

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TABASCO, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 43, FRACCIÓN I, INCISO A) DE LA LEY GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR; 59, FRACCIÓN IV DE LA LEY ESTATAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA Y 13, FRACCIÓN V DEL ACUERDO QUE CREA LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TABASCO, Y

CONSIDERANDO

Que, de conformidad con la normativa internacional, federal y estatal, la Universidad Tecnológica de Tabasco, se encuentra obligada a ejercer, aprobar y practicar las medidas administrativas necesarias para prevenir y atender en el ámbito de la competencia cualquier acción que vulnere los derechos humanos de la comunidad universitaria.

Que en términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belem Do Para”, la Universidad Tecnológica de Tabasco, descalifica cualquier acto que violente los derechos humanos de quienes integran la comunidad universitaria por lo que asume el compromiso de establecer mediante este Protocolo, medidas y políticas apropiadas para prevenir y erradicar la violencia contra mujeres y hombres; mediante la investigación de la violencia

Que el objetivo de este instrumento es articular mejor la estructura y el procedimiento que actualmente tiene la Universidad Tecnológica de Tabasco, para la atención de los casos de violencia de género a través de las instancias dependientes aquí poner las áreas administrativas afines. El Protocolo enfatiza etapas fundamentales de la atención a casos de violencia de género: la orientación, la entrevista a la persona que considera haber sido víctima de estos actos, el establecimiento de medidas urgentes de protección, el acompañamiento de la persona que presenta su queja 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.

Asimismo, como previamente ha quedado precisado, la violencia de género no reconoce sexo, ya que mujeres y hombres pueden sufrirla; no obstante, resulta primordial emitir el reconocimiento público que han sido las mujeres las principales víctimas de esta. La violencia de género es, pues, la manifestación extrema de la desigualdad.

Por lo anterior, el presente Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la Universidad Tecnológica de Tabasco, permite a la comunidad universitaria conocer la ruta crítica que



deberá seguirse según el supuesto de violencia que se presente, y las personas, autoridades e instancias que deberán intervenir en las diferentes etapas del procedimiento.

Asimismo, se ofrece una visión clara del proceso de evaluación y los mecanismos de atención a los casos de violencia de género denunciados por las y los integrantes de la comunidad universitaria, y se incluye una revisión de la normatividad internacional, nacional, estatal y universitaria que se debe considerar para la resolución de toda queja y/o denuncia en materia de violencia de género en la Universidad Tecnológica de Tabasco.

Derivado de lo anterior y en atención a las Directrices Generales para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y erradicación del hostigamiento sexual y acoso sexual en las instituciones de Educación Superior, el Consejo Directivo Universidad Tecnológica de Tabasco, tiene a bien aprobar el siguiente:

PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TABASCO

INTRODUCCIÓN

Las sociedades contemporáneas y las Instituciones de Educación Superior, tienen el desafío de promover y defender los derechos humanos que con la reforma constitucional de fecha 10 de junio de 2011, colocó en el centro del universo jurídico a la persona y su dignidad humana, reconociendo que todas las autoridades en el ámbito de sus competencias están obligadas a promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos reconocidos en los artículos 1o. y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos de los que el estado Mexicano sea parte.

Por ello, la Universidad Tecnológica de Tabasco tiene la máxima responsabilidad de establecer y proporcionar todas las herramientas que les sean posibles, tanto a las y los estudiantes, como a todas las personas que integran la comunidad Universitaria para convivir en espacios libres de violencia.



Para la elaboración de este documento tomamos en cuenta diversos protocolos de actuación de instancias públicas y universidades, particularmente el documento rector que la Universidad Nacional Autónoma de México ha dispuesto en esta materia; consideramos algunos instrumentos de orden internacional, nacional, local y universitario que nos orientan y proporcionan un marco normativo necesario, tal como la Guía de Elaboración del Modelo para la Atención de la Violencia de Género de la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior, las Directrices Generales para Elaborar e Implementar Mecanismos para la Prevención, Atención y Erradicación del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Instituciones de Educación Superior, así como también aquella literatura especializada en el tema. De esta manera la Universidad Tecnológica de Tabasco, se suma como otras instituciones de educación superior para enfrentar la violencia de género y refrenda su compromiso de impulsar acciones para garantizar el respeto y la protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación, activando medidas especiales orientadas hacia la eliminación de la violencia de género, lo que coadyuvará en el impulso de una cultura de ambiente escolar, académico y administrativo digno para todas y todos.

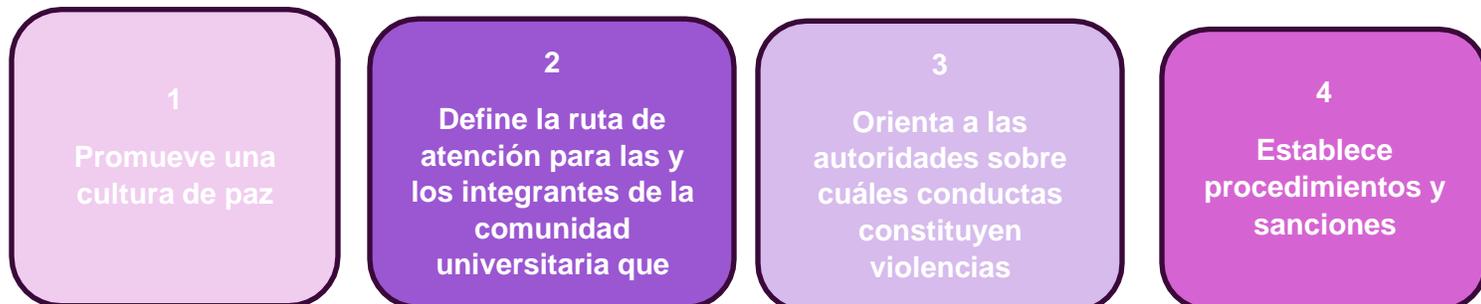
La violencia de género, como se reconoce en las Recomendaciones Generales números 19 y 35 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre, 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.

Que el presente Protocolo utiliza un lenguaje incluyente, cuya finalidad es visibilizar a ambos sexos, eliminar el lenguaje discriminatorio basado en cualquier estereotipo de género y fomentar una cultura igualitaria e incluyente.



EL PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TABASCO

¿QUÉ HACE?



1. PROPÓSITOS

Entre los principales propósitos del Protocolo están los siguientes:

- Garantizar a quienes integran la comunidad universitaria el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito escolar y laboral, según sea el caso.
- La Cero tolerancia ante el Hostigamiento y Acoso Sexual en la Universidad Tecnológica de Tabasco.
- Establecer un procedimiento único y efectivo, bajo los mecanismos internos para la resolución de conflictos en la Universidad Tecnológica de Tabasco.
- Sancionar las conductas de violencia de género en inmuebles, ámbitos y actividades universitarias que vulneran el derecho de las personas a estudiar y trabajar en un ambiente escolar y laboral libre de violencia de género.
- Obligar a que se respete el numeral 13 de las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública.

2. AUTORIDADES UNIVERSITARIAS RESPONSABLES DE SU APLICACIÓN

Las autoridades universitarias responsables de aplicar el presente Protocolo, en su ámbito de competencia, son las siguientes:

- I. Unidad de Género;
- II. Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses;
- III. Comisión de Honor y Justicia;
- IV. La o el titular de la Oficina de la Abogacía General; y
- V. Órgano Interno de Control.



3. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

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

<p>Debida diligencia</p> 	<p>Es una obligación para las autoridades actuar con debida diligencia, para proteger la dignidad e integridad de quienes padecen actos de violencia de género.</p> <p>¿Qué implica la Debida Diligencia?</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p>Confidencialidad</p> 	<p>Durante todo el procedimiento, debe resguardarse la privacidad de la información personal y limitar su diseminación sólo entre las personas involucradas en los procedimientos que realmente necesiten conocerla.</p> <p>¿Qué implica proteger la confidencialidad?</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p>Transparencia</p> 	<p>Todo el procedimiento, sus etapas y sus resultados deben ser explicados con claridad, precisión y accesibilidad a las personas involucradas</p> <p>¿Qué implica que el proceso sea transparente?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Explicar de manera clara a las personas involucradas. • En qué consiste el proceso de queja y/o denuncia, incluyendo sus posibles resultados. • Los razonamientos detrás de las decisiones durante el proceso de queja y/o denuncia. • El posible resultado del procedimiento.
<p>Accesibilidad</p> 	<p>¿Qué quiere decir que el procedimiento sea accesible?</p> <p>¿Qué implica que el proceso sea Accesibilidad?</p> <ul style="list-style-type: none"> • El procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones.

Información adecuada



¿Qué quiere decir que la 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.

Además, en virtud de la diversidad de perfiles de quienes integran la comunidad universitaria, de actividades, de interacciones personales, entre otros factores, cada caso deberá ser analizado tomando en cuenta las circunstancias de lugar, tiempo, modo y ocasión, así como el contexto bajo los cuales se desarrollaron los hechos.

4. ALCANCE

El presente Protocolo es observancia general y aplicación obligatoria en la Universidad, las medidas contempladas están dirigidas a la comunidad universitaria en su conjunto y atenderá los casos que se presenten en cualquier espacio físico o virtual de la Universidad y que involucren a personas de su comunidad universitaria, o que se presenten fuera de la Universidad, cuando exista un motivo o razón en el que la Universidad deba intervenir ante posibles hechos que puedan trascender el espacio universitario. Se considerarán instalaciones de la Universidad las instalaciones físicas y aquellos espacios virtuales tales como aulas, foros, salas, redes sociales, vehículos oficiales.

No sustituye a las leyes ni las facultades de las instituciones de procuración y administración de justicia contempladas en la legislación nacional, estatal y municipal; de tal forma que cuando los hechos puedan constituir o tipificar delitos, se orientará a las personas afectadas sobre su derecho de interponer denuncia ante las instancias correspondientes, además de proporcionarles la asesoría jurídica de la Universidad ante las instancias externas competentes. En caso de que las personas afectadas decidan no interponer denuncia, y opten por el procedimiento administrativo, se les brindará el acompañamiento que requieran, incluyendo el asesoramiento jurídico

5. ¿A QUIÉN PROTEGE EL PROTOCOLO?

1. Los casos de violencia de género denunciados por la comunidad universitaria, cometidos:
 - Entre pares (estudiantes, docentes, personal administrativas/os y secretarial, mandos medios o superiores)
 - Por una autoridad universitaria o superior jerárquico en contra de otra persona integrante de la comunidad universitaria.
 - Por una persona integrante de la comunidad universitaria en contra de una autoridad universitaria o superior jerárquico.
2. A las víctimas de violencia de género cuando la persona señalada como responsable y la víctima formen parte de la comunidad universitaria de la UTTAB.
3. Cuando solo la víctima forme parte de la comunidad universitaria se dará la atención psicológica y jurídica de Primer Contacto.
4. Cuando solo la persona señalada como responsable sea parte de la comunidad universitaria se solicitarán las medidas reeducativas y se aplicarán los criterios normativos correspondientes.
5. Los cometidos por una persona integrante de la comunidad universitaria en contra de una persona que no forme parte de esta, cuando los actos se realicen en espacios y ámbitos universitarios, y la víctima decida presentar su queja y/o denuncia.
6. Cuando alguna tercera persona, sus colaboradores o trabajadores, con quien la UTTAB tiene celebrado algún convenio o contrato, realice algún acto de violencia de género en contra de quienes integran nuestra comunidad, la víctima por sí misma o a través del Primer Contacto podrá informar del caso para tomar las acciones legales correspondientes.



6. ACTOS CONSIDERADOS VIOLENCIA DE GÉNERO



Este apartado sirve para saber:

1. Si estamos ante un acto de violencia de género.
2. ¿Cuándo puede conocer la Universidad de un caso?
3. ¿Quién puede presentar una queja y/o denuncia?

La Organización Mundial de la Salud, define la violencia como:

El uso deliberado de la fuerza física o el poder ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”.

Se entiende por Violencia de Género, a toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, caracterizada por contener elementos estereotipados.

La definición más aceptada de violencia de género es la propuesta por la ONU en 1995: «Todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psíquico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada». En este marco conceptualizamos la violencia como «la coacción física o psíquica ejercida sobre una persona para viciar su voluntad y obligarla a ejecutar un acto determinado». Puede adoptar formas diferentes: física, verbal, psíquica, sexual, social, económica, etcétera. Unas formas de coacción que se han ejercido, en mayor o menor medida, a lo largo de la historia. ¹

Es deber de quienes integramos la comunidad universitaria actuar como honestidad y buena fe al emplear estos procedimientos.

Es importante mencionar que el Protocolo establece expresamente una máxima establecida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: 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.



¹ Artículo tomado de la revista, mente y cerebro número 48/2011. Título Violencia de Género.

Para poder entender la violencia de género, es necesario definir sus tipos y modalidades. El ordenamiento jurídico que lo conceptualiza de manera más precisa es la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, por tal motivo se recurre a la misma, aunque para efectos de este protocolo su aplicación es para todas las personas.

Tipos de violencia de género:

Psicológica: Cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica o emocional de la víctima, así como su integridad cognitiva y que va dirigida a producir en ella dolor emocional. Puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, insinuaciones, humillaciones, devaluación, marginación, desamor, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

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.

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.

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.

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.

Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

Con fecha 01 de junio de 2021, fue adicionado el capítulo IV TER “De la violencia digital y mediática”, definiéndolas como:²

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.

Mediática: Todo acto a través de cualquier medio de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva estereotipos sexistas, haga apología de la violencia contra las mujeres y las niñas, produzca o permita la producción y difusión de discurso de odio sexista, discriminación de género o desigualdad entre mujeres y hombres, que cause daño a las mujeres y niñas de tipo psicológico, sexual, físico, económico, patrimonial o feminicida.



² Véase Anexo 9, referente al Violentómetro Virtual, el cual puede ser consultado en <https://www.uttab.edu.mx/equidadgenero/>

7. MODALIDADES VIOLENCIA DE GÉNERO³

Las formas, las manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres.

Familiar. Acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho.

Laboral y docente. Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, 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.

En la comunidad. Actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las personas y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.

Institucional. Actos u omisiones de las personas servidoras públicas de cualquier área o unidad operativa y administrativa de la Universidad que discriminan o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y hombres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.



En el ámbito universitario, se detectan tipos de acoso y hostigamiento específicos esto, como una forma de maltrato, mismos que se detallan de manera puntual:

- **Acoso entre estudiantes**, se oculta en el acoso psicológico mediante apodosos y burlas, promueve una comunicación hostil orillando a la víctima a la desesperanza y vulnerabilidad sin oportunidad de defenderse. Existen diferencias de cómo se da el acoso entre las mujeres y entre los hombres en el primer caso se presenta mediante el acoso psicológico, y entre los segundos se manifiestan a través del acoso físico.

- **Acoso por razón de sexo**, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Acoso en la red o ciberacoso, es una forma de intimidación por medio de las tecnologías digitales. Puede ocurrir en las redes sociales, las plataformas de mensajería, las plataformas de juegos y los teléfonos móviles. Es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas. Por ejemplo:

1. Difundir mentiras o publicar fotografías vergonzosas de alguien en las redes sociales.
2. Enviar mensajes hirientes o amenazas a través de las plataformas de mensajería.
3. Hacerse pasar por otra persona y enviar mensajes agresivos en nombre de dicha persona. El acoso cara a cara y el ciberacoso ocurren juntos a menudo, sin embargo, el ciberacoso deja una huella digital; es decir, un registro que puede servir de prueba para ayudar a detener el abuso.

- **Hostigamiento hacia estudiantes**, se manifiesta como la conducta hostil o el asedio de una persona valiéndose de su posición jerárquica y abusando de la subordinación de la víctima, que se expresa en forma verbal o física, esto es entre un superior y un subordinado. Cabe señalar que este protocolo es el primer paso de muchos que deben darse en la Universidad para lograr la igualdad plena de hombres y mujeres, mediante la transversalización de la perspectiva de género en su marco normativo, en sus funciones sustantivas y en todos los espacios donde éstas se lleven a cabo, involucrando en esta enorme tarea a toda la comunidad universitaria.

³ 6 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la cual puede ser consultada en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgamvfv.htm>

8. ¿LAS CONDUCTAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOLO PUEDEN SER COMETIDAS POR HOMBRES EN CONTRA DE MUJERES?

No

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 en el contexto estudiantil existen personas en situación de vulnerabilidad como las principales víctimas de ésta (mujeres, personas transgénero, personas con identidad de género no binario, personas homosexuales).

Violencia contra las Mujeres:

Cualquier acción u omisión basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.



9. DE LA PREVENCIÓN



Las medidas de prevención tienen como objeto procurar y fomentar una cultura de entendimiento, respeto a la igualdad de género y la construcción de un ambiente no violento, a través del diseño e implementación de estrategias y programas que promuevan el conocimiento, comprensión y prevención de la violencia de género, para evitar la consecución de dichos actos.

La Unidad de Género en la UTTAB será el órgano promotor y responsable de implementar las medidas de prevención.

Se consideran medidas de prevención aquellas que conlleven a la concientización, sensibilización, información, prevención y atención respecto a la violencia de género para las y los integrantes de la comunidad universitaria.

La Unidad de Género deberá ejecutar las siguientes medidas generales:

I. Elaborar un Plan de Trabajo que:

- a) Sistematice la implementación de las medidas específicas de prevención señaladas en este Protocolo;
- b) Promueva y divulgue el presente Protocolo en los diferentes ámbitos donde participan y con el personal a su cargo;
- c) Projete e implemente programas, proyectos y acciones orientadas a transversalizar la perspectiva de género en los proyectos, actividades y funciones sustantivas de la Universidad según corresponda;
- d) Incentive una clara postura en contra de la violencia de género dentro y fuera del ámbito universitario;
- e) Incentive la celebración de convenios de colaboración con instituciones de educación superior, organizaciones y organismos públicos y privados, nacionales e internacionales, para el desarrollo de proyectos de promoción y fomento a la equidad e igualdad de género al interior de la Universidad;
- f) Promueva la incorporación de la perspectiva de género en los diferentes espacios de toma de decisiones; y
- g) Genere espacios de encuentro entre actores institucionales que permitan el diálogo, la reflexión y el debate en temas de género;
- h) Promueva la cultura de la denuncia ante la violencia de género.

II. Presentar un Informe Anual sobre la ejecución de las medidas de prevención en materia de violencia de género en la comunidad universitaria que permita:

- a) Conocer indicadores para evaluar la eficiencia de las medidas específicas de prevención;
- b) Analizar la pertinencia de intensificar, cuantitativamente y/o cualitativamente, la aplicación de otras medidas de prevención, sensibilización y formación; y

- c) Visualizar valores estadísticos de referencia para llevar a cabo un análisis evolutivo sobre la eficacia de las medidas preventivas.

Medidas de prevención específicas:

- I. Deberé emitir la Rectoría un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a los actos de violencia de género, que deberá comunicarse periódicamente a la comunidad universitaria, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.
- II. Distribuir información pertinente para la prevención de actos de violencia de género y la denuncia de estos, a través del uso de recursos tecnológicos, materiales impresos y medios de comunicación universitarios.
- III. Capacitar a través de cursos a quienes integran la comunidad universitaria en temas de equidad de género y violencia de género.
- IV. Organizar campañas de sensibilización respecto a las distintas problemáticas de violencia de género presentes en la Institución.
- V. Brindar asesoría a la comunidad universitaria sobre temas de género, actos de violencia de género y de los procedimientos de este Protocolo, así como difundir una cultura de respeto e inclusión.

La Unidad de Género integrará y presentará anualmente un informe ante la persona titular de la Rectoría, a las autoridades competentes de la aplicación del presente Protocolo y a la comunidad universitaria, mismo que evaluará las medidas de prevención ejecutadas y su efectividad, incluyendo los planes remediales para aquellas medidas que lo requieran o incluyendo nuevas medidas o sugerencias de modificaciones a la normativa interna, si lo juzga necesario o conveniente. El seguimiento de las resoluciones, o planes de trabajo derivados del informe deberán ser ejecutados por la Unidad de Género.



10. CONDUCTAS INADECUADAS EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA UTTAB

De forma enunciativa, más no limitativa, en esta institución se prohíbe a todas las personas que integran la comunidad universitaria de la UTTAB, de acuerdo con el pronunciamiento “Cero Tolerancia a las conductas de acoso sexual y/o laboral y/o hostigamiento sexual y/o laboral de la Universidad Tecnológica de Tabasco, las siguientes conductas que representan manifestaciones de violencia sexual:⁴

1. Realizar silbidos, señales con las manos o a través de los movimientos del cuerpo, miradas o gestos con connotación sexual.
2. Tener contacto físico, sugestivo o de naturaleza sexual sin consentimiento, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones, acorralamiento, pellizcos, roces.
3. Manifestar de forma reiterada y sin consentimiento, directa o indirectamente el interés sexual por una persona ya sea de manera presencial o por cualquier medio de comunicación.
4. Realizar conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos y/o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
5. Espiar a una persona mientras se cambia de ropa o está en el sanitario.
6. Presionar para obtener fotografías o imágenes en cualquier circunstancia o con el agravante de que sea en ropa íntima o desnuda.
7. Exhibir fotografías o imágenes con contenido pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes de carácter sexual.
8. Realizar promesas para obtener un beneficio personal a cambio de favores de naturaleza sexual.
9. Condicionar la prestación de un trámite o servicio o evaluación escolar a cambio de que la persona acceda a acudir a citas fuera del ámbito académico y escolar o realizar conductas sexuales de cualquier naturaleza.

10. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona individualmente o en grupo que hagan referencia a la apariencia o con connotación sexual, bien sean presenciales o a través de medios digitales, incluyendo redes sociales.
11. Realizar comentarios, burlas, chistes o bromas sugerentes respecto de la vida sexual de otra persona, sean de manera presencial o a través de medios digitales.
12. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual de forma reiterada y sin consentimiento fuera del centro educativo.
13. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin consentimiento.
14. Exhibir o enviar a través de algún medio físico o digital contenido de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
15. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
16. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas, sin consentimiento
17. Video grabar, audio grabar, fotografiar o elaborar videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento o mediante engaño.
18. Exponer, distribuir, difundir, exhibir, reproducir, transmitir, comercializar, ofertar, intercambiar y compartir imágenes, conversaciones, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona a sabiendas de que no existe consentimiento, mediante materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales o cualquier medio tecnológico.

⁴ Véase la Regla 13 de “Comportamiento Digno” de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.



11. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO.

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** al recinto institucional, 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 la Rectoría)
 - Que se derive de una relación académica, laboral o análoga (por ejemplo, una persona que pertenezca a un equipo deportivo y su entrenador/a).

El Protocolo establece que sólo se recibirán quejas y/o denuncias 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 y/o denuncias.

Al respecto cabe aclarar dos cuestiones:

1. Cuando se trata de actos continuados, el plazo se computará a partir de 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 y/o denuncia 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 y/o denuncia.

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

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 quejas y/o denuncias:

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.

¿Cuál es la diferencia entre sexo y género?

SEXO: 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 intersex.

GÉNERO: Se refiere a los atributos que, social, histórica, cultural y geográficamente, se la han asignado a las mujeres y hombres. 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.

¿Por qué es importante conocer de casos que ocurren fuera de las instalaciones universitarias?

Porque las relaciones que establecen entre sí quienes integran la comunidad universitaria sean por una relación académica, laboral o de otro tipo- por ejemplo, entre deportistas y su entrenadora o entrenador- persisten fuera de las instalaciones, en especial si se trata de relaciones de poder. En ese sentido, cuando un suceso de esta naturaleza ocurre, aunque no sea dentro de la oficina o el aula, ello afecta el ambiente en que se desarrollan las actividades propiamente universitarias y vulnera el derecho de las personas a vivir en ambientes libres de violencia.

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

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



12. AUTORIDADES 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.



UNIDAD DE GÉNERO

Funciones generales:

- a) La aplicación del Protocolo para atención de casos de violencia de género en la Universidad Tecnológica de Tabasco.
- b) 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.
- c) Registrar todas las quejas, denuncias y/o procedimientos en la materia.
- d) 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.
- e) Coordinar, dar seguimiento y en su caso instruir sobre las acciones encaminadas al mejoramiento de la atención y seguimiento de quejas y/o denuncias relacionadas con violencia de género.
- f) Proponer capacitación para la comunidad universitaria, en coordinación con la Dirección de Administración y Finanzas y de la Oficina de la Abogacía General.
- g) Asesorar y mantener comunicación estrecha con las y los titulares de las Divisiones Académicas para coadyuvar en la atención, e implementación de medidas urgentes de protección, sanción y seguimiento de las quejas y/o denuncias relacionadas con violencia de género.
- h) Vigilar, en coordinación con las y los titulares de Divisiones Académicas y la o el titular de la Oficina de la Abogacía 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.



DE LA OFICINA DE LA ABOGACÍA GENERAL

La persona titular de la Oficina de la Abogacía General tiene la responsabilidad de:

- a) 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.
- b) Asesorar a las diversas áreas. Comisiones, 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 con el Pronunciamiento “Cero Tolerancia a las conductas de acoso sexual y/o hostigamiento sexual de la Universidad Tecnológica de Tabasco”, así como las que establecen el Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de la Universidad Tecnológica de Tabasco.

- c) 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 DE HONOR Y JUSTICIA.

Cuerpo colegiado encargado de analizar, evaluar y tomar las medidas de intervención, integrativas, correctivas o sanciones necesarias en los actos de estudiantes que constituyan violación a la Legislación Universitaria.



COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES.

Órgano democráticamente integrado el cual tiene a su cargo la implementación de acciones para generar y fortalecer una cultura de integridad gubernamental, encargado de aplicar, interpretar, difundir y evaluar el cumplimiento del Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal y el Código de Conducta de la Universidad Tecnológica de Tabasco.

Se crea el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Tecnológica de Tabasco con el objeto de generar una cultura de principios y valores que fortalezcan el comportamiento de las personas servidoras públicas, 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 Tabasco.



El Comité se integra de la siguiente forma:⁵

- La Presidencia, deberá ser ocupada por la persona titular de Dirección de Administración y Finanzas.
- La Secretaría Ejecutiva, la cual será ocupada por quien designe la Presidencia del Comité.
- Siete integrantes titulares, que se designarán por votación democrática entre las personas servidoras públicas adscritas a la Universidad, elegidos en cada uno de los siguientes niveles u homólogos:
 - a) Titular de Unidad;
 - b) Dirección General;
 - c) Dirección de Área;
 - d) Subdirección;
 - e) Jefatura de Departamento;
 - f) Jefatura de Área; y
 - g) Operativo.

El Comité, en cualquier momento de la delación, tomando en cuenta la opinión de la persona representante del Órgano Interno de Control, dará vista al Órgano Interno de Control, cuando advierta que existen elementos que presuman la comisión de alguna falta administrativa en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, o que ponga en peligro la integridad de las personas; lo cual deberá hacerse de conocimiento de las personas presuntamente agraviada y agresora.

El Comité emitirá recomendaciones que tendrán por objetivo evitar la reiteración de conductas contrarias a la integridad.



ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

Para los casos de aquellas denuncias de violencia de género, que tengan que hacerse del conocimiento del Órgano Interno de Control, por la naturaleza de la infracción cometida, el Comité deberá remitir la solicitud de intervención y el expediente correspondiente, para el análisis y en su caso aplicación de sanción por tratarse de una presunta responsabilidad administrativa, de conformidad con la normatividad aplicable.



⁵Véase punto 6 de los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética

13. PROCEDIMIENTOS DE ATENCIÓN APLICABLES.

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

La aplicación del presente protocolo deberá realizarse respecto de las quejas y/o denuncias que se presenten por las personas integrantes de la comunidad universitaria, en razón de los actos de violencia de género situados en los siguientes supuestos:

- I. Los cometidos entre pares;
- II. Los cometidos por una autoridad universitaria o superior jerárquico en contra de otra persona integrante de la comunidad universitaria, y
- III. Los cometidos por una persona integrante de la comunidad universitaria en contra de una autoridad o superior jerárquico.

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

Si la persona es:	Procedimiento aplicable:
Alumna o alumno.	Procedimiento disciplinario.
Personal académico, administrativo y secretarial, mandos medios o superiores.	Procedimiento de investigación administrativa.
Personal académico, administrativo y secretarial, mandos medios o superiores.	Procedimiento de responsabilidad administrativa.
Personas que no trabajan para la Universidad (que ingresan a la Universidad).	Procedimiento de investigación administrativa y en su caso, puesta a disposición ante la autoridad judicial.

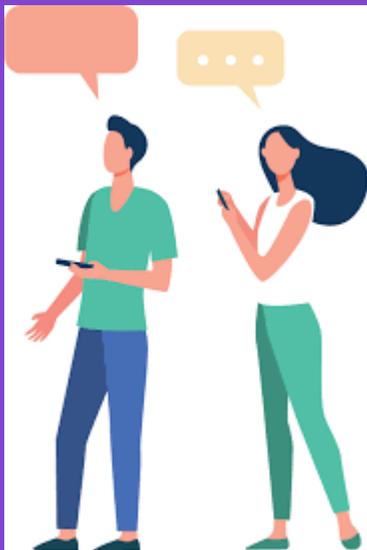
Una persona podrá ser sujeto a dos o más procedimientos dependiendo de la naturaleza de la conducta cometida.



14. 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.

ETAPA 1



DEL PRIMER CONTACTO U ORIENTACIÓN.

El procedimiento de primer contacto u orientación se iniciará cuando la Unidad de Género, tenga conocimiento de posibles conductas que configuren hechos de violencia de género, o por comparecencia de la presunta víctima.

El primer contacto tendrá como objetivo:

- I. Orientar a las personas sobre los actos que se consideran contrarios a las políticas de igualdad de género;
- II. Explicar a las personas sobre las posibles alternativas de solución al interior de la Universidad, en caso de que quiera interponer una queja en contra de un acto de violencia de género, y
- III. Referir a la persona, en caso de ser necesario, con las instancias dependientes para que se gestione un apoyo de contención psicológica de la manera más expedita posible.

El primer contacto podrá realizarse, por comparecencia, podrán solicitar orientación las personas que 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 de violencia de género.

En la etapa de primer contacto u orientación no se registrarán nombres, sólo se asentarán datos generales con el fin de llevar un registro de las orientaciones brindadas.

En la reunión de primer contacto, la Unidad de Género, en casos de violencia de género escuchará a la persona que solicite la orientación y explicará los posibles pasos a seguir conforme los procedimientos establecidos por la Universidad en este Protocolo.

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 y/o denuncia, se iniciará la segunda etapa. Deberá ser la persona afectada quien decida personalmente si se desea proseguir con la queja y/o denuncia formal interpuesta por un tercero o no, y qué ruta de solución quiere tomar.

Las personas que consideren haber cometido conductas consideradas como violencia de género y que se acerquen a la orientación podrán ser canalizadas a la autoridad competente de la Universidad o externas a ésta en las que se le brinde apoyo psicológico y, en su caso, jurídico.

ETAPA 2



En caso de que la persona que busca la orientación se encuentre en un evidente estado de alteración, se deberá gestionar apoyo de contención psicológica de la manera más expedita posible (ya sea al interior de la Universidad o fuera de ésta). En el caso de la Unidad de Género tenga conocimiento de casos bajo este supuesto, deberá referir a la persona o, de ser posible, acompañarla directamente a una de las autoridades competentes para que se haga la gestión correspondiente.

Es muy importante señalar que no es necesario haber recibido orientación como paso previo a levantar una queja y/o denuncia, las personas pueden decidir presentarse directamente a interponerla.

INTERPOSICIÓN DE LA QUEJA Y/O DENUNCIA, DEFINICIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN MÁS ADECUADO PARA EL CASO.

1. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA Y/O DENUNCIA.

La Unidad de Género puede recibir quejas y/o denuncias de todas las personas integrantes de la comunidad universitaria (alumnado, personal académico y administrativo de base y de confianza y servidores públicos) correspondientes a cualquier unidad administrativa de la Universidad y accionar el procedimiento de atención de conformidad con lo establecido en este Protocolo.

En caso de que la queja y/o denuncia sea presentada por una tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos de violencia de género, la queja y/o denuncia deberá ser comunicada a la persona afectada para que personalmente manifieste si desea que se inicie el procedimiento de queja y/o denuncia sobre el incidente o no y la ruta de solución que quiere tomar.

La queja y/o denuncia deberá presentarse en la Unidad de Género, quien estará obligada a recibirla independientemente de su procedencia, quien deberá hacer su registro y llevar a cabo su seguimiento.

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

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

- Nombre de la persona quien presenta la queja y/o denuncia.
- Nombre de la víctima.
- Datos de localización de víctima.
- Descripción de los hechos.
- Nombre de la persona presuntamente agresora.
- Datos de localización de la persona presuntamente agresora.
- La indicación de las personas que presenciaron los hechos; y
- Las pruebas que tenga la persona denunciante en su poder (videos, mensajes, escritos, imágenes y/o cualquier otro medio) o de las que tenga conocimiento.

En caso de que la queja y/o denuncia en un primer momento sea verbal, la víctima deberá ratificar la queja y/o denuncia de forma escrita ante la autoridad competente ante quien la haya presentado.

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

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

Antes de la entrevista, la Unidad de Género debe evaluar si la persona que sufrió algún tipo de violencia se encuentra en evidente estado de alteración, si fuera este el caso, deberá canalizarla al Instituto Estatal de las Mujeres, para su atención integral, dando el seguimiento correspondiente en coordinación con la Oficina de la Abogacía General.

2. DE LA ENTREVISTA.

Directrices para la entrevista en el levantamiento de la queja:

La Unidad de Género, a efecto de no causar revictimización, durante la entrevista deberá seguir las siguientes directrices, atendiendo los lineamientos para la atención del primer contacto que forman parte integral del presente protocolo y apoyarse en el formato de Primer Contacto:⁶

- I. Elegir un lugar propicio para realizar la entrevista, en el que haya un mínimo de interrupciones y una atmósfera neutral que estimule la conversación.
- II. Hacer del conocimiento de la persona afectada que su derecho a la confidencialidad será resguardado y que se adoptarán medidas para protegerla en contra de cualquier represalia.
- III. Enfatizar que la Universidad condena las conductas relacionadas con violencia de género y tiene una política enérgica para erradicar estas prácticas.
- IV. Indicar que la entrevista generará un informe independientemente de que la persona decida por no interponer la queja y/o denuncia para efectos del registro estadístico. En el caso en que se considere prudente grabar la entrevista, se deberá solicitar su consentimiento por escrito.
- V. Mostrar respeto por las personas entrevistadas, generar empatía y escuchar atentamente lo que dicen o darle la opción de que pueda asentarlo por escrito.
- VI. 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”).
- VII. Evitar cuestionar por qué si una situación ha durado mucho tiempo no ha sido reportada antes. Ello debido a que generalmente hay razones de peso 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.



⁶ Véase Anexos 4 Y 5

Si el acto de violencia de género cometido pudiese constituir un delito y la persona que interpone la queja y/o denuncia quisiera emprender acciones legales, la Universidad, a través de la o el titular de la Oficina de la Abogacía General, brindará el apoyo correspondiente.

3. VERIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

El tipo de Procedimiento Administrativo a seguir se definirá según la naturaleza que la persona presuntamente agresora tiene en 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 Género tiene elementos suficientes que se presuman responsables por haber cometido los actos y hechos relacionados con violencia de género, turnará el caso a las siguientes autoridades competentes:

- a) A la Comisión de Honor y Justicia 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 académico, administrativo y de confianza de la Universidad.
- c) A la Oficina de la Abogacía General, cuando se trate de personal ajeno a la Universidad.

Lo establecido en el presente apartado no limita cualquier otro derecho que la normatividad Universitaria otorgue a las personas integrantes de la comunidad universitaria, de presentar de manera directa ante el Órgano Interno de Control las quejas y/o denuncias que conforme a su derecho les correspondan.

Para los casos de aquellas quejas y/o denuncias de violencia de género que tengan que hacerse del conocimiento del Órgano Interno de Control, por la naturaleza de la infracción cometida, el Comité deberá remitir la solicitud de intervención y el expediente correspondiente, para el análisis y en su caso aplicación de sanción por tratarse de una presunta responsabilidad administrativa, de conformidad con la normatividad aplicable.

El Órgano Interno de Control, fincará las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas respectivas.

DEL PROCEDIMIENTO ANTE CADA UNA DE LAS AUTORIDADES COMPETENTES.

I) EN LOS CASOS QUE LE COMPETEN A LA COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA DE LA UNIVERSIDAD:

La Comisión de Honor y Justicia de la UTTAB, recibe el expediente sobre la comisión de posibles hechos y actos de violencia de género, cometidos por el alumnado para su análisis y determinación.

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

La Comisión de Honor y Justicia, en caso de considerarlo necesario, podrá solicitar a las diversas unidades administrativas de la Universidad, nuevos medios de prueba o bien completar los existentes a efecto de conocer la verdad de los hechos.

La Comisión de Honor y Justicia, podrá invitar a sus sesiones a personal técnico especialista en los temas que trate.

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

II) EN LOS CASOS QUE LE COMPETEN AL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES DE LA UNIVERSIDAD:⁷⁸

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 con 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 unidades administrativas 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 la determinación relativa a las delaciones presentadas, en los plazos y términos de sus atribuciones conferidas en la legislación de la materia.

III) EN LOS CASOS QUE LE COMPETEN A LA OFICINA DE LA ABOGACÍA GENERAL DE LA UNIVERSIDAD:

⁷ Véase Título Quinto de los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética https://swebrepo.tabasco.gob.mx/comite_etica/2022/LG-lyF-CE.pdf

⁸ Procedimiento de atención de las delaciones ante el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses de la Universidad Tecnológica de Tabasco.



La o el titular de la Oficina de la Abogacía General, recibe la queja y/o denuncia de los posibles hechos y actos de violencia de género cometidos por personas que no trabajan para la Universidad en contra de miembros de la comunidad universitaria para su revisión y análisis.

La o el titular de la Oficina de la Abogacía General, notifica a la institución y/o dependencia y/o empresa de la cual proceda la persona involucrada para su conocimiento.

Si el acto de violencia de género cometido pudiese constituir un delito y la persona que interpone la queja y/o denuncia quisiera emprender acciones legales, la Universidad, a través de la o el titular de la Oficina de la Abogacía General, brindará el apoyo correspondiente.

LA COMISION DE HONOR Y JUSTICIA, EL COMITE DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS Y/O LA OFICINA DE LA ABOGACÍA GENERAL, SEGÚN CORRESPONDA, INFORMARÁN SU RESOLUCIÓN A LA UNIDAD DE GÉNERO PARA SU SEGUIMIENTO.

El Protocolo tendrá una fase de seguimiento de seis meses posteriores para procurar:

- Que se cumplan los acuerdos del procedimiento.
- El bienestar de la víctima (evitar problemas de reincidencia o la revictimización por parte de la comunidad).



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.

15. DE LA TRAMITACIÓN DE LA QUEJA Y/O DENUNCIA

1. Si de la revisión de la información y el expediente remitido a la autoridad competente advierte que no cuenta con elementos suficientes para iniciar el procedimiento en contra de la persona señalada como responsable podrá acordar, entre otros, lo siguiente:
 - I. Solicitar la asistencia de la víctima a fin de conocer mayores elementos respecto de su denuncia, y
 - II. Iniciar una investigación de oficio para allegarse de las pruebas necesarias para incoarlo.
2. La investigación a que se refiere el punto anterior deberá ser exhaustiva, libre de estereotipos de género, y sin prejuizar sobre la veracidad de los hechos, además la autoridad competente buscará allegarse de todos los elementos probatorios que le ayuden para la resolución y la identificación de la conducta de violencia de género denunciada.
3. Para efectos de realizar la investigación en términos del punto anterior, la autoridad competente podrá realizar, entre otras acciones, lo siguiente:
 - I. Recibir y considerar toda clase de elementos de convicción pertinentes para el conocimiento de los hechos motivo de la queja y/o denuncia, tales como: correos electrónicos, mensajes, fotografías, videos, audios o grabaciones, entre otros, con los que podría contar la víctima para demostrar los hechos, además de considerar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se desarrollan;
 - II. Girar oficios a instancias y autoridades universitarias con el fin de solicitar información o documentación con la que pudieran contar y que apoyen al esclarecimiento de los hechos, así como otras acciones que permitan obtener oficiosamente información o documentación que se considere necesaria;
 - III. Verificar la posible existencia de quejas y/o denuncias previas presentadas en contra de la persona señalada como responsable, y
 - IV. Allegarse de información respecto del contexto laboral o académico del espacio o ámbito universitario en el que se circunscriben los hechos motivo de la queja y/o denuncia.
4. La investigación, así como la asistencia o participación de la víctima en el procedimiento aplicable según corresponda, deberá conducirse con perspectiva de género y de derechos humanos, así como respetando los principios de legalidad, igualdad y no discriminación, dignidad e integridad personal, a efecto de que no exista revictimización.



16. TIPOS DE PROCEDIMIENTOS Y SUS REGULACIONES.

La persona presuntamente agresora es	Procedimiento aplicable:	Establecido en:	Autoridad competente:
Alumna o alumno.	Procedimiento disciplinario.	<ul style="list-style-type: none"> • Pronunciamiento “Cero Tolerancia a las conductas de acoso sexual y/o laboral y/o hostigamiento sexual y/o laboral de la Universidad Tecnológica de Tabasco.” • Reglamento Escolar de la Universidad Tecnológica de Tabasco • Lineamientos de la Comisión de Honor y Justicia de la Universidad. 	Comisión de Honor y Justicia.
Personal académico, administrativo y secretarial, mandos medios o superiores.	Procedimiento de investigación administrativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Pronunciamiento “Cero Tolerancia a las conductas de acoso sexual y/o laboral y/o hostigamiento sexual y/o laboral de la Universidad Tecnológica de Tabasco.” • Reglamento Interior de la Universidad Tecnológica de Tabasco. • Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la UTTAB y el SUTAAUTTAB • Ley General de responsabilidades Administrativas. 	Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses.



		<ul style="list-style-type: none"> • Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal • Código de Conducta de la Universidad Tecnológica de Tabasco. • Procedimiento de atención de las delaciones ante el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses de la Universidad Tecnológica de Tabasco. 	
Personal académico, administrativo y secretarial, mandos medios o superiores.	Procedimiento de responsabilidad administrativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Pronunciamiento “Cero Tolerancia a las conductas de acoso sexual y/o laboral y/o hostigamiento sexual y/o laboral de la Universidad Tecnológica de Tabasco.” • Reglamento Interior de la Universidad Tecnológica de Tabasco • Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la UTTAB y el SUTAAUTTAB. • Ley General de responsabilidades Administrativas. 	Órgano Interno de Control.
Personas que no trabajan para la Universidad (que ingresan a la Universidad).	Procedimiento de investigación administrativa y en su caso, puesta a disposición ante la autoridad judicial.	<ul style="list-style-type: none"> • Código penal para el Estado Tabasco. • Código Civil para el Estado de Tabasco. 	Oficina de la Abogacía General.



- Quienes integran de la comunidad universitaria podrán presentar de manera directa ante el Órgano Interno de Control, las quejas y/o denuncias que conforme a su derecho les correspondan.
- Para los casos de aquellas denuncias de violencia de género que tengan que hacerse del conocimiento del Órgano Interno de Control, por la naturaleza de la infracción cometida, el Comité deberá remitir la solicitud de intervención y el expediente correspondiente, para el análisis y en su caso aplicación de sanción por tratarse de una presunta responsabilidad administrativa, de conformidad con la normatividad aplicable.
- El Órgano Interno de Control en su caso fincará las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas respectivas.



17. MEDIDAS DE PROTECCIÓN⁹.

Derivado de la situación de violencia o del caso particular, la Unidad de Género podrá solicitar a la autoridad competente, imponga las medidas de protección para proteger los derechos de la presunta víctima.

Para evitar la consumación de hechos irreparables o la producción de daños de difícil reparación, la Unidad de Género podrá realizar la solicitud sin que para ello sea necesaria la remisión de la queja y/o denuncia o el expediente correspondiente.

Las autoridades universitarias están obligadas a realizar las medidas de protección que la autoridad competente imponga, a efecto de evitar la consumación de hechos irreparables o la producción de daños de difícil reparación.

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

- A. La naturaleza de la violencia de género:
 - La gravedad del incidente (efectos para la persona que presentó su queja y/o denuncia);
 - El tiempo que ha durado el ejercicio de la violencia (un evento aislado o una serie continuada);
 - El daño causado (individual o colectivo, inmediato o mediato), y
 - Si hubo actos similares anteriormente (frecuencia y escalada de violencia).
- B. Las relaciones de poder entre quien presenta su queja y/o denuncia y la persona presunta agresora:
 - Si existe abuso de autoridad, y
 - La posición de la parte que presentó su queja y/o denuncia (edad, nivel de experiencia, posición en la organización).
- C. Cualquier otra información relevante de la condición de la persona que sufrió algún tipo de violencia y del agresor.

De manera enunciativa más no limitativa, estas son algunas medidas de protección que se podrán adoptar:

- I. La restricción de la persona señalada como presunta agresora para acercarse o comunicarse con la presunta víctima;
- II. La reubicación de turno o grupo de la persona señalada como presunta agresora o de la presunta víctima, cuando se trate de estudiantes. Solo podrá reubicarse a la presunta víctima cuando exista consentimiento expreso de su parte;



⁹ Las medidas de protección **no son sanciones**, buscan **prevenir que se cometan nuevos actos de violencia** y tienen como finalidad proteger a la víctima. La emisión de una medida de protección no significa que se esté prejuzgando sobre una conducta que aún no ha sido investigada. **La medida de protección pone al centro a la víctima** y, por tanto, deben ser inmediatas, razonables y acorde a la situación de riesgo de la víctima.

- III. La reubicación de turno o lugar de trabajo de la persona señalada como presunta agresora de la presunta víctima, cuando se trate de personal académico o administrativo. Solo podrá reubicarse a la presunta víctima cuando exista consentimiento expreso de su parte.
- IV. Cualquier otra medida que se considere conveniente a juicio de la autoridad competente.
- V. Acompañamiento a la víctima para presentarse ante las autoridades jurisdiccionales.

La Unidad de Género, con la asistencia de la o el titular de la Oficina de la Abogacía 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.

En la imposición de estas medidas, en lo conducente, se aplicará de manera supletoria la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Tabasco.

Estas medidas de protección deberán notificarse a la presunta agresora, a la presunta víctima y a la persona titular de la unidad administrativa de adscripción de la presunta agresora.

Las medidas de protección, a solicitud de la Unidad de Género, podrán hacerse extensivas por la autoridad competente, en favor de otras personas relacionadas con los hechos.

En contra del acuerdo que ordene la aplicación de una medida de protección, no habrá recurso alguno y solo podrán ser revisadas por la autoridad competente que la dictó, que podrá modificarla, sustituirla o cancelarla; a petición de la persona señalada como presunta agresora, siempre y cuando hubieren cambiado las circunstancias que la generaron, con audiencia de la contraparte.



18. SANCIONES.

De manera enunciativa, más no limitativa, las sanciones posibles en casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual para cada una de las poblaciones que conforman a la comunidad universitaria, son las siguientes:

1. Para el caso de las y los trabajadores de la Universidad, las que se señalan en el Código Penal para el Estado de Tabasco, Ley General de Responsabilidades Administrativas, Reglamento Interior y demás normatividad aplicable.

Se deberá tener presente que lo que establece el Protocolo sólo aplica para la vía administrativa, es decir lo que ocurre en el ámbito universitario como parte de la Administración Pública Estatal, regida por la Ley General de Responsabilidad Administrativa.

2. Para el caso de las y los estudiantes de la Universidad, las que se señalan en el Código Penal para el Estado de Tabasco será aplicable el Reglamento Escolar, y demás normatividad aplicable.
3. Para el caso de personas ajenas a la Universidad, las que se señalan en el Código Penal y Código Civil para el Estado de Tabasco.

La determinación que se dicte deberá ser escrita, fundada y motivada, determinará si la queja y/o denuncia es fundada o infundada y en su caso impondrá las sanciones que corresponda de acuerdo con lo que establece la legislación universitaria y el Protocolo, y resolverá en definitiva lo relativo a las medidas de protección que se hayan dictado durante el procedimiento.

Se deberá considerar que, en caso de reincidencia no procederá la misma sanción, pues ésta deberá imponerse de manera



progresiva y con mayor rigor con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas. Serán aplicables las sanciones que establece el artículo 113 del Reglamento Interior de la Universidad, siguientes:

- I. A los **integrantes de la comunidad universitaria**, exceptuando a los **alumnos**:
 - a) Amonestación por escrito con registro en el expediente;
 - b) Suspensión temporal;
 - c) Rescisión del contrato; y
 - d) Todas las que señale la legislación universitaria.
- II. **A los alumnos**:
 - a) Amonestación verbal o escrita;
 - b) Suspensión en el goce de sus derechos escolares, según la gravedad de la falta cometida;
 - c) Suspensión temporal; y
 - d) Expulsión definitiva de la Universidad.

Dichas sanciones serán sin perjuicio de las responsabilidades y sanciones que prevé la Ley General de Responsabilidades Administrativas u otras disposiciones legales.

Adicionalmente, según el caso, podrá imponerse al responsable la obligación de participar en cursos de capacitación y sensibilización sobre el tema en particular por parte de la Universidad u otras instituciones oficiales.

Será sancionada cualquier persona que realice en contra de quienes integran la comunidad universitaria, un uso deliberado e ilegítimo del



poder o de la fuerza, cualquiera que sea su naturaleza, por una o varias personas, que vulnere o tenga probabilidades de vulnerar a otra u otras en su dignidad, integridad, libertad, seguridad o propiedad, con independencia del tipo o modalidad de violencia.

Valoración para imponer sanciones.

La autoridad competente de la Universidad que resuelva el procedimiento de responsabilidad fijará las sanciones que estime justas y procedentes, teniendo en cuenta:

- a)** La magnitud del daño causado a la víctima o del peligro a que hubiere sido expuesta;
- b)** La naturaleza de la conducta y de los medios empleados para realizarla;
- c)** Las circunstancias de tiempo, lugar y modo de la conducta realizada;
- d)** La forma y grado de intervención de la persona presuntamente agresora;

- e)** La edad, la educación, la ilustración, las costumbres, las condiciones sociales y económicas de la persona presuntamente agresora, así como los motivos que la impulsaron o determinaron a realizar la conducta. Cuando la persona presuntamente agresora perteneciere a algún pueblo o comunidad originarios, se tomarán en cuenta, además, sus usos y costumbres;
- f)** El comportamiento posterior de la persona presuntamente agresora con relación a la conducta realizada; y
- g)** Las demás condiciones especiales y personales en que se encontraba la persona responsable en el momento de la realización de la conducta, siempre y cuando sean relevantes para determinar la posibilidad de haber podido ajustar su proceder para no realizarla.



19. REGISTRO Y SEGUIMIENTO.

La Unidad de Género, es la instancia encargada de registrar los casos de violencia de género mencionados en el presente protocolo, 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.



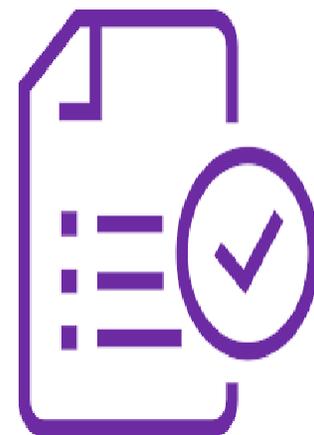
El seguimiento de las sanciones y acuerdos tendrá como fin vigilar la eficiencia de las medidas adoptadas y así evitar problemas de reincidencia, minimizar el impacto de los hechos ocurridos, restaurar el ambiente sano y seguro y prevenir otros actos de violencia o la revictimización. Para ello, se deberá mantener comunicación directa y permanente con la primera parte o víctima, según sea el caso. Por lo menos deberá darse un seguimiento hasta los 6 meses posteriores al acuerdo entre las partes o la resolución del asunto.

20. 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.

En todo lo no previsto en el presente Protocolo, se atenderá de acuerdo con lo dispuesto por las autoridades universitarias responsables de su aplicación y se observará lo dispuesto en el Acuerdo que Crea la Universidad Tecnológica de Tabasco, el Reglamento Escolar de la Universidad Tecnológica de Tabasco, así como lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Tabasco y sus respectivos reglamentos y demás disposiciones aplicables.



DATOS DE CONTACTO.

La UTTAB puede recibir quejas y/o denuncias de todas las personas integrantes de la comunidad universitaria (alumnado, personal académico y administrativo, y servidores p) y accionar el procedimiento de atención de conformidad con lo establecido en el Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género.

FIGURAS DE ATENCIÓN

UNIDAD DE GÉNERO

Correo electrónico: mejoracontinua@uttab.edu.mx
Número de teléfono: +52 (993) 3-58-22-22 EXT:9017
Horario de atención: Lunes a Viernes de 9:00 a 17:00 horas.

COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TABASCO

Correo electrónico: academica@uttab.edu.mx
Número de teléfono: +52 (993) 3-58-22-22 EXT:1002
Horario de atención: Lunes a Viernes de 9:00 a 17:00 horas.

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

Correo electrónico: administracion@uttab.edu.mx
Número de teléfono: +52 (993) 3-58-22-22 EXT:9018
Horario de atención: Lunes a Viernes de 9:00 a 17:00 horas.

ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

Correo electrónico: organointerno@uttab.edu.mx
Número de teléfono: +52 (993) 3-58-22-22
Horario de atención: Lunes a Viernes de 9:00 a 17:00 horas.

OFICINA DE LA ABOGACÍA GENERAL

Correo electrónico: : abogadogral@uttab.edu.mx
Número de teléfono: +52 (993) 3-58-22-22 EXT:9007
Horario de atención: Lunes a Viernes de 9:00 a 17:00 horas.



TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Protocolo entrará en vigor al día hábil siguiente de su aprobación por el Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica de Tabasco.

El presente Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la Universidad Tecnológica de Tabasco fue aprobado en la _____ Sesión Ordinaria del Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica de Tabasco, de fecha _____ de _____ de dos mil veinticuatro.



ANEXO 1

MARCO NORMATIVO.

El artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que “todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como las garantías para su protección”, por lo tanto, la Universidad Tecnológica de Tabasco, dentro de su ámbito de competencia, tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos de sus integrantes de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

El presente documento se fundamenta en las disposiciones normativas de carácter internacional, dentro del sistema universal e interamericano de los derechos humanos, la legislación nacional y estatal, así como los acuerdos, reglamentos y lineamientos que rigen internamente a la Universidad, siendo los siguientes:

Tratados e instrumentos jurídicos internacionales.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer o CEDAW por sus siglas en inglés.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José”.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, (Convención Belém do Pará).
- Recomendaciones generales de la CEDAW.

Normatividad Nacional.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General de Víctimas.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley General de Educación;
- Ley General de Educación Superior.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Federal del Trabajo.



- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Norma Oficial Mexicana: NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención.
- Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SC-F1-2009 Igualdad laboral entre Mujeres y Hombres.
- Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Administración Pública Federal.

Normatividad Estatal.

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco.
- Ley del Instituto Estatal de las Mujeres en el Estado de Tabasco.
- Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley para la Igualdad entre Hombres y Mujeres del Estado de Tabasco.
- Código Penal para el Estado de Tabasco.
- Ley de Atención a Víctimas del Estado Tabasco.
- Reglamento de la Ley Estatal de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal.

Institucional

- Acuerdo que crea la Universidad Tecnológica de Tabasco.
- Reglamento Interior de la Universidad Tecnológica de Tabasco.
- Reglamento Escolar de la Universidad Tecnológica de Tabasco.
- Lineamientos Generales para cumplir las recomendaciones 43/2020 de la CNDH.
- Lineamientos de la Comisión de Honor y Justicia de la Universidad Tecnológica de Tabasco.
- Código de Conducta de la Universidad Tecnológica de Tabasco.



ANEXO 2

GLOSARIO

▪ **Acto de violencia de género:**

Cualquier acto u omisión considerado como violento o discriminatorio por razón de género o sexo, realizado por una persona o un grupo de personas integrantes de la comunidad universitaria a otro integrante(s) de la comunidad universitaria, que resulte en un daño físico, sexual, psicológico o moral.

▪ **Autoridad universitaria:**

Personal de mandos medios y superiores de la Universidad Tecnológica de Tabasco.

▪ **Comunidad universitaria:**

Está integrada por autoridades, personal académico, personal administrativo, personal técnico de apoyo y alumnado que aportan y desarrollan sus capacidades intelectuales, operativas y manuales, para el cumplimiento del objeto y fines de la Universidad.

▪ **Denuncia:**

Acto mediante el cual la víctima o una tercera persona, hace del conocimiento del Primer Contacto, de la posible comisión de un acto de violencia.

▪ **Enfoque o perspectiva de derechos humanos:**

El enfoque basado en los derechos humanos se centra en los grupos que históricamente han sido más discriminados e implica adoptar distintas perspectivas con las cuales se hagan efectivos los derechos de todas las personas, a través de identificar sus diferencias, reconocerlas, así como garantizar que el tratamiento que se les da a las mismas no se traduzca en un obstáculo para que puedan gozar de sus derechos.

▪ **Estereotipos de género:**

Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales, basadas principalmente en su sexo.

▪ **Pares:**

Integrantes de un mismo grupo con condiciones o intereses similares.

▪ **Partes:**

La persona víctima y la persona presuntamente agresora que participan en un proceso de atención o procedimiento de responsabilidades, derivados de casos de violencia de género.



■ **Persona denunciante:**

Quien presenta la denuncia ante el primer contacto, bien sea en su carácter de víctima o de tercera persona.



▪ **Persona presuntamente agresora:**

Persona a quien se le imputa la comisión de un acto de violencia en agravio de quien forma parte de la comunidad universitaria.

▪ **Queja:**

La manifestación de hechos mediante la cual la víctima hace del conocimiento a la autoridad hechos sobre presuntos actos o conductas que implican violencia de género en los que se encuentra involucrada alguna persona de la comunidad universitaria;

▪ **Tercera persona:**

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de violencia y lo haga del conocimiento del Primer Contacto.

▪ **Universidad:**

Universidad Tecnológica de Tabasco.

▪ **UTTAB:**

Universidad Tecnológica de Tabasco

▪ **Víctima:**

Integrante de la comunidad universitaria que considera que ha sufrido un acto de violencia y lo hace del conocimiento del Primer Contacto o del Comité de Ética y Conflicto de Intereses o de la Comisión de Honor y Justicia o del Órgano Interno de Control.

▪ **Violencia:**

Uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.

▪ **Violencia de género:**

Todo acto de violencia basada en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada.



ANEXO 3 DIRECTORIO

<p>INMUJERES</p>		<p>(55) 5322-6030</p>
<p>COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS</p>		<p>993) 3191720</p>
<p>COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (CEDH)</p>		<p>01 800 000 2334</p>
<p>DIF TABASCO</p>		<p>(993) 3191720</p>
<p>IEM, INSTITUTO ESTATAL DE LAS MUJERES</p>		<p>(993) 3 16 63 51 Oficina (993) 3 16 6813 Asesoría iem.atencionjuridica@gmail.com</p>
<p>FISCALÍA DE VIOLENCIA DE GÉNERO</p>		<p>01 (993) 313 65 50 ext. 4142</p>



ANEXO 4

FORMATO DE PRIMER CONTACTO	
Nombre de quien atiende:	
Número de folio o expediente:	
Fecha de atención:	
1. Instancia de atención donde se ubica la o el primer contacto	
a) Edificio de Rectoría b) División Académica	
2. Datos de identificación y contacto de la persona presuntamente afectada	
Nombre: Domicilio: Teléfono: División Académica o de adscripción: Es: Alumna (o) Trabajadora (a) Profesor (a) Otro (especificar)	
3. Análisis de hechos	
	Conductas o comportamientos que originan la afectación
	Circunstancias de tiempo, modo y lugar. Identificar las acciones previas realizadas por la persona presuntamente agraviada (atención a otra instancia de la universidad, queja y/o denuncia presentada, etc.)



Identificar posibles situaciones de violencia

Tipos:

- Física
 - Psicológica
 - Sexual
 - Digital
 - Otro: _____

Modalidades:

- Laboral
 - Docente
 - Otra: _____



ANEXO 5

LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO.

La o el primer contacto realizará la primera entrevista que deberá cumplimentar los siguientes puntos:

1. Pregunta el nombre de la persona presuntamente agraviada y los datos generales que se encuentran en el formato de atención establecido como Anexo 4.
2. Menciona cuáles son los alcances de la atención de primer contacto de acuerdo con los procedimientos del Protocolo y de las atribuciones de las autoridades competentes.
3. Pregunta cuál es el motivo de la visita.
4. Menciona que la información proporcionada es confidencial.
5. Menciona que hará anotaciones sobre la información proporcionada durante la entrevista e inicia a recabar información sobre la situación de violencia de género que se denuncia.
6. Pregunta nombre completo de la persona presuntamente agresora, qué conductas realizó, así como su relación con la persona presuntamente agraviada.
7. Pregunta si otras personas presenciaron las conductas y en su caso recaba los datos generales.
8. Pregunta cuándo ocurrieron las conductas.
9. Pregunta dónde ocurrieron las conductas.
10. Pregunta si cuenta con evidencia/s de las conductas referidas y si han sido recurrentes.
11. Pregunta si conoce de conducta/s similar/es por parte de la/s persona/s presuntamente agresora/ s.
12. Pregunta cómo le han afectado física/emocional/laboral/socialmente las conductas narradas.
13. Indaga si existe/n alguna/s condiciones de vulnerabilidad no detectada/s durante la entrevista.
14. Pregunta qué acciones ha realizado ante lo narrado.
15. Pregunta si cuenta con el apoyo de algún familiar/conocido de confianza/amistad para contacto/ apoyo en caso necesario.



- 16.** Corroborar con la persona, la narración de los antecedentes y la situación de riesgo.
- 17.** Explica la violencia identificada.
- 18.** Menciona de manera general el proceso a seguir, incluyendo los tiempos y los pasos a seguir.
- 19.** Preguntar si tiene alguna duda sobre la información proporcionada.
- 20.** Informa a la persona que se le contactará para el seguimiento de su atención.
- 21.** De acuerdo con la valoración de la situación de riesgo, la o el primer contacto podrá: solicitar al Comité de Ética y Prevención de Conflicto de intereses o a la Comisión de Honor y Justicia, la emisión de medidas de protección en caso de considerarlo necesario.
- 22.** Canalizar para la atención psicológica o médica en caso de ser necesario.



ANEXO 6

FORMATO DE QUEJA Y/O DENUNCIA.

Fecha de presentación: ____/____/ ____

DATOS DE LA PERSONA QUEJOSA Y/O DENUNCIANTE.

Nombre completo: _____

Edad: _____

Sexo: _____

Vinculación con la Universidad: Alumna/o Exalumna/o Trabajadora/or Extrabajadora/or Otro (especifique) _____

Datos de la credencial con la que se identifica: _____

Teléfono de contacto: _____

Correo electrónico para recibir notificaciones: _____

Datos de algún contacto (familiar o persona de confianza): _____

DATOS DE LA PERSONA AGRAVIADA.

* Omitir el llenado de este apartado, si la o el quejosa o denunciante es la Persona Agraviada.

Nombre completo: _____

Vinculación con la Universidad:

Alumna/o

Exalumna/o

Trabajadora/or

Extrabajadora/or

Otro (especifique) _____

Teléfono de contacto casa/celular u oficina: _____

Correo electrónico: _____

DATOS DE LA PERSONA IMPLICADA.

Nombre: _____

Vinculación con la Universidad:

Alumna/o

Exalumna/o

Trabajadora/or

Extrabajadora/or

Otro (especifique) _____

Cuando se cuente con ellos, datos de contacto de la persona implicada (domicilio, correo electrónico, etc.):



RELATORIA Y/O DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

Fecha aproximada en que ocurrió: _____

Hora aproximada en que ocurrió: _____

Lugar: _____

Frecuencia de los hechos:

Primera y única vez

Varias veces

¿Cómo se manifestaron los hechos? (descripción del hecho):

(NOTA: En el caso de que este espacio no sea suficiente para la descripción del hecho se deberá escribir a la vuelta de esta hoja y se le proporcionaran las hojas necesarias, las cuales deberán ser foliadas).

Mencione si conoce de otros hechos similares cometidos por la misma persona:

Mencione si hubo cambios en su situación actual y/o entorno a partir de los hechos descritos o denunciados: _____

Mencione si los hechos fueron presenciados por una tercera persona:

En su caso, mencione el nombre de quienes rendirán testimonios:

Nombre y firma de la persona que presenta la queja y/o denuncia

Se deberá insertar el aviso de privacidad correspondiente.

<http://www.uttb.edu.mx/transparencia/avisoprivacidad>



ANEXO 7

CLASIFICACIÓN DE LAS SANCIONES.

De la clasificación de las sanciones de acuerdo con su gravedad:

Primer nivel: Conductas verbales, escritas, gestuales, simbólicas expresadas de manera general.

Si la persona presunta agresora es:	Sanciones para el primer nivel de gravedad:
Alumnado	Amonestación privada o pública, verbal o escrita
Personal académico, administrativo y secretarial	Amonestación verbal o escrita, con copia para su expediente laboral Extrañamiento escrito Suspensión temporal del cargo, empleo o comisión.
Personal mandos medios y superiores	Amonestación pública o privada.
Personas que no trabajan para la Universidad (que ingresan a la Universidad)	Las previstas en el Código Penal para el Estado de Tabasco

Segundo nivel: conductas verbales, escritas, gestuales, simbólicas expresadas de manera directa a la presunta víctima.

Si la persona presunta agresora es:	Sanciones para el primer nivel de gravedad:
Alumnado.	Baja temporal hasta por un año, que solo podrá ser impuesta por la Comisión de Honor y Justicia de la Universidad Tecnológica de Tabasco.
Personal académico, administrativo y secretarial.	Suspensión temporal
Personal mandos medios y superiores	Suspensión del empleo, cargo o comisión; que solo podrá ser impuesta por el Órgano Interno de Control.
Personas que no trabajan para la Universidad (que ingresan a la Universidad)	Las previstas en el Código Penal para el Estado de Tabasco



Tercer nivel: conductas verbales, escritas, gestuales o por contacto físico, que se expresan de manera directa hacia la presunta víctima.

Si la persona presunta agresora es:	Sanciones para el primer nivel de gravedad:
Alumnado	Baja definitiva que solo podrá ser impuesta por la Comisión de Honor y Justicia de la Universidad Tecnológica de Tabasco.
Personal académico, administrativo y secretarial	* Destitución de su empleo, cargo o comisión o * Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público. Solo podrán ser impuestas por el Órgano Interno de Control. Rescisión de la relación laboral, de acuerdo con lo previsto en el Contrato Colectivo vigente.
Personal mandos medios y superiores	Destitución de su empleo, cargo o comisión Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público Solo podrán ser impuestas por el Órgano Interno de Control.
Personas que no trabajan para la Universidad (que ingresan a la Universidad)	Las previstas en el Código Penal para el Estado de Tabasco



ANEXO 8



BIENESTAR
SECRETARÍA DE BIENESTAR

INDESOL
INSTITUTO NACIONAL DE
DESENVOLUPAMIENTO SOCIAL

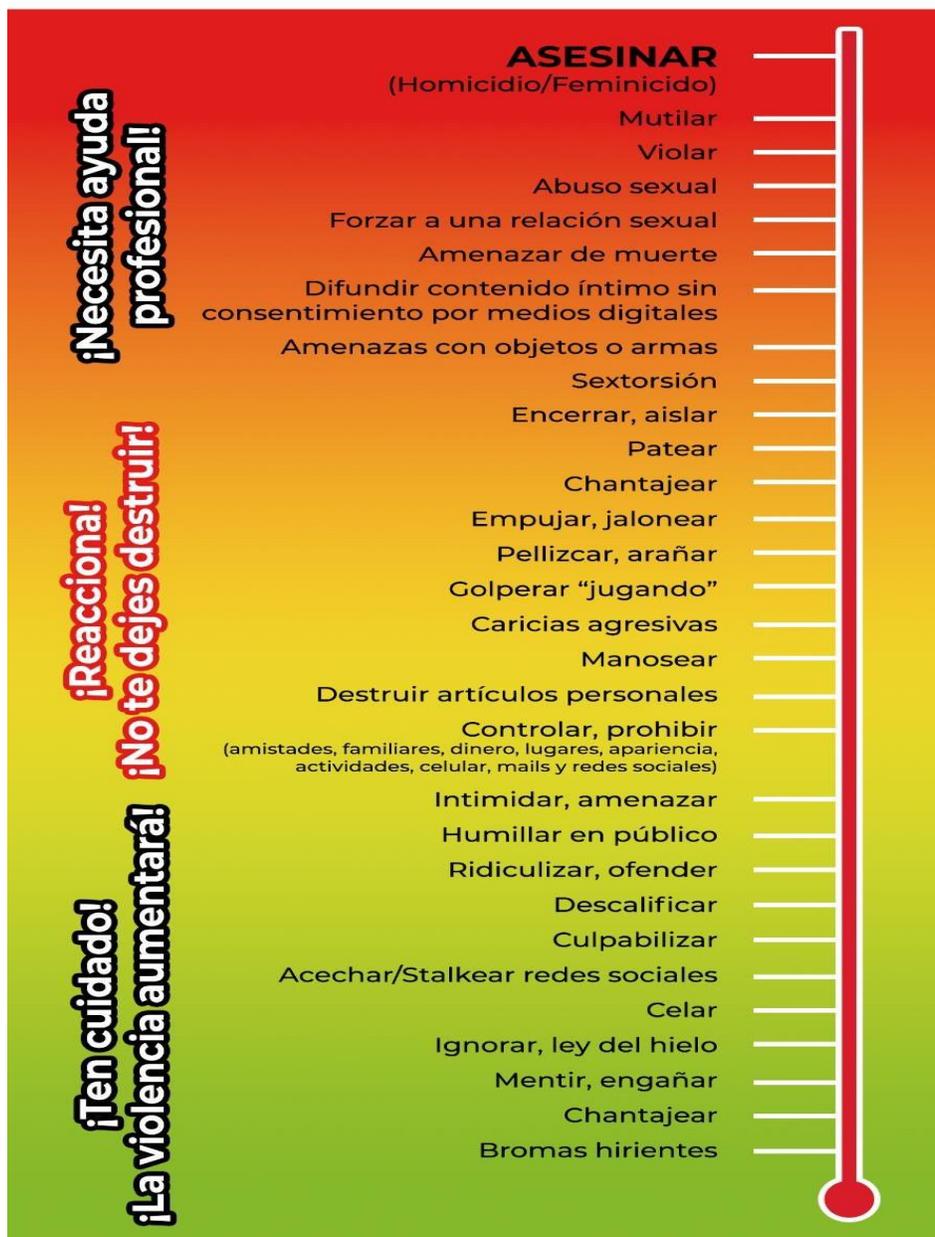


**INSTITUTO ESTATAL
de las MUJERES**



Violentómetro

#CeroToleranciaALaViolencia



ANEXO 9

VIOLENTÓMETRO VIRTUAL

ES UNA HERRAMIENTA QUE AYUDA A IDENTIFICAR LOS DIFERENTES TIPOS DE AGRESIONES CIBERESPACIALES QUE ATENTAN CONTRA LA **INTIMIDAD, LA PRIVACIDAD Y LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS**



TRATA VIRTUAL DE PERSONAS

DIFUSIÓN DE CONTENIDO ÍNTIMO SIN CONSENTIMIENTO

SEXTORSIÓN

CIBERPERSECUSIÓN

DIFAMACIÓN VIRTUAL

SUPLANTACIÓN VIRTUAL

HOSTIGAMIENTO VIRTUAL

ACECHO / STALKING

VIOLACIÓN DE DATOS PERSONALES

INSULTOS ELECTRÓNICOS

EXCLUSIÓN VIRTUAL

SI ERES VÍCTIMA O CONOCES A ALGUIEN QUE SUFRE ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA **¡SOLICITA AYUDA!**



LÍNEA MUJERES SEGURAS
(993) 3 16 68 13



BIBLIOGRAFÍA.

Directrices para elaborar e implementar mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las instituciones de educación superior, Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Directrices%20SES-INMUJERES.pdf

Organización de las Naciones Unidas, (1993), Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (85° sesión plenaria) Recuperado de: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ViolenceAgainstWomen.aspx>

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

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

Universidad de Guadalajara, Protocolo para la prevención, atención, sanción y erradicación de la Violencia de Género en la Universidad de Guadalajara, Recuperado de: <https://igualdad.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/protocolo-version-amigable-revista.pdf>

Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji, Protocolo de atención a casos de violencia de género en la UTTT. <https://www.uttt.edu.mx/Archivos/UnidadEquidad/ProtocoloAtencion/2.%20Protocolo%20de%20Actuaci%C3%B3n%20para%20la%20Prevenci%C3%B3n%20y%20Erradicaci%C3%B3n%20de%20Acoso.pdf>

Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal. <https://tabasco.gob.mx/sites/default/files/users/iemtabasco/Protocolo%20Hostigamiento%20Sexual-VF.pdf>

Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Modelo para la atención de la violencia de género en Instituciones de Educación Superior (2021). <http://www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/210202094920ModeloDeProtocolo.pdf>

Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética. https://swebrepo.tabasco.gob.mx/comite_etica/2022/LG-lyF-CE.pdf





*¡Excelencia académica,
innovación con sentido social!*

