



Protocolo de género

DEV.F.

✉ oficinadegenero@devf.mx

Índice

- 1. INTRODUCCIÓN; DISPOSICIONES GENERALES**
 - 1.1. Prevención Legal**
 - 1.2. Definiciones**
 - 1.3. Objeto**
 - 1.4. Observancia**
 - 1.5. Política Institucional/Principios por los que se rige DEV.F**
 - 1.6. Alcance**
 - 1.7. Marco conceptual**

- 2. ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN**
 - 2.1. Disposiciones Generales**
 - A. Importancia de la Prevención
 - B. Oficina de Género
 - a. *De las actividades de prevención*
 - i. Generales
 - ii. Específicas

- 3. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN A RECLAMACIONES**
 - 3.1. Principios**
 - 3.2. Confidencialidad**
 - 3.3. Reclamaciones falsas**
 - 3.4. Plazos**
 - 3.5. Caducidad**
 - 3.6. Medidas de protección**
 - A. Tipos
 - B. Implementación
 - 3.7. Resoluciones**
 - 3.8. Notificaciones**
 - 3.9. Pruebas/elementos de evaluación**
 - 3.10. Valoración**
 - A. Derechos en el procedimiento
 - B. Obligaciones

- 4. ACTOS CONSTITUTIVOS DE DELITOS**
 - 4.1.1. Denuncia ante autoridades gubernamentales*

**PROTOCOLO DE GÉNERO
DE
DEV.F LABS, S.A.P.I. DE C.V.**

1. INTRODUCCIÓN; DISPOSICIONES GENERALES

- 1.1. Prevención Legal.** Por favor lee con atención el presente documento, el cual contiene las políticas que DEV.F pone a disposición de su comunidad con la finalidad de prevenir, evitar y sancionar actos de violencia de género y/o discriminación por género que pudieran llevarse a cabo dentro de la Comunidad DEV.F.

La violencia de género se define como cualquier acto violento ejercido en contra de una persona en función de su identidad o expresión de género, sin distinción de sexo, tanto en el ámbito público como en el privado. El término violencia de género permite enfatizar en su origen: las desigualdades estructurales que ubican a las mujeres en un lugar de subordinación; sin embargo, bajo este concepto también se incluyen aquellas violencias específicas que afectan a los hombres, así como a los miembros de la comunidad **LGBTTTIQA+** situados también en posiciones de subordinación o en condiciones de vulnerabilidad (en adelante “**Violencia de Género**”).¹

Para efectos del presente protocolo, la Violencia de Género puede ocasionar daños a la persona sobre la cual se ejerce de la siguiente manera:

- A. *Violencia física.* Es cualquier acto que inflige daño no accidental a la persona sobre la cual se ejerce, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas².
- B. *Violencia patrimonial.* Es cualquier acto u omisión que se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, retención y/o distracción de objetos, documentos personales, bienes o valores, derechos patrimoniales y/o recursos económicos destinados a satisfacer necesidades. Puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la persona sobre la cual se ejercen³.
- C. *Violencia psicológica.* Es cualquier acto u omisión que afecte la estabilidad emocional de la Persona Afectada. Se puede manifestar por medio de negligencia, abandono, descuido, celos, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones, rechazo, restricción a la autodeterminación. Amenazas, entre otros. Como consecuencia, conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e inclusive al suicidio⁴.
- D. *Violencia sexual.* Se define como todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados ni consentidas, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de la persona sobre la cual se ejerce, independientemente de la relación de esta con la víctima⁵.

¹ ONU mujeres. (s. f.). *Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas*. ONU Mujeres. Recuperado 13 de octubre de 2021, de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

² Instituto Nacional de las Mujeres. (2009). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/178863/ley-general-acceso-mujeres-vida-libre-violencia.pdf>

³ Ídem

⁴ Ídem

⁵ OMS. (2013). *Comprender y abordar la violencia contra las mujeres*. Washington, DC. Recuperado de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/98821/WHO_RHR_12.37_spa.pdf;sequence=1

CONSENTIMIENTO

Es un acuerdo que implica una decisión consciente, contundente, inequívoca y afirmativa por cada uno de las personas participantes de una actividad sexual de mutuo acuerdo⁶. Debe ser informado y concedido libremente por lo que la decisión no debe involucrar fuerza, coerción, amenazas o intimidación. Consentir significa participar en el acto, como resultado del ejercicio de la libre voluntad⁷.

El consentimiento es reversible, lo que quiere decir las personas pueden revocar su consentimiento, aun cuando anteriormente lo hayan otorgado, por tal motivo, dicha actividad deberá detenerse inmediatamente⁸.

El consentimiento es específico, otorgarlo a una persona no implica que se le conceda a otras. Asimismo, aplica únicamente a una determinada actividad íntima o sexual, por lo que no implica consentir en otras formas de actividad íntima o sexual posteriores⁹. Dentro de una relación, las personas involucradas deben consentir al participar en una actividad sexual.

El consentimiento debe ser concedido de manera libre y activa, no puede otorgarse cuando una persona está incapacitada, dormida, inconsciente, bajo los efectos del alcohol, de medicamentos, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o de productos preparados que los contengan. Tampoco se puede consentir cuando se pierde por momentos el conocimiento, ni tampoco si su entendimiento se ve afectado por un trastorno físico o mental. Tampoco se podrá conceder si la persona está bajo amenazas de cualquier índole.

DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO

Se entiende como discriminación por género, toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando sea por motivo de sexo, género, características genéticas, embarazo, orientación sexual, expresión o identidad de género¹⁰.

También se entenderá como discriminación por género a la homofobia, transfobia, plumofobia, lesbofobia, sexismo y misoginia. Para los fines de este Protocolo, el enfoque de discriminación múltiple o interseccional es la perspectiva o modelo de observación que permite identificar la opresión de una persona de manera transversal y simultánea en los tipos, modalidades y niveles de la violencia de género.

- 1.2. Definiciones.** Para efectos del presente Protocolo, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se les atribuye. Las definiciones serán descritas con la primera letra en mayúscula, y, únicamente cuando se utilicen con dicho formato es cuando deberán de

⁶ RAINN. (s. f.). ¿Cómo es el consentimiento? | RAINN. Recuperado 13 de octubre de 2021, de <https://www.rainn.org/articles/como-es-el-consentimiento>

⁷ UNODC. (2019). DEFINICIÓN DEL CONCEPTO DE TRATA DE PERSONAS. https://www.unodc.org/documents/e4j/tip-som/Module_6_-_E4J_TIP_ES_FINAL.pdf

⁸ ONU mujeres. (s. f.). Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. ONU Mujeres. Recuperado 13 de octubre de 2021, de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

⁹ Ídem

¹⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas. (2020). ¿Qué se entiende por discriminación? <https://asesoria.juridicas.unam.mx/preguntas/pregunta/44-Que-se-entiende-por-discriminacion>

interpretarse como tales. Dichas definiciones podrán ser igualmente aplicadas en la forma singular o plural.

- A. Por **Autoridades DEV.F**, se entenderá cualquier autoridad, ya sea, unipersonal o colegiada prevista en los estatutos sociales en el organigrama de DEV.F. No obstante lo anterior, también serán consideradas como Autoridades DEV.F a las personas que, en el desempeño de su encargo, ejerzan funciones de autoridad frente los miembros de la Comunidad DEV.F; y que por tanto, sean responsables de la relación profesional o jurídica de cualquier naturaleza establecida entre DEV.F y personas físicas o morales;
- B. Por **Comité de Prevención y Atención** referirá Comité para la Prevención y Atención a Actos de Violencia de Género y/o Discriminación por Género, el cual se detalla y se regula en la Sección 1.7 del presente Protocolo;
- C. Por **Comunidad DEV.F**, se entenderá las personas alumnas, trabajadoras, proveedoras, directoras, accionistas y cualquier persona que mantenga una relación jurídica con DEV.F, ya sea contractual o extracontractual;
- D. Por **DEV.F o la Sociedad**, se entenderá DEV.F LABS, S.A.P.I. de C.V.;
- E. Por **Discriminación por Género**, se entenderá a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando sea por motivo de sexo, género, características genéticas, embarazo, orientación sexual, expresión o identidad de género. Lo anterior, incluyendo, de manera enunciativa, más no limitativa a la homofobia, transfobia, plumofobia, lesbofobia, sexismo y misoginia;
- F. Por **Enfoque restaurativo**, se entenderán las medidas ofrecidas a las Personas Acusadas por la Oficina de Género, las cuales, se encuentran centradas en restaurar los daños y las necesidades de las personas afectadas que buscan reparar el daño a través de medidas concretas y simbólicas, para generar una experiencia sanadora integral. Esta medida solo se puede hacer por medio de voluntariedad de ambas partes;
- G. Por **Grupo de Atención Prioritaria** se entenderá a las Reclamaciones en las que una o ambas partes sean menores de edad o personas con discapacidad física o mental. Dicha Reclamación será comunicada de inmediato al Comité para la Prevención y Atención, quienes tomarán las medidas necesarias para otorgar la máxima protección a las personas involucradas y darán cuenta a quien(es) ejerza(n) su tutela o patria potestad, así como a las autoridades competentes (en caso de actos posiblemente constitutivos de delito), conforme a la legislación aplicable vigente en México;
- H. Por **IIDEJURE**, se referirá al Instituto Internacional de Justicia Restaurativa y Derecho, una institución con función de carácter académico en Iberoamérica, que busca promover la enseñanza, el desarrollo y difusión de la justicia restaurativa, los mecanismos alternativos de solución de controversias en sus diversos ámbitos de aplicación y los sistemas de justicia de corte acusatorio;
- I. Por **Investigación**, se entenderá al proceso mediante el cual se analizan los elementos comprobatorios y se realizan entrevistas a las y los testigos pertinentes;

- J. Por **LGBTTTIQA+**, se referirá a la comunidad lésbico, gay, bisexual, travesti, transexual, transgénero, intersexual, *queer*, asexual y más;
- K. Por “**Síntesis del Procedimiento para Atención de Reclamaciones**”, se refiere al Anexo “1” que acompaña al presente Protocolo, el cual contiene la síntesis del Procedimiento para Atención de Reclamaciones;
- L. Por **Personas Acompañantes**, se entenderá a 2 (Dos) personas, una designada por DEV.F y otra por la Persona Afectada, cuya función es la de dar compañía a la Persona Afectada durante el Procedimiento de Atención a Reclamaciones que se detalla en la Sección 3 del presente documento;
- M. Por **Persona Acusada**, se referirá a cualquier persona, miembro de la Comunidad DEV.F, indistintamente de su género que haya sido acusada de llevar a cabo un acto de Violencia de Género y/o Discriminación por Género, en contra de uno o más miembros de la Comunidad DEV.F;
- N. Por **Persona Afectada**, se referirá a cualquier persona, miembro de la Comunidad DEV.F, indistintamente de su género que haya sido afectada por un acto de Violencia de Género y/o Discriminación por Género, llevado a cabo por uno o más miembros de la Comunidad DEV.F;
- O. Por **Persona Alumna**, se referirá a cualquier persona, que en virtud de un contrato haya contratado los servicios de DEV.F para asistir a materias, cursos, *professionals*, y/o maestrías impartidas por DEV.F;
- P. Por **Persona Reclamante**, se entenderá la persona que presenta una Reclamación, conforme a lo previsto en el presente Protocolo;
- Q. Por Personal **de DEV.F**, se entenderá toda persona: trabajadora, proveedora, accionista, miembro del Consejo de Administración de DEV.F;
- R. Por **Programa Educativo**, se entenderá cualquier materia, curso, *professionals*, y/o maestría impartidas por DEV.F;
- S. Por **Protocolo**, se entenderá el presente Protocolo, incluyendo sus Anexos;
- T. Por **Pruebas**, se referirá a la información forma verbal, electrónica, visual, por escrito o en cualquier otra forma obtenida por medios legítimos, de manera enunciativa más no limitativa: testimonios, correos electrónicos, mensajes de texto proporcionados por (i) el legítimo propietario de dicha información y que (ii) sea proporcionada legítimamente dentro del Procedimiento de Atención a Reclamaciones; es decir, que su divulgación no esté sujeta a restricciones por su carácter de “Confidencial”;
- U. Por **Reincidencia**; significa (i) la realización de un Acto de Violencia de Género y/o Discriminación por Género de manera reiterada, y/o (ii) la Reclamación que se realice señalando a una misma Persona Acusada por segunda ocasión;
- V. Por **Reclamación**, se entenderá a la queja presentada por una Persona Reclamante ante DEV.F de conformidad con el presente Protocolo, por medio de la cual, se describe la realización de un acto de Violencia de Género o Discriminación por Género en perjuicio de cualquier Persona Afectada, de acuerdo con la definición establecida en la presente Sección;

- W. Por **Reglas de Oro**, se entenderá el código de conducta, el cual es suscrito por cada uno de los miembros de la Comunidad DEV.F;
 - X. Por **Responsables de la Prevención**, se referirá a la Oficina de Género que se menciona en la Subsección 2.1 del presente Protocolo, quien/es tienen a su cargo el diseño y la implementación de las medidas y procedimientos de prevención generales y específicas del presente Protocolo;
 - Y. Por **Senseis o Personas Maestras**, se referirá a las personas que imparten materias, clases, cursos, maestrías u otro tipo de contenido, ya sea como personas trabajadoras o personas proveedoras de DEV.F;
 - Z. Por **Violencia de Género**; se entenderá la definición que se le atribuye en la Subsección 1.1. del presente Protocolo; y,
 - AA. **Violentómetro**; se referirá al Anexo 2, que acompaña al presente Protocolo; y por tanto forma parte integrante del mismo.
- 1.3. Objeto.** El objeto del presente Protocolo es poner a disposición de la Comunidad DEV.F información relevante relativa a la Violencia de Género y/o Discriminación por género, con el objeto de crear una cultura de paz dentro de la Comunidad. Asimismo, el presente documento señala a las Autoridades DEV.F que serán responsables de las actividades y medidas de Prevención, así como del Procedimiento de Atención a Reclamaciones.
- 1.4. Observancia.** El presente documento es obligatorio para todas y cada una de las personas miembro de la Comunidad DEV.F, sobre hechos que se susciten en el marco de un Programa Educativo, una relación profesional y/o laboral.
- 1.5. Política Institucional/Principios por los que se rige DEV.F.:** Para efectos del presente Protocolo, los siguientes principios tendrán la interpretación que a continuación se les atribuye.
- A. **Conforme a la ley.** La atención y actuación de DEV.F hacia las víctimas de Violencia de Género y/o Discriminación por Género se hará en conformidad con las leyes vigentes y con apego a la cultura de la legalidad, siempre con el fin de restablecer los derechos de las víctimas.
 - B. **Derechos Humanos.** La atención y actuación de DEV.F se fundamentarán en el respeto absoluto a los derechos humanos y el respeto a la dignidad de las víctimas de Violencia de Género y/o Discriminación por Género.
 - C. **Hacia el empoderamiento.** La atención a víctimas de Violencia de Género y/o Discriminación por Género debe estar encaminada a lograr el empoderamiento de la víctima, con el objetivo de romper el círculo de violencia, evitar su vulnerabilidad y lograr que no vuelvan a ser lastimadas.
 - D. **Perspectiva de género.** La perspectiva de género será transversal en la atención y en DEV.F como tal. Esta deberá ser tomada en cuenta en cuestiones administrativas, el tipo de ideas que se reproducen en la Comunidad DEV.F y en el trato de las personas que laboren en ella.

- E. **Principio de empatía.** El trato a la víctima de Violencia de Género y/o Discriminación por Género será empático, brindando una atención basada en el respeto a su sufrimiento, en la solidaridad y en el entendimiento de las condiciones que vive la víctima en consecuencia de la agresión sufrida.
 - F. **Principio de imparcialidad.** El servicio de atención a víctimas de Violencia de Género y/o Discriminación por Género debe ser imparcial, otorgado sin prejuicios hacia las víctimas. Esto implica actuar y decidir sin inclinaciones, posturas anticipadas o preferencias de cualquier tipo.
 - G. **Principio interdisciplinario.** La atención en DEV.F será interdisciplinaria e integral, buscando una solución complementada desde diversos enfoques y con líneas de comunicación entre los diferentes sectores.
 - H. **Pro-Persona.** La atención y el actuar de la Comunidad de DEV.F se basarán en el principio pro-persona, operando los derechos humanos de las víctimas de Violencia de Género y/o Discriminación por Género de conformidad con lo que sea más favorable para ellas.
 - I. **Principio de transversalidad.** La transversalidad de género tiene el objetivo de mejorar, desarrollar, evaluar y poner en marcha los mecanismos institucionales que garanticen la incorporación de la perspectiva de género en toda la cultura institucional de la Comunidad DEV.F, así como los programas, proyectos y servicios que se impulsen.
- 1.6. **Alcance.** De conformidad con el Violentómetro DEV.F y el Procedimiento para la Atención de Reclamaciones, el incumplimiento al presente Protocolo faculta a DEV.F para dar por terminada cualquier relación con la Persona Acusada que resulte responsable, en atención a la gravedad del acto de Violencia de Género y/o Discriminación por Género de que se trate, de conformidad con el Violentómetro DEV.F. Lo anterior, sin perjuicio de la denuncia o querrela que DEV.F o cualquier persona miembro de la Comunidad DEV.F pueda interponer ante autoridades competentes por cualquier Acto de Violencia de Género y/o Discriminación por Género que sea constitutivo de delito.
- 1.7. **Comité para la Prevención y Atención de Actos de Violencia de Género y/o Discriminación por Género.** El Consejo de Administración de DEV.F nombrará a 3 (Tres) personas: 2 (Dos) especialistas en temas de género y 1 (una) persona representante de DEV.F, las cuales estarán encargadas de: (i) evaluar el cumplimiento y efectividad del presente Protocolo, (ii) proponer mejoras al Protocolo, (iii) emitir resoluciones cuando se presenten reclamaciones “Graves” (según se clasifica en el Violentómetro), o en donde se involucren Grupos de Atención Prioritaria o “Constitutivas de Delito”. Con la finalidad de cumplir sus funciones, el Comité para la Prevención y Atención realizará sesiones conforme a lo siguiente:
- A. *Sesión Anual.* Para la verificación, evaluación, mejora y supervisión en general del cumplimiento del presente Protocolo;
 - B. *Sesión Extraordinaria.* Para atender una Reclamación conforme al presente Protocolo.

El Comité para la Prevención y Atención, en todo momento deberá de tomar como referencia, el presente Protocolo, sus Anexos, así como estudios académicos relacionados y parámetros en la normatividad nacional e internacional en la materia.

2. ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN

2.1. Disposiciones Generales

A. Importancia de la Prevención.

Hasta la fecha, los esfuerzos para poner fin a la Violencia de Género se han centrado principalmente en proporcionar respuestas y servicios a las personas sobrevivientes de violencia. Sin embargo, la prevención en cuestiones de violencia es esencial para erradicar la misma, puesto que consiste en abordar las causas estructurales y los factores de riesgo y de protección asociados con la violencia. De esta manera, la prevención es la única manera de detener la violencia, incluso antes de que ocurra.

Las medidas de prevención tienen como objetivo evitar la realización de actos de Violencia de Género y/o Discriminación por Género a través del diseño e implementación de estrategias destinadas a informar, sensibilizar, capacitar e impartir formación especializada en temas de género a la Comunidad DEV.F. Las medidas de prevención deberán promover una cultura de respeto a la equidad e igualdad de género, así como contribuir en la construcción de una cultura de paz.

B. Oficina de Género

Además del Comité para la Prevención y Atención, DEV.F, nombrará dentro de sus miembros a 3 (Tres) personas que serán responsables de supervisar y/o realizar por sí o por terceros especializados contratados por DEV.F las actividades de prevención que se detallan a continuación:

b. *De las actividades de prevención*

i. Generales:

- **Socialización del protocolo.** Las actividades de socialización tienen como finalidad dar a conocer entre las personas miembros de la comunidad DEV.F el presente Protocolo de conformidad con lo siguiente:
 - **Presentación del Protocolo:** Implica una explicación general sobre la metodología y procesos que componen al Protocolo de DEV.F a Personas Alumnas y Personal DEV.F;
 - **Infografías:** Con el fin de lograr una mayor difusión, accesibilidad, comprensión y sociabilización general del Protocolo, la Oficina de Género presentará a la Comunidad DEV.F diferentes infografías con la información pertinente sobre los procesos y metodología del Protocolo;
 - **Vinculación de nuevas Personas Alumnas y Personal DEV.F con el Protocolo y Reglas de Oro DEV.F:** El Protocolo y las Reglas de Oro deben de estar firmados por cada una de las personas miembro de la Comunidad DEV.F; y,
 - **Actividades de difusión:** la Oficina de Género procurará la difusión de videos, cortos introductorios e infografías para socializar el Protocolo.
- **Campañas de sensibilización:** dichas actividades buscan desarrollar la comprensión dentro de la Comunidad DEV.F sobre temas de desigualdad de género, equidad de género, perspectiva de género, los estereotipos de género y las problemáticas que devienen de estos, mediante campañas de sensibilización.
- **Capacitaciones continuas, medibles y accesibles:** en la medida de lo posible DEV.F adoptará ciclos de capacitaciones recurrentes con el fin de asegurar que las personas que son parte de la Comunidad DEV.F tengan un conocimiento claro sobre conceptos claves en materia de género. Considerando la naturaleza de las posibles quejas o problemáticas, se

seleccionan temas específicos a tratar en las capacitaciones continuas. Del mismo modo, se tendrá en cuenta el tema de la rotación del Personal DEV.F y la necesidad de capacitaciones de iniciación y socialización del Protocolo para los nuevos ingresos a la Comunidad DEV.F. Asimismo, dichas capacitaciones pueden ser específicas al Comité de Atención y Prevención, al Persona de DEV.F y a Personas Senseis o Maestras.

ii. Específicas.

- **Atención a Reclamaciones.** La Oficina de Género se encargará de atender Reclamaciones, las cuales, de conformidad con el Violentómetro DEV.F estén clasificadas como “Normalizadas” de conformidad con el Procedimiento que se establece en la Sección 3 del presente Protocolo. No obstante lo anterior, la Oficina de Género elevará la Reclamación al Comité para la Prevención y atención cuando (i) se haya presentado una Reclamación en contra de una Persona Acusada por más de 2 ocasiones, (ii) una Reclamación involucre a un Grupo de Atención Prioritaria, y/o (iii) la Reclamación sea sobre un acto de Violencia de Género y/o Discriminación por Género clasificado como “Grave” y/o “Constitutivo de Delito” de conformidad con el presente Protocolo.
- **Informe Anual.** La Oficina de Género deberá presentar al Comité de la Prevención y Atención un informe anual detallado que contenga información sobre: (i) las actividades de prevención llevadas a cabo durante el año, (ii) el número y naturaleza de Reclamaciones realizadas durante el año, así como (iii) propuestas de mejoras al Protocolo.

3. **PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN/ACTUACIÓN.** Pueden presentar la Reclamación, la Persona Afectada o terceras personas de la Comunidad DEV.F que tengan conocimiento directo de hechos que puedan ser considerados como actos de Violencia de Género y/o Discriminación por Género de conformidad con el Violentómetro DEV.F. En todo caso, la Reclamación deberá de presentarse a través de la siguiente liga www.devf.mx/reclamacionesviolenciagenero, la cual será notificada a la Oficina de Género.

A. Reclamaciones sobre Actos de Violencia de Género “Sistematizados”: Cualquier Reclamación sobre Actos de Violencia de Género clasificado como Sistematizado será atendida por la Oficina de Género de conformidad con el presente Protocolo. Las resoluciones de la Oficina de Género podrán incluir: (i) el ordenamiento de Medidas Preventivas y de Enfoque Restaurativo, tanto para la Persona Acusada como para la Persona Afectada, (ii) la suspensión de la Persona Acusada, o hasta la (iii) terminación de la relación con la Persona Acusada cuando existan reincidencias, sin necesidad de declaración judicial y sin responsabilidad alguna.

No obstante lo anterior, cualquier Acto de Violencia Sistematizado, será tratado como Grave de conformidad con el presente Protocolo cuando la Oficina de Género determine que hay reincidencia en la conducta de la Persona Acusada.

B. Reclamaciones sobre Actos de Violencia de Género “Graves”: Cualquier Reclamación sobre Actos de Violencia de Género clasificado como Graves será atendida por el Comité de Atención y Prevención. Las resoluciones de la Oficina de Género podrán incluir: (i) el ordenamiento de Medidas Preventivas y de Enfoque Restaurativo, tanto para la Persona Acusada como para la Persona Afectada y la (ii) terminación de la relación con la Persona Acusada, sin necesidad de declaración judicial y sin responsabilidad alguna.

- C. Reclamaciones sobre Actos de Violencia de Género “Constitutivos de Delito”: Cualquier Reclamación sobre Actos de Violencia de Género clasificado como Constitutivo de Delito será atendida por el Comité de Atención y Prevención. En todo caso, el Comité de Atención y Prevención, al recibir la Reclamación prestará el apoyo a la Persona Afectada, mediante la designación de una Persona Acompañante a la Persona Afectada y/o a sus padres o tutores para la presentación de una denuncia ante las autoridades competentes o en su caso podrá llevar a cabo la presentación de la denuncia ante las autoridades competentes. Independientemente de lo anterior, las resoluciones de la Oficina de Género podrán incluir: (i) el ordenamiento inmediato de Medidas Preventivas y de Enfoque Restaurativo, tanto para la Persona Acusada como para la Persona Afectada y la (ii) terminación de la relación con la Persona Acusada, sin necesidad de declaración judicial y sin responsabilidad alguna.

3.1. Principios

- i. Buena fe: en todo momento se presumirá la buena fe de la Persona Afectada, asumiendo el Comité de Prevención y Atención la responsabilidad de allegarse de los elementos necesarios para la investigación.
- ii. Confidencialidad: la información del procedimiento debe limitarse a las personas involucradas. Las Autoridades DEVF y personas involucradas únicamente tendrán acceso a la información estrictamente necesaria para su participación en el procedimiento. Todas las personas involucradas deberán preservar la privacidad de la información en todas las etapas del procedimiento con la finalidad de proteger la intimidad de las Personas Afectadas.
- iii. Diligencia: el procedimiento deberá efectuarse conforme a los plazos y términos previstos en el presente Protocolo, y deberá caracterizarse por una investigación exhaustiva, una actuación oportuna y una argumentación clara y concisa.
- iv. Imparcialidad: equidad entre las partes y garantía de audiencia: independientemente de la calidad con la que se ostente en la Reclamación, toda persona deberá ser escuchada en el procedimiento de manera respetuosa en términos de igualdad y no discriminación, y en igualdad de condiciones.
- v. Investigación: el Comité de Atención y Prevención estará encargado de desahogarse todas las entrevistas y de más medios de prueba, siempre y cuando tengan relación con los hechos señalados en la queja.
- vi. Legalidad: todo acuerdo emitido por el Comité deberá estar debidamente fundamentado y razonado bajo el presente Protocolo;
- vii. No re-victimización: la Persona Afectada deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Asimismo, se deberá evitar que narre los hechos motivo de la Reclamación a diferentes personas e instancias o que ahonde en los mismos, a menos que sea estrictamente necesario para dilucidar los y/o para determinar la responsabilidad sobre los mismos.
- viii. Presunción de inocencia: En casos que pasen al Comité, este deberá abstenerse de presentar a la Persona Implicada como responsable en tanto se determine si se acredita o no el acto de Violencia de Género
- ix. Respeto a la dignidad humana: en todo momento se actuará con respeto a los derechos humanos reconocidos en la constitución mexicana. En específico, se respetará el pleno desarrollo de la persona y el principio de autodeterminación.

- 3.2. **Reclamaciones falsas.** Si durante el Procedimiento de Atención/Actuación el Comité de Prevención y Atención fehacientemente comprueba que la Reclamación presentada en contra de una persona Acusada es falsa y con la intención de afectarle; entonces DEV.F podrá sin

necesidad de declaración judicial o responsabilidad alguna determinar si: (i) condiciona la permanencia de la Persona Reclamante a alguna Medida Preventiva, (ii) suspensión de la Persona Reclamante, o (iii) da por terminada su relación con la Persona Reclamante.

3.3. Plazos. La Oficina de Género y el Comité de Atención y Prevención tendrán un plazo no mayor a 30 (treinta) días hábiles para realizar las indagaciones pertinentes a partir del momento en el que es notificada la Reclamación respecto de Actos constitutivos de Violencia de Género clasificados como “Sistematizados” o “Graves”, en el caso de actos de Violencia de Género clasificados como Constitutivos de Delito el Comité de Atención y Prevención actuará de la manera más inmediata posible. La Oficina de Género y el Comité de Atención y Prevención tendrá la competencia y obligación de garantizar para todas las partes sus derechos de defensa.

3.4. Caducidad. Cualquier Reclamación sobre Actos de Violencia de Género clasificados como Sistematizados y/o Graves presentada con una diferencia de 1 (Un) año y 2 (Dos) años, respectivamente; esto, a partir de que se tuvo conocimiento del acto será archivada por la Oficina de Género y se tomará en cuenta para determinar reincidencias, sin embargo, la Oficina de Género podrá determinar el no llevar a cabo el procedimiento al que se refiere el presente Protocolo.

3.5. Medidas de protección.

- x. Separación física de la Persona Afectada y la Persona Acusada;
- xi. Suspensión de la Persona Acusada; y,
- xii. Ordenamiento de cursos y/o capacitaciones.
- xiii. Designación de Personas Acompañantes.

3.6. Resoluciones

A. Toda resolución de la Oficina de Género y/o el Comité de Atención y Prevención deberá contener como mínimo:

- a. Mención de los artículos del presente Protocolo que establecen la competencia del Comité de Atención y Prevención y de la Oficina de Género;
- b. Relación breve de los hechos y documentos que se hayan recabado durante el proceso de investigación;
- c. Relación y análisis valorativo de los elementos y pruebas presentados;
- d. Mención expresa sobre la responsabilidad de la Persona Acusada y la medida disciplinaria correspondiente a los actos ejercidos;
- e. Disposición de que sea notificada por escrito la Resolución a las partes involucradas; y,
- f. Lugar, fecha, nombre, cargo y firmas de quienes integran el Comité de Atención y Prevención y/o la Oficina de Género.

3.7. Notificaciones. Todas las resoluciones emitidas por el Comité de Atención y Prevención y/o la Oficina de Género deberán ser notificadas a las partes de manera personal o a través de medios electrónicos como cuentas de correo personales.

3.8. Pruebas/elementos de evaluación. Únicamente serán admitidos como pruebas los siguientes:

- i. Testimoniales de la Persona Afectada, la Persona Acusada, la Persona Reclamante (si es distinta a la Persona Afectada), y/o testigos;

- ii. Mensajes de texto, correos electrónicos y/o videos y fotografías, siempre y cuando hayan sido obtenidos de manera legítima, es decir con el consentimiento de la persona a la que dichos mensajes de texto, o correos electrónicos pertenecen y en el caso de videos y fotografías cuando provengan de una cámara de seguridad, el video hayan sido tomados en un espacio público para la documentación de un Acto de Violencia de Género que esté ocurriendo en ese momento. No obstante, no serán admitidos como medios de prueba los mensajes de texto, correos electrónicos y/o fotografías y videos o fotografías obtenidos de manera ilegítima.

3.9. Valoración

A. Derechos en el procedimiento, toda persona tiene derecho a:

- a. Ser tratada con respeto y sin discriminación: toda persona que intervenga en el procedimiento previsto en este Protocolo tiene derecho a ser tratada con respeto a su dignidad y a recibir trato sin discriminación;
- b. Protección de la información: se garantizará la protección de toda información personal de quienes intervengan en el procedimiento, con excepción de lo que fijen las leyes vigentes de los Estados Unidos Mexicanos;
- c. Derecho a la integridad personal: toda tendrá derecho a que se le brinde información para que reciba asesoría psicológica o jurídica externa, cuando así corresponda, así como a solicitar las medidas de protección establecidas en este Protocolo. Se velará para que ninguna de las personas que participen en el procedimiento sean sujetas a intimidación, persecución, discriminación o represalia alguna. En caso de que se produzca alguna de las situaciones mencionadas en el párrafo anterior, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes contra quienes hayan llevado a cabo dichas conductas;
- d. Derecho al debido proceso: el procedimiento deberá realizarse con independencia, imparcialidad y transparencia, dentro de los plazos establecidos y sin dilaciones injustificadas. Deberá oírse a las partes de manera directa y en igualdad de circunstancias, y proporcionarles la información del desarrollo del procedimiento, cuando así lo soliciten. Se deberá dar a conocer a la Persona Implicada el contenido integral de la queja para la oportunidad de su defensa. En caso de tener una situación de discapacidad, cualquiera de las partes tendrá derecho a que se realicen los ajustes al procedimiento necesarios para garantizar su debida intervención en el mismo y proceso que pueda ser ajustado;
- e. Derecho a no ser prejuzgado: Cualquier persona tendrá derecho a no ser tratada como responsable de los hechos que se le atribuyen en la Reclamación.

B. Las personas involucradas, y en general la Comunidad DEVF tienen las siguientes obligaciones:

- a. Obligación de respeto: todas las personas involucradas en el procedimiento tendrán la obligación de guardar en todo momento el respeto a la dignidad, imagen, privacidad e integridad de las otras personas participantes en el mismo. En caso de incumplimiento, a juicio del Comité, se dará vista a las autoridades correspondientes para que se determine la sanción a que haya lugar;
- b. Obligación de guardar confidencialidad las autoridades y personal que intervengan en el procedimiento estarán obligados a guardar estricta confidencialidad sobre el mismo y no podrán transmitir ni divulgar por ningún medio la información del procedimiento a la que tengan acceso. Solo podrán revelar información a las personas legítimamente involucradas en el caso. Cualquier revelación innecesaria de información y que ponga en riesgo la tranquilidad y la seguridad de cualquiera de las personas que intervienen o la buena marcha del procedimiento, podrá ser motivo de responsabilidad, y
- c. Obligación de colaborar: Todas las autoridades de la institución están obligadas a auxiliar de manera prioritaria al Comité para el buen desarrollo de sus funciones. El incumplimiento a

este deber podrá ser motivo de sanciones disciplinarias, de acuerdo con la normatividad vigente en DEV.F. Podrá calificarse como falta de colaboración de las autoridades, de manera enunciativa más no limitativa:

- i. El incumplimiento injustificado de remitir la información o documentación que sea solicitada;
- ii. La negativa de comparecer o de ser entrevistada/o

4. INVESTIGACIÓN

- 4.1. Cuando una Reclamación llegue a la Oficina de Género y/o Comité de Atención y Prevención por cualquiera de las razones mencionadas con anterioridad, este deberá iniciar una Investigación conforme al presente Protocolo.
- 4.2. El Comité de Atención y Prevención tiene la facultad discrecional de llevar a cabo indagaciones que estime convenientes a fin de recabar la información que considere necesaria para esclarecer los hechos señalados en la Reclamación. El Comité de Atención y Prevención recurrirá a las instancias y recursos institucionales necesarios para llevar a buen término la investigación.

5. **DENUNCIA ANTE AUTORIDADES GUBERNAMENTALES.** De conformidad con el presente Protocolo, cuando haya conocimiento de un Acto de Violencia de Género clasificado como constitutivo de delito o cuando un Acto de Violencia de Género se encuentre tipificado como tal en el Código Penal para el Distrito Federal. DEV.F proporcionará apoyo a la Persona Afectada con la finalidad de que ésta pueda presentar una denuncia ante las autoridades competentes. No obstante, cuando la ley así lo requiera, DEV.F llevará a cabo la denuncia de conformidad con el presente Protocolo.