

# PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE MÉXICO

## SECRETARÍA DE EDUCACIÓN, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

PROTOCOLO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DEL TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE JILOTEPEC.

*Al margen Escudo del Estado de México y un logotipo que dice: Estado de México ¡El poder de servir! y una leyenda que dice: EDUCACIÓN, Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación, Tecnológico de Estudios Superiores de Jilotepec, Dirección General, Unidad Jurídica.*

# PROTOCOLO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DEL TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE JILOTEPEC.

OCTUBRE 2023

## ÍNDICE

MARCO JURÍDICO.

DISPOSICIONES GENERALES.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO.

CAPÍTULO TERCERO  
INSTANCIAS RESPONSABLES DE LA ATENCIÓN.

CAPÍTULO CUARTO  
PROCEDIMIENTOS SANCIONADOR Y DE JUSTICIA RESTAURATIVA.

CAPÍTULO QUINTO  
MEDIDAS Y ACCIONES DE PREVENCIÓN PARA PROMOVER UNA CULTURA LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

TRANSITORIOS

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención sobre los Derechos del Niño.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención De Belém Do Pará”.
- Sentencia de fecha 16 de noviembre de 2009 emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sobre Caso González y otras (Campo Algodonero) vs México.
- Sentencia de fecha 16 de noviembre de 2009 emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sobre Caso González y otras (Campo Algodonero) vs México.
- Sentencia de fecha 30 de agosto de 2010 emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sobre Caso Inés Ortega Fernández vs México.
- Sentencia de fecha 21 de noviembre de 2014 emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el Caso Valentina Rosendo Cantú vs México.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales.
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer que emite la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH).
- Principios de Yogyakarta (Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de Género).
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia.
- Declaración sobre los Principios Fundamentales de Justicia para las Víctimas de Delitos y del Abuso de Poder.
- Ley General de Víctimas.
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Código Nacional de Procedimientos Penales.
- 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, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 16 de abril de 2009, con fecha de última modificación el 24 de marzo de 2016.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
- Ley de Igualdad de trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.
- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.
- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios.
- Ley de Víctimas del Estado de México.
- Código Penal para el Estado de México.

- Reglamento de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

Contar con instrumentos y procedimientos adecuados, para atender de forma institucional, todo acto de violencia, discriminación, acoso, violación a la intimidad, en razón de género, que se presente al interior del TESJI o que, cometándose en otros espacios, incluyendo las plataformas de internet, involucren a miembros de la comunidad tecnológica.

- I. Propiciar una cultura universitaria de respeto mutuo, para el combate de todo acto de violencia, hostigamiento, acoso, abuso sexual, violación o discriminación hacia los integrantes de la comunidad tecnológica.
- II. Contribuir con la promoción de la igualdad de oportunidades entre personas de todos los géneros, fomentando la equidad y el libre desarrollo de la personalidad.
- III. Impulsar acciones para prevenir todo acto de violencia de género, a través de campañas de información, difusión, concientización y sensibilización entre quienes integran la comunidad tecnológica; adiestramiento en técnicas de escucha activa y de contención, dirigidas al personal encargado de la implementación del protocolo, para que las personas que denuncian, reciban un trato respetuoso y empático; así como el uso de instrumentos para la identificación de las problemáticas presentes en el TESJI.
- IV. Identificar los actos de violencia de género cometidos contra cualquier persona integrante de la comunidad tecnológica, para la aplicación de la sanción correspondiente. Para lo cual se deberá tomar en cuenta los marcos normativos aprobados por el TESJI, así como la legislación nacional e internacional.
- V. Contar con procedimientos efectivos que prioricen la atención a víctimas de casos de violencia de género en la comunidad tecnológica.
- VI. Definir los procedimientos de actuación para la recepción de denuncias y orientación, bajo los principios de actuación señalados en este protocolo.

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

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

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

### PRINCIPIOS RECTORES

- I. **Confidencialidad.** Se cuidará que el manejo y uso de los datos personales de las personas involucradas en los procedimientos se realice bajo estricta privacidad, a efecto de proteger y preservar la información personal en todas las etapas del procedimiento.
- II. **Igualdad y no discriminación:** Las autoridades se conducirán sin distinción, exclusión o restricción, ejercida por razón de sexo, color de piel, orígenes étnicos, sociales, nacionales, lengua, religión, opiniones políticas, ideológicas o de cualquier otro tipo, incluyendo género, edad, preferencia u orientación sexual, identidad y expresión de género, estado civil, condiciones de salud, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio y discapacidades o cualquier otra que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. Toda garantía o mecanismo especial deberá fundarse en razones de enfoque diferencial, refiriéndose éste a que cada caso deberá ser tratado de manera individual.
- III. **Respeto a la dignidad:** Se atenderán a las personas con absoluto respeto, con escucha empática, sin re victimizarlas, es decir, sin señalarlas o cuestionarlas al evitar que tenga que narrar su historia de violencia a diferentes personas e instancias a menos que sea estrictamente necesario.

- IV. **Debida Diligencia:** Las actuaciones necesarias se deberán realizar dentro del tiempo razonable, en especial la atención, la asistencia y la reparación integral del daño a la víctima; se deben tomar en cuenta las particularidades del caso y brindar a la víctima un enfoque diferenciado en la atención.
- V. **Efectividad:** Se adoptarán, desde el marco de las capacidades institucionales o gestionándose ante las instancias externas respectivas, las medidas necesarias para que las personas afectadas accedan a los servicios integrales que les garanticen el ejercicio de sus derechos.
- VI. **Colaboración interinstitucional:** Todas las dependencias involucradas y las que resulten necesarias deberán colaborar permanentemente en la consecución de metas y causas comunes.
- VII. **Enfoque transformador:** Las autoridades realizarán, en el ámbito de sus competencias, los esfuerzos necesarios encaminados a erradicar los esquemas de discriminación y marginación que sean la causa de los hechos victimizantes.
- VIII. **Pro persona:** Para la implementación del presente protocolo se deberá de acudir a la norma jurídica más amplia o a la interpretación más extensiva al buscar siempre la protección más amplia de los derechos humanos a favor de la persona.
- IX. **Interés superior de la víctima:** Pauta de decisión ante un conflicto de intereses y criterio para la intervención institucional destinada a proteger los derechos y la integridad de las víctimas por medio de su priorización al atender a la relación de desigualdad en que se encuentran frente al agresor.

## DE LOS SUJETOS

Los procedimientos que contempla el presente protocolo son aplicables al:

- I. Personal Académico y Administrativo;
- II. Alumna(o): Persona inscrita en el TESJI, sin haber sido dado de baja, cursa o tiene derecho a cursar un programa educativo en el TESJI; y
- III. Las Personas Físicas o Morales que reciban o presten un servicio; así como a los que sean Proveedores del TESJI.

## DE LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Con la enunciación de las conductas sancionables que se refieren en el presente apartado, pretendemos aportar un marco conceptual común que se encuentre además armonizado con la legislación actual, es importante señalar que las presentes definiciones tienen un carácter enunciativo y no limitativo.

### VIOLENCIA DE GÉNERO.

**1. Definición:** Cualquier violencia ejercida contra una persona en razón de su identidad o condición de género, sea hombre o mujer, tanto en el ámbito público como privado. Sin embargo, se reconoce que son las niñas, y mujeres las principales víctimas de ésta.

La violencia de género contra las mujeres es cualquier acción u omisión basada en el género de las personas que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público (LGAMVLV, Art. 5, fracción IV).

**2. Clasificación:** La violencia contra las mujeres se clasifica en tipos y modalidades para facilitar su comprensión. Es importante aclarar que en un hecho de violencia pueden encontrarse varios tipos.

**3. Tipos de violencia:** Las formas en que se inflige la violencia contra las mujeres, tales como psicológica, física, patrimonial, económica o sexual (última reforma LEAMVLV).

**4. Modalidades de violencia:** Son aquellos ámbitos en donde ocurre la violencia contra las mujeres, ya sea conforme al espacio físico y virtual o situación estructural en la que se presente, tales como la violencia familiar,

laboral, comunitaria, cometida por servidores públicos, feminicida, hostigamiento y acoso sexual, docente, en el noviazgo u obstétrica.

### TIPOS DE VIOLENCIA.

**1. Violencia Psicológica:** Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio” (LGAMVLV, Art. 6, Fracción I).

**2. Violencia Física:** Es 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. (LGAMVLV, Art 6, Fracción II).

**3. Violencia Patrimonial:** Es 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; de derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades. Puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.” (LGAMVLV, Art. 6, Fracción III).

**4. Violencia Sexual:** Es 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.” (LGAMVLV, Art. 6, Fracción V).

**5. Violencia Económica:** Es 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.” (LGAMVLV, Art. 6, Fracción IV).

### MODALIDADES DE LA VIOLENCIA.

**1. Violencia Laboral:** Es la “negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, amenazas, intimidación, humillaciones, explotación, el impedimento de las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la Ley y todo tipo de discriminación por condición de género.” (LGAMVLV, Art. 11).

**2. Violencia Docente:** Son “aquellas conductas que dañan las diferentes dimensiones de la autoestima de las y los estudiantes mediante la discriminación por razones de sexo, edad, condición social, académica, limitaciones o características físicas, que les infligen docentes, personal directivo o personal administrativo de la institución académica a la cual asistan, pudiendo ejecutarse dentro o fuera del recinto escolar.” (LEAMVLV, Art. 20 bis). Así como el condicionar calificaciones o cualquier otro derecho académico.

**3. Violencia en la Comunidad:** Son aquellos “actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.” (LGAMVLV, Art. 16).

**4. Violencia Digital:** El acto o la omisión que ejerce una persona o varias contra una mujer (u otra persona) a través de la utilización de las nuevas tecnologías e información digital, ya sea en texto, audio, imagen o video para acosar, hostigar, extorsionar, suplantar virtualmente, revelar la intimidad de una persona u ocasionar cualquier otro tipo de violencia que tenga como resultado la limitación, menoscabo o anulación de las libertades o derechos humanos de quien recibe el daño.

**5. Discriminación Basada en Género o Sexo:** Todo acto de distinción, exclusión y restricción basado en el sexo o el género que tenga como resultado el menoscabar o el anular el reconocimiento de derechos humanos de las personas.

## CONDUCTAS QUE VULNERAN LA REGLA DE INTEGRIDAD Y CONSTITUYEN ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- I. **Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- II. **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

El tipo penal de acoso sexual se encuentra previsto en el artículo 269 bis del Código Penal del Estado de México, que señala: “Comete el delito de acoso sexual, quien con fines de lujuria asedie a persona de cualquier sexo, aprovechándose de cualquier circunstancia que produzca desventaja, indefensión o riesgo inminente, para la víctima”.

### CONDUCTAS

#### I. CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO:

1. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
2. Espiara una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
3. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

#### II. CONDUCTAS DE CARÁCTER VERBAL.

1. Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
2. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
3. Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
4. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
5. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
6. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
7. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
8. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.

#### III. CONDUCTAS NO VERBALES:

1. Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
2. Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
3. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
4. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus responsabilidades laborales o académicas u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.

5. Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar del TESJI a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
6. Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.

#### **IV.CONDUCTAS DIGITALES:**

1. Asechar constante y reiteradamente a través de plataformas digitales oficiales o personales.
2. Amenazar sobre la manipulación de contenido íntimo de una persona en plataformas digitales con el fin de obtener algún beneficio económico, sexual o de otra índole.
3. Divulgar audios, textos, imágenes o videos de una persona sin su consentimiento en plataformas digitales a fin de causar daño psicológico o dañar su imagen y privacidad.

### **INSTANCIAS RESPONSABLES DE LA ATENCIÓN**

#### **UNIDAD JURÍDICA Y DE IGUALDAD DE GÉNERO:**

Es la responsable de desahogar el proceso sancionador derivado de las quejas presentadas por violencia de género, tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Citar a las partes involucradas por separado;
- II. Desahogar las etapas del proceso sancionador;
- III. Solicitar información y colaboración de las autoridades y/o de quienes integran la comunidad Tecnológica para el desahogo del proceso sancionador;
- IV. Emitir dictámenes respecto de las denuncias o quejas, según proceda; y
- V. Turnarlo a la autoridad competente.

### **LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA**

Es la oficina especializada para atender a las víctimas de violencia de género y discriminación por razones de sexo o género; La Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia se encuentra y forma parte de la Jefatura de departamento de la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género.

Sus facultades y atribuciones son las siguientes:

1. Tener bajo su responsabilidad el Sistema de Registro Único de Violencia de Género del TESJI;
2. Atender a las personas en situación de víctimas de violencia de género y discriminación basada en género o sexo en el TESJI;
3. Recibir y admitir las quejas interpuestas por Violencia de Género y Discriminación basada en género o sexo;
4. Emitir medidas de protección a favor de las personas en situación de Violencia de Género y Discriminación basada en género o sexo;
5. Investigar la Violencia de Género y Discriminación basada en género o sexo denunciada en las quejas que reciba;
6. Solicitar a las autoridades o a quienes integran la comunidad tecnológica información o cualquier otro dato que requiera con motivo de su investigación;
7. Dictaminar sobre las quejas interpuestas para que éstas sean desahogadas a través del proceso sancionador o de justicia restaurativa;
8. Turnar a las oficinas competentes el seguimiento del proceso; y
9. Realizar un informe anual estadístico sobre las quejas formuladas y el seguimiento que tuvieron cada una de ellas ante la Jefatura de Departamento de la Unidad jurídica y de Igualdad y Equidad.

Tiene como objetivo fundamental transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género en los programas, acciones y políticas Tecnológicas que impulsen acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres al abonar a la creación de una cultura de reconocimiento y respeto a la diversidad; en este sentido, las acciones y los alcances de esta unidad para coadyuvar a la aplicación de este protocolo se enfocan a lo siguiente:

1. Coordinar la generación del Plan Tecnológico para la Igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
2. Asesorar de manera especializada a las personas que manifiesten ser víctimas de violencia de género o discriminación por razones de sexo o género.
3. Coordinar y mantener estrecha relación con los colectivos estudiantiles para la realización de actividades de sensibilización y difusión.
4. Generar acciones de difusión, sensibilización y formación especializada constante dirigida a la población estudiantil, administrativa y docente en materia de género.

#### DE LAS PARTES

- I. **Persona en situación de violencia:** Para efectos del presente protocolo se considera como persona en situación de violencia a quien haya sufrido algún daño físico, mental, emocional, sexual o en general consecuencia de la violencia de género ejercida en su contra.
- II. **Persona probable responsable:** Se considera como probable responsable al autor de los hechos de violencia de género ejercidos en contra de una o varias personas.

#### ÁMBITOS DE COMPETENCIA POR MATERIA JURÍDICA

Cuando el probable autor del acto de violencia de género es personal docente o administrativo del TESJI, el ámbito de competencia por materia le corresponde al orden laboral.

Las relaciones laborales del personal académico y administrativo ya sea afiliado a la Asociación de Trabajadores Administrativos y Académicos del TESJI o de confianza se encuentran normadas por la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios, señalando las siguientes causas de rescisión del contrato laboral:

- I. “Engañar al servidor público con documentación o referencias falsas que le atribuyan capacidad, aptitudes o grados académicos de los que carezca. Esta causa dejará de tener efecto después de treinta días naturales de conocido el hecho”;
- II. “Tener asignada más de una plaza en la misma o en diferentes instituciones públicas o dependencias, con las excepciones que esta ley señala, o bien cobrar un sueldo sin desempeñar funciones”;
- III. “Incurrir durante sus labores en faltas de probidad u honradez, o bien en actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos en contra de sus superiores, compañeros o familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, salvo que obre en defensa propia”;
- IV. “Incurrir en cuatro o más faltas de asistencia a sus labores sin causa justificada, dentro de un lapso de treinta días”;
- V. “Abandonar las labores sin autorización previa o razón plenamente justificada, en contravención a lo establecido en las condiciones generales de trabajo”;
- VI. “Causar daños intencionalmente a edificios, obras, equipo, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, o por sustraerlos en beneficio propio”;
- VII. “Cometer actos inmorales durante el trabajo”;
- VIII. “Revelar los asuntos confidenciales o reservados así calificados por la institución pública o dependencia donde labore, de los cuales tuviese conocimiento con motivo de su trabajo”;
- IX. “Comprometer por su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren”;
- X. “Desobedecer sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores, en relación al trabajo que desempeñe”;



- XI. “Concurrir al trabajo en estado de embriaguez, o bien bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en éste último caso, exista prescripción médica, la que deberá presentar al superior jerárquico antes de iniciar las labores”;
- XII. “Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija”;
- XIII. “Suspender las labores en el caso previsto en el artículo 176 de esta ley o suspenderlas sin la debida autorización”;
- XIV. “Incumplir reiteradamente disposiciones establecidas en las condiciones generales de trabajo de la institución pública o dependencia respectiva que constituyan faltas graves”;
- XV. “Ser condenado a prisión como resultado de una sentencia ejecutoriada, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo”;
- XVI. “Portar y hacer uso de credenciales de identificación no autorizadas por la autoridad competente”;
- XVII. “Sustraer tarjetas o listas de puntualidad y asistencia del lugar destinado para ello, ya sea la del propio servidor público o la de otro, utilizar o registrar asistencia con gafete-credencial o tarjeta distinto al suyo o alterar en cualquier forma los registros de control de puntualidad y asistencia; siempre y cuando no sea resultado de un error involuntario”;
- XVIII. “Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere”; e
- XIX. “Incurrir en actos de violencia laboral, entendiéndose por éstos los relativos a discriminación, acoso u hostigamiento sexual y acoso laboral”.

Para los efectos de la presente fracción se entiende por:

- a. Acoso sexual, es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
  - b. Hostigamiento sexual, es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales o no verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
  - c. Acoso laboral, la conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con el fin de excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, en contra de algún empleado o del jefe mismo; así como la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, y cualquier otra conducta similar o análoga que atente contra la dignidad del trabajador.
- XX. La falta de requisitos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

Cuando la o el trabajador(a) ha incurrido en una de las causales que anteceden, el TESJI podrá sancionar y rescindir la relación laboral; sin embargo, deberá observar ciertas formalidades para que ésta no sea catalogada como injustificada, entre los que se encuentran:

1. **Ámbito Académico:** Que el capítulo V, del Reglamento para el Alumnado del TESJI señala entre los derechos y las obligaciones de lo(a)s alumno(a)s el respetar a lo(a)s maestro(a)s y en general a los miembros de la comunidad tecnológica; la violencia de género ejercida por un estudiante en contra de: otro(a), autoridad, personal académico o administrativo, será considerada como una falta de respeto y será sancionada de acuerdo a la gravedad de ésta, ya sea con una amonestación, suspensión de sus derechos académicos o expulsión.

- a. Cuando uno(a) o vario(a)s estudiantes involucrados en el proceso sean menores de edad, se observará el principio de interés superior del niño(a).
2. **Ámbito administrativo:** Como parte de los actos de prevención de la violencia de género en la comunidad tecnológica; dentro de las cláusulas de los contratos que celebra el TESJI con los prestadores de servicios o proveedores establecerá que éstos se obligan a no realizar ningún acto de violencia o práctica discriminatoria basada en el género o el sexo de las personas; en caso de incumplir con esta obligación contractual, se rescindirá el contrato sin responsabilidad civil o de cualquier otra índole para el TESJI.
3. **Ámbito penal:** El artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que la investigación de los delitos y el ejercicio de la acción penal le corresponde al Ministerio Público, en caso de que los hechos de violencia de género encuadren en un tipo penal que la ley sancione con privación de la libertad u otras penas contempladas en el Código Penal del Estado de México, la persona en situación de violencia, con independencia del proceso interno que se siga al interior del TESJI, tiene derecho a presentar denuncia o querrela para que actúe la Fiscalía General de Justicia del Estado de México.

Es importante clarificarle a la persona en situación de violencia que el TESJI no tiene ninguna intervención formal en la denuncia o querrela, así como en el proceso penal: sin embargo, de acuerdo con las posibilidades de ésta, se le brindará apoyo y acompañamiento. Cuando la víctima sea mujer, éste se brindará con apoyo de la Secretaría de las Mujeres.

El presente protocolo contempla dos tipos de procedimientos: sancionador y de justicia restaurativa; éste último será para atender, investigar y sancionar la violencia y discriminación por razones de sexo o género, así como lograr a favor de la persona en situación de violencia, que el daño sea reparado. Cada uno de ellos contempla una serie de pasos que las autoridades Tecnológicas están obligadas a observar en el ámbito de sus competencias.

### PRIMERA ETAPA: DE LA INTERPOSICIÓN DE LA QUEJA.

**I. Primer Contacto:** La persona en situación de violencia deberá acudir a la Unidad de Igualdad de Género y erradicación de la Violencia para denunciar los hechos de violencia de género o discriminación cometidos en su agravio. Ésta deberá realizar de inmediato las siguientes acciones:

1. Entrevistar a la persona en situación de violencia;
2. Proceder al registro en el Sistema de Registro de Víctimas de Violencia de Género del TESJI;
3. Facilitar el contacto de urgencia en caso de que así lo requiera;
4. Brindar la asesoría jurídica y/u orientación que requiera; explicarle cada una de las etapas del proceso sancionador y el proceso de justicia restaurativa;
5. Hacer de su conocimiento sus derechos;
6. Canalizar a la persona a la Secretaría de las Mujeres para recibir acompañamiento si desea interponer una denuncia por la vía penal; y
7. Informarle su derecho de solicitar las medidas de protección y explicar en qué consisten éstas.

### II. Entrevista con la persona en situación de víctima.

La persona entrevistadora deberá observar los siguientes lineamientos al momento de la entrevista:

1. realizarla sin demora ni dilación alguna;
2. generar un ambiente de confianza y calidez hacia la persona entrevistada;
3. elegir el lugar apropiado, privado y seguro;
4. Se debe realizar sin la presencia ni interrupción de terceras personas;
5. abstenerse de realizar preguntas sobre la vida privada e íntima de la persona entrevistada;
6. escuchar con respeto y dignidad a la persona;

7. si es menor de edad o así lo prefiera la persona entrevistada se podrá hacer acompañar por su representante legal o persona de su confianza; y
8. Fuera del proceso, la persona entrevistadora no podrá comunicar ni difundir por ningún medio la identidad, los datos personales de las partes involucradas, así como, los hechos o demás información proporcionada en la entrevista.

#### **De la Confidencialidad, Protección de la Identidad y Datos Personales.**

- El artículo 20 inciso C, fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece el derecho de las víctimas al resguardo de su identidad y otros datos personales cuando sean menores de edad, cuando se trate de delitos de violación, trata de personas.
- El artículo 113 fracciones X y XI de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, señala que se considera como información reservada aquella que afecte el debido proceso o vulnere la conducción de los expedientes judiciales o de los procedimientos administrativos seguidos en forma de juicio, en tanto no hayan causado estado;
- El artículo 7 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión Sujetos Obligados, señala que el tratamiento de datos personales de menores de edad deberá de privilegiar el interés superior del niño, niña y el adolescente.

#### **III. Orientación y asesoría jurídica:**

Se le brindará la información a la persona en situación de violencia de acuerdo a su edad, su escolaridad y su situación específica, explicándole la existencia de los procedimientos y acceso a la justicia, así como de la existencia de las medidas de protección que se pueden decretar a su favor en caso de que se encuentre en situación de riesgo o peligro.

#### **IV. Registro de la queja:**

La persona en situación de violencia tiene derecho a presentar una queja en contra de su agresor para que se investiguen los hechos de violencia de género cometidos en su agravio, se conozca la verdad y se sancione al responsable.

#### **V. De la admisión de la queja:**

La Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia dentro de los dos días hábiles siguientes a la presentación de la queja deberá dar resolución y seguimiento a la misma; además de notificar a las áreas que correspondan.

#### **VI. De la No admisión de la queja:**

En caso de que la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia haya resuelto no admitir la queja, además de notificar de ello a la persona en situación de violencia, le informará que tiene derecho de acudir a la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México para que proceda conforme al ámbito de sus atribuciones.

Puede desestimarse la queja en caso de que la causa de la denuncia no sea considerada por los marcos legales como violencia de género.

#### **VII. De la Solicitud de las Medidas de Protección:**

Las órdenes de protección pueden ser solicitadas directamente por la persona en situación de violencia cuando ésta es mayor de 12 años de edad y a través de su representante legal cuando es menor de los 12 años de edad.

Inmediatamente que se reciba queja o se conozca un caso de violencia de género en el TESJI, independientemente de los procedimientos administrativos y sancionatorios que se deban seguir, la persona que atienda o la autoridad tecnológica competente informará a la víctima sobre las medidas disponibles para protegerla y garantizarle el goce de sus derechos.

- **La Convención Belén do Pará**, establece el compromiso de los Estados Partes, de implementar medidas de protección a favor de las mujeres (Art. 7 inciso f).

- **Las órdenes de protección:** Son actos de protección y de urgente aplicación en función del interés superior de la Víctima y son fundamentalmente precautorias y cautelares. Deberán otorgarse por la autoridad competente, inmediatamente que conozcan de hechos probablemente constitutivos de infracciones o delitos que impliquen violencia contra las mujeres (Artículo 27 de la LGAMVLV)

#### **VIII. Evaluación de Riesgo:**

Para evaluar la situación de riesgo de la persona afectada, la Unidad de Igualdad de Género y erradicación de la Violencia tomará en consideración:

- a. análisis de las condiciones estructurales de vulnerabilidad de la víctima;
  - b. las existencias o no de relaciones desniveladas de poder que coloquen a la víctima;
  - c. la urgencia del caso; y
  - d. la gravedad de la conducta y/o situación de peligro de la víctima.
- Para su otorgamiento, no se requiere la acreditación de los hechos o la responsabilidad del autor, ya que éstas son de carácter provisional.
  - En el análisis de los hechos para determinar el riesgo, se deben evitar los estereotipos de género.
  - Se deberá escuchar la opinión de la víctima con relación a las posibles medidas de protección a otorgar, así como sus alcances y su duración.

En caso de que la conducta constitutiva de violencia de género se configure como delito, o bien cuando la víctima corra grave riesgo de su integridad o su vida, se buscará que, con la asesoría y el acompañamiento del personal jurídico de la Jefatura de Departamento de la unidad Jurídica y de Igualdad y Equidad, interponga denuncia formal ante las autoridades correspondientes; en el caso de ser mujer, con el acompañamiento de la Dirección General de Prevención y Atención a la Violencia de la Secretaría de las Mujeres.

#### **IX. Del Otorgamiento de las Medidas de Protección Internas:**

Una vez concluida la evaluación de riesgo, la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de inmediato procederá a determinar las medidas a otorgar, mismas que se citan de manera enunciativa y no restrictiva a continuación:

- a. Prohibición de la persona presunta responsable de acercarse a una distancia determinada de la víctima, hacer contacto por cualquier medio con la víctima, acudir a determinados lugares o actividades universitarias.
- b. Apercebimiento a la persona probable responsable de no molestar de obra o de palabra o de no cometer represalias en contra de la víctima, en caso de que éste ocupe un cargo administrativo o docente. En cualquiera de estos casos, se deberá tener cuidado de que una calificación baja de la o el estudiante o una anotación administrativa de la o el trabajador(a) no sean consecuencia de una represalia por parte del presunto agresor.
- c. Garantizar los derechos académicos en caso de que la persona en situación de violencia sea estudiante; se tomarán las medidas conducentes y se le asegurará la continuidad de sus estudios bajo los lineamientos correspondientes.
- d. Remoción provisional del cargo o cátedra de la persona probable responsable para evitar el contacto entre la víctima y éste; debiéndose nombrar ipso facto a otra persona para que continúe con las labores administrativas o docentes. De igual forma se removerá en caso de que sea tutor o sinodal de la persona en situación de violencia y se procederá a nombrar a una persona sustituta.
- e. Cambio de grupo, horario o salón de la persona probable responsable en caso de que éste sea estudiante y concurra en el grupo, en el salón o en cualquier actividad académica con la persona en situación de violencia.

Todos los órganos académicos, autoridades del TESJI y personal administrativo y académico están obligado(a)s a contribuir para la implementación de las medidas de protección que decreta la Unidad de Igualdad de Género y erradicación de la Violencia en caso de que se requiera de su apoyo y colaboración.

De la Restricción en los casos de Violencia contra las Mujeres

- El artículo 8 fracción IV de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece que en los modelos de atención a las mujeres víctimas de violencia se deberá evitar procedimientos de mediación o conciliación, por ser inviables en una relación de sometimiento entre el Agresor y la Víctima.
- Asimismo el artículo 8 bis de la Ley de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado de México, establece:

Con el objeto de contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres dentro de la familia, así como de garantizar el pleno goce, respeto, protección y promoción de los derechos humanos, el Poder Legislativo, en el respectivo ámbito de su competencia, considerará:

I. Establecer la violencia familiar como restricción para el régimen de convivencia así como impedimento para la guarda y custodia de niñas y niños; y

II. Modificar los ordenamientos penales para establecer que cualquier persona que tenga conocimiento de hechos que constituyan delitos de violencia familiar puedan denunciar.

El artículo 17 de la Ley General de Víctimas, señala que éstas tendrán derecho a optar por la solución de conflictos conforme a las reglas de la justicia alternativa, a través de instituciones como la conciliación y la mediación a fin de facilitar la reparación del daño y la reconciliación de las partes y las medidas de no repetición. No podrá llevarse la conciliación ni la mediación a menos de que quede acreditado a través de los medios idóneos que la víctima está en condiciones de tomar esa decisión. El Ministerio Público y las Procuradurías de las entidades federativas llevarán un registro y una auditoría sobre los casos en que la víctima haya optado por alguna de las vías de solución alterna de conflictos, notificando en todo caso a las instancias de protección a la mujer a fin de que se cercioren que la víctima tuvo la asesoría requerida para la toma de dicha decisión. Se sancionará a los servidores públicos que conduzcan a las víctimas a tomar estas decisiones sin que éstas estén conscientes de las consecuencias que conlleva.

En caso de que la persona en situación de violencia no estuviera conforme con la determinación de la Unidad de Igualdad de Género y erradicación de la Violencia, podrá acudir a la Comisión Estatal de Derechos Humanos.

Una vez admitida la queja, la Unidad de Igualdad de Género y erradicación de la Violencia podrá practicar las indagatorias que considere pertinentes para conocer la verdad sobre los hechos expuestos por la persona en situación de violencia; podrá entrevistar personas, solicitar informes a las autoridades administrativas y académicas, los cuales deberán ser expedidos a la mayor brevedad posible y dentro de un plazo no mayor a 8 días hábiles. El bienestar de la víctima y su acceso a la justicia queja que resulte falsa y dañe la integridad de quien sea acusado(a) injustamente se considera en sí misma un agravio para el TESJI, pudiendo éste sancionar a cualquier persona que falte a la honestidad.

Una vez concluidas las indagatorias, la Unidad de Igualdad de Género y erradicación de la violencia emitirá un dictamen en el cual determinará la factibilidad o no de que la queja planteada sea desahogada con la aceptación de las partes a través del proceso de justicia restaurativa, que dada la gravedad de la conducta o de los daños causados, ésta se desahogue a través del proceso sancionador y procederá a turnar la queja a la Jefatura de la Unidad Jurídica.

#### **a) PROCEDIMIENTOS.**

La Justicia Restaurativa tiene su fundamento en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece el deber de las autoridades de privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio. Es un proceso mediante el cual las partes de manera voluntaria y colectiva, con el apoyo del facilitador, determinan cómo llegar a una solución en la que se pone énfasis en la reparación del daño y no en el castigo como ocurre en el derecho punitivo.

#### Premisas Subyacentes

- a. que la respuesta al delito debe reparar tanto le sea posible el daño sufrido por la víctima;
- b. que los responsables lleguen a entender que su comportamiento no es aceptable y que tuvo consecuencias reales para la víctima y la comunidad;

- c. que los responsables pueden y deben aceptar la responsabilidad por sus acciones y garantizar la no repetición de la conducta;
- d. que las víctimas deben tener la oportunidad de expresar sus necesidades y de participar en determinar la mejor manera para que el delincuente repare los daños; y
- e. que la comunidad tiene la responsabilidad de contribuir en el proceso.

Este proceso alternativo sólo se podrá realizar con la voluntad de las partes directamente involucradas. Cuando una de las partes sea menor de edad, se requiere de la aceptación del tutor o representante legal y se debe atender lo siguiente:

- a. Las sesiones de este proceso se realizarán en un plazo no mayor de diez días hábiles y estarán a cargo de la Unidad de Igualdad de Género y erradicación de la Violencia, quien procederá de manera inmediata a citar a las partes en lo individual, es decir, por separado y en distintos momentos, para iniciar el proceso de justicia restaurativa.
- b. Se desarrollarán en un espacio que cuente con las características adecuadas que les permita expresarse con libertad y se garantice la privacidad a las partes para el desahogo de la sesión.
- c. La persona facilitadora de llevar este proceso propiciará la comunicación, el diálogo y el entendimiento mutuo entre las partes; se debe observar en todo momento la dignidad de las personas y el respeto a los derechos humanos.
- d. Una vez iniciada la sesión, ésta no podrá ser interrumpida por terceras personas ni la o el mediador podrá abandonarla o atender otros asuntos.
- e. La persona facilitadora explicará a cada uno(a) de los participantes en qué consiste el proceso alternativo, la importancia de lograr un arreglo consensuado del conflicto y los alcances de éste.
- f. La persona facilitadora deberá de abstenerse de realizar opiniones que enjuicien la apariencia de las personas participantes o sobre estereotipos de género.

Si en la primera reunión no se logra un acuerdo, pero la persona facilitadora lo considera pertinente y las partes involucradas lo aceptan, podrá celebrarse una segunda reunión.

**b. Del convenio:** Cuando las partes lleguen a un acuerdo, se redactará un convenio en el cual se establezcan los compromisos asumidos, se tiene que incluir la integración del responsable, cuando éste sea hombre, a recibir orientación y/o capacitación sobre crecimiento personal para hombres y se debe determinar el número de sesiones en las que debe participar de acuerdo a una evaluación que se le realice, por el personal psicológico del TESJI.

La persona facilitadora firmará el convenio junto con las partes, entregará un ejemplar a cada uno y conservará otro en el expediente. Si el caso lo amerita, entregará copia del mismo a la autoridad universitaria que corresponda. De no lograrse un acuerdo entre las partes, se llevará a cabo el procedimiento sancionador formal.

**c. Seguimiento y Evaluación del Cumplimiento del Convenio:** la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia será la oficina responsable de darle seguimiento y evaluación del cumplimiento de los compromisos adquiridos en el convenio e informar de ello a la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género.

### **Procedimiento Sancionador**

Una vez recibida la queja la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género, procederá a radicarla y registrarla en la dependencia; además realizará todas las acciones indagatorias que resulten necesarias para que sean turnadas al Órgano de Control Interno si se trata de personas Servidoras Públicas y a la Comisión de Honor y Justicia cuando se trate de estudiantes y éstos determinen lo conducente.

El dictamen deberá ser emitido dentro de los diez días hábiles siguientes a la radicación del expediente y deberá formularse por escrito y contener lo siguiente:

- a. Lugar y fecha donde se emite;
- b. Antecedentes de la queja;
- c. Narración sucinta de los hechos que motivaron la queja;
- d. Informe de las indagatorias realizadas;
- e. Consideración y fundamentación jurídica; y
- f. Conclusiones.

Los órganos académicos y administrativos, así como el personal docente y administrativo, están obligados a contribuir para la ejecución de la resolución que al caso emitan los órganos competentes.

En cualquier etapa del proceso sancionador, éste puede suspenderse a petición de las partes y continuar a través del proceso de justicia restaurativa.

El TESJI se compromete a difundir y a dar a conocer el presente Protocolo a la comunidad tecnológica, así como a difundirlo a través de la página web institucional y los medios de comunicación masiva con los que se cuenta. Se desarrollarán campañas informativas y de sensibilización periódicas dirigidas a la comunidad tecnológica, se debe pensar en que la difusión del presente Protocolo debe ser permanente al mostrar una postura de tolerancia cero ante la violencia de género. Las acciones de difusión serán diseñadas e implementadas en coordinación con la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, coadyuvando las direcciones y otras áreas.

**EL TESJI, A TRAVÉS DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA, LLEVARÁ A CABO ACCIONES DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA LA COMUNIDAD TECNOLÓGICA Y SON LAS SIGUIENTES:**

- a. Realizar cursos y actividades formativas, de prevención, sensibilización y buenas prácticas que busquen erradicar el acoso y hostigamiento sexual por razones de género, incluyendo la discriminación a las distintas orientaciones sexuales y expresiones de género.
- b. Coordinar actividades de formación en materia de Género y temáticas derivadas; serán diseñadas, coordinadas o avaladas por la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia y estarán dirigidas a la comunidad tecnológica, así como a colectivos, empresas e instituciones externas que estén relacionadas con el quehacer TESJI.
- c. Garantizar oferta formativa cada ciclo escolar, así como espacios de sensibilización que deberán incluirse en los planes estratégicos que se derivarán del Plan Anual de Trabajo del Tecnológico.

Uno de los problemas más urgentes del acoso y hostigamiento sexual, sexista o por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género es que son fenómenos que con frecuencia permanecen invisibilizados en el ámbito tecnológico. Esto se traduce en la necesidad de estudiar y conocer mejor dichos fenómenos y los riesgos de que se produzcan.

El TESJI promoverá, a través de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, la realización de investigaciones y la divulgación de estudios, tesis y otros formatos de análisis sobre la violencia de género en la sociedad, así como de la presencia o incidencia de este tipo de conductas en la comunidad Tecnológica. Asimismo, lo hará de las percepciones y situaciones de acoso sexual, por orientación sexual o identidad y expresión de género en el contexto universitario.

Se establecerá un sistema de consulta permanente a través de cuestionarios en medios digitales como precedente de un observatorio de violencia de género que incluya entre sus temas: acoso sexual, acoso sexista o por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género, desarrollará datos desagregados por sexo que podrán socializarse respetando en todo momento el anonimato de las personas implicadas.

**OBSERVATORIO TECNOLÓGICO PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

La Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, instalará el Observatorio Tecnológico que dé cuenta de la situación de las relaciones de género cuyo objeto principal sea el de contar con una herramienta para la comunidad que contribuya al análisis de la realidad institucional al dar seguimiento a las políticas institucionales transversales por el género y al brindar apoyo técnico y capacitación al profesorado, al alumnado y a la comunidad en general para el avance del conocimiento sobre la situación de mujeres y hombres en el TESJI en materia de políticas, presupuestos y normatividades.

**INGENIERO URBANO MIRANDA VEGA.- DIRECTOR ACADÉMICO, ENCARGADO DEL DESPECHO DE LOS ASUNTOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS SUPERIORES DE JILOTEPEC.- RÚBRICA.**