como para fomentar la conducta ética y mejorar el servicio público a través de normas que regulen el comportamiento y la conducta de quienes laboran en la Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji.

El Comité se integra de la siguiente forma:

- Presidente: La persona titular de la Dirección de Administración y Finanzas.
- Secretario Ejecutivo: La persona titular de la Secretaría Académica.
- Vocales: Quienes serán designados por la persona titular de la Rectoría.
- La persona Titular de Abogado General.
- La persona Titular de Secretaria de Vinculación.
- La persona Titular de la Dirección de Planeación y Evaluación.
- La persona Titular de la Dirección de Servicios Tecnológicos.
- La persona Titular de la Dirección de Programa Educativo.
- Una persona con nivel de Jefe de Departamento
- Una persona con nivel de Profesor de Tiempo Completo



PROCEDIMIENTOS DE ATENCIÓN APLICABLES

Es importante tener presente que otras autoridades e instancias participan en las etapas y con diferentes alcances.

La normatividad aplicable establece los siguientes tipos de procedimientos, dependiendo de la calidad de la persona a quien se le imputan los hechos:

Si la persona es:	El Procedimiento aplicable es:
Alumno	Procedimiento disciplinario
Personal académico / personal administrativo / Funcionario	Procedimiento de responsabilidad administrativa
Personas externas a la Universidad	Procedimiento de puesta a disposición ante la autoridad judicial
Toda persona	Procedimiento Alternativo de solución de conflictos

Una persona podrá ser sujeto a 2 ó más procedimientos dependiendo de la naturaleza de la conducta cometida.

PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Con la finalidad de ilustrar la forma en que se deberá atender los casos de violencia de género desde el momento en que una persona que considera que ha sido víctima de violencia de género y busca orientación, se establece el presente procedimiento de atención.

Etapas I	PRIMER CONTACTO U ORIENTACIÓN <i>Pueden solicitar este tipo de apoyo personas que:</i> • consideren haber sido víctimas de violencia de género, • terceras personas que tengan conocimiento directo sobre actos materia del protocolo y • personas que consideren haber cometido conductas prohibidas por la normativa universitaria en materia de igualdad de género; en cuyo caso se les podrá canalizar a instancias que les brinden apoyo psicológico y, en su caso, jurídico. Esta primera orientación podrá recibirse en las siguientes instancias: la Unidad de Equidad de Género, la oficina del Abogado General, en el Servicio de Psicopedagogía, en la Dirección de algún Programa Educativo, en la Dirección de alguna Unidad Académica, con el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, el Tutor de Grupo, con una tercera persona, o bien con las Personas Consejeras. En el caso de las Personas Consejeras, Director de Programa Educativo y Tutor de Grupo, únicamente pueden proporcionar información y eventualmente acompañar a la persona a la Unidad de Equidad de Género para interponer la queja y/o denuncia, en caso de requerirse, podrá hacerse acompañar por personal del área de Psicopedagogía si la persona se encuentra en un evidente estado de alteración que requiera medidas urgentes de contención psicológica. Es muy importante señalar que no es necesario haber recibido orientación como paso previo para levantar una queja y/o denuncia, las personas pueden decidir presentarse directamente a interponerla.
Etapas II	INTERPOSICIÓN DE LA QUEJA Y/O DENUNCIA, DEFINICIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN MÁS ADECUADO PARA EL CASO. <i>1. Presentación de la queja y/o denuncia</i> La queja y/o denuncia deberá presentarse en la Unidad de Equidad de Género de la Universidad, quien estará obligada a recibirla

independientemente de su procedencia, quien deberá hacer su registro y llevar a cabo su seguimiento.

Podrán recibir quejas y/o denuncias las áreas de Abogado General, Servicio de Psicopedagogía, Dirección de Programa Educativo, Dirección de Unidad Académica, Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, Personas Consejeras, Tutor de Grupo, quienes deberán de turnar inmediatamente a la Unidad de Equidad de Género para su registro y seguimiento.

La queja y/o denuncia se puede presentar de manera verbal y/o escrita.

La queja o denuncia deberá contener al menos los siguientes elementos:

- Nombre de la persona quien presenta la queja
- Nombre de la víctima
- Datos de localización de la víctima
- Descripción de los hechos
- Nombre del imputado o agresor
- Datos de localización de la persona imputada
- Medios de prueba (videos, mensajes, escritos, imágenes y/o cualquier otro medio)

En caso de que la denuncia en un primer momento sea verbal, la víctima deberá ratificar la queja y/o denuncia de forma escrita.

Serán válidas y se procederá su atención las quejas y/o denuncias que se presenten por medios electrónicos (correo, mensaje de texto) o bien de manera telefónica.

En los casos en que la queja y/o denuncia se presente ante un ente distinto a la Unidad de Equidad de Género, se deberá turnar la queja y/o denuncia inmediatamente a ésta, a efecto de que:

- Recibir asistencia psicológica, en caso de que se requiera.
- Recibir asistencia técnico - jurídica para su seguimiento
- Dar inicio al acompañamiento a la persona afectada.
- Registrar el caso para fines estadísticos.

La persona que tenga conocimiento seguirá las directrices señaladas en el Protocolo. El documento derivado de ésta es conocido como Acta de Hechos.

Es importante señalar que:

- a. Si la queja es presentada por un tercero, se buscará a la persona afectada para que decida si proseguir o no con el procedimiento.
- b. Si los actos denunciados por terceros no afectan a una persona en

particular sino a toda la Comunidad Universitaria, entonces se podrá dar inicio al procedimiento de queja.

c. Si no se conoce la identidad de la persona agresora, la Universidad tomará las medidas correspondientes para atender el caso y evitar que el acto se repita.

d. Si quien presenta la queja es menor de edad, la Dirección del Programa Educativo debe dar aviso a su padre, madre, tutor o a la autoridad correspondiente de acuerdo al caso. Las y los adolescentes pueden elegir que se dé aviso a sus padres, tutores o a una persona mayor de edad de su confianza.

Terminada la entrevista, se realiza la valoración del caso y se explica de manera clara y precisa qué opciones tiene quien presenta la queja o denuncia para que esté en condiciones de decidir de qué manera se procederá.

2. Primera valoración y determinación del procedimiento aplicable

A partir de esta primera entrevista es posible que con los elementos proporcionados se realice, con el apoyo del Abogado General y del Servicio de Psicopedagogía y sobre la base de las directrices proporcionadas en el Protocolo, una primera valoración la cual buscará determinar:

a. Si es posible optar por un Procedimiento Alternativo para la solución de la controversia, paralelo al Administrativo o únicamente el de carácter Administrativo.

b. Si es necesario gestionar ya sea:

- Apoyo psicológico, legal y académico (sea el servicio en la Universidad o externo).
- Medidas urgentes de protección (en cuyo caso el Abogado General y el Servicio de Psicopedagogía podrán recomendar las medidas que se consideran oportunas a la persona responsable de la Unidad de Equidad y Género, quien determinará la medida).
- Asesoría y acompañamiento a la persona afectada para levantar una denuncia ante la Agencia de Ministerio Público, en caso de que el acto pudiese constituir un delito.

Una vez realizada esta valoración, se planteará a la persona que presenta la queja, las opciones que tiene para la tramitación del caso, quien elegirá el procedimiento a seguir.

- Si el caso cumple con los requisitos para recurrir al Procedimiento Alternativo y la persona así lo decide, se dejará constancia y ahí concluye la queja y/o denuncia.
- La persona que presenta la queja y/o denuncia podrá elegir un Procedimiento Alternativo de solución, independientemente de continuar paralelamente con el Procedimiento Administrativo para no interferir

con los plazos establecidos en la normativa universitaria. Esto significa que, si por alguna razón no es posible construir un acuerdo entre las partes por la vía de un Procedimiento Alternativo, la persona afectada sigue contando con la posibilidad de continuar al mecanismo Administrativo.

- Sólo serán procedentes medios Alternos de solución cuando los actos cometidos no sean considerados graves.

No puede realizarse el Procedimiento Alternativo cuando:

- Se trate de aproximaciones sexuales;
- Se entre personas desconocidas;
- Con personas menores de edad;
- Si la persona presunta infractora ha presentado con anterioridad este tipo de conductas o similares, así como cuando exista posibilidad de que los repita;
- Se trate de reincidencia o vayan en escalada; y
- Se trate de posibles delitos que se persigan de oficio.

3. Verificación del procedimiento

El tipo de Procedimiento Administrativo a seguir se definirá según la naturaleza que la persona presunta infractora tiene en la Universidad. El procedimiento alternativo, por su parte, dependerá de la voluntad de la persona afectada y de la valoración que haga el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad.

Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las opiniones técnicas o certificados médicos, correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

Una vez que la Unidad de Equidad de Género de la Universidad tiene elementos suficientes que se presuman responsables por haber cometido los actos y hechos relacionados con violencia de género, turnará el caso:

- a) A la Comisión Disciplinaria cuando se trate de actos cometidos por estudiantes de la Universidad
- b) Al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad, cuando se trate de personal contratado y/o Subcontratado por la Universidad.
- c) Al área de Abogado General cuando se trate de personal ajeno a la Universidad.

A) EN LOS CASOS QUE LE COMPETEN A LA COMISIÓN DISCIPLINARIA DE LA UNIVERSIDAD:

La Comisión Disciplinaria de la Universidad recibe el expediente sobre la comisión de posibles hechos y actos de violencia de género cometidos por los estudiantes para su análisis y determinación.

La Comisión Disciplinaria, de acuerdo a su propia normatividad, convocará a sus integrantes, quienes analizarán conjuntamente el caso, así como los medios de prueba existentes para su determinación.

La Comisión Disciplinaria, en caso de considerarlo necesario, podrá solicitar a las diversas áreas de la Universidad nuevos medios de prueba o bien complementar los existentes a efecto de conocer la verdad de los hechos.

La Comisión Disciplinaria podrá invitar a sus sesiones a personal técnico especialista en los temas que trate.

La Comisión Disciplinaria emitirá una resolución relativa al asunto que se le presente, en los plazos y términos de sus atribuciones conferidas en la legislación universitaria

B) EN LOS CASOS QUE LE COMPETEN AL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DE LA UNIVERSIDAD.

El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad recibe el expediente sobre la comisión de posibles hechos y actos de violencia de género para su análisis y determinación.

El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, de acuerdo a su propia normatividad, convocará a sus integrantes, quienes analizarán conjuntamente el caso, así como los medios de prueba existentes para su determinación.

El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, en caso de considerarlo necesario, podrá solicitar a las diversas áreas de la Universidad nuevos medios de prueba o bien complementar los existentes a efecto de conocer la verdad de los hechos.

El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, podrá invitar a sus sesiones a personal técnico especialista en los temas que trate.

El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, emitirá una resolución relativa al asunto que se le presente, en los plazos y términos de sus atribuciones conferidas en la legislación universitaria.

C) EN LOS CASOS QUE LE SEAN TURNADOS AL ABOGADO GENERAL

El Abogado General, recibe la queja y/o Denuncia de los posibles hechos y actos de violencia de género cometidos por personal externo a la Universidad para su revisión análisis.

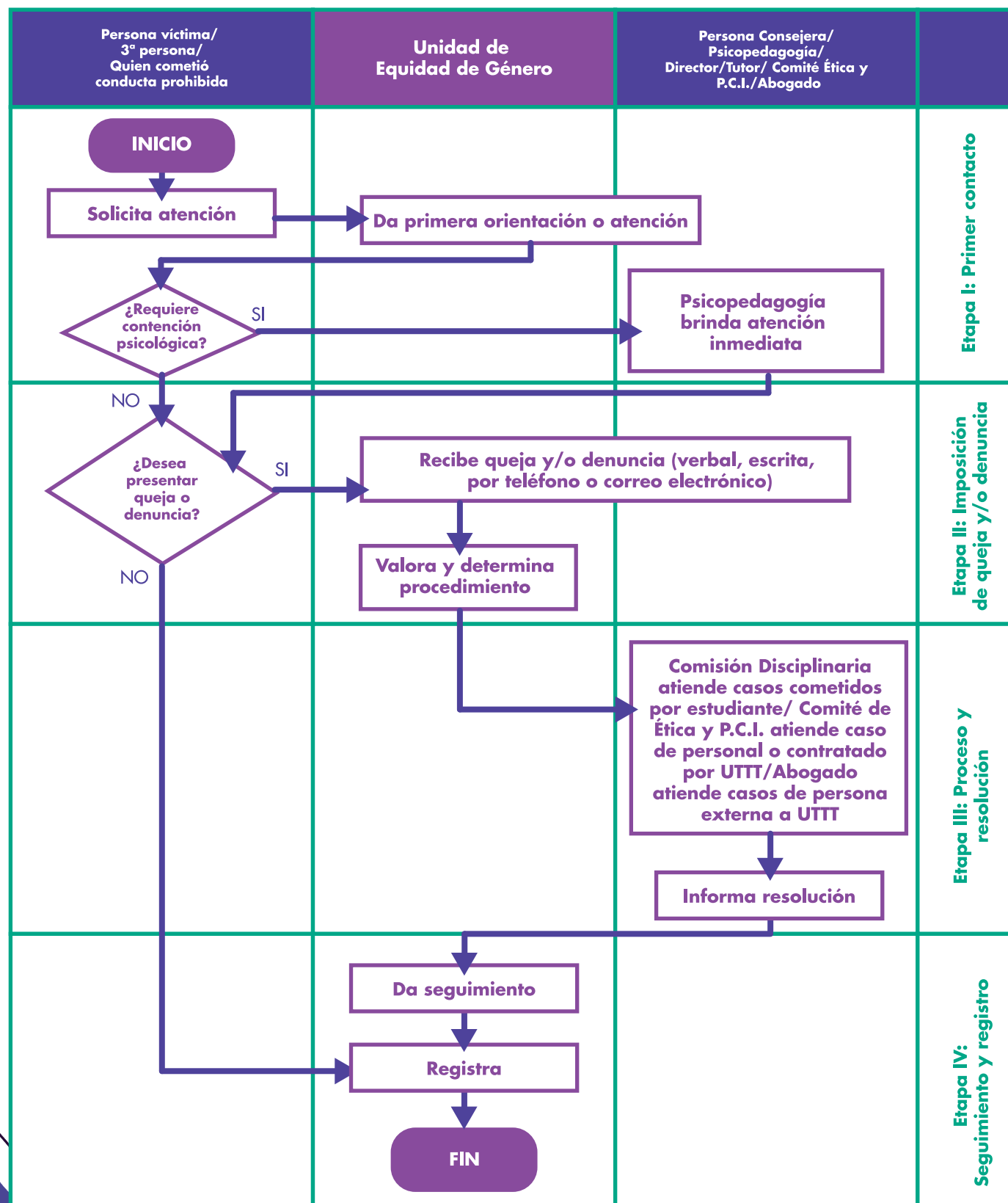
El Abogado General, notifica a la institución y/o dependencia de la cual proceda la persona involucrada para su conocimiento.

En caso de ser necesario, pone a disposición de alguna autoridad jurisdiccional a la persona que haya cometido los actos de violencia de género y da seguimiento.

Etapas IV

LA COMISIÓN DISCIPLINARIA, EL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS Y/O EL ABOGADO GENERAL, SEGÚN CORRESPONDA, INFORMARÁ SU RESOLUCIÓN A LA UNIDAD DE EQUIDAD DE GÉNERO PARA SU SEGUIMIENTO.

DIAGRAMAS DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



TIPOS DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y SUS REGULACIONES

Si la persona es:	Procedimiento aplicable	Establecido en:	Autoridad que interviene:
Alumno	Procedimiento disciplinario	• Reglamento Académico para estudiantes • Ley Orgánica de la UTTT • Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la Universidad Tecnológica de Tula - Tepeji	Comisión Disciplinaria
Personal académico / personal administrativo / Funcionario	Procedimiento de investigación administrativa	• Protocolo Para la Atención de Casos de Violencia de Género en la Universidad Tecnológica de Tula - Tepeji • Pronunciamiento "Cero Tolerancia a las conductas de acoso sexual y/o laboral y/o hostigamiento sexual y/o laboral de la UTTT". • Protocolo Cero para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y/o Laboral y Hostigamiento Sexual y/o Laboral en la Administración Pública del Estado de Hidalgo. • Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos estatal y municipales, así como de los Organismos descentralizados, para el Estado de Hidalgo • Ley General de responsabilidades Administrativas.	Procedimiento disciplinario
Personas externas a la Universidad	Procedimiento de investigación administrativa		Abogado General

La Unidad de Equidad de Género tendrá un plazo máximo de 3 meses a partir de que admita la queja y/o denuncia para llevar a cabo la etapa de investigación y, en su caso, emitir la sanción correspondiente.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

La Unidad de Equidad de Género, con la asistencia del Abogado General y el área de Psicopedagogía podrá determinar las medidas de protección que estime pertinentes con la finalidad de salvaguardar la integridad física y emocional de la víctima.

Son medidas de protección las siguientes:

1. Prohibición al imputado de acercarse o comunicarse con la víctima u ofendido;
2. Limitación al imputado para asistir o acercarse a la víctima u ofendido o al lugar donde se encuentre;
3. Separación inmediata del lugar de trabajo y/o de clases;
4. La entrega inmediata de objetos de uso personal y documentos de la víctima que tuviera en su posesión el probable responsable;
5. La prohibición al acusado de realizar conductas de intimidación o molestia a la víctima o a personas relacionados con ellos;
6. Auxilio inmediato por integrantes de instituciones policiales, y
7. Acompañamiento a la víctima para presentarse ante las autoridades jurisdiccionales.

SANCIONES

Las sanciones para las personas que cometan actos de hostigamiento sexual y Acoso sexual serán:

Para el caso de los trabajadores de la Universidad, las que se señalan en el Código Penal para el Estado de Hidalgo, Ley General de Responsabilidades Administrativas, Reglamento de Personal Académico y demás normatividad aplicable

Para el Caso de los estudiantes de la Universidad, las que se señalan en el Código Penal para el Estado de Hidalgo será aplicable el Reglamento Académico de Estudiantes, y demás normatividad aplicable.

REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE CASOS

La Unidad de Equidad de Género es la instancia de la Universidad encargada de registrar los casos de hostigamiento y acoso sexual, y violencia de género, así como dar seguimiento a los mismos, desde el momento en que tenga conocimiento de los hechos hasta su total conclusión; pudiéndose auxiliar de las demás instancias y cuerpos colegiados que se instituyan para tal efecto.

REVISIÓN Y MEJORA CONTINUA

Con la finalidad de poder mejorar continuamente la estrategia de atención, se plantean dos tipos de acciones:

- Revisar los procedimientos de atención;
- Obtención anual de estadísticas sobre casos de violencia de género atendidos que se presenten en la Universidad, mismas que serán entregadas a Rectoría para su análisis.

Lo no previsto en el presente Protocolo, se atenderá de acuerdo a lo dispuesto por las Autoridades Universitarias y a la normatividad aplicable al caso concreto como están.



DATOS DE CONTACTO

La UTTT puede recibir quejas o denuncias de todas las personas integrantes de la Comunidad Universitaria (alumnado, personal académico y administrativo, y funcionarios) correspondientes a cualquier Unidad Académica de la Universidad y accionar el procedimiento de atención de conformidad con lo establecido en el Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género.

UNIDAD DE EQUIDAD DE GÉNERO

Ubicación: Av. Universidad Tecnológica N° 1000, Colonia El 61 El Carmen, Tula de Allende, Hidalgo, C.P. 42830, Edificio de Rectoría.

Correo electrónico: ednagriselda.delavega@uttt.edu.mx

Teléfono: (773) 732 91 00 Ext. 102

ABOGADO GENERAL

Ubicación: Av. Universidad Tecnológica N° 1000, Colonia El 61 El Carmen, Tula de Allende, Hidalgo, C.P. 42830, Edificio de Rectoría.

Correo electrónico:

juridico@uttt.edu.mx

amando.herrera@uttt.edu.mx

julia.benitez@uttt.edu.mx

Teléfono: (773) 732 91 00 Ext. 140 y 141

Horario de atención: De lunes a viernes de 9:00 a 18:00 horas

SERVICIO DE PSICOPEDAGOGÍA: DEBERÁ CANALIZAR LA QUEJA O DENUNCIA A LA UNIDAD DE EQUIDAD DE GÉNERO.

Ubicación: Av. Universidad Tecnológica N° 1000, Colonia El 61 El Carmen, Tula de Allende, Hidalgo, C.P. 42830, Edificio de Biblioteca

Correo electrónico:

psicologia@uttt.edu.mx

berenice.aguilar@uttt.edu.mx

edith.lopez@uttt.edu.mx

dulcemarisol.gutierrez@uttt.edu.mx

Teléfono: (773) 732 91 00 Ext. 457, 224

Horario de atención: De lunes a viernes de 9:00 a 18:00 horas

DIRECCIONES DE PROGRAMAS EDUCATIVOS:

Ubicación: Av. Universidad Tecnológica N° 1000, Colonia El 61 El Carmen, Tula de Allende, Hidalgo, C.P. 42830, Edificios de Docencia

Correo electrónico:

fiscal@uttt.edu.mx
mecatronica@uttt.edu.mx
mantenimiento@uttt.edu.mx
procesos@uttt.edu.mx
negocios@uttt.edu.mx
tic@uttt.edu.mx
ambiental@uttt.edu.mx
chapulhuacan@uttt.edu.mx
tepetitlan@uttt.edu.mx

Teléfono: (773) 732 91 00 Extensiones:

Contaduría: 420, 421 (Directo 773 291 14)
Mecatrónica: 400, 401, 405 (Directo 773 291 12)
Mantenimiento Industrial: 310, 311 (Directo 773 291 10)
Procesos y Operaciones Industriales: 340, 341 (Directo 773 291 11)
Desarrollo de Negocios: 280, 281, 283 (Directo 773 291 15)
TIC: 107, 317, 441 (Directo 773 291 16)
Química Ambiental, NT, ASP: 370, 371 (Directo 773 291 13)
Unidad Académica Chapulhuacán: 610, 611 (Móvil 771 141 5091)
Unidad Académica Tepetitlán: 280, 420, 107, 370 (Móvil 772 108 7257 y 773 154 3728)

Horario de atención: De lunes a viernes de 9:00 a 18:00 horas

PERSONAS CONSEJERAS

Deberán canalizar la queja o denuncia a la Unidad de Equidad de Género.
Teléfono: 773 732 9100

		EXT. / CEL.
María de los Ángeles García Valdez	mariadelosangeles.garcia@uttt.edu.mx	371
Víctor Manuel Rojas León	victormanuel.rojas@uttt.edu.mx	125
Erika Maqueda Jiménez	erika.maqueda@uttt.edu.mx	202
Amando Gabriel Serrano Caballero	amandogabriel.serrano@uttt.edu.mx	355
Ana Lilia González Pérez	analilia.gonzalez@uttt.edu.mx	156
Gilberto Mancilla Camacho	gilberto.mancilla@uttt.edu.mx	226
Gabriela Cervantes Hernández	gabriela.cervantes@uttt.edu.mx	611
Junior Adán Bernal Martínez	junioradan.bernal@uttt.edu.mx	233
Aideé Robles Torres	aidee.robles@uttt.edu.mx	772 108 7257
Fidencio de la Garza Herrera	fidencio.delagarza@uttt.edu.mx	438
Verónica Cruz Rico	veronica.cruz@uttt.edu.mx	456

Horario de atención: De lunes a viernes de 9:00 a 18:00 horas

Tutor o Docente de grupo:

Deberán canalizar la queja o denuncia a la Unidad de Equidad de Género.

BIBLIOGRAFÍA

Gobierno del Estado de Hidalgo, Periódico Oficial del Estado de Hidalgo del 4 al 19 de Agosto, Protocolo Cero para la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o laboral y Hostigamiento sexual y/o laboral en la Administración Pública del Estado de Hidalgo, Recuperado de:

<http://periodico.hidalgo.gob.mx/?p=42213>

Instituto Mexicano del Seguro Social, (2015), Violencia de género, Recuperado de:

<http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/violencia-genero#:~:text=La%20violencia%2C%20es%20toda%20conducta,hacia%20la%20mujer%20o%20viceversa.>

Organización de las Naciones Unidas, (1993), Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (85ª sesión plenaria), Recuperado de:

<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ViolenceAgainstWomen.aspx>

Organización de las Naciones Unidas, (1948), Declaración Universal de Derechos Humanos, Recuperado de: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Organización de las Naciones Unidas, (1976), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos,

Recuperado de: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

Periódico Oficial del Estado de Hidalgo, (2019), Acuerdo que crea el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, Recuperado de: <https://periodico.hidalgo.gob.mx/?p=34028>

Universidad Nacional Autónoma de México, Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, (2019), Segunda Versión, Recuperado de:

<https://www.fis.unam.mx/pdfs/protocolo-de-actuacion-en-casos-de-violencia-de-genero.pdf>

Universidad Nacional Autónoma de México, Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (Amigable), Recuperado de:

<http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/version-amigable-protocolo-de-actuacion-en-casos-de-violencia-de-genero.pdf>

Universidad Tecnológica de Tula – Tepeji, (2013), Código de Ética de la Universidad Tecnológica de Tula – Tepeji, Recuperado de: <https://www.utt.edu.mx/Archivos/CodigoEticaUTTT.pdf>

Universidad Tecnológica de Tula – Tepeji, (2020), Pronunciamiento “Cero Tolerancia a las conductas de acoso sexual y/o laboral y/o hostigamiento sexual y/o laboral de la UTTT”, Recuperado de:

<https://www.utt.edu.mx/carrusel/archivos/Pronunciamiento%20de%20Cero%20Tolerancia.pdf>

Universidad Tecnológica de Tula – Tepeji, (2013), Reglamento Académico de los estudiantes, Recuperado de: https://www.utt.edu.mx/imagenes/Vida_Universitaria/reglamento_01-2014.pdf



PROTOCOLO

Para la atención de casos de
Violencia de Género
en la Universidad Tecnológica de
Tula - Tepeji