



**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
PARA LA PREVENCIÓN Y
ATENCIÓN DE VIOLENCIA
DE GÉNERO**



Fecha de Primera Publicación: diciembre 2017

Fecha de Última Modificación: noviembre 2020

D.R. © Enseñanza e Investigación Superior, A.C.

Ave. Eugenio Garza Sada 2501 Sur, Col. Tecnológico, C.P. 64849, Monterrey, N.L., México.

Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento por cualquier medio sin previo y expreso consentimiento por escrito de Enseñanza e Investigación Superior, A.C. a cualquier persona y actividad que sean ajenas al mismo.

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 la comunidad Universitaria, Universidad Tecmilenio considera necesario adoptar el presente protocolo.

Al ser una institución de educación media superior y superior privada sin fines de lucro, que cuenta con campus e instalaciones en gran parte del territorio mexicano, el presente documento tiene como finalidad buscar y asegurar un ambiente de respeto a la dignidad humana y a los derechos humanos en nuestra comunidad, y con aquellos que provengan de otras Universidades dentro del Programa de Intercambio Internacional, o cualquier tipo de intercambio, colaboración o vinculación con la Institución.

Es importante recalcar, que Universidad Tecmilenio tiene cero tolerancia a conductas inapropiadas que atenten contra la dignidad humana, por lo que, al presentar evidencia contundente de una conducta que vulnere esta dignidad, la Institución actuará con firmeza mediante el proceso instaurado para tales efectos en un marco de respeto a las partes involucradas.

El presente documento propone un plan de actuación inmediata por parte de nuestras instancias institucionales, para la prevención de la violencia de género, la cual incluye violencia contra integrantes LGBTTTT+ y para la atención imparcial y transparente de casos reportados; este plan de actuación está alineado 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 otros tipos de violencia. Algunos de esos principios son evitar la revictimización y dar valor prioritario a la información testimonial.

De este modo se busca, mejorar la calidad de vida de posibles víctimas, al ofrecerles un ambiente seguro en su entorno de convivencia, estudio o trabajo. Entendemos que dicho entorno abarca las relaciones interpersonales, así como las interacciones que construye día con día nuestra Comunidad Universitaria, la cual reconocemos como amplia y diversa. Por lo tanto, incluye a estudiantes, egresados, profesores, colaboradores académicos y administrativos, así como directivos de todos y/o de cada uno de los Campus de Universidad Tecmilenio, sus Centros de Trabajo y sus Instituciones relacionadas.

Al ser un procedimiento que se origina al interior de la Institución, su ámbito de competencia se circunscribirá a la identificación de conductas inapropiadas carentes de valores éticos o morales, por lo que no se emitirán juicios de carácter jurídico sobre hechos delictivos que permitan suponer una sustitución de la labor de las autoridades responsables dentro de un proceso judicial. Por ello, se exhorta a las personas que decidan hacer uso del presente Protocolo, el que paralelamente denuncien ante las autoridades competentes los casos de violencia de género que sufran dentro de la Comunidad Universitaria, Centros de Trabajo, y sus Instituciones relacionadas.

ÍNDICE

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo Único

Disposiciones Generales

TÍTULO II PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Capítulo I

Disposiciones Generales

Capítulo II

Mecanismos de Prevención de la Violencia de Género

TÍTULO III ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Capítulo I

Disposiciones Generales

Capítulo II

Órganos competentes para la atención y sanción de las conductas calificadas como violencia de género

Sección Primera.

Oficina Nacional de Género y Comunidad Segura y s de Atención.

Sección Segunda

Comité Consultivo Contra la Violencia de Género

Capítulo III

Conductas inapropiadas consideradas como violencia de género

Sección Primera

Tipos de Violencia de Género

Capítulo IV

Sanciones

Capítulo V

Procedimiento

Sección Primera

Etapa de Orientación

Sección Segunda

Etapa Inicial del procedimiento: Presentación del Reporte

Sección Tercera

Notificación, Respuesta y Medidas Alternas para la Solución de Conflicto

Sección Cuarta

Etapa de Investigación

Sección Quinta

Etapa de Audiencia

Sección Sexta

Presentación al Comité, Emisión y Notificación de la Resolución del Comité.

Capítulo VI

Seguimiento del cumplimiento y cierre del procedimiento

TRANSITORIOS

ANEXO I

Marco Jurídico

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN UNIVERSIDAD TECMILENIO

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo Único Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto del Protocolo

El presente Protocolo es de observancia general para la Comunidad Universitaria, sus Centros de Trabajo y las instituciones relacionadas a Universidad Tecmilenio. Tiene por objeto prevenir, atender, investigar y sancionar hechos de violencia de género ocurridos entre integrantes, tanto de la Comunidad Universitaria como de los centros de trabajo, a fin de que prevalezcan los principios y valores establecidos con la Visión de la Institución. Al brindar atención a reportes, la perspectiva de análisis y valoración de las conductas de violencia de género será hecha desde una óptica ético-moral. Las conductas a valorar serán aquellas que se encuentren referidas en el presente Protocolo. Aquellas no previstas en este ordenamiento podrán ser remitidas a las autoridades disciplinarias competentes de la Institución, para el análisis de procedencia y en su caso, evaluación y eventual imposición de consecuencias disciplinarias, según lo establecido en el Reglamento General de Estudiantes, o bien, de acuerdo con las disposiciones de Talento, Bienestar y Propósito.

Artículo 2. Política institucional

A fin de garantizar un ambiente armónico que propicie el libre desarrollo personal y profesional de sus integrantes, el Tecnológico de Monterrey y sus Instituciones relacionadas, asumen el compromiso de eliminar la violencia, el hostigamiento, la discriminación y la desigualdad por motivo de género y de identidad, así como 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 así a los valores de innovación, integridad, colaboración, empatía, inclusión y ciudadanía global;

Artículo 3. Marco conceptual

Cuando conforme a las disposiciones de este Protocolo, en un hecho exista concurrencia de conductas disciplinarias y conductas violentas por cuestiones de género o discriminación por ser integrante de LGBTTTI+, el análisis, el seguimiento y las conclusiones serán realizados conforme al presente Protocolo.

Artículo 4. Observancia

I. Dada la naturaleza de este Protocolo, su conocimiento y observancia son obligatorias para todos los integrantes de la Comunidad Universitaria, Centros de Trabajo e Instituciones relacionadas. Lo anterior incluye a las y los estudiantes 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 las y los menores de edad, además, el conocimiento del presente Protocolo es obligatorio para quienes ejerzan sobre ellos la patria potestad quienes deberán promover su observancia por parte del o de la menor de edad. El desconocimiento del Protocolo o de cualquier norma institucional no podrá ser invocado para eximirse de su cumplimiento o para evitar la aplicación de las sanciones correspondientes.

II. Respecto de aquellas terceras personas que interactúen directamente con Universidad Tecmilenio se esperará que sus comportamientos estén alineados con el presente Protocolo, dentro o fuera de un Campus, o bien, en cualquier Centro de Trabajo de Universidad Tecmilenio.

III. Los artículos del Protocolo son aplicables a eventos ocurridos en:

- A. Las universidades o instituciones educativas a las que asisten las y los integrantes de la Comunidad Universitaria que participen en programas de movilidad académica e intercambios nacionales o internacionales, atendiendo a la naturaleza de los convenios pertinentes.
- B. Los centros de trabajo de Universidad Tecmilenio, cualquier instalación propia o bajo el control de éste y sus Instituciones relacionadas, incluyendo, áreas destinadas a la impartición de la enseñanza en campus y oficinas administrativas.
- C. Cualquier instalación propia o bajo el control y el uso de las Instituciones relacionadas a Universidad Tecmilenio, incluyendo, áreas destinadas a la impartición de la enseñanza en Campus, así como los Centros de Trabajo y de servicio.
- D. Cualquier actividad oficial, académica y co curricular o laboral que se realice dentro o fuera de los recintos de Universidad Tecmilenio.
- E. Actividades organizadas por algún grupo estudiantil o de colaboradores de Universidad Tecmilenio o sus Instituciones relacionadas.
- F. Actividades ajenas a Universidad Tecmilenio, cuando el comportamiento de los integrantes de la Comunidad Universitaria dañe el prestigio de la Institución o de su propia persona.
- G. Para los estudiantes de ciencias de la salud que realicen prácticas o cualquier actividad académica en los hospitales que fueron asignados.

Artículo 5. Definiciones operativas del protocolo

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- I. **Acta de Recomendación o Acta**, es el documento elaborado por el Comité Consultivo para emitir recomendaciones, para efecto que la Oficina de Género, pueda emitir la resolución correspondiente a cada caso.
- II. **Audiencia**, procedimiento por el cual la Oficina de Género escucha a las partes involucradas para exponer, solicitar y revisar conductas violentas por cuestión de género prohibidas por el presente protocolo.
- III. **Campus y Centros de Trabajo**, al espacio físico, inmueble, terreno en propiedad o en uso legítimo de Universidad Tecmilenio, en que se encuentran ubicadas las instalaciones

propias o bajo el control, uso de la Institución y de sus Centros de Trabajo y/o servicio ya sean de carácter académico, deportivo, cultural o administrativo. El término incluye, entre otros elementos, las calles, andadores, banquetas, jardines, estacionamientos, edificios y calles adyacentes que conforman las instalaciones y en las cuáles se ejerce la actividad de la Institución.

- IV. **Colaborador**, se trata de cualquier persona que tenga un vínculo, bien de carácter académico o administrativo, con Universidad Tecmilenio.
- V. **Comité Consultivo**, órgano compuesto por un grupo de personas vinculadas con la Institución en virtud de sus cargos y funciones, que se integran a petición de la Oficina para revisar todos los elementos que se encuentran integrados a un expediente y emiten recomendaciones que sirven de apoyo a la Oficina, al momento de emitir la resolución correspondiente a cada caso particular.
- VI. **Comunidad Universitaria**, grupo de personas integrado por los estudiantes, padres de familia, ex estudiantes que participen o no en alguna Agrupación de Egresados, que pudieran implicar su presencia en actividades dentro de la Institución, socios formadores, proveedores y sus empleados, los profesores, los colaboradores académicos y administrativos, así como los directivos y consejeros de cada uno de los Campus y Centros de Trabajo de Universidad Tecmilenio.
- VII. **Elementos Comprobatorios**, evidencias que de manera voluntaria pueden ofrecer las partes a la Oficina para darle soporte a argumentos y que permiten complementar los testimonios para demostrar lo sucedido o las circunstancias en que se suscitó una situación. Se utilizarán en la audiencia dentro del proceso de análisis de un caso en el que participa un comité consultivo y/o la Oficina.
- VIII. **Estudiante**, cualquier persona que se encuentre inscrita 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, campus, escuela de extensión, posgrado relacionados a Universidad Tecmilenio. En programas de intercambio nacional e internacional que suponen una doble inscripción, la jurisdicción sobre la conducta del estudiante deberá ser determinada en consulta con las autoridades del Instituto y autoridades de la otra universidad a la que pertenezca el o la estudiante, de acuerdo con los convenios establecidos. El término estudiante también significa cualquier miembro perteneciente a algún grupo estudiantil que está oficialmente registrado en Universidad Tecmilenio.
- IX. **Infracción a la Ley**, cualquier conducta que redunde en un hecho ilícito. Para que la conducta sea considerada de esa forma, requiere que la autoridad gubernamental competente sanción con base en la ley la conducta en cuestión, emitiendo una resolución al respecto.
- X. **Instituto, Institución, Institucional o Instituciones relacionadas**, Enseñanza e Investigación Superior, A.C., que se distingue por la marca Universidad Tecmilenio.
- XI. **Instituciones relacionadas**, son las Instituciones relacionadas con Universidad Tecmilenio relativas a la educación, enseñanza, investigación científica, sorteos, campañas de donación, difusión de la cultura, así como actividades asistencialistas, entre otras, señaladas dentro de sus respectivos Objetos Sociales.

- XII. **LGBTTTI+**, Comunidad Lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual; las primeras 3 (LGB) son orientaciones/preferencias sexuales, las siguientes (TT) corresponden a identidades de género; la siguiente T corresponde a una expresión de género[i] y la intersexualidad corresponde a una condición biológica, además de todos los colectivos que no están representados por las siglas anteriores.
- XIII. **Mayor de edad**, de acuerdo con las leyes mexicanas, persona que tiene 18 (dieciocho) años de edad o más.
- XIV. **Medidas alternas para la solución del caso**, a cualquier mecanismo voluntario que la Oficina puede sugerir a las partes y que depende enteramente de que ambas partes se sientan seguras de iniciar el proceso sin presión alguna, mediante el cual las partes involucradas, buscarán, con acompañamiento de la Oficina, una solución satisfactoria a el reporte, derivada de una conducta considerada como un hecho violento por cuestión de género.
- XV. **Menor de edad**, de acuerdo con las leyes mexicanas, persona menor de 18 (dieciocho) años de edad.
- XVI. **Oficina Nacional de Género y Comunidad Segura u Oficina**, estructura organizacional responsable de desarrollar la estrategia de prevención y actuación ante la violencia de género en la Comunidad Universitaria. Asimismo, se encarga de agrupar indicadores cuantitativos, cualitativos, monitorea y vigila a los Puntos de Atención que también forman parte de la Oficina; por lo que será la encargada de recibir, investigar, y llevar a cabo el procedimiento establecido en el presente Protocolo.
- XVII. **Patria potestad**, poder o autoridad que tienen los padres sobre los hijos menores de edad.
- XVIII. **Presunto responsable o Reportado**, al integrante de la Comunidad Universitaria y/o de las Líneas de Operación relacionadas a Universidad Tecmilenio que presuntamente ha incurrido en uno o varios hechos violentos por cuestión de género. Los hechos violentos deberán de haber ocurrido en perjuicio de cualquier otra persona de la Comunidad Universitaria. El presunto responsable será considerado como reportado hasta que la persona agraviada hubiese presentado contra la persona su respectivo reporte.
- XIX. **Prohibido**, conductas calificadas como violencia de género por el presente Protocolo.
- XX. **Proveedor y/o Socio Formador**, tercera persona que interactúa directamente con Universidad Tecmilenio. Comúnmente es una persona física o moral, a través de personal a su cargo, que se dedica a abastecer, proveer, suministrar y/o entregar bienes o servicios en favor de Universidad Tecmilenio.
- XXI. **Puntos de Atención Regional de la Dignidad Humana**, son los representantes de la Oficina en las regiones, campus y Centros de Trabajo de Universidad Tecmilenio. Son los recintos creados por la Oficina Nacional de Género y Comunidad Segura para ocuparse en dichos lugares de la recepción y atención de los casos y conductas catalogadas como violencia de género por el presente Protocolo. La propia Oficina Nacional de Género y Comunidad Segura establecerá y hará llegar sus lineamientos para mantener una comunicación activa con los Puntos de Atención. En virtud de lo anterior, para efectos del presente Protocolo, cuando se haga referencia a la Oficina se deberá entender que dentro de este concepto está también contemplados los Puntos de Atención de forma indistinta.

- XXII. **Reporte**, mecanismo por medio del cual se solicita a la Oficina de Género su intervención en una conducta o hecho por cuestión de violencia de género. El reporte deberá presentarse por escrito por parte de la víctima persona agraviada a la Oficina de Género, a fin de que tenga conocimiento de primera mano de las circunstancias, el lugar y la temporalidad de los hechos ocurridos.
- XXIII. **Resolución**, es el documento emitido por la Oficina en el cual se identificará la consecuencia derivada de la conducta prohibida en materia de violencia de género que llevó a cabo la persona que fue reportada.
- XXIV. **Superior jerárquico**, el jefe directo o indirecto de los colaboradores académicos o administrativos y/o profesores en los Centros de Trabajo, y, en el caso de estudiantes, al director de Carrera.
- XXV. **Testigo**, a la persona distinta de las Partes dentro del procedimiento y que declara, veraz y voluntariamente, tener conocimiento sobre hechos controvertidos relativos con el objeto del proceso y cuya participación puede ser crucial para esclarecer, o bien, resolver el fondo de dicho procedimiento, ya sea porque presenció directamente dichos acontecimientos, o bien, sin haberlos presenciado señala haber escuchado algo sobre la conducta controvertida. El testigo es una forma de prueba que podrá ser ofrecida tanto por la persona que hace el reporte como por la persona que es reportada.
- XXVI. **Universidad Tecmilenio**, significa, para todos los fines, Enseñanza e Investigación Superior, A.C. Universidad Tecmilenio es una Asociación Civil constituida de conformidad a la legislación mexicana, según consta en la Escritura Pública No. 211 de fecha 14 de julio de 1943 pasada ante la fe del Lic. Emeterio Martínez de la Garza, titular de la Notaría Pública con ejercicio en la ciudad de Monterrey, Nuevo León, e inscrita en el Registro Público de la Propiedad y de Comercio bajo el No. 6, Folio 153, Vol. II, Registro de Sociedades y Asociaciones Civiles, Monterrey, N.L. de fecha 27 de noviembre de 1946.
- XXVII. **Víctima o Persona Agraviada o Persona que Reporta**, a toda persona integrante de la Comunidad Universitaria y/o de las Líneas de Operación relacionadas a Universidad Tecmilenio que realice un reporte por haber sufrido cualquier tipo de violencia de género, efectuado por otra persona integrante de la Comunidad Universitaria. Cabe señalar que quien realice el reporte será considerada como Víctima o persona agraviada una vez que haya presentado su respectivo reporte, conforme a lo previsto en el presente protocolo.

TÍTULO II PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 6. Medidas de prevención para la violencia de género

Las medidas de prevención tienen como objeto procurar y fomentar una cultura en la que prevalezca el entendimiento, el respeto a la igualdad de género, la integridad y la dignidad humana y la construcción de un ambiente no violento, libre de actitudes discriminatorias, a través del diseño e implementación de estrategias y programas que promuevan el conocimiento, la comprensión y la prevención de la violencia de género y el respeto a la comunidad LGTBTTT+, a fin de evitar la consecución de dichos hechos. Tanto las estrategias como los programas tendrán como propósito informar, sensibilizar, capacitar y formar a todos los 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. Entidad encargada de la prevención

La Oficina Nacional de Género y Comunidad Segura y sus Puntos de Atención será el órgano promotor y responsable de implementar las medidas de prevención consideradas en el presente Título.

Artículo 8. Informe, evaluación y plan de trabajo

La entidad encargada de la prevención deberá presentar anualmente, un informe que evalúe las medidas de prevención ejecutadas, asimismo deberá, 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 Mecanismos de Prevención a la Violencia de Género

Artículo 9. Mecanismos de prevención generales

La Oficina Nacional de Género y Comunidad Segura establecerá acciones para los efectos de la concientización, sensibilización, información, prevención y atención respecto a la violencia de género para todos los integrantes de la Comunidad Universitaria.

Artículo 10. Mecanismos de prevención específicos a cargo de la Oficina Nacional de Género y comunidad segura y los puntos de atención.

De forma enunciativa, más no limitativa, serán los siguientes:

- I. Distribuir información pertinente para la prevención de hechos de violencia de género y el reporte de los mismos, a través del uso de recursos tecnológicos, materiales impresos

y medios de comunicación universitarios y aquellos destinados a los colaboradores académicos y administrativos.

- II. Sensibilizar a las y los integrantes de la Comunidad Universitaria en temas de inequidad, actitudes discriminatorias de género y violencia de género.
- 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; integrar un 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, Campus y centros de trabajo sobre temas de género, hechos de violencia de género y de los procedimientos descritos en este Protocolo.
- VI. Promover una cultura de respeto, igualdad de género e inclusión e implementar medidas restaurativas.
- VII. Elaborar un informe anual sobre violencia de género en la Comunidad Universitaria, Campus y centros de trabajado; además, generar indicadores para:
 - Elaborar reportes semestrales sobre el índice de violencia de género en la comunidad.
 - 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.
 - Valorar la necesidad de intensificar, cuantitativamente y/o cualitativamente, la aplicación de otras medidas de prevención, concientización y formación.
 - Llevar a cabo datos estadísticos y de documentación para aquellos casos que no podrán ser atendidos de conformidad del presente protocolo, por tratarse de reportes elaborados y presentados por terceras personas ajenas en donde señalen conductas de violencia de género.
 - La Oficina de Género, como mecanismo de diálogo continuo, reconocerá las instancias de organización colectiva de nuestra comunidad estudiantil y convocará dos veces al semestre a sus representantes, para discutir temas y generar acuerdos en torno a la operación del protocolo. Asimismo, las representaciones estudiantiles tendrán un espacio en las instancias correspondientes de rendición de cuentas de la Oficina de Género.

Artículo 11. Informe, evaluación y plan de trabajo

La Oficina Nacional de Género y Comunidad Segura integrará y presentará, anualmente, un informe 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 y sus puntos de atención.

TÍTULO III ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 12. 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 en la Declaración Universal de los Derechos Humanos 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. **Cero tolerancia a la violencia de género:** El presente protocolo reconoce que la violencia de género implica dimensiones de abuso de poder, jerarquía y opresión. Por ello es obligación de todos los integrantes de la Comunidad Universitaria, evitar y en su caso denunciar cualquier forma de negligencia, encubrimiento u omisión
- IV. **Confidencialidad:** todas las autoridades universitarias deberán preservar la privacidad de la información en todas las etapas del procedimiento con la finalidad de no revictimizar. 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 establecido en las leyes vigentes de los Estados Unidos Mexicanos, y de la necesidad de compartir información con el departamento de seguridad, los asesores legales o los expertos en la materia. También cuando sea requerido formalmente y por escrito por la autoridad competente.
- V. **Imparcialidad:** independientemente de la calidad con la que se ostenten en el reporte, toda persona deberá ser tratada de manera respetuosa en términos de igualdad y no discriminación; actuando de manera objetiva, sin sesgo alguno ni prejuicios.

- VI. **Accesibilidad:** el procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones.
- VII. **No revictimización:** todos los procesos de este Protocolo deberán dar trato preferente a las víctimas, asegurando que en todo momento sean y se sientan atendidas, escuchadas y acompañadas oportunamente. Así mismo, la víctima deberá ser entrevistada siempre por un especialista y tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. También se evitará que reviva y narre su historia más de una vez.
- VIII. **Transparencia:** todo el procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas.
- IX. **Honestidad:** La actuación de las partes en el proceso será comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad. Se deberá actuar bajo los principios de verdad y justicia y con integridad moral.
- X. **Integridad:** el procedimiento deberá ser llevado anteponiendo los valores de honestidad, transparencia, respeto y veracidad.
- XI. **Justicia:** todas las personas involucradas en el procedimiento deberán respetar las normas y reglas establecidas en el presente Protocolo por igual.
- XII. **Igualdad:** toda persona involucrada en el procedimiento será tratada por igual y de manera imparcial.
- XIII. **Buena fe:** es un principio fundamental del procedimiento en donde se presumirá la buena fe de las partes involucradas, actuando con probidad, honradez, veracidad y rectitud.

Artículo 13. Confidencialidad en el proceso

La persona responsable y la presunta agraviada deberán procurar mantener en confidencialidad los hechos y las circunstancias que están siendo investigados, a fin de no afectar los resultados de la investigación y/o del mismo proceso, por lo que no es recomendable la divulgación.

Artículo 14. Declaraciones falsas

Se entenderá como declaración falsa aquella que sea proporcionada por cualquiera de las partes mediante la cual se expongan hechos o actos que no sean veraces, ya sea afirmando una falsedad, negando la verdad u ocultando esta. Cuando se considere que ha sido acreditada la falsedad de la declaración de cualquiera de las partes involucradas, así como hacer un mal uso y/o de mala fe la información del proceso, la Oficina de Género impondrá las sanciones correspondientes a la persona que haya incurrido en dicha falta.

Artículo 15. Sujetos

Las personas que consideren que se han visto afectadas por conductas violentas en cuestión de género podrán presentar un reporte dirigido a la Oficina de Género mediante el cual informen lo ocurrido y soliciten su intervención.

El reporte podrá presentarse por:

- La víctima o persona agraviada que sea integrante de la Comunidad Universitaria y/o de las instituciones relacionadas a Universidad Tecmilenio; o bien, que lo haya sido, siempre

que no hayan transcurrido más de 5 años desde su separación de la Institución y que la persona reportada se mantenga como integrante de la Comunidad Universitaria.

- La víctima o persona agraviada, en forma personal o mediante quien ejerza la patria potestad en caso de menores de edad.

Considerando la naturaleza del presente Protocolo, en ningún caso el reporte podrá ser presentado ante la Oficina de Género de forma anónima, ni por terceras personas que no sean las directamente agraviadas, excepto en el caso de menores de edad, de conformidad con lo dicho previamente.

Artículo 16. Plazos

Los plazos señalados en días dentro del procedimiento contemplado en el presente Protocolo se computarán en días hábiles.

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

Artículo 17. Plazo para presentación del reporte

La víctima o persona agraviada, siempre que permanezca vinculada directamente a la Institución, podrá presentar el reporte hasta en un período no mayor a 15 años en el supuesto de que el hecho haya ocurrido cuando era menor de edad, y a 10 años cuando la víctima o persona agraviada haya sido o sea mayor de edad, contados a partir de la fecha en la que se produjo la conducta considerada como violencia de género por el presente Protocolo, o si fueren diversos hechos, contados a partir del último incidente que se hubiese presentado. Una vez que deje de existir relación con la Institución, los plazos estarán sujetos a lo establecido en el artículo que antecede denominado “**Sujetos**”.

El período contemplado en el presente artículo podrá ampliarse, siempre y cuando, a juicio de la Oficina de Género, la víctima o presunta afectada, acredite fehacientemente la imposibilidad que tuvo para presentar el reporte dentro del término previsto.

Artículo 18. Caducidad

El procedimiento señalado en el presente Protocolo caducará, en un término de 120 días contados a partir del día siguiente en la que se haya presentado el reporte, ante la falta de interés, voluntad o necesidad de dar continuidad al proceso. A juicio de la Oficina de Género, siempre y cuando la parte que reporte acredite con elementos fehacientes la imposibilidad de la continuidad del proceso, el plazo podrá ser prorrogado por otros 120 días adicionales.

En virtud de lo anterior, la Oficina de Género asumirá la falta de interés cuando quien reporte abandone y/o deje de contribuir al procedimiento en cualquiera de las etapas señaladas en el presente Protocolo.

Artículo 19. Medidas urgentes de atención

En cualquier etapa del procedimiento, cuando la Oficina de Género se percate de que alguna de las partes se encuentra en estado de alteración, las canalizará para que reciban el apoyo psicológico, médico o jurídico que sea necesario.

Artículo 20. Medidas de protección

La Oficina de Género podrá otorgar medidas de protección a su alcance, cuando sea solicitado directamente por escrito por parte de la persona que haya realizado el reporte, que haya sido reportado, o que participe como testigo, siempre que exista prueba plena y sustancial del intento de una agresión o de su consumación. Las medidas podrán ser modificadas durante el procedimiento y de acuerdo con el avance de sus etapas.

Las medidas de protección autorizadas por la Oficina de Género, serán otorgadas por el tiempo indispensable para garantizar la seguridad de la persona que haya realizado el reporte, que haya sido reportado o que participe como testigo, lo anterior con la intención de brindar seguridad a las partes involucradas en el proceso y evitar la obstaculización del mismo.

Artículo 21. Tipos de medidas de protección

Se podrán otorgar una o varias medidas de protección, pudiendo ser las siguientes de forma enunciativa más no limitativa:

- I. Prohibición a la persona reportada de acercarse a la persona que reporta o testigo a solas y tener cualquier tipo de contacto ya sea físico, verbal o por cualquier medio electrónico dentro de las instalaciones de Universidad Tecmilenio y/o de las Líneas de Operación relacionadas a Universidad Tecmilenio.
- II. Reubicación del reportado, persona que reporta o testigo de su Centro de Trabajo, en el caso de que sea colaborador académico o administrativo de Universidad Tecmilenio y/o de las Líneas de Operación relacionadas a Universidad Tecmilenio.

Artículo 22. Implementación de medidas de protección

Al otorgar una o varias de las medidas de protección se deberán tomar en consideración los argumentos de la parte solicitante o de cualquier persona afectada por dichas medidas, aplicando el principio de justicia, proporcionalidad y equidad. Es decir, deberán tenerse en cuenta de forma enunciativa, más no limitativa:

- I. La gravedad del incidente;
- II. La duración del incidente;
- III. La forma de agresión: verbal, gestual, física o a través de medios electrónicos;
- IV. La existencia de hechos similares; y
- V. La existencia de una relación de pareja, expareja, compañerismo, amistad o poder entre la persona que hace el reporte o testigo y quien se considere como el presunto responsable.

Artículo 23. Elementos de Comprobación

Las partes podrán aportar, de manera voluntaria, todos aquellos elementos que consideren pertinentes para acreditar sus dichos y sirvan para darle soporte a los hechos reportados. Los elementos comprobatorios o pruebas podrán ser testimonios, entrevistas, audiograbaciones, 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 la idoneidad de los elementos comprobatorios y en consecuencia su aceptación para proceder a su desahogo.

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

Los elementos comprobatorios deberán ser referidos y adjuntados, tanto en el reporte como en la contestación que se dé al mismo, respectivamente. Podrán ser exhibidos bajo causa justificada hasta el momento en que se realice la audiencia. Cualquier elemento comprobatorio que sea relevante y que haya surgido y de la cual se haya tenido conocimiento por las partes con posterioridad a la audiencia, se considerará superveniente y podrá ser presentada para su valoración previo a que sea emitida la resolución que corresponda.

Artículo 24. Valoración de elementos de comprobación 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 de Género deberá considerar los siguientes elementos de evaluación:

- 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 aportada por cualquiera de las partes y testigos, en razón de que la secrecía en que regularmente ocurren estas agresiones, limita la existencia de pruebas gráficas o documentales.
- III. Considerar la naturaleza traumática de los hechos, así como otros hechos que pueden presentarse, 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 las partes, entre otros, la edad, la condición social, el grado académico o la pertenencia a una minoría históricamente desfavorecida, a fin de establecer la factibilidad de un posible hecho que vaya en contra de conductas de violencia de género de conformidad con el presente Protocolo y su hecho concreto.

Artículo 25. Derechos en el procedimiento

Los derechos en el procedimiento para cualquiera de las partes involucradas son:

- I. **Derecho al trato digno y sin discriminación:** Toda persona que intervenga en el procedimiento previsto en el Protocolo tiene derecho a ser tratada en las mismas

condiciones, con respeto a su dignidad humana y a recibir un trato sin discriminación alguna.

- II. **Derecho a la presunción de inocencia:** Hasta que se demuestre lo contrario, la persona que fue reportada tendrá derecho a ser considerada, tratada como inocente y solicitar a la Oficina de Género las medidas preventivas, tal y como ocurre con la persona que reporte o atestigüe 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 los que fijen las leyes vigentes de los Estados Unidos Mexicanos, y a la necesidad de compartir información con el departamento de seguridad, asesores legales o expertos en la materia y cuando sea requerido formalmente y por escrito por la autoridad competente.
- IV. **Derecho de protección a la integridad:** Se velará para que ninguna de las personas que intervengan 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 víctima o persona que reporta tiene el derecho a solicitar las medidas de protección establecidas en el presente Protocolo, y a solicitar la canalización con especialistas externos para atención médica, psicológica o jurídica.
- V. **Derecho al debido proceso:** El procedimiento deberá realizarse con imparcialidad, dentro de los plazos establecidos y sin dilaciones injustificadas. Tendrá que escucharse a las partes en igualdad de circunstancias, y proporcionales la información del desarrollo del procedimiento cuando así lo soliciten. Se deberá dar a conocer a la persona reportada los hechos por los que se le reporta.
- VI. **Derecho al Acompañamiento:** Además del acompañamiento por parte de la Oficina de Género, la víctima o persona agraviada o persona que reporta podrá ser acompañada a lo largo del proceso por una persona de su confianza, sin que ésta intervenga activamente o participe en el mismo. En el supuesto que la acompañante realice declaraciones falsas y/o haga mal uso de la información de mala fe, será sujeta a lo mencionado en el artículo 14 del presente documento.

Artículo 26. Obligación de colaborar y casos de negligencia

Quienes integran la Comunidad Universitaria deberán colaborar en el procedimiento cuando sea necesario, siempre respetando sus libertades y derechos humanos. Cualquier caso de negligencia, encubrimiento u omisión será tratado como caso de violencia de género y deberá ser denunciado ante la Oficina.

Artículo 27. Incumplimiento

En caso de que a consideración de la Oficina de Género haya habido inobservancia de una o varias disposiciones del presente Protocolo, incumplimiento en un quehacer obligado o la omisión en alguna conducta indebida, se dará vista a las autoridades escolares y de Talento, Bienestar y Propósito, según corresponda, para los efectos conducentes.

Artículo 28. Denuncia ante autoridades gubernamentales.

La persona que reporta deberá ser informada que el procedimiento efectuado ante Universidad Tecmilenio mediante el presente Protocolo, no sustituye ni es equiparable con el proceso contemplado en la legislación aplicable en la materia, por lo que la persona que reporta tendrá derecho a denunciar ante las autoridades competentes, las conductas prohibidas por leyes y reglamentos que pudieran estar tipificadas como delitos cometidos en su contra. Es decir, en el marco de la aplicación del presente Protocolo, los derechos de la persona que reporta no serán restringidos para presentar denuncias o querellas ante la autoridad competente.

El procedimiento contemplado en este Protocolo existe con el propósito de brindar apoyo a las personas afectadas, buscar su bienestar, equilibrio emocional y favorecer espacios libres de violencia de género que den como resultado un ambiente armónico dentro de la Comunidad Universitaria, los Campus y Centros de Trabajo de Universidad Tecmilenio.

Toda vez que la Oficina de Género no cuenta con la capacidad técnica procesal para determinar la certeza o la veracidad de los hechos reportados, la comisión de una violación o ejecución de cualquier otro delito grave, la Oficina orientará su esfuerzo en garantizar la seguridad e integridad de las partes al interior de la Institución, considerando con perspectiva de género los elementos de comprobación que hayan sido ofrecidos, sin que esto sustituya la posibilidad de que la víctima inicie un proceso judicial en materia penal para determinar el caso.

Universidad Tecmilenio y sus instituciones relacionadas podrán, si así lo desea la persona agraviada, la persona reportada o el testigo, acompañarlo moralmente y brindarle recomendaciones sobre profesionales a quienes acudir para realizar su querrela ante la instancia judicial correspondiente.

Artículo 28 bis. Alcances del procedimiento incluido en el presente Protocolo.

Cuando bajo la observancia de este Protocolo, una conducta sea determinada como violenta por cuestión de género, esta será calificada dentro del ámbito de lo ético y/o lo moral. Si la persona agraviada, vista desde una perspectiva delictiva en el ámbito sexual, tiene interés en perseguir la reparación del daño, deberá realizar la denuncia correspondiente para que la autoridad competente determine la posible comisión del delito y en caso de emitirse una sentencia condenatoria, decrete el resarcimiento de los daños, con base en la legislación aplicable.

Capítulo II

Órganos competentes para la atención y sanción de las conductas calificadas como violencia de género

Sección Primera

Oficina Nacional de Género y Comunidad Segura y Puntos de Atención

Artículo 29. Competencia de la Oficina y Puntos de Atención

La Oficina Nacional de Género y Comunidad Segura y sus respectivos Puntos de Atención son competentes, conforme a las disposiciones del presente Protocolo, respecto a las etapas de orientación, reporte, investigación, seguimiento, imposición y ejecución de la resolución, así como de los acuerdos derivados de las medidas alternas para la solución del caso. Asimismo, será el órgano representativo del presente Protocolo y el encargado de dar publicidad máxima al mismo, así como de realizar estrategias y planes de trabajo para la prevención de hechos de violencia de género.

La Oficina de Género es el órgano colegiado competente que conocerá y atenderá los casos de presunta violencia de género; será conformado de acuerdo con las disposiciones del presente Protocolo. De acuerdo con las etapas del procedimiento que se instauren para cada caso tendrá la facultad de imponer una o más sanciones a una misma persona reportada mediante la emisión de la resolución correspondiente.

La Oficina de Género, reconocerá las instancias de organización colectiva de nuestra comunidad estudiantil y convocará dos veces al semestre, a sus representantes, para discutir temas y generar acuerdos en torno a la operación del Protocolo. Asimismo, las representaciones estudiantiles tendrán un espacio en las instancias correspondientes de rendición de cuentas de la Oficina de Género.

Artículo 30. Facultades de la Oficina de Género

La Oficina de Género, de forma enunciativa más no limitativa, tiene las siguientes atribuciones:

- I.** Notificar por escrito o correo electrónico la integración del expediente
- II.** Coordinar y participar en la etapa de la audiencia y escuchar con diligencia la presentación del caso reportado.
- III.** Resolver los asuntos sometidos a su consideración de acuerdo con los principios del procedimiento, dentro de los términos previstos en el presente Protocolo;
- IV.** Valorar los elementos de comprobación que se integren al expediente, y en su caso, solicitar elementos adicionales que se consideren necesarios y el acta de recomendación emitida del Comité Consultivo para efecto de emitir la resolución;
- V.** Elaborar y notificar la resolución de las sanciones y consecuencias, asegurándose de su ejecución, seguimiento y cumplimiento de manera conjunta con Servicios Escolares en caso de estudiantes, o con Talento, Bienestar y Propósito en caso de colaboradores administrativos o académicos

VI. En los casos en los que no se acredite la conducta de violencia de género, emitir las medidas de protección que estime conveniente que permitan la sana convivencia entre las partes.

Sección Segunda Comité Consultivo Contra la Violencia de Género

Artículo 31. Integración del Comité Consultivo

La Oficina Nacional de Género y Comunidad Segura convocará a la reunión del Comité que estará integrado por cinco personas de Universidad Tecmilenio y sus instituciones relacionadas. Dicho órgano se integrará de la siguiente manera: una persona experta en temas de género, dos personas del área académica; una persona de ByDE, una persona de Talento, Bienestar y Propósito.

De manera excepcional, en caso de algún posible conflicto de interés, la Oficina de Género podrá nombrar suplentes para que formen parte del Comité Consultivo.

En cada punto de atención se reunirá un Comité de conformidad con lo mencionado en los párrafos anteriores.

Artículo 32. Duración de la encomienda de las personas que integran el Comité Consultivo

Las cinco personas que integren el Comité permanecerán en su encomienda por un periodo de un año, con la posibilidad de que vuelvan a recibir el encargo por otro periodo igual. La persona experta en temas de género deberá fungir en dicho encargo por un período de dos años. La sustitución de los integrantes será de forma escalonada con la finalidad de garantizar que los integrantes permanezcan el tiempo suficiente para adquirir experiencia y conocimiento sobre la dinámica que implica este órgano colegiado.

Artículo 33. Funciones del Comité Consultivo

Las y los integrantes del Comité Consultivo revisarán cada caso mediante las constancias, como el reporte presentado ante la Oficina de Género, los elementos comprobatorios que obren el expediente y cualquier otro elemento que le entregue la Oficina, para que, emita las recomendaciones de manera objetiva e independiente sobre los casos de violencia de género que se le consulten y las consigne en un acta.

Capítulo III

Conductas Inapropiadas consideradas como Violencia de Género

Sección Primera

Definiciones

Género: Construcción social y cultural de la diferencia sexual. Se refiere al resto de atributos que, social, histórica, cultural y geográficamente, se le han asignado a los hombres y a las mujeres.

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.

Sexo: Conjunto de características biológicas, físicas, fisiológicas y anatómicas para referirse al cuerpo sexuado y permite distinguir entre hombres, mujeres y personas intersexuales.

LGBTTTI+: significa Lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual; las primeras 3 (LGB) son orientaciones/preferencias sexuales, las siguientes (TT) corresponden a identidades de género; la siguiente T corresponde a una expresión de género[i] y la intersexualidad corresponde a una condición biológica.

Violencia de género: Cualquier daño que se cometa contra una persona que resulte en desigualdades de poder y que se basen en estereotipos de género. Debido al origen de este concepto en la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, este concepto se usa para referirse al término “violencia contra la mujer”; asimismo, cabe señalar que la violencia de género afecta primordialmente a las mujeres en todas las culturas; sin embargo, en el presente Protocolo aplica a todas las personas con independencia del sexo, género e incluye la protección a quienes integran la comunidad LGBTTTI+

Consentimiento sexual: 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, intimidación. Consentir significa participar en el acto, 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 haya 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 haya perdido por momentos el conocimiento, ni tampoco cuando se vea afectado su entendimiento por cualquier tipo de trastorno físico o mental, o se encuentre bajo cualquier tipo de amenazas ya sea física o psicológica.

Sección Segunda

Tipos de Violencia de Género

Conductas como Violencia de Género

Violencia de género son todas las conductas realizadas por integrantes de la Comunidad Universitaria que consecuenten o participen de forma directa o indirecta en hechos físicos o verbales, que impliquen violencia basada en el género y que tienen como resultado daño físico, sexual o psicológico real o posible, 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. Estas conductas aplican a todas las relacionadas con agresiones en razón de sexo, género e identidades.

En seguida se identifican, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas de violencia de género calificadas como inapropiadas, las cuales serán sancionadas desde el punto de vista ético-moral, de conformidad con la naturaleza del presente Protocolo:

1. Usar un lenguaje ofensivo verbal, no verbal, por escrito o por cualquier medio, que contenga cualquier componente, característico de violencia de género para dirigirse a cualquier integrante de la Comunidad Universitaria.
2. Infringir cualquier precepto normativo de cualquier legislación penal o equiparable, del orden federal, estatal o internacional en materia de violencia de género. Las conductas y/o faltas que correspondan a este numeral, requerirán primeramente haber sido sancionadas conforme a la ley por la autoridad competente, y posteriormente serán analizadas y sancionadas dentro de los preceptos contenidos en el presente Protocolo.
3. Usar los medios electrónicos o las facilidades tecnológicas para producir, distribuir o acceder a información con contenidos tales como desnudez, pornografía, violencia sexual implícita o explícita, lenguaje soez, sexo explícito, diálogos ofensivos o indebidos, racismo, sexualidad, escatológica, entre otros temas, que deriven hechos violentos por cuestión de género o que afecten los derechos de terceros.
4. Molestar, intimidar o acosar, de manera directa o indirecta, de forma presencial o a través de cualquier medio electrónico o escrito, a cualquier integrante de la Comunidad Universitaria.
5. Faltar al respeto a cualquier integrante de la Comunidad Universitaria, cuando cualquiera de estas conductas implique o contenga cualquier elemento o componente que vaya en contra de la dignidad humana y violencia de género.
6. Participar en hechos que, por atentar contra de la dignidad humana, contra la igualdad o por ser violentos en cuestión de género, dañen los Principios y la imagen del Tecnológico de Monterrey.

Artículo 34. Criterio para la Clasificación de las Conductas de Violencia de Género

Las conductas consideradas como violencia de género y que se clasifican en el presente Protocolo, son las modalidades comúnmente consideradas en las legislaciones nacionales e internacionales que prevén el regularlas y procurar una vida libre de violencia; al respecto, la Oficina de Género señala que la clasificación aquí prevista es enunciativa mas no limitativa y podría ampliarse si a su juicio las conductas cumplen con los elementos de violencia de género determinadas por las autoridades de Universidad Tecmilenio e involucradas en el presente Protocolo: (a) Discriminación por género; (b) Psicológica; (c) Económica; (d) Física; (e) Sexual: violación, intento de violación, abuso sexual, acoso sexual, hostigamiento sexual y violencia digital.

Artículo 35. Discriminación por género y ser LGTTTI+

Se considera que hay discriminación por género e identidades cuando existe la 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 del sexo, identidades o por razón de género, características genéticas, orientación sexual hacia quienes integran la Comunidad Universitaria, incluyendo, estudiantes, colaboradores académicos y administrativos, así como profesores y/o proveedores de Universidad Tecmilenio. Puede incluir, de forma enunciativa mas no limitativa las siguientes conductas a cargo de la persona reportada:

1. Burlas o ridiculización por la orientación sexual o identidades;
2. Agresión física, verbal y/o psicológica motivada por el sexo, orientación sexual, género, identidades, incluyendo todo el espectro de identidades LGTTTI+
3. Comportamiento excluyente impedir el mismo acceso a derechos inherentes a las garantías individuales, incluyendo, oportunidades académicas, artísticas, deportivas, laborales por razones de género;
4. Conductas o actitudes fóbicas relacionadas con la diversidad de género, identidades y personas LGTTTI+
5. La discriminación puede ser interseccional, es decir, se reconoce que varias categorías de opresión pueden afectar a una misma persona y deben ser consideradas en su conjunto.

Artículo 36. Psicológica

La violencia de género de carácter psicológico o emocional existe cuando una persona integrante de la Comunidad Universitaria, en calidad de víctima o presunta afectada, reporte cualquier hecho u omisión que dañe su estabilidad psicológica o emocional, así como su integridad cognitiva y que intencionalmente va dirigida a producir, en estas personas, dolor emocional. Puede consistir, en negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la

autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la persona agraviada a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

A continuación, se proveen, de forma enunciativa mas no limitativa, las siguientes conductas de Violencia de Género del tipo psicológico:

1. Presionar a la persona agraviada a tener una relación afectiva;
2. Abandonar, maltratar, descuidar reiteradamente, actuar con celotipia en el contexto de una relación afectiva.
3. Generar miedo a través de amenazas y coartando el derecho a accionar de propia de la víctima.
4. Insultar, humillar, chantajear, denigrar y generar culpa y miedo en público o en la intimidad a las personas que pertenecen a la Comunidad Universitaria.
5. Querer ejercer control parcial o total sobre las decisiones y acciones de las personas, al grado, de vulnerar la privacidad de la Víctima o Persona Agraviada.

Artículo 37. Económica

Acciones u omisiones del Presunto Responsable o Reportado en contra de la Persona Agraviada al grado de afectar su supervivencia económica, manifestándose a través de limitaciones encaminadas a topar, restringir, quitar y controlar el ingreso de sus percepciones económicas, incluyendo, un salario menor por igual trabajo dentro de los Centros de Trabajo y a las cuáles la Persona Agraviada tiene derecho legal de conformidad con la relación laboral existente con Universidad Tecmilenio.

De forma enunciativa mas no limitativa, algunas conductas de Violencia de Género en materia económica son las siguientes:

1. Cuando teniendo el mismo nivel o jerarquía de acuerdo a los tabuladores señalados por Talento, Bienestar y Propósito exista una diferencia salarial por razones de sexo, género o ser LGBTTTI+.
2. Cuando en los Centros de Trabajo de Universidad Tecmilenio y sus instituciones relacionadas tomen acciones tendientes a limitar, topar, omitir y controlar la determinación de las percepciones económicas por razones de sexo, género, orientación sexual o identidades.
3. Cuando en los Centros de Trabajo de Universidad Tecmilenio y sus instituciones relacionadas tomen acciones tendientes a restringir el acceso a posibilidades de incrementar el patrimonio por razones de sexo, género, orientación sexual o identidades.

Artículo 38. Física

Existe Violencia de Género de carácter físico cuando cualquier persona de la Comunidad Universitaria es víctima de cualquier hecho 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, motivada por razones de sexo, género o ser parte de LGBTTTI+ de forma enunciativa más no limitativa, los siguientes: golpes, jalones y empujones que causen directa o indirectamente un accidente, incluyendo, el uso de armas u objetos para golpear o lastimar.

Artículo 39. Sexual

La Violencia de Género sexual es cualquier hecho o conducta que degrade o dañe el cuerpo o la sexualidad de la Víctima y que, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. En algunos casos, este tipo de violencia va acompañada de un abuso de poder derivado de una posición jerárquica que ejerce la persona reportada o presunto responsable sobre la persona que reporta.

El presente Protocolo reconoce la siguiente categorización de la Violencia de Género de carácter sexual:

1. **Violación.** Penetración vaginal, anal u oral de naturaleza sexual del cuerpo de otra persona, sin su consentimiento, con cualquier parte corporal, elemento, instrumento u objeto, mediante el uso de violencia física o moral y poniendo a la víctima en una situación en que no pueda negarse o que se vea obligada a aceptar por miedo. Este hecho tendrá que ser canalizado directamente por la víctima ante la autoridad judicial competente, toda vez que la Oficina de Género no tiene facultades judiciales, ni la capacidad física, material para llevar a cabo las evaluaciones médicas y peritajes correspondientes. En este caso la Oficina de Género acompañará en todo momento a la víctima o presunta afectada cuando esta solicite el acompañamiento.
2. **Intento de Violación.** Conducta de connotación sexual fallida o no consumada, con el ánimo de penetrar vaginal, anal u oralmente, mediante cualquier instrumento u objeto, sin consentimiento de la parte ofendida. Se considerarán como elementos fundamentales de la conducta, la simple agresión física o moral y el nivel de contacto físico entre las partes.
3. **Abuso Sexual.** Quien ejecute en una persona un hecho 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.
4. **Acoso Sexual.** Comportamiento, verbal, gestual o físico con connotación sexual y/o íntima, que tenga el propósito 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 tratará de agresiones entre personas dentro de la Comunidad Universitaria o Centros de Trabajo, en el que se genera un estado de coacción.
5. **Hostigamiento Sexual.** Comportamiento verbal, gestual o físico con connotación sexual o íntima con connotación lasciva, que tenga el propósito de atentar contra la dignidad de una persona o su salud física o psicológica, en particular, cuando se genera en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El hostigamiento sexual se presenta en una relación vertical, en la que existe una relación de subordinación, jerárquica o de autoridad y puede

ocurrir en el ámbito de la Comunidad Universitaria o sus centros de trabajo o las Instituciones relacionadas.

Artículo 40. Conductas Sexuales consideradas Violencia de Género

El presente Protocolo categoriza como conductas prohibidas de violencia de género sexual, de manera enunciativa, más no limitativa las siguientes, incluyendo cualquier otra distinta que pudiera llegar a considerarse como violencia de género sexual:

1. Hacer uso de engaños, chantajes, amenazas, fuerza física y ambiente hostil para forzar a alguien a tener una relación sexual a través de penetración vaginal, anal u oral, sin consentimiento expreso de la persona.
2. Consumar el hecho sexual con una persona sin su consentimiento por estar bajo los efectos del alcohol o alguna sustancia.
3. Usar la fuerza física para intentar tener una relación sexual, realizando, en dicho intento, tocamientos en el cuerpo de la víctima, pudiendo incluir la presencia de desnudos sin el consentimiento de la víctima.
4. Usar expresiones físicas, gestuales, visuales o verbales con connotación sexual.
5. Realizar insinuaciones o proposiciones sexuales, a través de preguntas y referencias incómodas sobre la vida sexual de la víctima.
6. Realizar llamadas telefónicas o enviar mensajes de texto sugestivos o de contenido sexual que resulten molestos para la víctima.
7. Visitar reiteradamente las redes sociales de la víctima o persona afectada (conducta conocido comúnmente como “*stalker*”) y formular comentarios provocativos, sexuales o íntimos.
8. Efectuar de manera ventajosa o forzada besos o caricias no deseadas hacia la persona, incluyendo, miradas lascivas hacia partes de su cuerpo.
9. Practicar el exhibicionismo y provocación sexual en los recintos de la Comunidad Universitaria y Centros de trabajo, entendiéndose, por este hecho aquel relativo a mostrarse en público de forma obscena, con dolo y en presencia de uno o varios sujetos pasivos.
10. Compartir o enunciar chistes sexuales, obscenos y adulaciones sobre el físico o la imagen corporal de la persona agraviada, incluyendo, comentarios que provienen de los superiores en una relación de jerarquía dentro de la Comunidad Universitaria.
11. Insistir para sostener encuentros sexuales entre estudiantes, profesores, colaboradores y cualquier integrante de la Comunidad Universitaria y los Centros de Trabajo de Universidad Tecmilenio, particularmente, cuando existe una relación horizontal entre las personas y se sugiere realizar dichos actos dentro o fuera del lugar de trabajo o estudio.
12. Llevar a cabo de forma explícita conductas como de forma enunciativa, mas no limitativa pueden ser: acercamientos excesivos como abrazos o besos no deseados e incómodos, incluyendo, tocamientos, pellizcos, roces, acorralamientos dentro de las instalaciones de la Comunidad Universitaria, centros de trabajo e Instituciones relacionadas.
13. Realizar promesas expresas a la persona agraviada de obtener un beneficio personal a

cambio de favores sexuales en los centros de trabajo de Universidad Tecmilenio y sus Instituciones relacionadas.

14. Solicitar favores sexuales a cambio de modificar calificaciones, aprobar una materia o una promesa de cualquier tipo de trato preferencial.
15. Queda expresamente prohibido establecer un vínculo afectivo-sexual entre profesores(as) y estudiantes de cualquier nivel educativo.
16. Para el caso de colaboradores académicos y administrativos, además se atenderán las normativas de Talento, Bienestar y Propósito, y será aplicable para las personas que sostengan relaciones sexuales cuando existe vinculación jerárquica vertical entre colaboradores, particularmente, en donde la responsabilidad recae en la persona con mayor jerarquía.

Artículo 41. Violencia de Género en medios electrónicos y digitales

El presente Protocolo considera como Violencia de Género aquella ejercida en contra de las personas de la Comunidad Universitaria o de los Centros de Trabajo de Universidad Tecmilenio, a través de medios electrónicos y digitales, y/o a través de cualquier red social, y que pudiera involucrar elementos de violencia de género categorizada como discriminación psicológica, económica, física o sexual.

De forma enunciativa mas no limitativa, se listan las siguientes conductas de violencia de género que pueden darse en medios electrónicos, digitales, redes sociales y/o cualquier otro:

- a. Exhibir fotografías, imágenes u objetos sexualmente sugestivos, pornográficos o personas en ropa interior con intenciones incitantes.
- b. Intimidar a la persona agraviada para que envíe, a través de dichos medios, fotografías o imágenes en ropa interior o desnuda.
- c. Exhibir imágenes, fotografías o videos con contenido sexual, incluyendo, el uso de objetos y sin el consentimiento de la persona que aparece en dichas imágenes.
- d. Crear “memes”, “gifs”, imágenes o videos con elementos que denigren o discriminen, de forma psicológica o sexual a la persona agraviada.
- e. Extorsionar a la víctima a través de medios electrónicos y digitales.
- f. Suplantar identidad o espiar con programas para indagar o invadir la intimidad de la persona que reporta.

Capítulo IV

Sanciones

Artículo 42.- Tipo de Sanciones

Las sanciones relacionadas a conductas que encuadren en cualquier tipo de violencia de género serán aplicables a todas las personas integrantes de la Comunidad Universitaria de acuerdo con la siguiente clasificación:

1. Amonestación.
2. Medida correctiva.
3. Suspensión de servicios
4. Condicionamiento.
5. Pérdida de derechos.
6. Suspensión temporal.
7. Baja definitiva.
8. Acta Administrativa.
9. Desvinculación.

La Oficina de Género tendrá la facultad de imponer una o más sanciones y consecuencias a un mismo estudiante, colaborador operativo, académico o administrativo según corresponda. La Oficina de Género deberá llevar registro de las sanciones aplicadas en todos los campus.

Artículo 43.- Amonestación

Para los efectos de este Protocolo, una amonestación se define como una llamada de atención hecha verbalmente o por escrito. Para el caso de profesores y colaboradores de Universidad Tecmilenio, la Oficina de Género será la encargada del involucramiento de Talento, Bienestar y Propósito para que se pueda levantar y documentar la amonestación correspondiente, en presencia del Líder de la persona reportada.

Artículo 44- Medida correctiva

Una medida correctiva consiste en imponer algunos deberes o condiciones al profesor, estudiante o colaborador, incluyendo a cualquier integrante de la Comunidad Universitaria de Universidad Tecmilenio, con la finalidad de sensibilizarlo sobre el impacto negativo de la conducta realizada, catalogada por la Oficina de Género como una conducta de violencia de género. La intención de la medida correctiva es transformar la conducta de la persona reportada.

Artículo 45.- Suspensión de servicios

La suspensión de servicios es una sanción aplicable únicamente para estudiantes, quienes no podrán usar instalaciones o tener acceso a servicios o actividades regulares ofrecidos en los campus de Universidad Tecmilenio y sus Instituciones relacionadas. La Oficina de Género que emita dicha sanción deberá señalar la temporalidad de la suspensión.

Artículo 46.- Condicionamiento

El condicionamiento consiste en comunicar al estudiante, profesor o colaborador que su permanencia en Universidad Tecmilenio está supeditada a no reincidir en la realización del mismo u otro hecho considerado como violencia de género. El estudiante, profesor o colaborador académico o administrativo tendrá que cumplir con los deberes o los requisitos que se le impongan como medida correctiva. La imposición del condicionamiento deberá expresarse en forma escrita, señalando la duración de la sanción o consecuencia y las demás circunstancias relativas a su cumplimiento.

Artículo 47.- Pérdida de derechos

La pérdida de derechos consiste en una limitación a cualquiera de los beneficios a los que podría tener acceso el o la estudiante por su correcto comportamiento de haberse apegado a las normas, políticas, lineamientos o cualquier otro documento vigente de Universidad Tecmilenio y sus Instituciones relacionadas; es la consecuencia de una conducta inapropiada y considerada como violencia de género o por la omisión de una obligación consignada en el presente Protocolo.

Artículo 48.- Suspensión temporal

La suspensión temporal de una o un estudiante implica su separación de todas las actividades y del uso de las instalaciones y acceso a los servicios de Universidad Tecmilenio o sus instituciones relacionadas, excepto lo necesario para el cumplimiento de las sanciones, las consecuencias o las condiciones establecidas por la Oficina de Género referido en el presente Protocolo y constituido para este fin, en cualquiera de sus Campus, durante un periodo de tiempo determinado. La Oficina de Género debe mencionar en la resolución, la duración de la suspensión y las condiciones referentes a su reingreso y permanencia.

Artículo 49.- Baja definitiva

La baja definitiva de una o un estudiante implica su exclusión, permanente de Universidad Tecmilenio o sus instituciones relacionadas, por lo que no existe la posibilidad de que reingrese a alguno de los Campus de dichas Instituciones. En estos casos, la Oficina de Género deberá determinar si existe para este estudiante la posibilidad de reingreso al nivel de estudios superior en el que se dio la consecuencia disciplinaria, y señalar las condiciones que debe cumplir para ingresar a dicho nivel y de su permanencia en el mismo.

Artículo 50.- Actas Administrativas

Para profesores, colaboradores administrativos y académicos, terceros externos a Universidad Tecmilenio, las amonestaciones, medidas correctivas, condicionamiento quedarán documentadas en actas administrativas, que serán elaboradas con la finalidad de dejar evidencia, señalar y sancionar aquellas conductas y hechos de violencia de género cometidas por la persona reportada.

La Oficina de Género levantará el acta administrativa en coordinación con Talento, Bienestar y Propósito para efecto de que este en conjunto con el líder de la persona reportada de debido seguimiento a la sanción y posterior resguardo en el expediente del reportado.

Artículo 51.- Desvinculación

La Oficina de Género, tomando en cuenta el acta de recomendación elaborada por el Comité Consultivo, determinará la sanción o consecuencia consistente en la desvinculación del colaborador(a) o profesor(a), integrantes de la Comunidad Universitaria o sus instituciones relacionadas, que haya cometido la falta. Esta sanción se ejecuta en coordinación con Talento, Bienestar y Propósito; lo que significará la terminación del contrato laboral.

Artículo 52. Reincidencia

Aquella persona que habiendo incurrido en un hecho que acorde con lo establecido en este protocolo haya sido revisado y considerado como una conducta de violencia de género, no habiendo sido merecedor de una baja definitiva, estará obligado a no volver a tener este tipo de comportamientos.

En caso de que vuelva a incidir en la misma falta o en cualquier otra de la misma naturaleza, se considerara como una agravante de su comportamiento lo cual podrá ser causa de separación definitiva de la Institución.

Capítulo V Procedimiento Sección Primera Etapa de Orientación

Artículo 53. Primer contacto

La etapa de orientación es potestativa, y es el primer contacto que, toda persona integrante de la Comunidad Universitaria y sus instituciones relacionadas a Universidad Tecmilenio, puede tener con la Oficina de Género respecto a la prevención, atención y sanción de hechos y conductas que puedan constituir violencia de género, de conformidad con el presente Protocolo.

Artículo 54. Objetivo de la etapa de orientación

- I. Orientar a las personas sobre los hechos y comportamientos que se consideran contrarios a las políticas institucionales en materia de género y derechos humanos sobre las conductas que se consideran violencia de género;
- II. Explicar a las personas el procedimiento previsto en el presente Protocolo, incluyendo las diferentes alternativas de solución al interior de Universidad Tecmilenio y sus Instituciones relacionadas;
- 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 de Género o los Puntos de Atención lo considere oportuno;

- IV. Invitar a las personas a realizar el reporte ante los puntos de atención de la Oficina de Género y paralelamente ante las instancias legales correspondientes.

Artículo 55. Medios para primer contacto

- I. Presencial, ante a la Oficina de Género o en los Puntos de Atención;
- II. Correo electrónico, mediante la cuenta de correo institucional o personal que hayan designado, a través de la dirección o cuenta de correo que la Oficina de Género o Puntos de Atención cuenten.
- III. Vía telefónica, a través de la extensión de la Oficina de Género o de los Puntos de Atención.
- IV. En caso de menores de edad, a través del padre o madre o quien ejerza la patria potestad del menor por cualquiera de los medios mencionados en los numerales anteriores.

Artículo 56. Ausencia de solicitud de información

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

- I. Edad;
- II. Género;
- III. Tipo de vinculación con la Comunidad Universitaria o Centro de Trabajo de Universidad Tecmilenio y sus Instituciones relacionadas;
- IV. Área de trabajo o programa de estudios al que se pertenece.
- V. Breve relatoría de la conducta de violencia de género.

Esta información general será requerida para fines de control y de estudio de la violencia de género en Universidad Tecmilenio y sus Instituciones relacionadas a fin de diseñar programas de prevención de acuerdo con lo previsto en el presente Protocolo.

Artículo 57. Sistematización de información

La Oficina de Género concentrará la información de los Puntos de Atención de aquellos que acudan a la etapa de orientación, a fin de llevar un registro de las orientaciones brindadas. Asimismo, integrará con dicha información un reporte que deberá ser remitido para su integración en el informe anual.

Sección Segunda

Etapa Inicial del procedimiento: Presentación del Reporte

Artículo 58. Presentación del reporte

Aún y cuando no haya sido agotada la etapa de orientación, la persona agraviada podrá presentar su reporte para dar inicio al procedimiento. Todo reporte deberá ser presentado por escrito o enviado por correo electrónico institucional o mediante el correo designado para tales efectos, ante la Oficina de Género o Puntos de Atención dentro del plazo previsto en este Protocolo. El reporte solo podrá ser presentado de forma individual por la persona afectada. Dado que el

reporte es el elemento fundamental que permite conocer de primera mano algunas de las circunstancias que componen los hechos a investigar, el no contar con este documento, imposibilitará a Universidad Tecmilenio para dar inicio al procedimiento.

Artículo 59. Requisitos del reporte

Frente a la necesidad de la persona que reporta, el reporte podrá presentarse verbalmente, siempre y cuando posteriormente, en el término de cinco días hábiles, sea ratificada en forma escrita y respetuosa. El reporte deberá contener como mínimo los siguientes requisitos:

- I. Nombre completo de la persona que reporta;
- II. Número de identificación oficial vigente de la persona que reporta;
- III. Tipo de vinculación de la persona que reporta con Universidad Tecmilenio y sus Instituciones relacionadas;
- IV. Edad;
- V. Género;
- VI. Cuenta de correo institucional y cuenta de correo personal de quien reporta para oír y recibir notificaciones;
- VII. Nombre completo de la persona que reporta.
- VIII. Narración de los hechos precisando el lugar y la fecha en la que acontecieron, incluyendo los elementos comprobatorios relacionados a los hechos y conductas que se señalan, incluyendo el nombre y ubicación de los Testigos, en caso de que los hubiere, incluyendo, el ofrecer pruebas que apoye al esclarecimiento o acreditación de las conductas señaladas.
- IX. Firma autógrafa, facsímil o digitalizada de la persona que reporta.

Artículo 60. Admisión del reporte

Una vez presentado el reporte, la Oficina de Género o los Puntos de Atención contarán hasta con cinco días hábiles para admitir o desechar la presentación del reporte. La Oficina de Género deberá comunicar a quien reporta, las razones de admisión o desecho del reporte.

La Oficina de Género podrá requerir a la persona que reporta, dentro del término de cinco días hábiles siguientes a la fecha en que se le notifique, que subsane las deficiencias del reporte o cuando exista cualquier omisión en la redacción del reporte o esta no sea clara.

En caso de que esta solicitud no sea atendida, el reporte será considerado como no presentado por falta de interés por parte de la persona presunta afectada; sin embargo, quedarán a salvo sus derechos para que la persona presunta afectada pueda iniciar un nuevo reporte sobre el mismo asunto.

Artículo 61. Integración y documentación del caso

La Oficina de Género llevará a cabo la integración de la documentación del caso, le asignará un número de expediente, que le será proporcionado a la parte que haya reportado, haciéndole de su conocimiento los artículos procedentes al resguardo de la confidencialidad durante el proceso, con las excepciones correspondientes, así como los derechos que le asisten y en su caso las

medidas de atención y protección previstas en el presente Protocolo, para salvaguardar su integridad y seguridad.

Artículo 62. Integración del expediente

La Oficina de Género deberá abrir un expediente en relación con el caso, donde redactará un acuerdo que contenga como mínimo la siguiente información:

- I. Lugar, fecha y hora de la integración del expediente
- II. Motivo de la integración del expediente
- III. Nombre completo, matrícula o nómina de la persona reportada
- IV. Relación de los hechos y pruebas relacionadas al caso.
- V. Un documento en el que se dé a conocer a la persona reportada la integración del caso, los hechos que motivaron su integración y las pruebas con las que cuenta la Oficina de Género; la identificación de la o las persona(s) que solicitó(aron) la integración del caso; la mención del derecho de aportar las pruebas que a su interés convengan; el plazo que se ha establecido para ofrecer dichas pruebas, así como el lugar, fecha y hora en la que se habrá de reunir la Oficina de Género para resolver lo que proceda en relación con las pruebas que ofrezca el interesado.
- VI. Firma por cualquier medio, ya sea autógrafa, facsímil o digital, de quienes integran la Oficina de Género

La Oficina de Género para conformar cada una de las etapas del procedimiento se podrá reunir de manera remota mediante cualquier plataforma tecnológica o, en su caso, en el espacio que le sea asignado y con las facilidades que le sean otorgadas en el interior de Universidad Tecmilenio.

Artículo 63. Cero tolerancia. Actuación expedita en hechos notoriamente conocidos, no controvertidos y suficientemente documentados

En aquellos casos que el reporte muestre una conducta de violencia de género que implique un hecho evidente (notoriamente conocido y/o público por cualquier medio de comunicación, no controvertido y suficientemente documentado conforme a la opinión única de la Oficina de Género); en tal caso la Oficina de Género en congruencia con el principio de Cero Tolerancia a la violencia de género y acorde con los lineamientos, políticas, reglamentos y código de ética institucionales podrá actuar de forma expedita, y para ello llevará a cabo la audiencia para que la persona presunta responsable sea escuchada y pueda aportar pruebas y elementos a su favor en dicha audiencia. Posterior a tal audiencia la Oficina de Género podrá emitir la resolución correspondiente.

Artículo 64. Posibles conflictos de interés

En caso de que la Oficina de Género considera que el reporte de violencia de género pueda presentar conflicto de interés para las personas involucradas o algún riesgo para garantizar su integridad en la Comunidad Universitaria, el caso será tratado y decidido fuera de lo estipulado en el presente Protocolo por 5 integrantes designados por el Equipo Directivo o por el Comité de Gobierno Institucional, quienes decidirán la conveniencia o necesidad de contar con el apoyo de especialistas internos o externos a la Institución.

Artículo 65. Orden de medidas de protección.

Admitido el reporte, la Oficina de Género podrá o no dictar las medidas urgentes de atención y de protección solicitadas que procedan incluyendo, la implementación y el seguimiento de que dichas medidas se cumplan en favor de quien haya reportado, la persona reportada, testigos y todas aquellas partes que dentro del proceso se consideren pertinentes.

**Sección Tercera
Notificación y Contestación****Artículo 66. Notificaciones**

Las notificaciones del procedimiento se llevarán a cabo personalmente y/o mediante el correo electrónico institucional o personal señalado por las partes, o por cualquier otra forma que la Oficina de Género considere conveniente para poder cumplir su obligación.

En el caso de que la persona que reporta sea menor de edad, la notificación se enviará a sus padres, o a quien ejerza la patria potestad para que lo represente.

Bastará el simple envío del correo electrónico a la cuenta institucional y confirmación de envío del sistema informático como medio de acuse de recibo, por lo que no será necesario que la parte notificada confirme de recibido.

Si la parte reportada, o quien ejerza la patria potestad de un menor, no comparecen al momento de ser citados para ser escuchados a pesar de haber sido notificados, se considerará que, de antemano, aceptan la determinación a la que llegue la Oficina de Género, así como las consecuencias y/o sanciones que se puedan llegar a imponer.

Es responsabilidad de la persona involucrada mantener su cuenta de correo activa y con espacio disponible para recibir correos. En todos los casos, se harán los arreglos necesarios para que la persona responsable o sus padres o quien ejerza la patria potestad puedan estar presentes en la audiencia. La resolución será de carácter obligatorio y la ausencia de los anteriores no podrá ser usada como defensa.

Artículo 67. Notificación del reporte

Una vez admitido el reporte, se realizará una notificación a la persona que haya sido reportada, a fin de que tenga la oportunidad de brindar sus argumentos y dar contestación a los hechos expresados en el reporte, lo cual deberá realizar dentro del término de cinco días hábiles contados a partir de la fecha de notificación.

Artículo 68. Contestación del reporte

Una vez notificado el reporte a la persona reportada, deberá responder por escrito a la Oficina de Género. El contenido básico de la respuesta, para ser considerada e integrada en el expediente correspondiente deberá contener la siguiente información:

- I. Nombre completo del reportado;
- II. Respuesta de los hechos;
- III. Incorporación de los elementos que considere necesarios para darle soporte a sus argumentos y, en su caso, aquellas evidencias que den sustento y apoyo a sus dichos en el esclarecimiento de los hechos señalados por la víctima en el reporte. La persona reportada tendrá que adjuntar y presentar dichas pruebas a su respuesta; también puede mencionar que presentará otras pruebas antes de la Audiencia.
- IV. Firma autógrafa, facsímil o digital del reportado;

Sección Cuarta

Etapas de Investigación y Medidas Alternas para la Solución de Conflictos

Artículo 69. Facultad discrecional de investigación

La Oficina de Género tiene la facultad discrecional de llevar a cabo las indagaciones que estime convenientes a fin de recabar la información que considere necesaria para esclarecer los hechos señalados en el reporte. La Oficina de Género recurrirá a las instancias y recursos institucionales necesarios para llevar a buen término la investigación, aplicando aquí de manera particular el principio de obligatoriedad de colaboración con el Protocolo.

Artículo 70. Plazo de investigación

La Oficina de Género tendrá un plazo no mayor a treinta días naturales para realizar las indagaciones pertinentes. Durante el mencionado plazo, deberá emitir el acuerdo correspondiente para definir si existen las condiciones para las medidas alternas de solución de conflicto, o si se deberá instaurar el procedimiento hasta la resolución correspondiente de acuerdo con el caso.

La Oficina de Género, durante todo el Procedimiento, tendrán la competencia y obligación de garantizar para todas las partes sus derechos de defensa y evitar caer en una situación desproporcional o de indefensión.

En el caso de que ninguna de las partes solicite sesiones adicionales ante la Oficina de Género, el procedimiento seguirá su curso.

Artículo 71. Medidas alternas de solución del conflicto

La Oficina de Género, acorde con las consideraciones del caso, podrá proponer a las partes resolver la controversia a través de medios alternos de solución al conflicto; esta forma de solución solo podrá proponerse después de que en el expediente se hayan integrado el reporte y la respuesta sobre el mismo. La adhesión a esta medida alterna de solución del conflicto es voluntaria y sin presión alguna. Previo a que las partes se sometan a esta medida, la Oficina de Género velará por que las partes se sientan seguras de iniciar la medida alterna para la solución de conflicto. Para los casos de violencia de género clasificados bajo la categoría de violencia sexual, no podrá recurrirse al uso de medidas alternas.

Habiendo aceptado ambas partes sujetarse a los mecanismos alternos de solución, la Oficina de Género realizará los planteamientos de cada una de las partes para que puedan comprender los argumentos realizados por su contraparte en el conflicto.

La Oficina deberá aplicar la flexibilidad que estime necesaria para facilitar la determinación de acuerdos que brinden justicia a la controversia suscitada entre las partes, por lo que con esto se dará por concluido el procedimiento.

Ante la falta de interés de cualquiera de las partes para solucionar el conflicto, o por la falta de satisfacción de la solución por este medio alternativo, se continuará con el procedimiento, se realizará la indagatoria y se generará el espacio para la audiencia con cada una de las partes para efecto de que cada una de ellas manifieste lo que considere pertinente.

Sección Quinta Etapa de Audiencia

Artículo 72. Convocatoria a la Audiencia

La Oficina de Género notificará a las partes por cualquier medio electrónico a la cuenta de correo oficial o a la que indicó para tales efectos, para que acuda a la audiencia el día y hora indicado, siempre por separado y cuidando la no revictimización.

Es responsabilidad de la persona reportada mantener su cuenta de correo activa y con espacio disponible para recibir correos. En todos los casos, se harán los arreglos necesarios para que el la persona reportada o sus padres o quien ejerza la patria potestad puedan estar presentes en la audiencia.

Si la persona reportada o sus padres o quien ejerza la patria potestad no comparecen ante la Oficina de Género, se considerará que, de antemano, aceptan la consecuencia o sanción que se le imponga y se seguirá el procedimiento contando solo con la presencia de la persona reportada.

La resolución será de carácter obligatorio y la ausencia de los anteriores no podrá ser usada como defensa.

En el caso de que la persona reportada sea un profesor(a) o colaborador(a) del área académica o administrativa de la Comunidad Universitaria, se solicitará la presencia de un integrante de Talento, Bienestar y Propósito, pudiendo ser alguien que integre el Comité Consultivo, o bien, algún sustituto nombrado para efectos de la audiencia.

Artículo 73. Audiencia

En la audiencia las partes tendrán la oportunidad de proporcionar todos aquellos argumentos y elementos de comprobación que consideren pertinentes y que sirvan de soporte para sus testimonios, mismos que realizarán frente a la Oficina de Género, como órgano responsable de

integrar el expediente, analizar todas las constancias que obran en este y valorarlos con perspectiva de género.

La audiencia incluye la entrevista con la persona especialista de la Oficina de Género para escuchar el testimonio de ambas partes. La audiencia con las partes se llevará a cabo por separado. De acuerdo con el principio de perspectiva de género y la atención de la violencia de género, la víctima o persona agraviada en ninguna circunstancia durante el proceso tendrá que encontrarse personalmente con la persona reportada.

En esta audiencia, las partes podrán exhibir, de manera voluntaria, más allá de sus testimonios, todos los elementos comprobatorios que consideren idóneos y pertinentes para acreditar la veracidad de sus dichos. Previo a la finalización de la audiencia, se les permitirá que emitan sus conclusiones al caso y se les indicarán los tiempos del proceso en que deberán de acudir presencial o de forma virtual a través de cualquier plataforma tecnológica a la Oficina de Género para la resolución.

Sección Sexta

Presentación al Comité, Emisión y Notificación de la Resolución

Artículo 74. Presentación del expediente al Comité.

Efectuada y concluida la etapa de investigación, y habiéndose llevado a cabo la audiencia, la Oficina de Género convocará al Comité Consultivo a fin de presentar todos los elementos que componen el expediente, velando por los principios de este Protocolo y atendiendo al mejor interés de las partes, para la emisión del acta de recomendación, para efecto de que le sirva de apoyo a la Oficina de Género para emitir la resolución.

La presentación del expediente debe incluir el reporte y la contestación al mismo, todo aquello ocurrido dentro de la audiencia y los elementos de comprobación que hayan sido presentados o recabados.

La Oficina de Género tendrá la obligación de respetar los derechos y principios para la persona que reporta, persona reportada, testigos y cualquier otra parte involucrada, por ser integrantes de la Comunidad Universitaria.

Una vez efectuada y concluida la etapa de presentación del expediente al Comité Consultivo, este último presentará el acta de recomendación a la Oficina de Género, la cual le servirá de apoyo para emitir la resolución correspondiente. Salvo, en los casos que el Comité considere necesario solicitar a la Oficina que amplíe la investigación y recabe información suplementaria, la Oficina de Género tendrá un lapso de quince días hábiles contados a partir de la solicitud del Comité. Una vez presentada dicha información, el Comité Consultivo emitirá el acta de recomendación.

Artículo 75. Resoluciones.

Con el acta emitida por el Comité Consultivo, la Oficina de Género procederá a la resolución. Todas las resoluciones, emitidas por la Oficina de Género o punto de atención deberán ser notificadas a las partes de manera personal o a través de las cuentas de correo institucional o personal, o por los medios que determine el presente Protocolo.

Toda resolución deberá contener como mínimo:

- a. Mención de los artículos del presente Protocolo que establecen la competencia del Comité y de la Oficina de Género.
- b. Relación breve de los hechos y documentos que se encuentren en el expediente del caso.
- c. Relación y análisis valorativo de los elementos y pruebas presentados.
- d. Mención expresa sobre la responsabilidad de la persona que está siendo reportada y, de ser necesario, la consecuencia a que se haya hecho acreedor.
- e. Disposición de que sea notificada por escrito la resolución a Servicios Escolares en el supuesto que la persona reportada haya sido un estudiante, a Talento, Bienestar y Propósito en el caso de que haya sido un colaborador(a).
- f. Lugar, fecha, nombre, cargo y firmas de quienes integran de la Oficina de Género.

Artículo 76.- Notificación de la Resolución

La Oficina de Género deberá notificar la resolución a cada una de las partes de forma separada.

En la reunión que convoque la Oficina de Género para dicho propósito, deberán estar presentes las siguientes personas:

1. La persona que reporta y la persona reportada, según corresponda y por separado, a la que se le vaya a notificar la resolución.
2. Los padres o quienes ejerzan la patria potestad, o el tutor del estudiante menor de edad.
3. Representantes de la Oficina de Género.
4. Otras personas o autoridades de Universidad Tecmilenio y sus instituciones relacionadas y que sean requeridas por la Oficina de Género, respetando siempre los principios de privacidad y de investigación del presente Protocolo.

Artículo 77. Definitividad de las resoluciones.

Todas las resoluciones que emita la Oficina de Género serán definitivas, inapelables, y obligatorias para las partes involucradas.

Artículo 78. Reconsideración del proceso

En caso de inconformidad con el seguimiento de un debido proceso llevado a cabo por la Oficina de Género y el Comité, incluyendo negligencia, encubrimiento u omisión, y en caso de que las partes soliciten algún tipo de reconsideración, deberán hacerlo por escrito ante la Vicepresidencia de Inclusión, Impacto Social y Sostenibilidad, la cual podrá evaluar la necesidad de involucrar al equipo legal y/o de auditoría para la revisión del cumplimiento del presente Protocolo para que, en su caso, puedan dictar las medidas que sean conducentes. Una vez evaluada la decisión de

reconsideración por la Dirección del Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana la conclusión de la misma será definitiva.

Capítulo VI

Seguimiento del Cumplimiento y Cierre del Procedimiento

Artículo 79. Seguimiento a las sanciones y consecuencias.

La Oficina de Género será la encargada de dar seguimiento al cumplimiento de la sanción o sanciones y verificar que se lleven a cabo. La Oficina de Género actuará en consecuencia, asegurándose de que la persona que reporta se sienta segura en la Comunidad Universitaria, en sus centros de trabajo o en las Instituciones relacionadas.

TRANSITORIOS

Protocolo

Artículo Primero

Esta versión actualizada del Protocolo fue aprobada por la Presidencia de Enseñanza e Investigación Superior, A.C. y sus Líneas de Operación, quien ordenó la publicación correspondiente y entrará en vigor a partir de los nueve días del mes de noviembre del año 2020.

Artículo Segundo

Quedan sin efecto todas las disposiciones que se opongan o resulten incompatibles con lo señalado en el presente Protocolo.

Artículo Tercero

Aquellos casos que, al momento de publicación del presente protocolo, se encuentren en etapa de investigación, el proceso para la atención de estos, serán de conformidad con lo estipulado en el presente documento.

Artículo Cuarto

Este documento es una adaptación de Protocolos estandarizados, utilizados por universidades a nivel mundial. Para la elaboración del presente se realizó un análisis exhaustivo de distintos protocolos en universidades a nivel nacional e internacional. Como resultado, se tomaron de base los siguientes: Universidad Iberoamericana, Universidad de los Andes, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto Tecnológico de Costa Rica, Universidad Autónoma de Sinaloa, Universidad Autónoma de Madrid.

Asimismo, es el resultado de diálogos, consensos y observaciones de la Comunidad Universitaria, así como de especialistas en violencia de género.

ANEXO I MARCO JURÍDICO

Para la elaboración del presente Protocolo de Actuación, se tomaron en consideración diferentes disposiciones legales en la materia, entre los que se encuentran de manera enunciativa las siguientes:

- **Marco Jurídico Nacional**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 [Const]. Artículo 4to. 5 de febrero de 1917 (México).

Código Nacional de Procedimientos Penales [CNPP]. DOF 22-01-2020. Artículo 10mo. 5 de marzo de 2014 (México).

Número y año de la ley. Asunto. Fecha de promulgación. Número en el Diario Oficial.
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. 27 de noviembre de 2007. DOF 21-06-2018.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 2 de agosto de 2006. DOF 14-06-2018.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 1 de febrero de 2007. DOF 13-04-2020.

Ley General de Víctimas. 9 de enero de 2013. DOF 03-01-2017.

Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes. 4 de diciembre de 2014. DOF 17-10-2019.

NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. 16 de abril de 2009. DOF 24-03-2016.

- **Marco Jurídico Internacional**

Convención Americana sobre Derechos Humanos “Phecho de San José”. 7 de mayo de 1981.

Convención de Viena sobre los Tratados. 23 de mayo de 1969.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). 6 de septiembre de 1994.

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Resolución 2106 A (XX). 21 de diciembre de 1965.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). 20 de diciembre de 1993.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Recomendación 19: Violencia contra la mujer. 29 de enero de 1992

Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo. 25 junio 1958.

Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Resolución 2263 (XXII). 7 de noviembre de 1967.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Resolución 217 A (III). 10 de diciembre de 1948.

Principios de Yogyakarta. 9 de noviembre de 2006.

- **Marco Jurídico Institucional**

Políticas y Normas Académicas Generales de Universidad Tecmilenio

Reglamento General de Estudiantes de Universidad Tecmilenio

Reglamento Académico de Universidad Tecmilenio

Código de Ética de Universidad Tecmilenio

- **Resoluciones de Tribunales Nacionales**

1a. CCLII/2014 (10a.) [Primera Sala]. Acoso laboral (mobbing). Su noción y tipología. 4 de julio de 2014. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

1a. CLX/2015 (10a.) [Primera Sala]. 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. 15 de mayo de 2015. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

1a. CLXIII/2015 (10a.) [Primera Sala]. Delitos contra las mujeres. Estrecha relación entre violencia, discriminación y subordinación por motivos de género. 15 de mayo de 2015. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

1a. XXVII/2017 (10a.) [Primera Sala]. Acceso a la justicia en condiciones de igualdad. Elementos para juzgar con perspectiva de género. 10 de marzo de 2017. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

P. XX/2015 (10a.) [Pleno]. Impartición de justicia con perspectiva de género. Obligaciones que debe cumplir el estado mexicano en la materia. 25 de septiembre de 2015. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

XXI.1o. J/23 [Tribunales Colegiados de Circuito]. Valor de la declaración de la ofendida. Marzo del 2003. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

- **Resoluciones de Tribunales Internacionales**

Fernández Ortega y Otros vs. México. CIDH-540-04. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. (30 de agosto de 2010).

González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México. CIDH-12.496, 12.497 y 12.498. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. (16 de noviembre de 2009)

Radilla Pacheco vs. México. CIDH-12.511. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. (23 de noviembre de 2009)

Rosendo Cantú y otra Vs. México. CIDH-972-03. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas (31 de agosto de 2010).