

# **Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de Violencia de Género en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey**

**Marzo 2018**

## Preámbulo

Con la finalidad de lograr una cultura permanente de respeto y libre de violencia de género, que asegure un proceso transparente y colegiado que vele por la integridad de sus partes, el Tecnológico de Monterrey considera necesario adoptar el presente protocolo.

Al ser una institución de educación superior privada sin fines de lucro, que cuenta con campus e instalaciones en gran parte del territorio mexicano, este documento busca asegurar un ambiente de respeto a la dignidad y los derechos humanos en nuestra comunidad.

Consideramos también importante recalcar la cero tolerancia a conductas inapropiadas que atenten contra la dignidad de las personas, y recordar que actuamos con firmeza ante cualquier circunstancia en las que se evidencie el haber vulnerado su dignidad.

De tal forma, el presente documento propone un plan de actuación inmediata por parte de nuestras instancias universitarias, para la prevención de la violencia de género y para la atención a casos de denuncia de manera imparcial, transparente, con apego a la normatividad interna y a los derechos humanos.

Asimismo, integra principios que atienden a la naturaleza específica de los casos de violencia de género, la cual es distinta de otras violencias. Algunos de esos principios son evitar la no re-victimización y dar valor prioritario a la información testimonial.<sup>1</sup> Se busca así, mejorar la calidad de vida de posibles víctimas, al ofrecerles un ambiente seguro en su entorno de convivencia, estudio o trabajo.

---

<sup>1</sup> El establecimiento de la violencia de género como un tipo distinto de violencia se puede apreciar claramente en el marco jurídico de este protocolo, al cual se hace referencia en el Anexo III

Al ser un documento de alcance interno, no sustituye los procesos legales necesarios para obtener justicia y condenar a los denunciados. Por ello, se invita a las personas que decidan hacer uso de este protocolo para denunciar casos de violencia de género al interior de nuestra comunidad, a que también acudan a las autoridades pertinentes y hagan uso de los canales legales externos.

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN  
DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO  
Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY**

**TÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**Capítulo Único**  
Disposiciones Generales

**TÍTULO II  
MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

**Capítulo I**  
Disposiciones Generales

**Capítulo II**  
De las Medidas de Prevención

**TÍTULO III  
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN  
ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

**Capítulo I**  
Disposiciones Generales

**Capítulo II**  
Órganos Competentes para la atención de casos

**Capítulo III**  
Procedimiento

**Sección Primera**  
Etapa de Orientación

**Sección Segunda**  
Etapa de presentación y contestación de la denuncia

**Sección Tercera**  
Etapa de mediación preliminar

**Sección Cuarta**

Etapa de investigación

**Sección Quinta**

Etapa de dictaminación

**Capítulo IV**

Seguimiento del cumplimiento del Dictamen  
y de los acuerdos de Mediación

**TRANSITORIOS****ANEXO I**

Fundamento Legal

**ANEXO II**

Marco conceptual

**ANEXO III**

Marco Jurídico

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN  
DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO  
Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY**

**TÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**Capítulo Único  
Disposiciones Generales**

**Artículo 1. Objeto del Protocolo**

El presente Protocolo es de observancia para la comunidad del Tecnológico de Monterrey y tiene por objeto el prevenir, atender, investigar y sancionar actos de violencia de género ocurridos entre integrantes de la comunidad universitaria, a fin de que prevalezcan los principios y valores establecidos en la Visión y Misión de la Institución.

**Artículo 2. Política institucional**

El Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey asume el compromiso de eliminar la violencia y discriminación por motivo de género y promover la igualdad de oportunidades entre las personas, mediante acciones afirmativas y contundentes, como el diseño y desarrollo de planes y programas de formación, la investigación y vinculación en igualdad y no violencia de género, sumando a los valores de sentido humano, visión global, trabajo en equipo, integridad e innovación; garantizando un ambiente armónico que propicie el libre desarrollo personal y profesional de sus integrantes.

**Artículo 3. Marco conceptual**

Las conductas que sean calificadas como acto de violencia de género serán consideradas como tal, conforme a lo establecido en el **ANEXO II** del presente Protocolo.

**Artículo 4. Observancia**

- I. Dada la naturaleza de este Protocolo, su conocimiento y observancia son obligatorios para todos los integrantes de la comunidad universitaria y en cualquiera de los niveles de estudio que imparte el Tecnológico de Monterrey. Esto incluye a aquellos que provengan de otras Universidades dentro del Programa de intercambio internacional, o cualquier tipo de intercambio, colaboración o vinculación con la institución. En el caso de personas menores de edad, además, el conocimiento de este Protocolo es obligatorio para quien ejerza sobre ellos la patria potestad, quien deberá promover su observancia por parte del menor de edad. El desconocimiento de este Protocolo nunca podrá ser invocado como excusa para faltar a su cumplimiento o evitar la aplicación de las sanciones correspondientes, conforme a la normativa de la institución.
- II. La observancia del presente Protocolo asimismo recae sobre terceros cuando las conductas de acto de violencia de género ocurran dentro de un Campus del Tecnológico de Monterrey.

- III. Todos los artículos de este Protocolo son aplicables a eventos ocurridos en:
- A. Las Universidades o instituciones educativas a las que asisten los y las integrantes del Tecnológico de Monterrey que participan en programas de movilidad académica intercambio nacionales o internacionales, atendiendo a la naturaleza de los convenios pertinentes
  - B. Cualquier instalación propia o bajo el control y el uso del Tecnológico de Monterrey o de sus centros de servicio.
  - C. Los campus, oficinas de enlace, sedes y oficinas internacionales del Tecnológico de Monterrey.
  - D. Cualquier actividad oficial, académica o cocurricular que se efectúe dentro o fuera de los recintos del Tecnológico de Monterrey.
  - E. Actividades organizadas por algún grupo estudiantil del Tecnológico de Monterrey.
  - F. Actividades ajenas al Tecnológico de Monterrey cuando el comportamiento del miembro de la comunidad universitaria dañe el prestigio de la Institución o de su propia persona.
- IV. Habrá excepciones a este protocolo solamente cuando el Presidente o Rector lo estimen necesario.

#### Artículo 5. Definiciones

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- I. **Deunciado**, al integrante de la comunidad universitaria que presuntamente ha realizado un acto de violencia de género contra otra persona que es parte de la comunidad universitaria.
- II. **Denunciante**, a la persona que presenta una denuncia, conforme lo previsto en el presente Protocolo.
- III. **Víctima o Persona Agraviada**, a toda persona integrante de la comunidad universitaria que, se demuestre ha sufrido un acto de violencia de género, efectuado por otra persona integrante de la comunidad universitaria.
- IV. **Oficina**, a la Oficina de Género del Tecnológico de Monterrey.
- V. **Comité**, al Comité de Actuación contra Violencia de Género del Tecnológico de Monterrey.
- VI. **Órgano Disciplinario**, al órgano encargado de establecer las sanciones que corresponden al dictámen.
- VII. **Mediación**, al mecanismo voluntario mediante el cual las partes alcanzan una solución satisfactoria de su controversia, derivada de una situación de violencia de género.
- VIII. **Sesión del comité**: a la sesión en la que Comité resolverá la denuncia, determinará si la conducta constituye o no un acto de violencia de género y emitirá un dictámen.
- IX. **Comunicación del dictámen**, sesión de audiencia en la que la Oficina de Género comunica a las partes el dictámen del comité.

- X. **Denuncia**, a la queja presentada ante la Oficina de Género por medio de la cual se presume la realización de un acto de violencia de género en el Tecnológico de Monterrey.
- XI. **Elemento de evaluación(s)**, Se refiere a una evidencia como un todo, incluye pruebas que demuestra lo sucedido o las circunstancias en que se suscitó.
- XII. **Acta o resolución**, decisión documentada de fondo o de trámite, permite el seguimiento y la procedencia del proceso que prevé el Protocolo.
- XIII. **Superior jerárquico**, al jefe directo o indirecto de los empleados, personal académico o administrativo; y en el caso de estudiantes, al Director de Carrera.
- XIV. **Comunidad Universitaria**, grupo de personas integrado por los alumnos, los profesores, los empleados y los directivos de todos o de cada uno de los campus del Tecnológico de Monterrey.
- XV. **Campus**, espacio físico, inmueble, terreno en propiedad o en uso legítimo del Tecnológico de Monterrey, en que se encuentran ubicadas las instalaciones propias o bajo el control y uso de la Institución y de sus centros de servicio. El término incluye, entre otros elementos, las calles, los andadores, las banquetas, los jardines, los estacionamientos, los edificios y las calles adyacentes que conforman las instalaciones en que se ejerce la actividad de la Institución. Será aplicable, en igualdad de circunstancias, al espacio físico que ocupan las oficinas de enlace, sedes y oficinas internacionales del Tecnológico de Monterrey.
- XVI. **Estudiante o alumno**, cualquier persona que es admitida como estudiante en cualquier curso presencial o en línea, de un programa académico, de extensión o diplomado, con o sin valor curricular, en los niveles de educación media y superior, escuela, campus, escuela de extensión, posgrado o división, oficina de enlace, sede u oficina internacional del Tecnológico de Monterrey. En programas de intercambio nacional e internacional que suponen una doble inscripción, la jurisdicción sobre la conducta del alumno deberá ser determinada en consulta con los directivos del Tecnológico de Monterrey y los directivos de la otra universidad a que pertenezca el alumno, de acuerdo con los convenios establecidos. El término alumno también significa cualquier grupo de alumnos y cualquier grupo estudiantil que está oficialmente registrado en el Tecnológico de Monterrey.
- XVII. **Institucional**, que se relaciona con el Tecnológico de Monterrey.
- XVIII. **Mayor de edad**, de acuerdo con las leyes mexicanas, persona que ha cumplido 18 años de edad.
- XIX. **Menor de edad**, de acuerdo con las leyes mexicanas, persona que aún no cumple 18 años de edad.
- XX. **Patria potestad**, el conjunto de derechos y deberes que la ley confiere a los padres o tutores de un menor o incapaz sobre sus personas y bienes así siempre que no sean emancipados
- XXI. **Prohibido**, conductas no permitidas por leyes o reglamentos.
- XXII. **Tecnológico de Monterrey**, significa, para todos los fines, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. El Tecnológico de Monterrey es una Institución que forma parte del Sistema Educativo Nacional particular bajo el estatuto de Escuela Libre Universitaria con personalidad jurídica propia, establecida por decreto presidencial expedido el 24 de julio de 1952 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de

septiembre del mismo año, en donde se otorgó reconocimiento de validez oficial a los estudios realizados en esa Institución. Posteriormente, en el mismo Diario Oficial de fecha 5 de marzo de 1974, se publicó el acuerdo No. 3438 del Secretario de Educación Pública, por el que se dispuso que los estudios que imparta el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey en cualquier parte de la República, tendrán plena validez oficial, de acuerdo con el Reglamento de Revalidación de Grados y Títulos otorgados por las escuelas libres universitarias, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de julio de 1940, tal y como se enuncia en la Escritura Pública No. 22,243 de fecha 20 de diciembre de 1988, pasada ante la fe del Lic. Fernando Arechavaleta Palafox, titular de la Notaría Pública No. 27 con ejercicio de esta ciudad, e inscrita en el Registro Público del Comercio bajo el No. 286, vol. 27, Libro 6 Sección III Asociación Civil, de fecha 23 de diciembre de 1988. El término incluye todos los campus, oficinas de enlace, sedes y oficinas internacionales del Tecnológico de Monterrey.

## **TÍTULO II MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

### **Capítulo I Disposiciones Generales**

#### **Artículo 6. Medidas de prevención**

Las medidas de prevención tienen como objeto procurar y fomentar una cultura de entendimiento, respeto a la igualdad de género y la construcción de un ambiente no violento, a través del diseño e implementación de estrategias y programas que promuevan el conocimiento, comprensión y prevención de la violencia de género, para evitar la consecución de dichos actos. Lo anterior con el fin de informar, sensibilizar, capacitar y formar a todos los y las integrantes de la comunidad universitaria en temas de género. Además, se llevará a cabo el monitoreo de estas medidas para asegurar su efectividad.

#### **Artículo 7. Autoridad responsable de la prevención**

La Oficina será el órgano promotor y responsable de implementar las medidas de prevención consideradas en el presente Título.

La Oficina integrará un Informe Anual y un Plan de Trabajo para dar seguimiento a la prevención de actos de violencia de género.

#### **Artículo 8. Informe, evaluación y plan de trabajo**

La autoridad responsable de la prevención deberá presentar anualmente, un Informe que evalúe las medidas de prevención ejecutadas, asimismo deberán, con base en el Informe, coordinar un Plan de Trabajo anual que tenga como fin implementar nuevas medidas de prevención o bien dar continuidad a las ya ejecutadas, así como proponer adecuaciones normativas pertinentes.

## **Capítulo II**

### **De las Medidas de Prevención**

#### **Artículo 9. Medidas de prevención generales**

Aquellas que conlleven a la concientización, sensibilización, información, prevención y atención respecto a la violencia de género para todos los y las integrantes de la comunidad universitaria.

#### **Artículo 10. Medidas de prevención específicas**

- I. Distribuir información pertinente para la prevención de actos de violencia de género y la denuncia de los mismos, a través del uso de recursos tecnológicos, materiales impresos y medios de comunicación universitarios.
- II. Capacitar a través de cursos a los y las integrantes de la comunidad universitaria en temas de inequidad de género y violencia de género para todos los y las integrantes de la comunidad universitaria.
- III. Realizar investigaciones periódicas para el fomento de la prevención de la violencia de género así como proyectos de investigación que ayuden a monitorear el estatus de la problemática en la comunidad universitaria; contar con acervo bibliográfico sobre temas relacionados con la igualdad y equidad de género, discriminación, diversidad sexual y masculinidades y demás relativos.
- IV. Organizar campañas de sensibilización respecto a las distintas problemáticas de violencia de género presentes en la Institución.
- V. Brindar asesoría a la comunidad universitaria sobre temas de género, actos de violencia de género y de los procedimientos de este Protocolo, así como difundir una cultura de respeto e inclusión.
- VI. Elaborar un Informe anual sobre violencia de género en la comunidad universitaria y generar indicadores para:
  - a) Considerar el diagnóstico como valor estadístico de referencia para llevar a cabo un análisis evolutivo sobre la eficacia de las medidas formativas y de prevención.
  - b) Valorar la necesidad de intensificar, cuantitativamente y/o cualitativamente, la aplicación de otras medidas de prevención, concientización y formación.

#### **Artículo 11. Autoridad responsable de la prevención**

La Oficina será el órgano promotor y responsable de implementar y monitorear las medidas de prevención implementadas.

#### **Artículo 12. Informe, evaluación y plan de trabajo**

La Oficina integrará y presentará anualmente, un informe a presentarse anualmente ante autoridades y comunidad universitaria, mismo que evalúe las medidas de prevención ejecutadas

y su efectividad, incluyendo los planes remediales para aquellas medidas que lo requieran o incluyendo nuevas medidas o sugerencias de modificaciones a la normativa interna, si lo juzga necesario o conveniente. El seguimiento de las resoluciones, o planes de trabajo derivados del informe deberán ser ejecutados por la Oficina.

### TÍTULO III PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

#### Capítulo I Disposiciones Generales

##### **Artículo 13. Principios del procedimiento**

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

- I. **Respeto a la dignidad humana:** en todo momento se actuará con respeto a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano; se respetará el libre desarrollo de la persona y el principio de autodeterminación;
- II. **Debida Diligencia:** el procedimiento deberá ser efectuado conforme los términos previstos en el presente Protocolo. La actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades en tanto que las conductas constitutivas de violencia de género vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen; el procedimiento deberá caracterizarse por la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente;
- III. **Confidencialidad:** la revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en el procedimiento y únicamente respecto de lo que necesitan conocer. Por tanto, las autoridades y las partes involucradas deberán preservar la privacidad de la información personal en todas las etapas del procedimiento con la finalidad de proteger la intimidad de las personas;
- IV. **Imparcialidad:** independientemente de la calidad con la que se ostenten en la denuncia, toda persona deberá ser tratada de manera respetuosa en términos de igualdad y no discriminación;
- V. **Accesibilidad:** el procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones.
- VI. **No revictimización:** la víctima deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Asimismo, se deberá evitar que tenga que narrar su historia de violencia a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario.

- VII. Transparencia:** todo el procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas.
- VIII. Honestidad:** Se tomarán las medidas correspondientes en contra de quienes realicen denuncias falsas.

#### **Artículo 14. Confidencialidad en el proceso**

Todas las partes involucradas en el procedimiento previsto en el presente Protocolo, deben firmar una carta de confidencialidad obligándose a respetar la confidencialidad del proceso a fin de evitar la difamación de los y las integrantes de la comunidad universitaria.

La persona que investiga podrá grabar las entrevistas que realiza con el consentimiento documentado de la persona entrevistada.

Quien quebrante la confidencialidad del proceso previsto en el presente Protocolo, incurrirá en responsabilidad y se le aplicarán en su contra las sanciones que la Oficina considere correspondientes.

#### **Artículo 15. Declaraciones falsas**

Cuando se acredite la falsedad de las declaraciones, la Oficina podrá solicitar al Órgano Disciplinario, que establezca una sanción a la persona que haya incurrido en dicha conducta, atendiendo a la gravedad del asunto.

#### **Artículo 16. Plazo para presentación de la denuncia**

La denuncia por casos de violencia de género se podrá presentar en un plazo de hasta 24 meses, contados a partir de que se produjo el incidente, o si fuere continuado, contados a partir del último incidente que se haya presentado.

Dicho plazo podrá ampliarse, siempre y cuando, a juicio de la Oficina, la persona denunciante acredite fehacientemente la imposibilidad que tuvo para presentar la denuncia dentro del término previsto en el párrafo.

#### **Artículo 17. Plazos**

Los plazos dentro del procedimiento previsto en el presente Protocolo constarán de días naturales.

En los casos en que el término del plazo constituya un día inhábil se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente.

Los plazos dentro del procedimiento podrán ser sujetos a prórroga a petición de parte. La procedencia de la prórroga quedará a consideración de la Oficina.

#### **Artículo 18. Caducidad**

El plazo para presentación de la denuncia en ningún momento podrá ser mayor de 15 años. Caduca el derecho de acción debido a la presunción de falta de interés o necesidad de la persona que se hace llamar agraviada.

#### **Artículo 19. Sujetos legitimados para presentar la denuncia**

La denuncia podrá presentarse por:

- I. La persona agraviada o su representante legal (en caso de menores de edad), que sean o hayan sido integrantes de la comunidad universitaria del Tec.

En ningún caso será objeto de tramitación la denuncia anónima.

#### **Artículo 20. Medida urgente de atención**

En cualquier etapa del procedimiento, en caso de encontrarse alguna de las partes en evidente estado de alteración, la Oficina deberá canalizar, de acuerdo a la naturaleza del caso, a la persona para que reciba el apoyo psicológico, médico o jurídico que sea necesario.

#### **Artículo 21. Medidas de protección**

La Oficina podrá otorgar medidas de protección a su alcance, cuando lo solicite la persona denunciante o testigo, siempre que exista prueba plena de una agresión o de su posible consumación.

Las medidas de protección autorizadas por la Oficina, serán otorgadas por el tiempo indispensable para garantizar la seguridad de la persona agraviada o del testigo, o evitar la obstaculización del procedimiento.

#### **Artículo 22. Tipos de medidas de protección**

**Se podrán otorgar una o varias medidas de protección, siendo éstas las siguientes:**

- I. Prohibición a la o el denunciado de acercarse a la persona denunciante a solas dentro de las instalaciones del TEC, así como de cualquier otro tipo de contacto.
- II. Reubicación de la persona denunciante de su lugar de trabajo, en el caso de que sea empleado, personal académico o administrativo del TEC, sin que ello implique modificación en sus funciones o salario;

#### **Artículo 23. Implementación de medidas de protección**

Al otorgar una o varias de las medidas de protección se deberán tomar en consideración los argumentos de la persona solicitante o de cualquier persona afectada por dichas medidas, aplicando el principio de proporcionalidad y considerando los siguientes factores:

- I. La gravedad del incidente;
- II. La duración del incidente;
- III. Si la conducta es verbal, gestual, física o si se realizó a través de medios electrónicos;
- IV. Si existen antecedentes de actos similares;y

- V. En su caso, la existencia de una relación de pareja, expareja, compañerismo, amistad o poder entre la persona denunciante y quien se considere la o el denunciado.

#### **Artículo 24. Actas y resoluciones**

Todos las actas y resoluciones serán por escrito y deberán ser notificados a las partes de manera personal o por los medios que determine el presente Protocolo.

Toda acta o resolución deberá mencionar el número del expediente, la autoridad competente que lo emite, el lugar y la fecha en que se dicta, el nombre de las partes y deberá ser firmado por dicha autoridad.

Toda acta o resolución surtirá efectos al día siguiente en que sea notificada a fin de determinar el cómputo de los plazos establecidos.

#### **Artículo 25. Notificaciones**

Las notificaciones se practicarán personalmente, en el correo electrónico que señalen las partes, o de la forma que la Oficina de Género considere conveniente.

La notificación del primer acuerdo del procedimiento así como la resolución del dictamen, serán notificadas personalmente a las partes a fin de corroborar que efectivamente fueron enterados del acuerdo respectivo.

#### **Artículo 26. Elementos de Evaluación**

Las partes podrán probar los hechos denunciados por medio de pruebas testimoniales, entrevistas, audio grabaciones, videograbaciones, fotografías, mensajes emitidos vía electrónica y peritajes.

Las partes podrán ofrecer cualquier otro medio probatorio distinto a los indicados en el párrafo anterior. La Oficina determinará su aceptación para proceder a su desahogo, de acuerdo con la idoneidad del mismo.

En caso de que los elementos de evaluación impliquen erogación de recursos, estos deberán ser asumidos por quien las ofrezca.

Los elementos de evaluación podrán ser presentados en cualquier etapa, salvo en la Audiencia, y hasta antes de que se emita el dictamen correspondiente.

#### **Artículo 27. Valoración de elementos de evaluación con perspectiva de Género**

La valoración con perspectiva de género, conlleva al reconocimiento de un estándar de valoración probatoria de especial naturaleza, por lo que, la Oficina, respecto a los elementos de evaluación que deberá considerar:

- I. Atender a la naturaleza de la violencia de género, la cual, por sus propias características, requiere medios de prueba distintos de otras conductas.
- II. Otorgar un valor preponderante a la información testimonial de la persona denunciante, dada la secrecía en que regularmente ocurren estas agresiones, lo que limita la existencia de pruebas gráficas o documentales.
- III. Evaluar razonablemente las inconsistencias del relato de la persona denunciante, de conformidad con la naturaleza traumática de los hechos, así como otros factores que pueden presentarse, tales como obstáculos en la expresión, la intervención de terceros, o el uso de diferentes idiomas, lenguas o interpretaciones en las traducciones.
- IV. Tomar en cuenta los elementos subjetivos de la persona denunciante, entre otros, la edad, la condición social, el grado académico o la pertenencia a un grupo históricamente desaventajado, a fin de establecer la factibilidad del hecho delictivo y su impacto concreto.

#### **Artículo 28. Derechos en el procedimiento**

Serán derechos en el procedimiento para cualquiera de las partes involucradas:

- I. **Derecho al trato digno y sin discriminación:** Toda persona que intervenga en el procedimiento previsto en este Título tiene derecho a ser tratada con respeto a su dignidad y a recibir un trato sin discriminación.
- II. **Derecho a la presunción de inocencia:** Hasta que se demuestre lo contrario, la persona presunta responsable tendrá derecho a ser considerada y tratada como inocente, de igual manera sucede con la persona denunciante respecto a la veracidad de sus declaraciones.
- III. **Derecho a la protección de la Información:** se garantizará la protección de toda información confidencial de las personas que intervengan en el procedimiento, así como de sus datos personales, con excepción de lo que fijen las leyes vigentes de los Estados Unidos Mexicanos.
- IV. **Derecho de protección a la integridad:** Se velará para que ninguna de las personas que intervienen en el procedimiento sea sujeta a intimidación, persecución, discriminación o represalias. En caso de que se produzca alguna de las conductas previamente mencionadas, se adoptarán medidas correspondientes contra quienes hayan llevado a cabo las conductas mencionadas. Asimismo, la persona agraviada tiene el derecho a solicitar las medidas de protección establecidas en el presente Protocolo, así como a que se le proporcione atención médica, psicológica o jurídica, cuando así corresponda.
- V. **Derecho al debido proceso:** El procedimiento deberá realizarse con imparcialidad, dentro de los plazos establecidos y sin dilaciones injustificadas. Deberá oírse a las partes en igualdad de circunstancias, y proporcionales la información del desarrollo del procedimiento cuando así lo soliciten. Por último, se deberá dar a conocer a la o el denunciado el contenido integral de la denuncia para la oportunidad de su defensa.

#### **Artículo 29. Obligación de colaborar**

Todo integrante de la comunidad universitaria deberá colaborar en el procedimiento cuando sea necesario, siempre respetando sus libertades y derechos humanos.

**Artículo 30. Incumplimiento**

En caso de incumplimiento de una o varias disposiciones del presente Protocolo, a juicio de la Oficina, se dará vista a las autoridades universitarias correspondientes para que se determine la sanción correspondiente.

**Artículo 31. Denuncia ante autoridades gubernamentales.**

Se le deberá hacer saber a la persona denunciante, que el procedimiento efectuado ante el TEC mediante el presente Protocolo, no es un procedimiento oficial, encaminado a obtener un resarcimiento del daño, sino un apoyo en busca de su bienestar y equilibrio emocional y en búsqueda de espacios libres de violencia de género que generen armonía dentro de la comunidad, y no solo no restringe sus derechos para presentar denuncias o querellas ante las autoridades gubernamentales correspondientes sino que se le exhortará a acercarse a las mismas para realizar su querella.

El Tecnológico podrá, si así lo desea la persona denunciante, acompañarle moralmente y con sugerencias sobre profesionales a quienes pudiera acudir para realizar su querella.

## **Capítulo II Órganos competentes para la atención de casos**

### **Sección Primera La Oficina de Género**

**Artículo 32. Competencia de la oficina**

La Oficina de género es competente, conforme a las disposiciones del presente Protocolo, respecto a la etapa de orientación, denuncia, investigación y seguimiento de las medidas de protección, dictamen y acuerdos de Mediación. Asimismo, será el órgano representativo del presente Protocolo, encargado de dar publicidad máxima al mismo, y de realizar estrategias y planes de trabajo para la prevención de actos de violencia de género.

**Artículo 33. Integración de la Oficina**

La Oficina estará integrada por:

- I. Una persona encargada de la ejecución del presente Protocolo;
- II. Demás personas que se consideren necesarias para la realización de las funciones de la Oficina y que determine el presupuesto.

#### **Artículo 34. Perfil de las personas integrantes de la Oficina**

Las y los integrantes de la Oficina deberán:

- I. Gozar de buena reputación;
- II. Tener capacitación en los temas de equidad de género;
- III. Contar con una experiencia mínima de dos años en la materia de género; Asimismo, deberá de ser comprobable su preparación a través de título, diplomado, curso de capacitación y demás relativos.

#### **Artículo 35. Facultades de la Oficina respecto a la ejecución del presente Protocolo**

La Oficina tiene las siguientes atribuciones:

- I. Implementar las medidas de prevención previstas en el Título II de este Protocolo;
- II. Brindar orientación a quienes lo soliciten respecto al procedimiento y las atribuciones que como Oficina les compete;
- III. Recibir las denuncias que se le presenten de manera escrita sobre hechos que puedan constituir una conducta de violencia de género;
- IV. Integrar el expediente preliminar y asignar el número de caso con el que se identificará la denuncia durante todo el procedimiento.
- V. Determinar la procedencia o la improcedencia de la denuncia;
- VI. Dictar el acta correspondiente según la etapa del procedimiento, así como para desechar la presentación de la denuncia de conformidad con lo previsto en el presente Protocolo;
- VII. Notificar a las partes involucradas en el procedimiento según la etapa correspondiente y de conformidad con las disposiciones previstas en el presente Título;
- VIII. Ordenar la aplicación y ejecución de medidas de protección necesarias a solicitud de la persona denunciante o testigo, o que a su propio juicio considere necesarias y procedentes de acuerdo con lo previsto en las disposiciones del presente Protocolo;
- IX. Realizar la investigación del expediente, pudiendo realizar entrevistas a quienes considere necesario para esclarecimiento de la verdad;
- X. Determinar la procedencia de los elementos de evaluación de ambas partes que participarán en el procedimiento;
- XI. Dar a conocer la posible solución de la denuncia a través de la mediación, cuando así lo considere, siempre y cuando no se vean afectados los derechos de la persona denunciante, no exista posibilidad de coerción alguna para ello y ambas partes estén de acuerdo;
- XII. Poner a disposición del Comité el expediente de las denuncias que resulten procedentes y presentar el caso en dicha Audiencia;
- XIII. Nombrar a las personas que integrarán el Comité;
- XIV. Comunicar a las partes, y cuando proceda al Comité, los hechos, así como los datos de los elementos de evaluación que los sustenten;
- XV. Participar en el procedimiento ante el Comité, representando los intereses legítimos de ambas partes;

- XVI.** Presentar al Órgano Disciplinario el dictamen realizado por el Comité respecto al expediente en concreto, para que éste determine las sanciones correspondientes, si las hubiera;
- XVII.** Dar seguimiento al cumplimiento de las sanciones impuestas por el Órgano Disciplinario;
- XVIII.** Velar en todo momento por la prevalencia de la confidencialidad del procedimiento;
- XIX.** Orientar a la persona denunciante, dentro de la medida de sus posibilidades, respecto a sus derechos;

## **Sección Segunda**

### **El Comité de Actuación Contra la Violencia de Género**

#### **Artículo 36. Competencia del Comité**

El Comité de Actuación Contra Violencia de Género es el órgano colegiado competente, conforme a las disposiciones del presente Protocolo, respecto a la etapa de Audiencia y Dictaminación; en la cual conocerá de los casos de violencia de género y determinará si se actualiza o no la conducta denunciada a través de la emisión de un dictamen.

#### **Artículo 37. Facultades del Comité**

El Comité tiene las siguientes atribuciones:

- I.** Participar en la Audiencia y escuchar con diligencia la presentación del expediente;
- II.** Resolver los asuntos sometidos a su consideración de acuerdo a los principios del procedimiento, dentro de los términos previstos en el presente Protocolo;
- III.** Valorar los elementos de evaluación que acompañan al expediente, y en su caso, solicitar elementos adicionales que consideren necesarias para la emisión del dictamen;
- IV.** Emitir el dictamen correspondiente;
- V.** En los casos en los que no se acredite la conducta, dictar medidas que permitan la sana convivencia entre las partes;
- VI.** En los casos en los que sí se acredite la conducta, emitir una recomendación al Órgano Disciplinario respecto a las sanciones que considere pertinentes.

#### **Artículo 38. Integración del Comité**

El Comité estará integrado por:

- I.** Tres personas internas al Tec nombradas por la Oficina, de acuerdo con los criterios de perspectiva de género, además un o una experta en temas de género, un o una representante de Asuntos Disciplinarios (Liderazgo y Formación Estudiantil: LiFE; Bienestar Integral y Desarrollo Estudiantil: ByDE o su equivalente) y uno o una de Talento y Cultura.

Todos los integrantes del Comité serán nombrados por la Oficina. La oficina tendrá además un suplente disponible para cada miembro del comité.

**Artículo 39. Duración en el cargo**

Las y los integrantes durarán en su cargo un periodo de un año con derecho a ser nuevamente nombrados, sin poder serlo en el periodo consecutivo.

**Artículo 40. Lugar de Audiencia**

El Comité tendrá como lugar de Audiencia un espacio que el TEC le proporcionará al interior de sus instalaciones y le serán otorgadas todas las facilidades que se requieran para llevar a cabo sus sesiones.

**Sección Tercera  
El Órgano Disciplinario****Artículo 41. Competencia del Órgano Disciplinario**

El Órgano Disciplinario es competente, conforme a las disposiciones del presente Protocolo, respecto a la etapa de sanción.

El Órgano Disciplinario que será competente respecto a casos en donde las partes involucradas sean estudiantes, es *Asuntos Disciplinarios (Liderazgo y Formación Estudiantil: LiFE; Bienestar Integral y Desarrollo Estudiantil: ByDE o su equivalente)*; en los que las partes resultan ser empleados, personal académico o administrativo del Tec, lo será *Talento y Cultura*.

**Artículo 42. Facultades del Órgano Disciplinario**

El Órgano Disciplinario tiene las atribuciones siguientes:

- I. Estudiar el dictamen emitido por el Comité respecto al procedimiento;
- II. Tomar en consideración la recomendación realizada por el Comité respecto a las sanciones y medidas que considera pertinentes respecto al expediente;
- III. Determinar una sanción pertinente de acuerdo a los hechos acreditados de conformidad con el dictamen y siempre conforme a la normativa interna aplicable.
- IV. En su caso, ordenar la aplicación y ejecución de medidas de protección, de manera adicional a las impuestas por la Oficina, dentro de los términos del presente Protocolo.
- V. Llevar a cabo la recomendación del comité es prerrogativa y responsabilidad del Órgano Disciplinario. La misma será implementada de acuerdo con los procesos internos y la normativa correspondiente de cada instancia institucional.

## Capítulo III Procedimiento

### Sección Primera Etapa de Orientación

#### **Artículo 43. Primer contacto**

La etapa de orientación es potestativa, y es el primer contacto que todo integrante de la comunidad universitaria puede tener con el Tec respecto a la prevención, atención y sanción de actos que puedan constituir violencia de género.

#### **Artículo 44. Objeto de la etapa de orientación**

La etapa de orientación tendrá como objeto:

- I. Orientar a las personas sobre los actos que se consideran contrarios a las políticas institucionales en materia de género y sobre las conductas que se consideran como actos de violencia de género;
- II. Explicar a las personas el procedimiento previsto en el presente Protocolo, incluyendo las diferentes alternativas de solución al interior del Tec;
- III. Referir a las personas a apoyo psicológico de la manera más expedita posible, en caso de que así lo soliciten o cuando a juicio de la Oficina se considere oportuno.
- IV. Invitar a las personas a realizar la denuncia ante autoridades correspondientes

#### **Artículo 45. Medios para primer contacto**

El primer contacto podrá ser:

- I. Presencial, acudiendo a la Oficina;
- II. Vía correo electrónico, a través de la dirección que la Oficina disponga.
- III. Vía telefónica, a través de la extensión de la Oficina.

Cualquier persona de la comunidad universitaria podrá llevar a cabo este primer contacto incluyendo los familiares de la persona denunciante o futuro denunciante.

#### **Artículo 46. Ausencia de solicitud de información**

En la etapa de orientación no es necesario que se recabe información específica de quien solicita orientación, únicamente se registrarán los siguientes datos generales:

- I. Edad;
- II. Género;
- III. Tipo de vinculación con la universidad;
- IV. Área de trabajo o programa de estudios al que se pertenece.

Esta información general se requerirá para el control, estadísticas y el estudio de la violencia de género en el TEC a fin de realizar programas respectivos de prevención de acuerdo a lo previsto en el presente Protocolo.

#### **Artículo 47. Sistematización de información**

La Oficina concentrará la información de quienes acudan a la etapa de orientación, a fin de llevar un registro de las orientaciones brindadas. Asimismo, integrará con dicha información un reporte anual que deberá ser remitido para su integración en el informe anual al que hace referencia el Título II del presente Protocolo.

### **Sección Segunda**

#### **Etapa de presentación y contestación de la denuncia**

#### **Artículo 48. Presentación de la denuncia**

Toda denuncia aún y cuando no haya sido agotada la etapa de orientación, será presentada ante la Oficina dentro del plazo previsto en el presente Título.

#### **Artículo 49. Requisitos de la denuncia**

Las denuncias podrán presentarse verbalmente o por escrito. Las segundas deberán contener los requisitos siguientes:

- I. Nombre completo de la persona denunciante;
- II. Número de identificación oficial de la persona denunciante;
- III. Tipo de vinculación de la persona denunciante con el TEC;
- IV. Edad y género;
- V. Correo electrónico de la persona denunciante para oír y recibir notificaciones;
- VI. Nombre completo de la o el denunciado, o bien, si es el caso, indicar que lo desconoce.
- VII. Tipo de vinculación de la o el denunciado con el TEC;
- VIII. Narración de los hechos y actos relacionados con la denuncia, precisando el lugar y la fecha en la que aconteció;
- IX. En su caso, las elementos de evaluaciones relacionadas con la misma, incluyendo el nombre y ubicación de los testigos, en caso de que los hubiere;
- X. Firma de la persona denunciante.

#### **Artículo 50. Denuncia verbal**

En los casos en que la denuncia se presente de manera verbal, ante la Oficina, se deberá llenar el formato institucional que contenga todos los datos señalados en el artículo anterior, en caso contrario, la denuncia se considerará informal y no se seguirá procedimiento alguno.

#### **Artículo 51. Admisión de la denuncia**

La Oficina cuenta con tres días para admitir, desechar o prevenir la presentación de la denuncia.

La denuncia se desechará cuando, a criterio de la Oficina, no se acreditan actos que constituyen violencia de género.

Se requerirá a la persona denunciante, dentro del término de cinco días siguientes a la fecha en que se le notifique, para que subsane las deficiencias de la denuncia, cuando ésta no reúna los requisitos previstos en el artículo 47.

En caso de no desahogarse la prevención en tiempo y forma, la denuncia se tendrá por no presentada y se desechará, quedando a salvo los derechos de la persona denunciante para que la denuncia puede presentarse de nueva cuenta cuando así lo desee, siempre y cuando se encuentre dentro de los plazos previstos en el presente Título.

#### **Artículo 52. Integración del expediente**

De toda denuncia, la Oficina integrará un expediente, asignándole un número de registro, que le deberá proporcionar a la parte denunciante, haciéndole saber que se guardará la confidencialidad de la misma, así como los derechos que le asisten y las medidas precautorias previstas en el artículo 20 del presente Protocolo, que se tomarán para salvaguardar su integridad y seguridad.

#### **Artículo 53. Orden de medidas de protección y notificación de la denuncia a la o el denunciado**

Admitida la denuncia, la Oficina, dictará las medidas de protección que considere pertinentes y notificará a la o el denunciado, para que dé contestación a los hechos dentro del término de cinco días, contados a partir de la fecha de notificación. Los plazos pueden variar dependiendo de la naturaleza del caso.

#### **Artículo 54. Contestación de la denuncia**

La contestación deberá entregarse por escrito y deberá contener:

- I. Nombre completo de la o el denunciado;
- II. Contestación de los hechos;
- III. Los elementos de evaluación que considere necesarios;
- IV. Firma.

En caso de que la persona presunta responsable no conteste la denuncia, la Oficina mediante documento notificará que procede a la etapa de investigación.

### **Sección Tercera**

#### **Etapas de Investigación**

##### **Artículo 55. Facultad discrecional de investigación**

La Oficina tendrá la facultad discrecional de investigación, a fin de recabar la información que considere necesaria para el esclarecimiento de los hechos que reputa la denuncia.

##### **Artículo 56. Plazo de investigación**

La Oficina tendrá un plazo no mayor a treinta días para realizar la etapa de investigación. Al finalizar dicho plazo, deberá emitir su resolución respecto a si convocará al Comité o se resolverá vía mediación.

##### **Artículo 57. Fijar plazo de Audiencia**

La Oficina deberá fijar fecha para la Audiencia dentro de los 15 días siguientes, independientemente de si se utilizará la mediación a fin de llegar a un acuerdo entre las partes, o si se remitirá el expediente a Comité para que realice el dictamen correspondiente.

### **Sección Cuarta**

#### **Etapas de Mediación Preliminar**

##### **Artículo 58. Convocatoria a mediación**

Una vez concluida la etapa de investigación, en los casos que, a juicio de la Oficina, la mediación sea la solución oportuna, se dará a conocer a la parte afectada las implicaciones de la misma así como los motivos por los cuales considera adecuada su utilización, a fin de que ésta decida si opta o no por la misma. Toda vez que la persona denunciante solicite la mediación, la Oficina convocará a una reunión entre las partes para tratar de establecer una mediación.

##### **Artículo 59. Del mediador**

La persona que funja como mediador deberá tener capacitación en materia de formas alternativas de solución de conflictos, manejo de situaciones críticas o conflictivas y técnicas de negociación. Asimismo, deberá de ser comprobable su preparación a través de título, diplomado, curso de capacitación y demás relativos.

##### **Artículo 60. De la mediación**

No podrá llevarse un proceso de mediación cuando la denuncia involucre alguna de las siguientes circunstancias:

- I. Aproximaciones sexuales con personas menores de edad;
- II. Aproximaciones sexuales entre personas desconocidas;
- III. Si situaciones similares se han presentado con anterioridad respecto a la persona presunta responsable;

- IV. Cuando los incidentes que configuran la violencia de género, sin importar si son de naturaleza distinta, se hayan repetido más de una vez o vayan en escalada;
- V. Se trate de posibles delitos que se persigan de oficio;
- VI. Demás situaciones que, a juicio de la Oficina, por la naturaleza del caso no puede darse la mediación.

#### **Artículo 61. Sesión de mediación**

La mediación tendrá como lugar de sesión un espacio dentro las instalaciones del Campus que el Tec proporcionará para la realización de dichos fines.

#### **Artículo 62. Integrantes de la sesión de mediación**

En la mediación estarán presentes:

- I. Las partes;
- II. La o el superior jerárquico de las partes;
- III. La o el mediador;
- IV. Un integrante de la Oficina.

#### **Artículo 63. Firma de convenio**

Cuando proceda, efectuada la mediación, las partes de común acuerdo, firmarán un documento mediante el cual establezcan los compromisos mutuos y la forma de cumplimiento de los mismos, que permitan dar fin a la situación de la denuncia.

Una persona de la Oficina fungirá como testigo en dicho acuerdo.

#### **Artículo 64. Seguimiento de convenio**

Una vez firmado el acuerdo entre las partes, se deberá dar seguimiento al mismo, en términos de lo establecido en el Artículo del presente Protocolo.

#### **Artículo 65. Falta de convenio**

En caso de que las partes no logren un acuerdo o que a criterio de alguna de las partes no existan condiciones para llevar a cabo la mediación, ésta procederá al estudio y análisis respecto a la continuidad del procedimiento ante el Comité.

La Oficina deberá emitir acta y notificar a las partes la fecha en la que se llevará a cabo la Audiencia de dictaminación ante Comité, la cual deberá de ser dentro de los 15 días siguientes.

## **Sección Quinta**

### **Etapas de Audiencia y Dictaminación**

#### **Artículo 66. Sesión de dictaminación**

El Comité sesionará para dictaminar el caso. En esta sesión se procederá a la discusión del asunto y se emitirá el dictamen correspondiente y en su caso una recomendación al órgano disciplinario.

#### **Artículo 67. Comunicación de dictamen**

Efectuada la sesión de dictaminación, se convocará a audiencia a fin de presentar los resultados de la investigación llevada a cabo por la Oficina y comunicar el dictamen correspondiente, en la audiencia estarán presentes:

- I. Las partes, si así lo desean
- II. La o el superior jerárquico de cada una de las partes;
- III. Un integrante de la Oficina, quién presentará el caso;

La naturaleza de la audiencia es de carácter declarativo, no se podrán ofrecer ni desahogar elementos de evaluación terminado el plazo de la investigación.

En el caso de que no acuda alguna de las partes a la audiencia, esta seguirá su curso.

#### **Artículo 68. Dictamen**

En el dictamen se determinará si la persona presunta responsable ha cometido o no la conducta que se le atribuye en la denuncia.

En caso de no acreditarse la conducta, se procederá a archivar el expediente. Sin embargo, podrán tomarse medidas que permitan la sana convivencia de las partes.

En caso de acreditarse la conducta, el Comité procederá a enviar el dictamen al Órgano Disciplinario correspondiente, a fin de que éste lo tome en cuenta y proceda a dictar las sanciones de manera proporcional a la gravedad del asunto conforme a la normativa interna.

#### **Artículo 69. Contenido del Dictamen**

El dictamen que emita el Comité, además de los datos de identificación del caso, deberá contener:

- I. Antecedentes o resumen cronológico del procedimiento desde la presentación de la denuncia y el desahogo de todos los elementos de evaluación recabados, hasta la celebración de la Audiencia de Dictaminación.
- II. Razonamientos y argumentos lógico-conceptuales y jurídicos que motivan y fundamentan la decisión. Tomando en cuenta los elementos de evaluación ofrecidos y desahogados.

- III. Puntos resolutivos, los cuales consideran la decisión del Comité, y en su caso, la recomendación del Comité de la sanción correspondiente y la orden de efectuar la notificación del dictamen al Órgano Disciplinario para que sancione.
- IV. Las firmas de los presentes en la Audiencia de Dictaminación.

El dictamen emitido por el Comité no será susceptible de impugnación alguna.

#### **Artículo 70. Notificación del Dictamen**

El dictamen deberá ser notificado personalmente a las partes, a la Oficina y, en su caso, al Órgano Disciplinario que corresponda.

#### **Artículo 71. Emisión de la recomendación al Órgano Disciplinario**

El Comité está facultado para emitir una recomendación al Órgano Disciplinario respecto a lo que considera procedente como sanción de acuerdo a lo resuelto en la Audiencia de Dictaminación y conforme a la normativa interna. No obstante, en ningún caso, esta recomendación será obligatoria para el Órgano Disciplinario.

### **Capítulo IV Seguimiento del Cumplimiento del Dictamen Y de los Acuerdos de Mediación**

#### **Artículo 72. Seguimiento a las sanciones y a los Acuerdos de Mediación**

La Oficina será el órgano encargado de dar seguimiento al cumplimiento del Dictamen emitido por el Comité, o en su caso, de los Acuerdos de Mediación a que hayan llegado las partes.

En el caso de que el Comité resuelva que se sancione al responsable, la Oficina debe de dar seguimiento hasta que el Órgano Disciplinario correspondiente haya cumplido con la sanción de dicho Dictamen.

En el caso de los Acuerdos de Mediación, la Oficina estará pendiente de la denuncia que por incumplimiento haga cualquiera de las partes.

## TRANSITORIOS

**PRIMERO.-** El presente Protocolo se publicará el día \_\_\_\_\_ y entrará en vigor el día \_\_\_\_\_

**SEGUNDO.-** El presente Protocolo da creación a la Oficina de Género, una vez que quede este publicado contará la Oficina con treinta días hábiles para el nombramiento de las y los integrantes del Comité.

## ANEXO I FUNDAMENTO LEGAL

El Estado mexicano de conformidad con el artículo **1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**<sup>2</sup>, está obligado a cumplir con los tratados y convenios internacionales firmados y ratificados por México; de manera más particular, y partiendo del objeto de este protocolo, a la **Convención Americana sobre Derechos Humanos**, ordenamiento jurídico internacional que consagra: el derecho a la vida (Artículo 4), el derecho a la integridad personal (Artículo 5), las garantías judiciales (Artículo 8), el derecho a la protección judicial (Artículo 25), el derecho a la honra y dignidad (Artículo 11), el derecho de igualdad ante la ley (Artículo 24), en relación con las obligaciones establecidas en los artículos 1.1 (obligación de respetar los derechos) y 2 (deber de adoptar disposiciones de derecho interno). Conjuntamente, el derecho a la igualdad y a la no discriminación, también se ven consagrados en los artículos 1 y 4 constitucionales; 2.1, 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y, 2.2 y 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Asimismo, este protocolo se enmarca en la **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, así como en la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)** y la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará)**, los cuales se establecen como instrumentos que obligan al Estado mexicano a adoptar medidas específicas para eliminar la discriminación y erradicar la violencia de género. La CEDAW, fija la obligación de “adoptar todas las medidas necesarias en el ámbito nacional para conseguir la plena realización de los derechos reconocidos en la Convención”<sup>3</sup>, obligando a que los tres niveles de gobierno que conforman al Estado Mexicano adopten medidas para proteger y garantizar el pleno disfrute y ejercicio de las mujeres a una vida libre de violencia y para fines de este protocolo se amplía su campo de aplicación a todas las personas.

Por lo tanto, con el fin de dar cumplimiento al marco normativo internacional en el ámbito legislativo e incorporar el tema de violencia de género en la agenda pública nacional, se dio la promulgación de diversas disposiciones jurídicas como **la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003)**<sup>4</sup>, **la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006)**<sup>5</sup> y **la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007)**<sup>6</sup>, que constituyen instrumentos fundamentales para proteger los derechos humanos.

---

<sup>2</sup> “Art. 1 CPEUM– En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección ...”

<sup>3</sup> Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), artículo 24.

<sup>4</sup> Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

<sup>5</sup> Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres; define los lineamientos, así como los mecanismos institucionales que orientan a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos público y privado.

<sup>6</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece las disposiciones y condiciones legales para garantizar el derecho de las mujeres a la no violencia, favoreciendo su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación.

Debido a la importancia de estos ordenamientos jurídicos nacionales y a su necesidad socio-cultural de implementación, el Estado de Nuevo León, progresivamente, publica el 7 de septiembre del 2007 su propia **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** en el Periódico Oficial, orientada a la protección de los derechos humanos, que establece los mecanismos para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres. De tal manera, el Estado mexicano acredita su compromiso por eliminar las prácticas discriminatorias y fomentar así, el respeto a los derechos humanos, a la igualdad y a la no violencia.

A continuación, se nombran distintas referencias normativas que sustentan el presente protocolo y que, a su vez, avalan la protección que la ley otorga en su facultad tutelar:

En primer lugar, la **Constitución Mexicana** reconoce: la dignidad de las personas y el principio de igualdad, prohibiendo “toda discriminación” motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. (Artículo 1); que “el varón y la mujer son iguales ante la ley” (Artículo 4); el derecho a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas, tratos inhumanos o degradantes (Artículo 22); que “ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho” (Artículo 17); la libertad ideológica y religiosa (Artículo 24); el derecho a la intimidad personal y familiar, a no ser molestado “en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento” (Artículo 16); el derecho al trabajo sin que exista discriminación por razón de sexo (Artículo 5); así como el deber de los poderes públicos de ejercer la seguridad pública (Artículo 21).

Derechos que en México cobraron visibilidad y fuerza debido a la Reforma Constitucional en Materia de Derechos Humanos <sup>7</sup>, en donde se recogen dos figuras de suma trascendencia: (1) la de “interpretación conforme”, la cual señala que todas las normas relativas a derechos humanos (sin importar el rango jurídico) se deberán interpretar a la luz de la propia Constitución y los tratados internacionales; y (2) el principio de interpretación *pro personae*, en donde la interpretación que se le dará a la norma jurídica será la que proteja de mejor manera a los titulares de un derecho humano. A partir de la reforma, el Estado mexicano queda obligado a prevenir, investigar sancionar y reparar las violaciones de derechos humanos. El presente protocolo, de igual manera, conforme a lo establecido en el artículo 1 constitucional, prevalecerá la aplicación de la norma que brinde la mayor protección a la persona.

---

<sup>7</sup> El 9 de junio de 2011, el Ejecutivo mexicano firmó el Decreto de Reforma Constitucional en Materia de Derechos Humanos que modifica el Capítulo 1 del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El Decreto se publicó el 10 de junio del año mencionado en el Diario Oficial de la Federación con lo que la Carta Magna queda de la siguiente manera. ARTÍCULO ÚNICO. - Se modifica la denominación del Capítulo Primero del Título Primero; el primero y quinto párrafos del artículo 1o.; el segundo párrafo del artículo 3o.; el primer párrafo del artículo 11; el artículo 15; el segundo párrafo del artículo 18; el primer párrafo del artículo 29; el primer párrafo del artículo 33; la fracción décima del artículo 89; el segundo párrafo del artículo 97; el segundo y tercer párrafos del apartado B del artículo 102; y el inciso g) de la fracción segunda del artículo 105; la adición de dos nuevos párrafos, segundo y tercero, al artículo 1o. y recorriéndose los actuales en su orden; un nuevo párrafo segundo al artículo 11, los párrafos segundo, tercero, cuarto y quinto al artículo 29; un nuevo párrafo segundo al artículo 33, recorriéndose el actual en su orden y los nuevos párrafos quinto, octavo y décimo primero,

Por otro lado, el **Código Penal del Estado de México** contempla en su artículo 269 Bis<sup>8</sup> la figura del *acoso sexual* y consiguientemente, en el artículo 270<sup>9</sup> la del *abuso sexual*, como conductas delictivas tipificadas. Asimismo, el **Código Penal del Estado de Nuevo León** determina tanto el delito de *hostigamiento sexual* (Artículo 271 bis)<sup>10</sup>, el de *lesiones* (Artículo 300)<sup>11</sup>, de *violación* (Artículo 265) y el de *equiparable a la violación* (Artículo 268) como tipos penales que recaen dentro del rubro de violencia de género. Conjuntamente, el artículo 3 bis de la **Ley Federal del Trabajo** y el artículo 14 de **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del estado de Nuevo León** contemplan nuevamente las figuras de acoso y hostigamiento sexual, observándose la acumulación de distintos instrumentos jurídicos que abordan la violencia de género. Sin embargo, el último referido figura mayormente una cuestión preventiva más que punible, en su capítulo II dispone modelos de prevención y atención de la violencia contra las mujeres distinguiendo que es importante que se perciba la violencia por motivos de género como conductas antisociales, de violación a los derechos humanos, así como de salud y de seguridad pública, para reivindicar la dignidad de las personas en todos los ámbitos de su vida.

En adición, en el rubro institucional, el **Reglamento General de Alumnos** prevé que aquellas conductas, ya sean actos individuales o colectivos, que alteren el orden del Tecnológico de Monterrey, dañen su prestigio, lesionen los derechos de las personas y de la comunidad en general y vayan contra la moral o las buenas costumbres, constituyen una falta disciplinaria (Artículo 34) que acredita una sanción. En manera más específica, se hace prohibición expresa de los siguientes comportamientos (Artículo 38):

- Infringir cualquier legislación de orden federal, estatal o municipal. Las faltas que corresponden a este inciso, además de ser sancionadas conforme a la ley por la autoridad competente, serán analizadas y sancionadas de acuerdo a los reglamentos vigentes en el Tecnológico de Monterrey. El desconocimiento de las leyes no podrá ser usado como argumento para evitar la aplicación de una sanción al alumno.
- Realizar demostraciones excesivas de afecto.
- Realizar actividades o comentarios obscenos.
- Usar un lenguaje ofensivo verbal, no verbal o por escrito para dirigirse a cualquier integrante de la comunidad del Tecnológico de Monterrey.

---

<sup>8</sup> “**Art. 269 Bis** – quien con fines de lujuria asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, aprovechándose de cualquier circunstancia que produzca desventaja, indefensión o riesgo inminente, para la víctima.... Comete también el delito de acoso sexual quien con fines de lujuria asedie reiteradamente a cualquier persona, sin su consentimiento...” (Código Penal del Estado de México)

<sup>9</sup> “**Art. 270** – Quien ejecute en una persona un acto erótico o sexual sin su consentimiento y sin el propósito de llegar a la cópula o a quien lo realice en su presencia o haga ejecutarlo para sí o en otra persona”. (Código Penal del Estado de México)

<sup>10</sup> “**Art. 271 bis** – comete el delito de hostigamiento sexual quien asedie a otra persona solicitándolo ejecutar cualquier acto de naturaleza sexual, valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivada de sus relaciones laborales, profesionales, religiosas, docentes, domésticas o de subordinación” (Código Penal del Estado de Nuevo León)

<sup>11</sup> “**Art. 300** – comete el delito de lesiones el que infiera a otro un daño que deje en su cuerpo un vestigio o altere su salud física o mental...” (Código Penal del Estado de Nuevo León)

“**Art. 265** – comete el delito de violación, el que por medio de la violencia física o moral tiene cópula con una persona, sin la voluntad de ésta, sea cual fuere su sexo” (Código Penal del Estado de Nuevo León)

“**Art. 268** – se equipará a la violación y se sancionará como tal, la introducción por vía vaginal o anal, de cualquier elemento o instrumento distinto al miembro viril, así como la introducción de este último por la vía oral, sin la voluntad del sujeto pasivo.” (Código Penal del Estado de Nuevo León)

- Participar en juegos bruscos, peleas o cualquier tipo de asalto físico.
- Usar los medios electrónicos o las facilidades tecnológicas para producir, distribuir o acceder a información con contenidos tales como pornografía, violencia u otros tópicos que no sean adecuados para el desarrollo integral del estudiante y que afecten los derechos de terceros.
- Molestar, intimidar o acosar a cualquier miembro de la comunidad educativa del Instituto, sea esto de forma presencial o a través de cualquier medio electrónico o escrito.
- Faltar al respeto a otras personas, a la Institución y/o sus autoridades dentro o fuera de las instalaciones del Tecnológico de Monterrey.

Asimismo, dentro del **Código de Ética** del Instituto Tecnológico y de Estudios Superior de Monterrey (ITESM) se establecen diez pautas a seguir, dentro de las cuáles se mencionan las siguientes:

- Reconocemos la dignidad de las personas y las tratamos con respeto y justicia.
- Tratamos a todos con equidad y evitamos cualquier tipo de discriminación.
- Actuamos de manera íntegra, honesta, responsable, objetiva, congruente e imparcial.
- Evitamos conflictos de interés de cualquier tipo y, en caso de presentarse, los informamos ante las instancias correspondientes.
- Asumimos como compromiso la transparencia en la información, y respetamos la confidencialidad de los asuntos que la Institución así determina.
- Buscamos el beneficio de la Institución por encima del beneficio personal.
- Cumplimos con las leyes, reglamentos y políticas que rigen nuestra actividad a nivel institucional, nacional e internacional.

Así las cosas, todo estudiante, personal académico o administrativo, así como los demás empleados de la Institución, tienen prohibido recurrir a prácticas que constituyan violencia por motivo de género, así como demás que se le equiparen; por tratarse de conductas que atentan contra la dignidad humana e integridad de la persona. Por tanto, todo integrante de la comunidad universitaria queda sujeto a las disposiciones legales aplicables dentro de los ordenamientos jurídicos institucionales, nacionales e internacionales; los cuales si bien ya se mencionaron, se encuentran previstos en mayor exhaustión en el **ANEXO III** del presente protocolo.

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Debido a que la violencia por motivo de género es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres; y tomando en consideración que su trascendencia tiene alcances en todos los sectores de la sociedad, eliminar la violencia de género se vuelve una condición indispensable para el desarrollo integral de la persona, así como para el desarrollo social. Por tanto, el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) se suma a la lucha contra la violencia de género mediante el presente protocolo.

## ANEXO II MARCO CONCEPTUAL

El presente marco conceptual ha sido retomado por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey de diferentes ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales (ver Anexo I), así como de publicaciones e investigaciones académicas en la materia, mismo que servirá como indicador para la aplicación del PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY.

### ACTO DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Para efectos del presente protocolo se entenderá como acto de violencia de género a cualquier acto u omisión considerado como violento o discriminatorio por razón de género o sexo, realizado por una persona o un grupo de personas integrantes de la comunidad universitaria a otro integrante(s) de la comunidad universitaria, que resulte en un daño físico, sexual, psicológico o moral.

La violencia de género implica una violación a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas. Resulta necesario distinguir que, cualquier persona, sin importar su sexo, puede sufrir o incurrir en actos que configuran violencia de género. Los siguientes conceptos<sup>12</sup> se toman como indicadores para desmantelar lo que constituye un acto de violencia de género:

GÉNERO	SEXO
<p>Mientras que “sexo” se utiliza para hacer referencia al cuerpo sexuado y permite distinguir entre hombres, mujeres y personas intersex, “género” refiere al resto de atributos que, social, histórica, cultural y geográficamente, se le han asignado a los hombres y a las mujeres.</p> <p>“Género” se utiliza para referirse a las características de aspecto social y cultural que se consideran identificadas como “masculinas” y “femeninas”. Dichas características pueden abarcar desde las funciones que históricamente se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs. cuidar), las actitudes que por lo general se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs. emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse.</p>	<p>Cuando se habla de “sexo” se hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como “hombre” o “mujer”.</p> <p>Los lineamientos sociales y jurídicos sólo establecen la posibilidad de ser clasificado como hombre o mujer y el criterio que se utiliza es según los genitales que poseen. Sin embargo, en la actualidad, desde esa misma perspectiva (biológica) se registra la existencia de las personas intersexuadas.</p>

<sup>12</sup> Cuadro generado con información tomada de: Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Protocolo de Actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género*, México, 2014, pp. 12 y 13.

## **VIOLENCIA DE GÉNERO**

La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer define un acto de violencia de género como: “Todo acto de violencia basada en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada.”<sup>13</sup>

## **TIPOS Y MODALIDADES DE VIOLENCIA**

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

### **TIPOS**

- 1. Psicológica.** Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica o emocional de la víctima, así como su integridad cognitiva y que va dirigida a producir en ella dolor emocional. Puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, desamor, 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.
- 2. 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.
- 3. 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, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.
- 4. 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.”
- 5. 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.

Es también la tentativa de consumir un acto sexual, las insinuaciones sexuales no deseadas, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona. Esta violencia abarca actos que van desde el acoso verbal a la penetración forzada y una variedad de tipos de coacción, desde la presión social y la intimidación a la fuerza física. También se considera violencia sexual si la persona no está en condiciones de dar su consentimiento, por ejemplo, cuando se está en estado de ebriedad, bajo

---

<sup>13</sup> Tomada de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer aprobada el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

los efectos de un estupefaciente, dormida o mentalmente incapacitada.

Los siguientes actos se consideran dentro de la naturaleza de violencia sexual:

**a. Violación / Equiparable a la violación:** Se refiere a la penetración vaginal, anal u oral de naturaleza sexual del cuerpo de otra persona, sin su consentimiento, con cualquier parte corporal u objeto, incluido mediante el uso de violencia física y poniendo a la víctima en una situación en que no pueda negarse o que se vea obligada a aceptar por miedo. <sup>14</sup>

**b. Intento de Violación:** referente al intento de tener una relación sexual no consensual mediante el uso de la fuerza o amenazas.

**c. Abuso Sexual:** quien ejecute en una persona un acto erótico o sexual sin su consentimiento y sin el propósito de llegar a la cópula, o a quien lo realice en su presencia o haga ejecutarlo para sí o en otra persona. <sup>15</sup>

**d. Acoso sexual:** aquella violencia sexual que incurra en cualquier comportamiento, verbal, gestual o físico, de naturaleza o con connotación sexual y/o íntima, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y/o su salud física y/o psicológica, en particular cuando se genera en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual se presenta en una relación horizontal, en la que no existe una relación de subordinación. Por tanto, se trata de agresiones entre compañeras y compañeros de estudio o trabajo, en el que se genera un estado de coacción.

**e. Hostigamiento sexual:** aquella violencia sexual que se produce en una relación vertical, es decir, jerárquica (autoridad-subordinación) y puede ocurrir en el ámbito laboral o educativo. La persona agresora se aprovecha de su posición de autoridad frente a quien le es subordinado. Se expresa a través de conductas verbales y/o físicas, relacionadas con la sexualidad y por lo tanto tienen connotación lasciva.

#### **Ejemplos de conductas que pueden constituir violencia sexual:**

- Realizar silbidos, señales lascivas, miradas incómodas e insinuantes, muecas o gestos que generen pensamientos de connotación sexual.
- Expresar chistes sexuales molestos, comentarios insinuantes u obscenos, así como adulaciones sobre el físico o la imagen corporal.
- Presionar para obtener fotografías o imágenes de la persona en ropa íntima o desnuda.
- Hacer preguntas, referencias o insinuaciones sobre la vida sexual.
- Presionar para regresar a una relación afectiva.
- Realizar llamadas telefónicas o mensajes de texto con insinuaciones de connotación sexual o íntima no aceptadas.
- Visitar insistentemente las redes sociales de la víctima (conocido comúnmente como “stalker”) y generar comentarios sugestivos o de connotación sexual o íntima.
- Insistir para tener encuentros privados o íntimos fuera del lugar de trabajo o de estudios.
- Llevar a cabo acercamientos excesivos como abrazos o besos no deseados o tocamientos, pellizcos, roces, acorralamientos.

---

<sup>14</sup> Naciones Unidas (2015). Directrices para la producción de estadísticas sobre la violencia contra la mujer: Encuestas Estadísticas. Nueva York: División de Estadísticas.

<sup>15</sup> Código Penal del Estado de México, Art. 270.

- Exhibir fotografías, imágenes, u objetos sexualmente sugestivos, pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes.
- Realizar promesas expresas a la víctima de obtener un beneficio personal a cambio de favores sexuales.
- Pedir favores sexuales a cambio de subir una calificación, aprobar una materia o una promesa de cualquier tipo de trato preferencial;
- Llevar a cabo amenazas (directas o indirectas) mediante las cuales la persona agresora exige a la víctima realizar conductas sexuales contra su voluntad o con la amenaza de que, en caso de negativa, se generará un mal futuro.
- Usar expresiones físicas, gestuales o verbales con connotación sexual, insinuaciones sexuales o proposiciones sexuales.
- Realizar la exhibición de imágenes u objetos con contenido sexual.
- El chantaje sexual y ambiente hostil

## MODALIDADES <sup>16</sup>

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

**Laboral y docente.** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

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

**Institucional.** Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

## ALGUNAS OTRAS MANIFESTACIONES DE ACTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Se consideran también manifestaciones de violencia de género: la discriminación por motivos de sexo o género, intimidación o conducta hostil basada en estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género que no incluyan conductas de naturaleza sexual; así como cualquier conducta violenta o discriminatoria que se efectúe sin el consentimiento de la persona agraviada.

## CONSENTIMIENTO

Es una decisión consciente, contundente, inequívoca y afirmativa por parte de cada una de las partes que participan en una actividad sexual por mutuo acuerdo. Es voluntario y debe darse sin usar la coerción, la fuerza, amenazas o intimidación. Consentir significa participar en el acto,

---

<sup>16</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

como resultado del ejercicio de la libre voluntad.

El consentimiento es revocable, es decir, las personas pueden retirar su consentimiento en una actividad íntima, aun cuando anteriormente la hayan aceptado, por tal motivo, dicha actividad deberá detenerse inmediatamente. El consentimiento es acotado a una determinada actividad íntima o sexual, por lo que no implica consentir en otras formas de actividad íntima o sexual. Dentro de una relación, debe haber consentimiento mutuo para participar en una actividad sexual.

El consentimiento no puede darse cuando una persona está incapacitada, inconsciente, bajo el influjo del alcohol, drogas o pierde por momentos el conocimiento, ni tampoco si su entendimiento se ve afectado por un trastorno físico o mental. Tampoco podrá darse el consentimiento si la persona está bajo amenazas de cualquier índole.

### **DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO**

Se entiende como discriminación de 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, orientación o identidad sexual.

## ANEXO III MARCO JURÍDICO

### Marco Jurídico Internacional

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III), disponible en:

<http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José". Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de mayo de 1981, disponible en:

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D1BIS.pdf>

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Así como su protocolo facultativo, disponible en:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), Adoptado en: Belem Do Para, Brasil el 6 de septiembre de 1994, disponible en:

<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Adopción: Asamblea General de la ONU Resolución 2263 (XXII), 07 de noviembre de 1967, disponible en:

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2017.pdf>

Comité de la CEDAW. Recomendación 19: Violencia contra la Mujer, disponible en:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recommsp.htm>

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Ratificada por la Asamblea General en su resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965, disponible en:

<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx>

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. Yogyakarta, Indonesia el 9 De noviembre de 2006, disponible en:

[http://www.yogyakartaprinciples.org/wp/wp-content/uploads/2016/08/principles\\_sp.pdf](http://www.yogyakartaprinciples.org/wp/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf)

Comité de los Derechos Humanos. Observación General 28: Igualdad de derechos entre hombres y mujeres, disponible en:

<http://www1.umn.edu/humanrts/hrcommittee/Sgencom28.html>

Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958), disponible en:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)

Convención de Viena sobre los Tratados. Viena, 23 de mayo de 1969, disponible en:  
[http://www.oas.org/36ag/espanol/doc\\_referencia/Convencion\\_Viena.pdf](http://www.oas.org/36ag/espanol/doc_referencia/Convencion_Viena.pdf)

Ley Federal del Trabajo. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1o de abril de 1970, disponible en:  
[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_120615.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf)

## **Marco Jurídico Nacional**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, disponible en:  
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>

Código Nacional de Procedimientos Penales, disponible en:  
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cfpp.htm>

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Reformada y publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 27 de noviembre de 2007, disponible en:  
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgpsedmtp.htm>

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 2 de agosto de 2006, disponible en:  
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgimh.htm>

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 1° de febrero de 2007, disponible en:  
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgamvfv.htm>

Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, disponible en:  
[http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5031375&fecha=11/03/2008](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5031375&fecha=11/03/2008)

Ley General de Víctimas. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 2013, disponible en:  
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgv.htm>

Norma Oficial Mexicana: NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención, disponible en:  
[http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5087256&fecha=16/04/2009](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5087256&fecha=16/04/2009)

Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de diciembre de 2014, disponible en:  
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgdna.htm>

## **Marco Jurídico Estatal**

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León. Última reforma publicada en el Periódico Oficial el 1 de mayo de 2009, disponible en:  
<http://www.hcnl.gob.mx/transparencia/pdf/constituciónpoliticadelestadodenuvoleon.pdf>

Código Penal para el Estado de Nuevo León. Última reforma publicada en el Periódico Oficial el 26 de diciembre de 2016, disponible en:

<https://www.pjenl.gob.mx/CJ/Transparencia/01MJ/CPENL.pdf>

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Última reforma publicada en el Periódico Oficial el 1 de abril de 2016, disponible en:

[http://www.hcnl.gob.mx/trabajo\\_legislativo/leyes/leyes/ley\\_de\\_acceso\\_de\\_las\\_mujeres\\_a\\_una\\_vida\\_libre\\_de\\_violencia/](http://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/leyes/ley_de_acceso_de_las_mujeres_a_una_vida_libre_de_violencia/)

Reglamento de la Ley De Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Publicado en el Periódico Oficial del Estado de Nuevo León, el 25 de abril de 2008, disponible en:

<http://vidasinviolencia.inmujeres.gob.mx/sites/default/files/reglamento%20acceso%20Nuevo%20León.pdf>

Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes para el Estado De Nuevo León. Última reforma publicada en el Periódico Oficial el 14 de diciembre de 2016, disponible en:

[http://www.hcnl.gob.mx/trabajo\\_legislativo/leyes/leyes/ley\\_de\\_los\\_derechos\\_de\\_ninas\\_ninos\\_y\\_adolescentes\\_para\\_el\\_estado\\_de\\_nuevo\\_leon/](http://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/leyes/ley_de_los_derechos_de_ninas_ninos_y_adolescentes_para_el_estado_de_nuevo_leon/)

Ley de Víctimas del Estado De Nuevo León. Última reforma en el Periódico Oficial el 27 de mayo de 2015, disponible en:

[http://www.hcnl.gob.mx/trabajo\\_legislativo/leyes/leyes/ley\\_de\\_victimas\\_del\\_estado\\_de\\_nuevo\\_leon/](http://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/leyes/ley_de_victimas_del_estado_de_nuevo_leon/)

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León. Publicada en Periódico Oficial el día 26 de diciembre de 2011, disponible en:

[http://www.hcnl.gob.mx/trabajo\\_legislativo/leyes/leyes/ley\\_para\\_la\\_igualdad\\_entre\\_mujeres\\_y\\_hombres\\_del\\_estado\\_de\\_nuevo\\_leon/](http://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/leyes/ley_para_la_igualdad_entre_mujeres_y_hombres_del_estado_de_nuevo_leon/)

Ley de Seguridad Pública para el Estado de Nuevo León. Última reforma publicada en el P.O. el 26 de octubre 2016, disponible en:

[http://www.hcnl.gob.mx/trabajo\\_legislativo/leyes/leyes/ley\\_de\\_seguridad\\_publica\\_para\\_el\\_estado\\_de\\_nuevo\\_leon/](http://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/leyes/ley_de_seguridad_publica_para_el_estado_de_nuevo_leon/)

Ley Para la Protección de Personas que Intervienen en el Procedimiento Penal del Estado de Nuevo León. Publicada en P.O. el 24 de diciembre de 2014, disponible en:

[http://www.hcnl.gob.mx/trabajo\\_legislativo/leyes/leyes/ley\\_para\\_la\\_proteccion\\_de\\_personas\\_que\\_intervienen\\_en\\_el\\_procedimiento\\_penal\\_del\\_estado\\_de\\_nuevo\\_leon/](http://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/leyes/ley_para_la_proteccion_de_personas_que_intervienen_en_el_procedimiento_penal_del_estado_de_nuevo_leon/)

## **Marco Jurídico Institucional**

Políticas y Normas Académicas Generales del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, disponible en:

<http://sitios.itesm.mx/va/reglamentos/POLYNOR.pdf>

Reglamento General de Alumnos del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, disponible en:

<http://sitios.itesm.mx/va/reglamentos/RGA.pdf>

Reglamento Académico para los Alumnos de Preparatoria del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, disponible en:

<http://sitios.itesm.mx/va/reglamentos/preparatoria/Reglamento%20Academico%20Prepa.pdf>

Código de Ética del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey

### **Resoluciones de Tribunales Nacionales**

Tesis 1ª./J. 22/2016 (10ª.) *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro 29, t. II, abril de 2016, p. 836. ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Tesis: XXI.1o. J/23 *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época t. XVII, marzo de 2003, p. 1549. OFENDIDA, VALOR DE LA DECLARACIÓN DE LA.

Tesis: 1a. CLXIII/2015 (10a.) *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 18, t. I, mayo de 2015, p. 422. DELITOS CONTRA LAS MUJERES. ESTRECHA RELACIÓN ENTRE VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN Y SUBORDINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO.

Tesis: 1a. CLX/2015 (10a.) *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época Libro 18, t. I, mayo de 2015, p. 431. DERECHO DE LA MUJER A UNA VIDA LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA. LAS AUTORIDADES SE ENCUENTRAN OBLIGADAS A ADOPTAR MEDIDAS INTEGRALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA CUMPLIR CON LA DEBIDA DILIGENCIA EN SU ACTUACIÓN.

Tesis: P. XX/2015 (10a.) *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época Libro 22, t. I, septiembre de 2015, p. 235. IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. OBLIGACIONES QUE DEBE CUMPLIR EL ESTADO MEXICANO EN LA MATERIA.

Tesis: 1a. CLX/2015 (10a.) *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 18, t. I, mayo de 2015, p. 431. DERECHO DE LA MUJER A UNA VIDA LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA. LAS AUTORIDADES SE ENCUENTRAN OBLIGADAS A ADOPTAR MEDIDAS INTEGRALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA CUMPLIR CON LA DEBIDA DILIGENCIA EN SU ACTUACIÓN.

Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.) *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 8, t. I, julio de 2014, p.138. ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.

### **Resoluciones de Tribunales Internacionales**

Corte IDH. Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009.

Corte IDH. Caso Radilla Pacheco Vs. México. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre de 2009.

Corte IDH. Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010.

Corte IDH. Caso Fernández Ortega y Otros Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de agosto de 2010.

## ANEXO IV

### EJEMPLO DE FORMATO DE ENTREVISTA PARA PRESENTAR UNA DENUNCIA ANTE LA OFICINA DE GÉNERO

#### Instrucciones:

La entrevista debe ser presencial en la medida de lo posible. Este formato es una guía a ser aplicada a discreción de la entrevistadora, con sensibilidad al caso. La entrevista resultará en el llenado de un formato de denuncia.

El formato de la denuncia se deberá realizar posterior a la etapa de Orientación (Capítulo III) y verificación de las medidas de protección Artículo 20.) solo con el consentimiento la persona denunciante.

Esta puede ser obtenida de manera verbal o escrita (Artículo 47), en un espacio privado y conducida por un especialista en área de psicología o sexología quien deberá generar un expediente a partir de esta denuncia.

Se reitera que las preguntas que a continuación se muestran son una guía para la obtención de la información que el protocolo estipula (Artículo 47). Es importante recalcar que en todo momento se debe respetar los lineamientos de perspectiva de género que hacen de este testimonio una instancia probatoria distinta de otras (Artículo 25). Específicamente, se debe considerar que la persona pasó por una experiencia de trauma, y el tono de la entrevista debe atender siempre al estado emocional de la entrevistada, salvaguardando su bienestar psicológico y cuidando la no re victimización.

De tal forma, se debe garantizar la empatía, la neutralidad, empatía y la transparencia de la recolección de información. Al finalizar, se debe explicar los pasos de seguimiento del proceso con apego al protocolo.

Fecha:

#### **¿Qué sucedió? (descripción de hechos, conductas y contexto)**

- Solicitar la aclaración de los hechos que se presentaron de parte del denunciado que identifica como violencia de género
- Solicitar información sobre las conductas del denunciado que la entrevistada identifica como violencia de género.

#### **¿Cuándo y donde sucedieron los hechos?**

- información sobre fechas y lugares donde ocurrieron los hechos, puntualizar las edades de las personas involucradas (denunciante y denunciado).
- Obtener información que permite recrear la escena del lugar de los hechos.
- Preguntar si desea integrar alguna evidencia a su denuncia.

#### **Nombre de las personas involucradas:**

- Datos del denunciado o denunciados.

#### **Personas que tienen información del evento:**

- **Información sobre testigos, personas que tienen o tenían información, verificar tiempo de conocimiento de la situación de violencia de género**

**Datos personales de la/el denunciante**

Nombre completo:

Matrícula/Nómina

Número de identificación oficial:

Edad:

Sexo:

Género:

Carrera:

email:

Entrevista realizada por : \_\_\_\_\_ Se realizó: \_\_ verbal \_\_\_\_ escrita

- I. La presente entrevista se condujo con respecto a los principios del procedimiento contemplados en el artículo 11 del Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de Violencia de Género en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Se le recuerda a el o la entrevistada, específicamente la Confidencialidad de la información, así como el de Honestidad, dado que se tomarán las medidas correspondientes en contra de quienes realicen denuncias falsas.

\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma de Denunciante

Folio \_\_\_\_\_