

# Protocolo para la prevención y atención de los casos de Violencia de Género

CENTRO DE EQUIDAD  
DE GÉNERO E INCLUSIÓN

# Protocolo para la prevención y atención de los casos de Violencia de Género

**“En la UDEM se promueve una cultura centrada en el humanismo y una apertura a todo credo y condición...”**

## PREÁMBULO

La violencia en cualquiera de sus manifestaciones, el hostigamiento, el acoso, el abuso y la discriminación son conductas contrarias a los valores y principios de la UDEM. En la UDEM se promueve una cultura centrada en el humanismo y una apertura a todo credo y condición que rechaza toda forma de privilegio o discriminación.

Conforme a estos principios, la UDEM está comprometida con la promoción de un ambiente seguro y libre de Violencia de Género. Para esto cuenta con una estructura y mecanismos para prevenir, denunciar, emitir medidas y/o sancionar cualquier conducta que atente contra la dignidad de quienes forman parte de su comunidad o que afecte su derecho a desarrollarse plenamente.

Existe además el compromiso de la UDEM de llevar a cabo permanentemente actividades de difusión, orientación y educación que permitan generar conciencia en la comunidad y reafirmar los valores que nos rigen como institución.

**En la UDEM está prohibido cualquier tipo de Violencia de Género, hostigamiento, acoso, abuso, discriminación y conductas que alteren la convivencia hacia cualquier persona de la Comunidad Universitaria.**

La orientación y el acompañamiento de las personas denunciantes durante el procedimiento, junto con la investigación, el análisis y la resolución de los reportes y denuncias son acciones de la más alta prioridad para la UDEM.

Los procedimientos que se inicien a partir de denuncias de este tipo de conductas se conducirán bajo los siguientes ejes rectores: respeto a la dignidad humana, confidencialidad, debida diligencia, perspectiva de género, accesibilidad, información y protección de datos personales.

# Índice

## TÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES

**Capítulo I. Marco normativo, conceptual y definiciones** Pág. 6 – 8

**Capítulo II. Objetivos** Pág. 9 – 10

**Capítulo III. Ámbito de aplicación** Pág. 11 – 14

**Capítulo IV. Ejes rectores** Pág. 15 – 17

## TÍTULO SEGUNDO. PREVENCIÓN

**Capítulo V. Medidas de prevención** Pág. 19 – 21

## TÍTULO TERCERO. INSTANCIAS COMPETENTES

**Capítulo VI. Instancias competentes** Pág. 23 – 28

**TÍTULO CUARTO. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN  
DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

**Capítulo VII. Orientación  
y acompañamiento**

Pág. 30 – 32

**Capítulo VIII. Reporte y denuncia**

Pág. 33 – 37

**Capítulo IX. Análisis preliminar  
y medidas de protección**

Pág. 38 – 39

**Capítulo X. Investigación,  
análisis y resolución**

Pág. 40 – 43

**Capítulo XI. Petición de reconsideración  
de la resolución de la comisión**

Pág. 44 – 46

**TÍTULO QUINTO. MECANISMO ALTERNATIVO DE ACTUACIÓN**

**Capítulo XII. Mediación**

Pág. 48 – 49

**TÍTULO SEXTO. SEGUIMIENTO DE RESOLUCIONES Y ACUERDOS**

**Capítulo XIII. Resoluciones y acuerdos**

Pág. 51 – 52

**TÍTULO SÉPTIMO. DE LO NO PREVISTO**

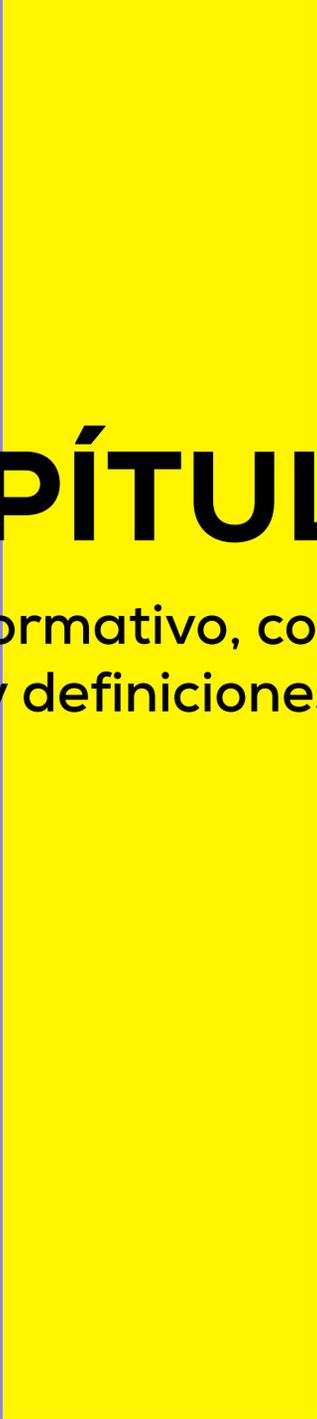
Pág. 53 – 54

**ANEXOS**

Pág. 55 – 65

TÍTULO PRIMERO.

# Disposiciones generales



# **CAPÍTULO I**

**Marco normativo, conceptual  
y definiciones**

# Marco normativo, conceptual y definiciones

## ARTÍCULO 1.

### MARCO NORMATIVO

El presente Protocolo tiene su fundamento en distintos instrumentos normativos nacionales e internacionales, los cuales se encuentran descritos de manera enunciativa más no limitativa en el Anexo I.

## ARTÍCULO 2.

### MARCO CONCEPTUAL

La Violencia de Género será considerada como tal, tomando como referencia lo establecido en el Anexo II del presente Protocolo.

## ARTÍCULO 3.

### DEFINICIONES GENERALES

- I. **Caso:** Es una Denuncia admitida.
- II. **Centro:** Centro de Equidad de Género e Inclusión.
- III. **Consejo:** Consejo Consultivo de Género e Inclusión.
- IV. **Comisión:** Comisión para Atención de Casos de Género e Inclusión.
- V. **Denuncia:** Es un reporte que reúne los requisitos de formalidad previstos en el Protocolo. Por medio de esta se presume la realización de un acto de Violencia de Género en perjuicio de la Persona Denunciante. Constará de un Folio y derivará en la apertura de un Caso, siempre y cuando se sigan las formalidades.
- VI. **Estudiante:** Persona inscrita en la Universidad de Monterrey (preparatoria, profesional y posgrado), incluyendo aquella que se encuentra en estancias temporales como intercambio, visitante, invitado o participante en cursos y/o proyectos específicos.
- VII. **Expediente:** El conjunto de elementos de prueba, actuaciones, resoluciones derivados de una Denuncia.
- VIII. **Folio:** Es el número asignado a un Reporte, Denuncia y/o Caso para su posterior seguimiento.
- IX. **Gestor:** Persona que facilita el procedimiento en este Protocolo.
- X. **Institución:** Universidad de Monterrey, UDEM o Universidad.
- XI. **Mediación:** Mecanismo voluntario mediante el cual las partes alcanzan una solución satisfactoria de su controversia, derivada de una situación de

Violencia de Género.

- XII. Miembros de la Comunidad Universitaria:** Las y los profesores(as), colaboradores(as), órganos de gobierno de la Universidad, estudiantes, o madres y/o padres de familia de la Universidad de Monterrey, incluyendo sin limitar benefactores, exalumnos, proveedores, funcionarios, visitantes, invitados o participantes en proyectos específicos.
- XIII. Orientación:** Es el conjunto de acciones que se realizan en la Institución para proporcionar información a Miembros de la Comunidad Universitaria sobre las conductas consideradas como Violencia de Género.
- XIV. Persona Denunciada:** Profesor(a), colaborador(a), estudiante, proveedor y/o consejero(a) que tiene una relación vigente con la UDEM,, que presuntamente, de manera individual o grupal planea, ejecuta, participa o coopera en la realización de actos considerados como Violencia de Género en contra de otro Miembro de la Comunidad Universitaria.
- XV. Persona Denunciante:** La persona afectada o agraviada que presenta un Reporte o Denuncia en los términos de este Protocolo.
- XVI. Partes Involucradas:** Persona Denunciada y Persona Denunciante.
- XVII. Prevención:** Es el conjunto de acciones positivas que se realizan en la Institución para buscar evitar la comisión de las conductas consideradas como Violencia de Género.
- XVIII. Protocolo:** Protocolo para la Prevención y Atención de los Casos de Violencia de Género.
- XIX. Reparación:** Consiste, entre otros, en la restitución o restablecimiento de la paz y armonía quebrantada entre las partes y en la propia comunidad, relacionado con la Violencia de Género. Su alcance será determinado por la instancia correspondiente.
- XX. Reporte:** Consiste en una declaración

por medio de la cual se presume la realización de un acto de Violencia de Género en perjuicio de la Persona Denunciante, la cual constará de un número Folio y podrá derivar o no en una Denuncia, con la apertura de un Caso, siempre y cuando se sigan las formalidades previstas en el presente Protocolo.

- XXI. Sanciones:** Aquellas acciones disciplinarias o administrativas, según el caso, que se apliquen como consecuencia de haber cometido alguna de las conductas señaladas en el presente Protocolo.
- XXII. Tribunal Especializado:** Tribunal Especializado para la Atención de Casos de Género e Inclusión.
- XXIII. Unidades Externas:** Incluye todas las instalaciones fuera de Campus, tales como las Preparatorias, Escuela de Enfermería y otros centros.
- XXIV. Víctima:** Persona que ha sufrido algún tipo de violencia por parte de la Persona Denunciada.
- XXV. Violencia de Género:** Cualquier acto, omisión o amenaza considerado como violento o discriminatorio en función de su identidad o expresión de género, sin distinción de sexo, realizado por una persona o grupo de personas en contra de otra(s) persona(s), que resulte o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico y que dicho acto u omisión se efectúe sin el consentimiento de la persona agraviada (ver Anexo II. Marco Conceptual).

# CAPÍTULO II

Objetivos

# Objetivos

## ARTÍCULO 4.

### OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de este Protocolo es definir los ejes rectores, lineamientos, principios y procedimientos para prevenir, reportar, denunciar, emitir medidas y/o sancionar la Violencia de Género en cualquiera de sus formas, así como las instancias dentro de la Institución que atenderán y darán seguimiento a estos temas.

## ARTÍCULO 5.

### OBJETIVOS PARTICULARES

Los objetivos particulares de este documento son los siguientes:

- I. Señalar las instancias dentro de la Institución que atenderán y darán seguimiento a los Reportes y las Denuncias por Violencia de Género.
- II. Establecer mecanismos de Orientación para la comunidad acerca de los temas relacionados con el Protocolo.
- III. Definir mecanismos de acompañamiento para la Persona Denunciante, desde la Denuncia y durante todo el proceso.
- IV. Señalar con claridad los canales de Reporte y de Denuncia con base en los ejes rectores establecidos.
- V. Determinar el procedimiento y las instancias que conocerán y resolverán los casos.
- VI. Presentar las actividades de prevención, educación y orientación para la comunidad.
- VII. Señalar lineamientos para la investigación.

# CAPÍTULO III

Ámbito de aplicación

# Ámbito de aplicación

## ARTÍCULO 6. OBSERVANCIA

Dada la naturaleza de este Protocolo, su conocimiento y observancia son obligatorios para todos los Miembros de la Comunidad Universitaria. Esto incluye a aquellos que provengan de otras universidades dentro de los programas de intercambio, o cualquier tipo de vinculación con la Institución. En el caso de personas menores de edad, además, el conocimiento de este Protocolo es obligatorio también para sus padres y/o tutores, quienes deberán promover su observancia por parte del menor de edad. El desconocimiento de este Protocolo no exime a los Miembros de la Comunidad Universitaria de su cumplimiento.

Este Protocolo también será de observancia obligatoria para la Preparatoria Politécnica Santa Catarina, como un programa de la Universidad de Monterrey; se deberán equiparar las instancias que correspondan entre la UDEM y la Preparatoria Politécnica Santa Catarina, en el entendido que el Centro gestionará todo lo relacionado con este Protocolo.

## ARTÍCULO 7. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo aplica en los siguientes supuestos para los casos de Violencia de Género que involucren a un Miembro de la Comunidad Universitaria como la Persona Denunciada y que tenga una relación vigente con la UDEM:

- I. Cuando la Persona Denunciante sea Miembro de la Comunidad Universitaria y se trate de hechos ocurridos dentro o fuera de las instalaciones de la UDEM, independientemente que se den o no en el marco de actividades que deriven de una relación académica, formativa, estudiantil, laboral u otra relacionada con la Institución.
- II. Cuando la Persona Denunciante sea externa y la conducta denunciada: (i) contravenga el derecho externo o interno de la Universidad, (ii) desacate el estándar de conducta y misión que rige la vida de la Universidad de Monterrey, (iii) menoscabe la seguridad, el prestigio o buen nombre de ésta o de sus miembros, y/o (iv) falte el respeto y la dignidad

a cualquier Miembro de la Comunidad Universitaria o terceros. En estos supuestos se podrá abrir el procedimiento para la revisión del Caso a partir de la etapa de Reporte o Denuncia.

La Universidad se reserva el derecho de investigar y, de considerarlo pertinente, dar apertura a la revisión del Caso por hechos conocidos.

## **ARTÍCULO 8.** **DERECHOS**

Los Miembros de la Comunidad de la Universidad de Monterrey tienen derecho a:

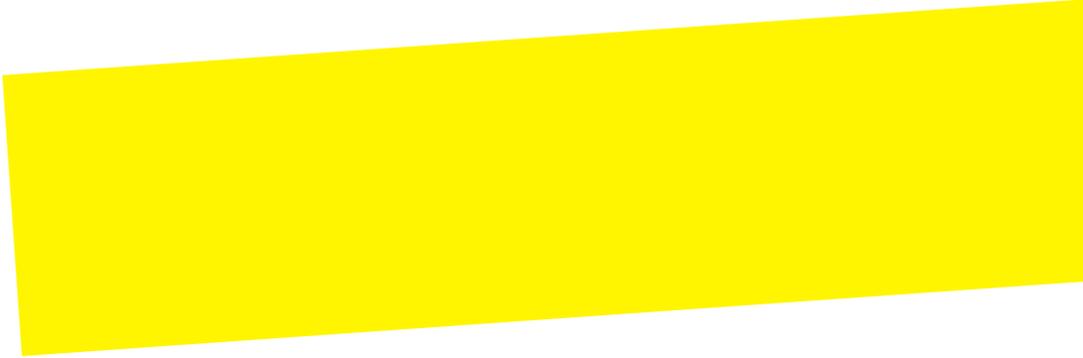
- I.** Que les sean respetados todos sus derechos como seres humanos;
- II.** Que se respete y proteja su integridad física y emocional;
- III.** Recibir atención, Orientación, acompañamiento, apoyo profesional y espiritual por parte de la Institución;
- IV.** No ser discriminados por ningún motivo;
- V.** Relacionarse y convivir armónicamente en cualquier ámbito con otros Miembros de la Comunidad Universitaria;
- VI.** Reportar y/o denunciar ante la instancia correspondiente de la Universidad de Monterrey las conductas señaladas en este Protocolo;
- VII.** Ser escuchados y tener acceso a métodos de mediación para la resolución de conflictos;
- VIII.** Que los actos reportados y denunciados tengan seguimiento y se investiguen;
- IX.** Que se tomen las medidas de protección y medios de apoyo necesarios.

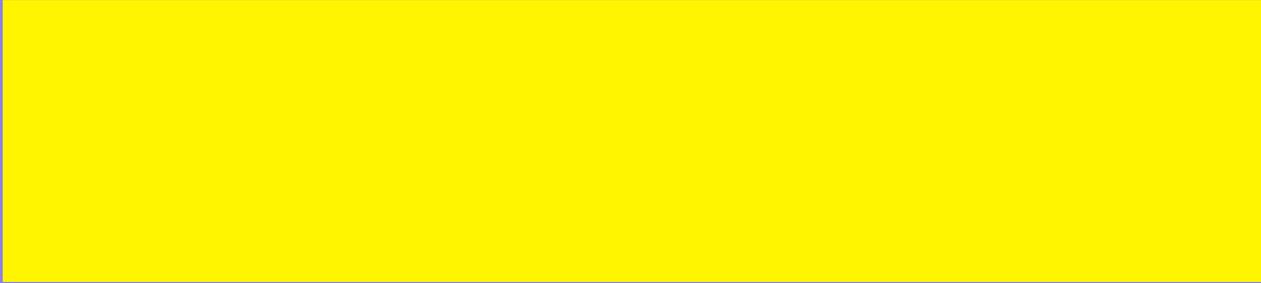
## **ARTÍCULO 9.** **OBLIGACIONES**

Quienes forman parte de la comunidad de la Universidad de Monterrey tienen las siguientes obligaciones:

- I.** En el caso de estudiantes conocer y cumplir con los reglamentos institucionales aplicables, enunciativa más no limitativamente, el Reglamento General de Estudiantes de Educación Superior y el Reglamento Disciplinario del Bachillerato de la Universidad de Monterrey;

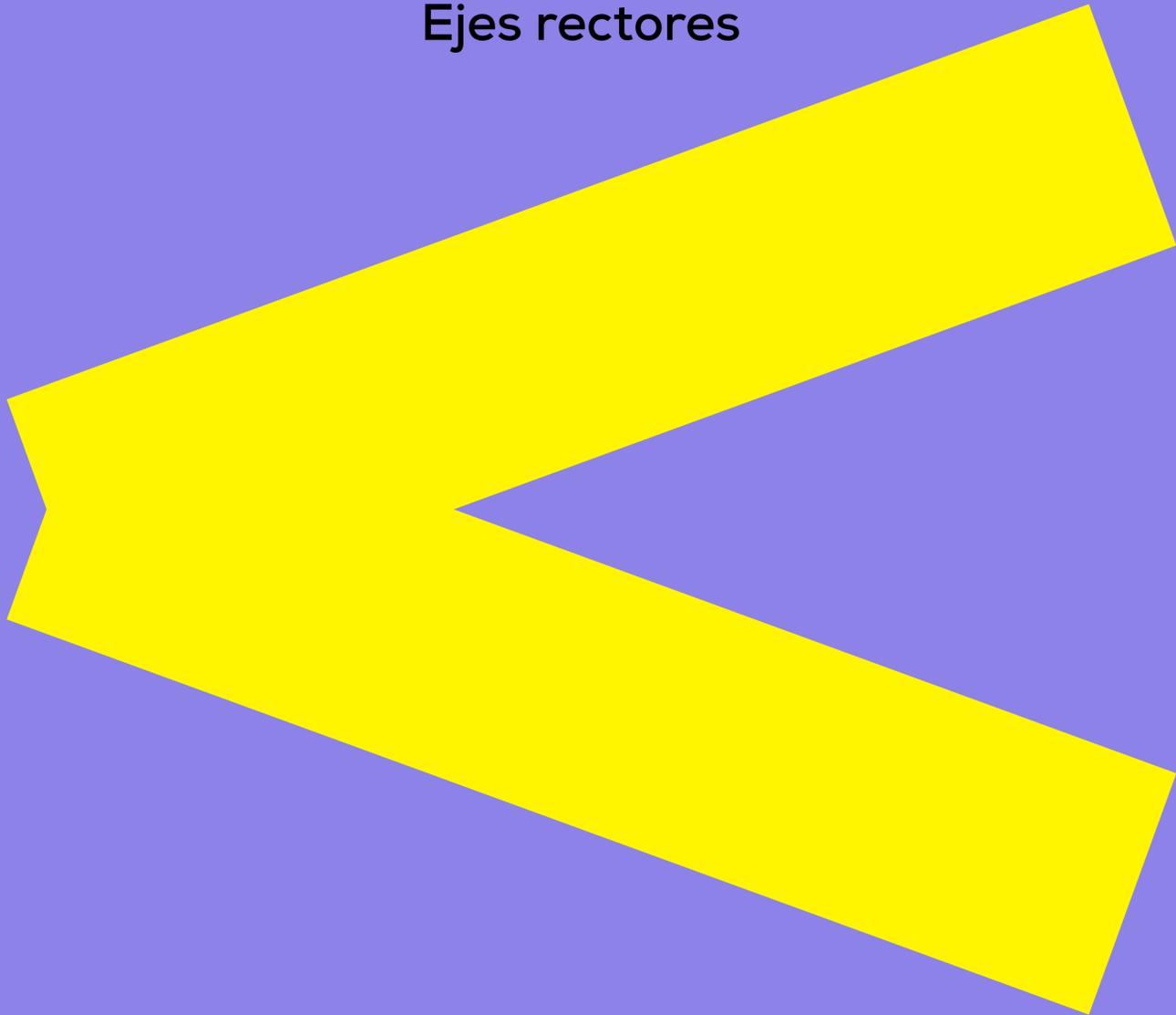
- II.** En el caso de colaboradores deberán conocer y cumplir con el Código de Ética y Conducta, y demás normativa institucional que le aplique;
- III.** Respetar, conforme a los principios de la UDEM, a toda persona dentro y fuera de las instalaciones de la Institución, en lo que refiere a su integridad física y emocional, intimidad, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, opiniones, orientación sexual, entre otras y evitar cualquier tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana;
- IV.** Colaborar con las autoridades de la Universidad de Monterrey respecto de los actos de violencia señalados en este Protocolo que hayan presenciado, participado o tengan conocimiento;
- V.** Durante los procedimientos que se deriven del Protocolo las Partes Involucradas deberán de observar un estándar de conducta alineado a los Principios y Valores de la Universidad.





# CAPÍTULO IV

## Ejes rectores



# Ejes rectores

## ARTÍCULO 10. EJES RECTORES

Las actividades y procedimientos establecidos en este Protocolo deberán seguir los siguientes ejes rectores:

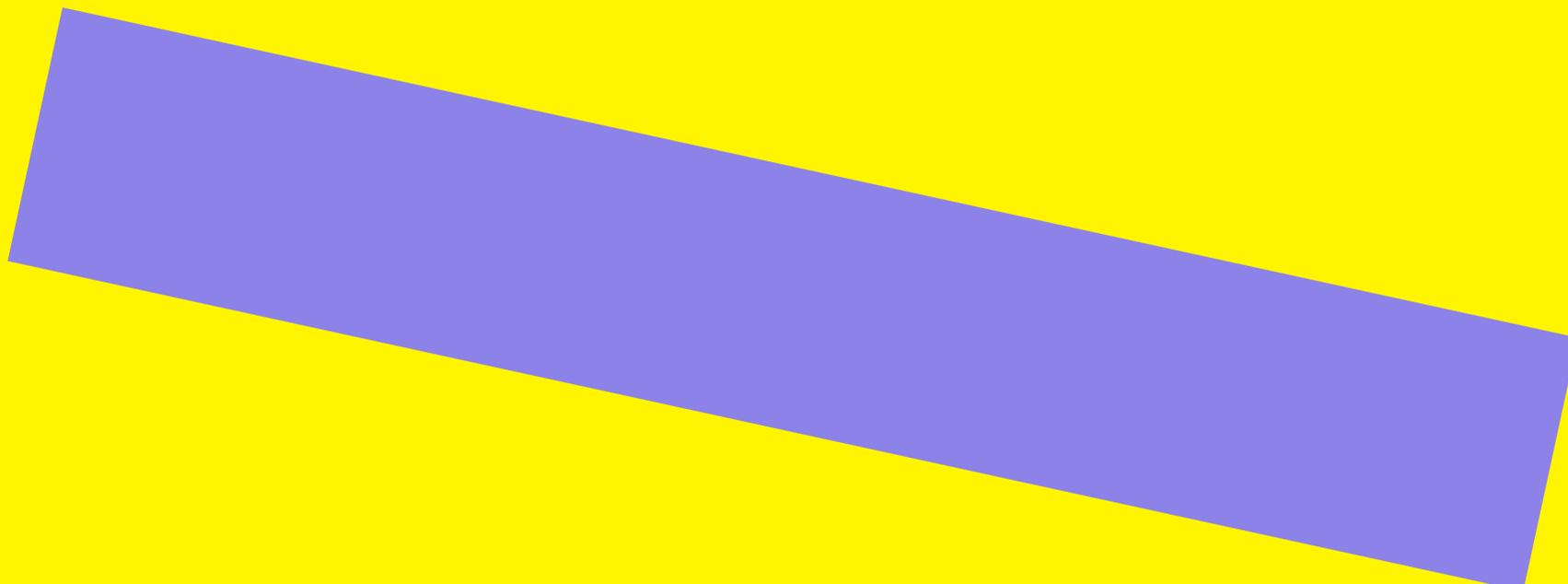
- I. **Respeto a la Dignidad Humana:** En apego a nuestros Principios y Valores refrendamos que toda interacción y procedimiento relativo a este Protocolo se realiza en un marco de respeto a las personas, a sus ideas, sus creencias y experiencias. Se privilegia el diálogo, la escucha, y la tolerancia a las diferencias. Los procedimientos se realizarán con discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas involucradas y se adoptarán las medidas pertinentes para la protección de la dignidad de las personas implicadas en los casos, apegados a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales.
- II. **Confidencialidad:** La información relacionada con la Orientación, el acompañamiento, los Reportes, las Denuncias, investigaciones, medidas, Sanciones y todo lo derivado de este Protocolo se reservará únicamente para los Miembros de la Comunidad Universitaria que formen parte de los procedimientos y a los padres y tutores tratándose de menores de edad. En caso de posibles riesgos para la seguridad física y/o psicoemocional de las Personas Involucradas, la Universidad podrá dar los avisos que considere necesarios a las instancias UDEM, familiares de las Personas Involucradas, o autoridades. La participación en los procedimientos de este Protocolo se desarrollará bajo condiciones que ofrezcan confianza, certidumbre y compromiso para las Partes Involucradas.
- III. **Debida Diligencia:** El procedimiento será conforme a los tiempos establecidos en este Protocolo y deberá caracterizarse por medidas de prevención razonables, una investigación exhaustiva, sanción proporcional y reparación suficiente.
- IV. **Perspectiva de Género:** El análisis de las denuncias y todo el procedimiento se guiará bajo una perspectiva de género que valore y tome en cuenta la discriminación, desigualdad y exclusión histórica de los grupos vulnerables y que contribuya

a crear condiciones que permitan avanzar en la construcción de una igualdad de género.

- V. Accesibilidad:** Los mecanismos establecidos en el Protocolo serán accesibles para cualquier Miembro de la Comunidad Universitaria y garantizarán la participación en igualdad de condiciones.
- VI. Información:** Las Partes Involucradas recibirán la información sobre el desarrollo del procedimiento y sus resoluciones.
- VII. Protección de Datos Personales:** Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares vigente en México y de acuerdo con las Políticas para el uso de datos de la Universidad de Monterrey.

TÍTULO SEGUNDO.

# Prevención



# **CAPÍTULO V**

Medidas de prevención

# Medidas de prevención

## ARTÍCULO 11.

### MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Consisten en actividades para generar conciencia en los Miembros de la Comunidad Universitaria y prevenir los actos de Violencia de Género en cualquiera de sus manifestaciones, el hostigamiento, el acoso, el abuso y la discriminación, así como para fortalecer un ambiente seguro para los Miembros de la Comunidad Universitaria.

Las acciones de prevención están orientadas a informar, sensibilizar y concientizar a quienes son Miembros de la Comunidad Universitaria sobre la importancia de mantener un ambiente libre de Violencia de Género y reafirmar los valores que nos rigen como Institución.

Las acciones preventivas, además, incluyen el diagnóstico de riesgo psicosocial y monitoreo de las condiciones de salud física y emocional de la comunidad estudiantil de los niveles de preparatoria y profesional. La Universidad lo realiza cada tres años a través de un inventario de riesgo psicosocial.

Adicionalmente, están a la disposición los siguientes servicios:

- I. La Línea CETIA Responde brinda apoyo en situaciones de preocupación, ansiedad, crisis u otro malestar similar. Teléfono de contacto: (81) 2722-4050
- II. La Línea Orienta de atención 24/7 ofrece consulta médica y psicológica las 24 horas los 7 días de la semana.

#### A. ESTUDIANTES:

1. Teléfono de contacto: (800) 999-1444
2. WhatsApp: 442 2 95 30 40
3. <http://udem.orienta-me.com>

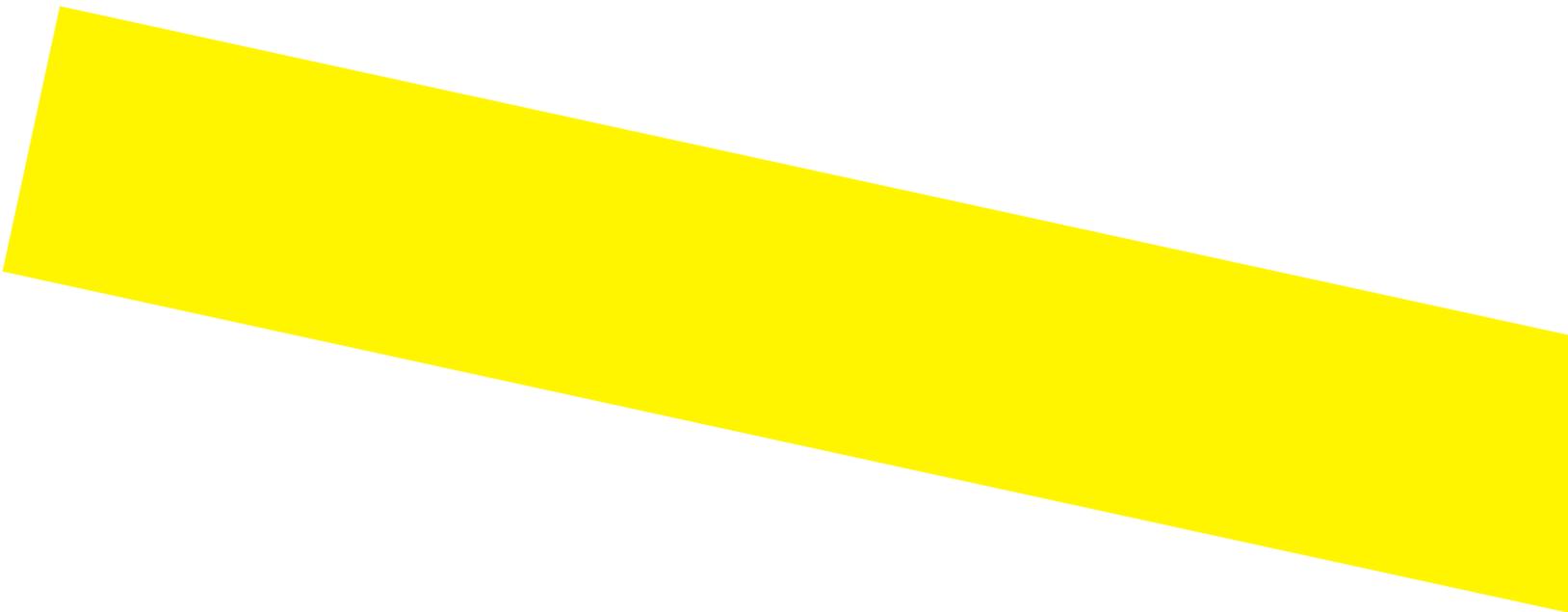
#### B. COLABORADORES:

1. Teléfono de contacto: (800) 999-2233
2. WhatsApp: 442 2 95 30 01
3. <http://udem.orienta-me.com>

El Centro de Equidad de Género e Inclusión ofrece cursos, diálogos y espacios formativos que buscan la reflexión sobre las diferentes manifestaciones de la Violencia de Género y promueven las relaciones de respeto, las relaciones de respeto, inclusivas, de igualdad y equidad entre los Miembros de la Comunidad Universitaria.

**ARTÍCULO 12.**  
**INSTANCIA RESPONSABLE DE  
LA PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN  
DEL PROTOCOLO**

El Centro, en coordinación con las diferentes instancias académicas y formativas de la UDEM, realizará acciones para difundir las medidas de prevención, así como los procedimientos señalados en este Protocolo, incluyendo las instancias que conocerán de este tipo de casos, los derechos y obligaciones de los Miembros de la Comunidad Universitaria y los canales de reporte y denuncia existentes.



TÍTULO TERCERO.

# Instancias competentes

# **CAPÍTULO VI**

Instancias competentes

# Instancias competentes

## ARTÍCULO 13.

### CONSEJO CONSULTIVO DE GÉNERO E INCLUSIÓN

Es un órgano independiente, integrado por especialistas reconocidos en temas de equidad e inclusión, que participa en la guía, validación, definición y aplicación de mejores prácticas en la Institución.

## ARTÍCULO 14.

### FUNCIONES DEL CONSEJO

Son funciones del Consejo, entre otras:

- I. Asesorar en el diseño, aplicación y actualización de los instrumentos institucionales en la materia.
- II. Asesorar a las autoridades de la Universidad, a los órganos colegiados de gobierno y a la administración universitaria sobre estrategias, buenas prácticas y capacitación para la prevención de la Violencia de Género; y sobre políticas institucionales que favorezcan su erradicación.

## ARTÍCULO 15.

### CENTRO DE EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN

Es la instancia encargada de la prevención y atención de los casos de Violencia de Género en la Institución en los términos de este Protocolo.

El Centro está integrado por personas capacitadas profesionalmente y con experiencia en la prevención y atención de los temas relacionados con la dignidad humana, la equidad de género y la inclusión.

La persona responsable del Centro se encargará de la distribución y delegación de las funciones al interior de esta instancia.

En cada una de las Preparatorias de la UDEM, así como en la Escuela de Enfermería existirá un representante del Centro, quien turnará el Folio al Centro para la debida atención y seguimiento; en el caso del resto de las Unidades Externas, la atención y seguimiento se dará directamente con el Centro.

El Centro atenderá durante los días hábiles según el calendario de la Universidad. Todas las actividades derivadas del presente Protocolo quedan suspendidas en días festivos, inhábiles, en los recesos administrativos y

durante dos semanas en verano previo al inicio del semestre académico de otoño.

## **ARTÍCULO 16.**

### **FUNCIONES DEL CENTRO DE EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN**

Son funciones del Centro, entre otras:

- I.** Identificar las necesidades de la comunidad y desarrollar programas y servicios que contribuyan a crear un ambiente seguro y libre de violencia.
- II.** Concientizar, capacitar y ofrecer formación en temas de género, diversidad e inclusión y prevención de la Violencia de Género a toda la Comunidad Universitaria.
- III.** Acompañar y formar a los grupos estudiantiles que promueven la apertura, equidad e inclusión.
- IV.** Emitir una resolución expedita de forma temporal o permanente cuando determine la existencia de un peligro inminente o daño grave.
- V.** Atender y orientar a los Miembros de la Comunidad Universitaria.
- VI.** Atender y orientar a la Persona Denunciante sobre el Protocolo y el procedimiento, generando el Folio correspondiente al Reporte.
- VII.** Recomendar a la Persona Denunciante buscar apoyo médico, psicológico, legal o espiritual en caso de requerirlo.
- VIII.** Recibir los Reportes y las Denuncias sobre los casos de Violencia de Género y validar que la Denuncia compete al Protocolo.
- IX.** Abrir el Caso correspondiente, evaluar el riesgo del mismo y en su caso emitir las medidas de protección necesarias.
- X.** Turnar el Caso al Gestor, o bien activar la Mediación.
- XI.** Notificar sobre los acuerdos y resoluciones del Caso a la Persona Denunciante.
- XII.** Generar un reporte integral anualmente sobre el tema de Violencia de Género.

## **ARTÍCULO 17.**

### **GESTOR DEL PROCEDIMIENTO**

Es la instancia encargada de gestionar de manera objetiva y neutra los procedimientos y demás funciones que le sean asignadas.

## **ARTÍCULO 18.**

### **FUNCIONES DEL GESTOR DEL PROCEDIMIENTO**

Son funciones del Gestor, entre otras:

- I.** Gestionar de manera objetiva y neutra los procedimientos.
- II.** Orientar a la Persona Denunciada en cuanto al protocolo y el procedimiento, así como en su coordinación con otras instancias para el apoyo psicológico y/o espiritual que requiera.
- III.** Convocar a la Comisión y en su caso al Tribunal Especializado.
- IV.** Recolectar la información que le haga llegar la Persona Denunciada para integrarla al Caso.
- V.** Turnar el Caso a la Comisión y al Tribunal Especializado.
- VI.** Notificar sobre los acuerdos y resoluciones del Caso a la Persona Denunciada. Podrá ser acompañado por algún miembro de la misma.
- VII.** Informar al Centro las resoluciones y acuerdos adoptados por la Comisión para que éste a su vez informe a la Persona Denunciante.
- VIII.** Girar las notificaciones a las instancias UDEM correspondientes para que se ejecuten las resoluciones y acuerdos.
- IX.** Generar el reporte de los casos atendidos bajo este Protocolo por parte de la Comisión y Tribunal Especializado y turnarlo al Centro para la elaboración del reporte anual.

## **ARTÍCULO 19.**

### **COMISIÓN PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE GÉNERO E INCLUSIÓN**

Es el órgano colegiado especializado y competente para analizar, investigar y resolver las Denuncias relacionadas con la Violencia de Género descritas en este Protocolo.

La Comisión gozará de plena independencia y autonomía en sus actuaciones y resoluciones.

La Comisión estará integrada por cinco miembros elegidos de un grupo de expertos entre los cuales se encuentran médicos, psicólogos, abogados, formadores y colaboradores UDEM con experiencia en derechos humanos, equidad de género, inclusión y disciplinas relacionadas al tema.

El Centro se apoyará del Centro de Integridad para la definición de los participantes de la Comisión, cuidando que no exista un conflicto de interés. Si el Caso involucra como Persona Denunciada a:

- I. Un colaborador: participarán en la Comisión dos miembros permanentes del Comité de Ética de la Institución.
- II. Un estudiante de Preparatoria o de la Escuela de Enfermería: participará en la Comisión al menos un colaborador del área correspondiente que pertenezca al grupo de expertos.

## **ARTÍCULO 20.**

### **FUNCIONES DE LA COMISIÓN**

Son funciones de la Comisión:

- I. Recibir los Casos turnados por el Gestor para su análisis.
- II. Solicitar al Centro y/o al Gestor la ampliación de la información, en caso de considerarlo necesario.
- III. Entrevistar, cuantas veces sea necesario, a las Partes Involucradas y, en su caso, a los testigos.
- IV. Analizar el Caso a fin de emitir la resolución correspondiente.
- V. Emitir una resolución con las medidas y/o la sanción que proceda conforme a los reglamentos y a la normatividad institucional vigente.

## **ARTÍCULO 21.**

### **TRIBUNAL ESPECIALIZADO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE GÉNERO E INCLUSIÓN**

Es un órgano colegiado facultado para conocer la petición de reconsideración de las resoluciones emitidas por la Comisión, siempre y cuando exista algún error en el procedimiento o que la Comisión no tomó en cuenta algún elemento de prueba.

El Tribunal Especializado es la última instancia en materia del presente Protocolo, por lo tanto podrá tratar los Casos únicamente cuando se hayan agotado las instancias. Su decisión es inapelable.

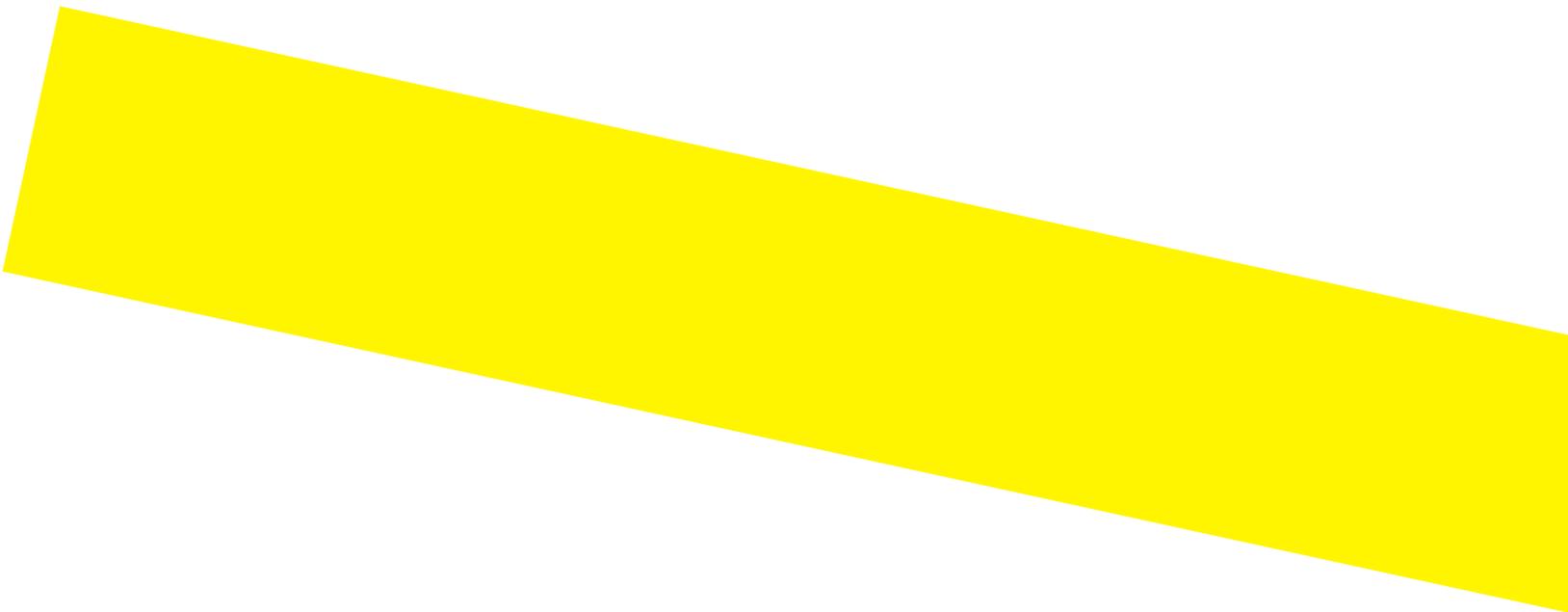
El Tribunal Especializado estará integrado por tres miembros elegidos de un grupo de expertos que colaboran con el Centro, entre los cuales se encuentran: médicos, psicólogos, abogados, formadores y colaboradores UDEM con experiencia en derechos humanos, género, inclusión y disciplinas relacionadas al tema, que no formaron parte de la Comisión que resolvió el Caso.

## **ARTÍCULO 22.**

### **FUNCIONES DEL TRIBUNAL ESPECIALIZADO**

Son funciones del Tribunal Especializado:

- I.** Recibir el Caso para analizar la petición de reconsideración, tomando en cuenta si hubo error en el procedimiento o que la Comisión no tomó en cuenta algún elemento de prueba.
- II.** Podrá solicitar los testimonios y/o los elementos de prueba que considere indispensables para emitir su decisión.
- III.** Ratificar, modificar o invalidar la resolución emitida por la Comisión.



TÍTULO CUARTO.

# Procedimiento de atención de casos de Violencia de Género

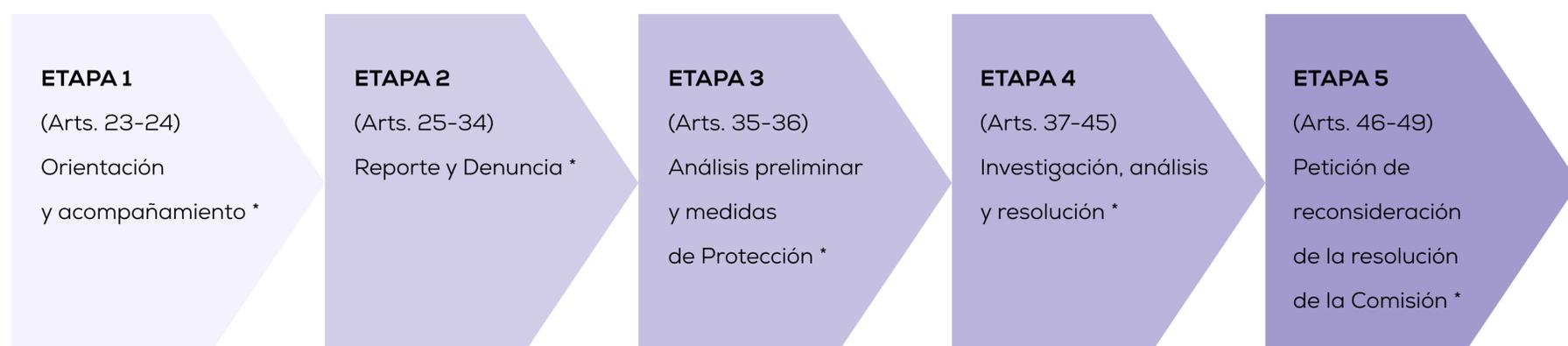


# **CAPÍTULO VII**

Orientación y acompañamiento



# Etapas del procedimiento



*\*Ver Anexo III Plazos para consultar los plazos de las etapas*

## ARTÍCULO 23. ORIENTACIÓN

Cualquier persona que pertenezca a la Comunidad Universitaria puede acudir al Centro para recibir información y Orientación sobre las conductas de Violencia de Género señaladas en este documento. El Centro orientará sobre los procedimientos, mecanismos de reporte y denuncia y pasos a seguir en caso de que así lo decidan quienes acudan a recibir la Orientación.

De esta Orientación se levantará un Reporte que contendrá un Folio para el seguimiento, control, estadísticas

y/o la reflexión de las manifestaciones de Violencia de Género a fin de que el Centro pueda proponer cursos, talleres, diálogos y/o espacios formativos que tengan como objetivo la prevención, de acuerdo a lo previsto en el Protocolo.

En el caso de las Unidades Externas de Preparatoria y la Escuela de Enfermería, el Reporte podrá ser recibido por el representante del Centro, quien deberá turnarlo al Centro al día siguiente hábil de recibido el Reporte para el seguimiento, control, estadísticas y/o la reflexión de las manifestaciones de Violencia de Género.

Podrán recibir Orientación tanto quienes consideren haber sido víctimas de alguna de las conductas descritas, como cualquier otra persona Miembro de la Comunidad Universitaria que tenga conocimiento de un hecho de Violencia de Género.

La Orientación no es un requisito previo de ninguna etapa del procedimiento, incluyendo la presentación de una Denuncia, quienes así lo decidan podrán interponerla en cualquier momento.

## **ARTÍCULO 24.**

### **ACOMPAÑAMIENTO**

En todo momento desde el primer acercamiento de algún Miembro de la Comunidad Universitaria al Centro y en su caso, hasta la conclusión del procedimiento que se active derivado del Protocolo; la UDEM dará seguimiento permanente durante todo el proceso a quienes consideren que han sido víctimas de las conductas descritas en este Protocolo.

En los actos de Violencia de Género en los que una o ambas partes sean menores de edad, se tomarán las medidas necesarias para otorgar protección a las Partes Involucradas y se dará cuenta de todo el proceso a quien(es) ejerza(n) su tutela o patria potestad.

Este acompañamiento consistirá en brindar atención psicológica, espiritual y académica, a través de las instancias de la Universidad correspondientes.



# CAPÍTULO VIII

Reporte y denuncia



# Reporte y denuncia

## **ARTÍCULO 25.** **PARTICIPACIÓN DE** **TERCEROS EN LA** **PRESENTACIÓN DE REPORTE**

Las personas que tengan conocimiento de algún hecho que podría ser considerado como un acto de Violencia de Género podrán presentar un Reporte ante el Centro, el cual deberá contener datos suficientes para identificar a las Partes Involucradas e información adicional sobre los hechos. En estos casos la persona señalada como posible Víctima será contactada para brindarle apoyo y Orientación y para que manifieste su deseo de interponer o no una Denuncia. Solo en los supuestos en que la posible Víctima decida interponer una Denuncia se iniciará el procedimiento correspondiente, de lo contrario solo se documentarán los hechos y serán archivados con fines de registro.

## **ARTÍCULO 26.** **PRESENTACIÓN DEL** **REPORTE Y LA DENUNCIA**

Cualquier persona que considere haber sido Víctima de alguna de las formas de violencia establecidas en el Anexo II de este Protocolo podrá presentar un Reporte ante el Centro y en su caso ratificarlo en una Denuncia.

El Centro es la única instancia para recibir Reportes y podrá ser contactado solamente a través de sus canales oficiales, que son:

En las oficinas: Edificio de rectoría planta baja

Por vía telefónica: 81 82 44 23 44

Por correo electrónico: [cegi@udem.edu.mx](mailto:cegi@udem.edu.mx)

Por formulario: [cegi@udem.edu.mx](mailto:cegi@udem.edu.mx)

La Universidad difundirá permanentemente la ubicación y medios de contacto del Centro.

En el caso de las Unidades Externas de Preparatoria y la Escuela de Enfermería, los Reportes podrán ser recibidos por el representante del Centro, quien deberá turnarlos al Centro al día siguiente hábil de recibido un Reporte. En el caso del resto de las Unidades Externas la atención y seguimiento se dará directamente con el Centro.

En caso de que el Reporte sea presentado por vía telefónica, por correo electrónico o formulario, la Persona Denunciante deberá ratificarla personalmente, ya sea de manera presencial o por medios tecnológicos, en un

plazo de tres días hábiles a partir del día siguiente hábil de su presentación, para asegurar que se tienen todos los elementos y requisitos necesarios para activar el procedimiento y dar inicio a la investigación, de lo contrario solo se documentarán los hechos que serán archivados con fines de registro.

A todo Reporte y Denuncia se le asigna un número de Folio, que le será proporcionado a la Persona Denunciante, con fines de identificación y seguimiento.

La Denuncia deberá contener los siguientes requisitos:

- I.** Nombre completo de la Persona Denunciante.
- II.** Matrícula / Nómina.
- III.** Preparatoria/ Carrera / Departamento, Dirección, Vicerrectoría.
- IV.** Edad.
- V.** Género.
- VI.** Teléfono y dirección de correo electrónico institucional.
- VII.** Nombre de la Persona Denunciada y forma en que está vinculada con la UDEM.
- VIII.** Fecha de los hechos.
- IX.** Relato de los hechos, precisando el lugar en donde acontecieron.
- X.** Datos y elementos adicionales para la investigación.
- XI.** Firma.

Las Denuncias podrán presentarse en cualquier momento, independientemente de cuándo hayan sucedido las conductas denunciadas, con las restricciones establecidas en el capítulo III sobre el ámbito de aplicación del presente Protocolo.

La Persona Denunciante deberá considerar que cuando presenta su Denuncia contra la Persona Denunciada, y esta se encuentre en estancias temporales, como un programa de intercambio, visitante, invitado o participante en cursos y/o proyectos específicos, o esté por concluir su vínculo como Estudiante en UDEM, podría quedar limitada o afectada la capacidad de la Universidad para investigar y emitir las medidas y/o Sanciones correspondientes.

## **ARTÍCULO 27.**

### **REQUISITOS DE LA DENUNCIA**

## **ARTÍCULO 28.**

### **TEMPORALIDAD PARA INTERPONER DENUNCIAS**

## **ARTÍCULO 29.**

### **ADMISIÓN DE LAS DENUNCIAS**

Al momento de la recepción de una Denuncia, el Centro dentro de un plazo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente hábil de su presentación o bien ratificación, podrá:

**a. Admitir:** Cuando se acrediten actos que constituyen Violencia de Género y la Denuncia reúna los requisitos previstos en el artículo 27.

**b. Desechar:** Cuando, a criterio del Centro y conforme al marco normativo y conceptual del presente Protocolo, no se acrediten actos que constituyen Violencia de Género.

**c. Requerir:** Cuando la denuncia no reúna los requisitos previstos en el artículo 27.

En este último caso, se requerirá a la Persona Denunciante, para que dentro del término de tres días hábiles contados a partir del día siguiente hábil de la notificación del requerimiento, subsane las deficiencias de la Denuncia.

En caso de no desahogarse el requerimiento en tiempo y forma, la Denuncia se tendrá por no presentada y se desechará, quedando a salvo los derechos de la Persona Denunciante para que la Denuncia pueda presentarse de nueva cuenta cuando así lo desee y reúna los requisitos previstos en el artículo 27, siempre y cuando se encuentre dentro de la temporalidad y del ámbito de aplicación.

## **ARTÍCULO 30.**

### **DE LA SALVAGUARDA DE LA PERSONA DENUNCIANTE**

En el caso de presentarse una Denuncia y que no se tengan los elementos suficientes, la UDEM podrá brindar atención psicológica, espiritual y académica, así como implementar las medidas de protección que se consideren necesarias para proteger a la Persona Denunciante dentro de las instalaciones de la Universidad; quedando a salvo los derechos de la Persona Denunciante para que la Denuncia pueda presentarse de nueva cuenta cuando así lo desee.

**ARTÍCULO 31.**  
**RELATO DE LOS HECHOS  
Y PRESENTACIÓN DE  
ELEMENTOS DE PRUEBA**

La Persona Denunciante relatará ante el Centro y aportará toda la información y elementos de pruebas a su alcance.

El relato de los hechos se hará en un marco de respeto, imparcialidad y empatía y en caso de que la Persona Denunciante lo considere podrá hacerse por escrito.

En caso de que en algún momento del procedimiento se requiera información adicional, esta será solicitada por el Centro y bajo el marco de respeto, imparcialidad y empatía.

**ARTÍCULO 32.**  
**SOBRE LA FALSEDAD  
DE DECLARACIONES**

Cualquier declaración falsa con dolo y mala fe, independientemente del momento en que sea detectada, será turnada a las instancias correspondientes de la UDEM para aplicar las medidas conforme a la normatividad universitaria vigente.

**ARTÍCULO 33.**  
**SUBSISTENCIA DE DERECHOS  
PARA PRESENTAR DENUNCIA  
ANTE AUTORIDADES  
EXTERNAS**

El procedimiento derivado del presente Protocolo no es un procedimiento jurisdiccional, por tanto, no tiene como fin el resarcimiento del daño o sanción penal, el cual puede efectuarse de manera paralela a cualquier procedimiento ante autoridad que pudiera ser iniciado por la Persona Denunciante.

Por lo anterior, este procedimiento no restringe derechos de la Persona Denunciante para presentar denuncias o querellas ante las autoridades correspondientes, sino que exhorta a acercarse a las mismas para realizar lo que por derecho le corresponda.

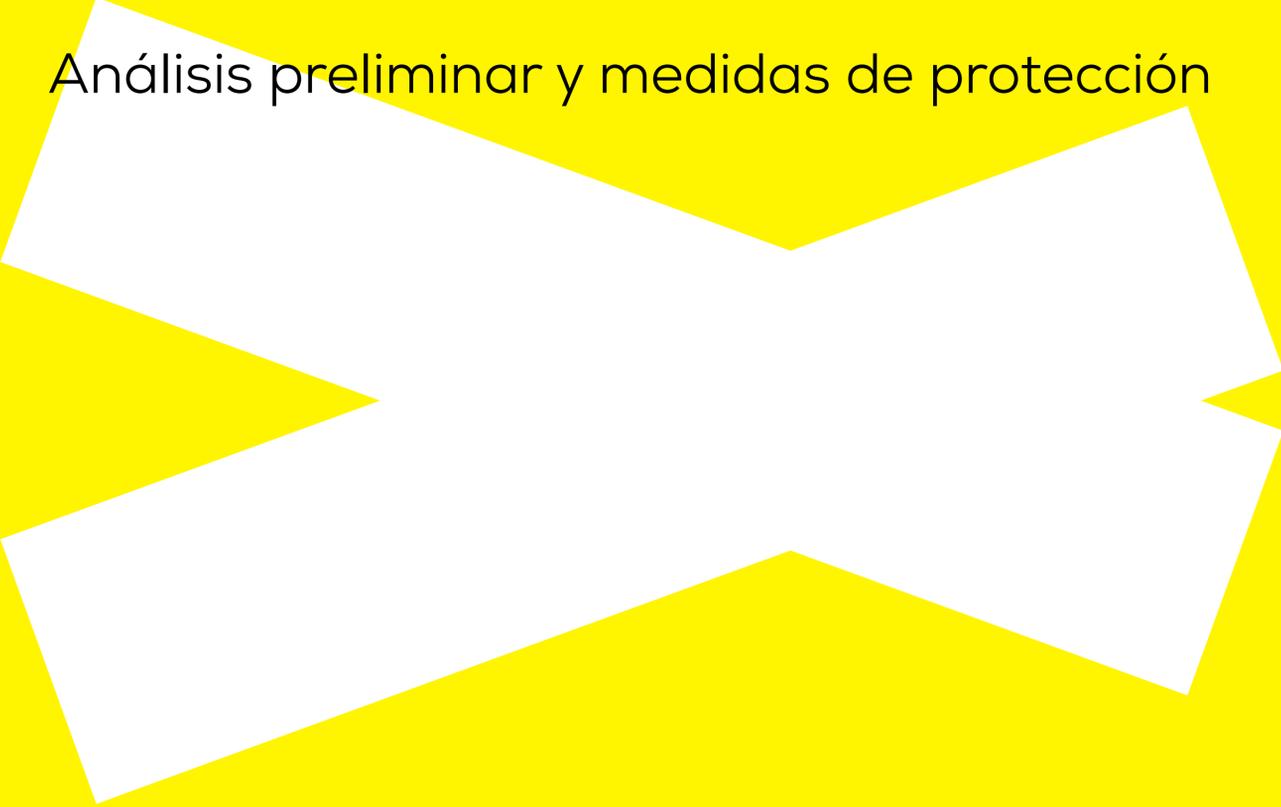
**ARTÍCULO 34.**  
**APERTURA DEL CASO**

El Centro abrirá un Caso de toda Denuncia admitida, el cual además contendrá el Folio asignado a la Denuncia, datos que le serán proporcionados a la Persona Denunciante, haciéndole saber que se guardará confidencialidad del mismo, así como los derechos que le asisten y en su caso las medidas de protección previstas en el artículo 36 del presente Protocolo, que se tomarán para salvaguardar su integridad y seguridad. Una vez integrado el Expediente del Caso, el Centro lo remitirá al Gestor para continuar con la notificación de la Denuncia a la Persona Denunciada.



# CAPÍTULO IX

Análisis preliminar y medidas de protección



# Análisis preliminar y medidas de protección

## ARTÍCULO 35.

### ANÁLISIS PRELIMINAR Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN

A partir de la información proporcionada en la Denuncia, el Centro, con apoyo del Gestor, llevará a cabo un análisis preliminar en el cual tomará en cuenta las circunstancias específicas del Caso y la perspectiva de género y, en su caso, determinará las medidas de protección a efecto de proteger la integridad física o emocional de la Persona Denunciante y prevenir la continuación de conductas que puedan ser consideradas como Violencia de Género en los términos del Protocolo.

Estas medidas son de carácter provisional fundadas en el presente Protocolo y acordes con la necesidad de la Persona Denunciante y no implican una resolución anticipada o el señalamiento de una responsabilidad en contra de la Persona Denunciada.

## ARTÍCULO 36.

### TIPOS DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Se podrán establecer una o varias medidas de protección, siendo estas las siguientes:

- I. Facilitar la gestión para que la Persona Denunciante pueda hacer modificaciones en su horario.
- II. En el caso de que la Persona Denunciante sea colaborador, académico o administrativo de la UDEM, se le podrá reubicar de su lugar de trabajo, sin que ello implique modificación en sus funciones o salario.
- III. Aviso a instancias UDEM o familiares por posibles riesgos para la seguridad física y/o psicoemocional de la Persona Denunciante.
- IV. Implementar medidas de seguridad.
- V. Cualquier otra que el Centro considere necesaria para garantizar la integridad de las personas dentro de un marco de actividades que deriven de una relación con la Institución.

# **CAPÍTULO X**

Investigación, análisis y resolución

# Investigación, análisis y resolución

## **ARTÍCULO 37.**

### **NOTIFICACIÓN A LA PERSONA DENUNCIADA**

La notificación de Denuncia a la Persona Denunciada será realizada a través del correo institucional, dentro del término de dos días hábiles contados a partir del día siguiente hábil de la admisión de la Denuncia.

## **ARTÍCULO 38.**

### **TURNO A LA COMISIÓN**

Una vez notificada la Persona Denunciada, el Gestor remitirá el Expediente a la Comisión dentro del término de dos hábiles contados a partir del día siguiente hábil de la notificación a la Persona Denunciada.

## **ARTÍCULO 39.**

### **PLAZO DE INVESTIGACIÓN, ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN**

La Comisión tendrá un plazo de hasta sesenta días naturales contados a partir del día siguiente hábil de turnado el Expediente para realizar la investigación, análisis y resolución; este plazo se podrá ampliar de así requerirlo la Comisión y deberá ser notificado a las Partes Involucradas.

La Comisión procederá a revisar el Expediente del Caso y la información disponible. En los casos en que sea necesario podrán solicitar tanto al Centro como al Gestor que recaben información adicional siempre bajo los ejes rectores establecidos en este Protocolo.

## **ARTÍCULO 40.**

### **DIRECTRICES DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación se desarrollará conforme a las siguientes directrices:

- I. La Comisión, con apoyo del Centro y/o el Gestor, tendrá la facultad discrecional de investigación, a fin de recabar la información que considere necesaria para el esclarecimiento de los hechos de la Denuncia.
- II. En la valoración de los elementos de prueba recibidos se priorizará la perspectiva y enfoque de género.
- III. Se escuchará a todas las Partes Involucradas y se tomarán en cuenta los elementos de pruebas aportadas por la Persona Denunciante y la Persona

Denunciada.

- IV. Se evaluará la ausencia de Consentimiento por parte de la Persona Denunciante.
- V. Se tomará en cuenta la existencia de relaciones de poder entre la Persona Denunciante y la Persona Denunciada.

## **ARTÍCULO 41.**

### **ELEMENTOS DE PRUEBA**

Las Partes Involucradas podrán ofrecer cualquier medio probatorio, tales como, testimonios orales o escritos, mismos que deben ser ratificados por la persona que los emite, documentales, entrevistas, audios, grabaciones, videograbaciones, fotografías, mensajes emitidos vía electrónica, valoración psicológica, entre otros, siempre y cuando hayan sido obtenidos de forma lícita.

Para que un elemento de prueba se considere pertinente, la misma deberá tener relación con los hechos señalados en la Denuncia. En caso de que los elementos de prueba impliquen erogación de recursos, estos deberán ser asumidos por quien los ofrezca.

Los elementos de prueba podrán ser presentados en cualquier etapa y hasta en tanto no se emita una resolución.

## **ARTÍCULO 42.**

### **ESCUCHAR A LAS PARTES INVOLUCRADAS**

La Comisión podrá entrevistar, por separado, a las Partes Involucradas en distintos momentos para resolver inquietudes en torno al Caso. Todas las entrevistas realizadas por la Comisión a las Partes Involucradas y a los testigos quedarán registradas.

## **ARTÍCULO 43.**

### **SOBRE LA VALORACIÓN DE PRUEBAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Por ser los actos de Violencia de Género temas sensibles que generalmente se cometen sin la presencia de testigos, la Comisión tomará en cuenta como estándar de valoración probatoria entre otros los siguientes:

- I. Considerará la naturaleza de la Violencia de Género por lo que la prueba testimonial de la Persona Denunciante tendrá un valor preponderante, siempre que sea verosímil, se corrobore con cualquier otro indicio y no existan otros que le resten credibilidad.
- II. Tomará en cuenta que debido a la naturaleza de la Violencia de Género y sus repercusiones puedan existir inconsistencias en las declaraciones.

- III. Atenderá a los elementos subjetivos de la Persona Denunciante, como su edad, condición social, pertenencia a un grupo vulnerable o discriminado, entre otros.
- IV. Cuestionará los hechos y valorará las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género.

## **ARTÍCULO 44.**

### **RESOLUCIÓN**

La Comisión basa sus resoluciones en la investigación, estudio y análisis de los Casos, y en estricto apego a los Principios y Valores de la Universidad, entre los que resalta la condena y rechazo de cualquier tipo de violencia, la Comisión emitirá:

- I. Una resolución dentro de la cual determinará las faltas e impondrá las medidas y/o Sanciones, que en su caso apliquen y que van desde una amonestación, pérdida de derechos, hasta una separación temporal o permanente de la Universidad.
- II. Una resolución provisional para suspender el procedimiento cuando se reciba una notificación de organismos externos o autoridades. Esta resolución provisional no afectará a la Persona Denunciada en sus derechos académicos o laborales, según correspondan.

## **ARTÍCULO 45.**

### **NOTIFICACIÓN**

La resolución que dicte la Comisión será confidencial. Será notificada a través del Centro y/o el Gestor, según corresponda, a las Partes Involucradas bajo el formato que la Comisión indique, en un plazo de dos días hábiles contados a partir del día siguiente hábil en que se dicta la resolución de la Comisión. Asimismo el expediente del Caso será remitido al Centro para su resguardo.

# **CAPÍTULO XI**

Petición de reconsideración de la resolución de la Comisión



# Petición de reconsideración de la resolución de la comisión

## **ARTÍCULO 46.** **SUPUESTOS PARA SOLICITAR UNA PETICIÓN DE RECONSIDERACIÓN**

El Tribunal Especializado es la última instancia en donde se revisa la petición de reconsideración de la resolución de la Comisión (en lo sucesivo, la petición de reconsideración).

La Parte Involucrada podrá solicitar la petición de reconsideración cuando exista alguna de estas situaciones:

- I. Error de procedimiento, consiste en un error específico en el procedimiento, o bien un error en la interpretación de los reglamentos de la Universidad.
- II. La Comisión no tomó en cuenta algún elemento de prueba, por lo que resulta en una resolución desproporcionada.

## **ARTÍCULO 47.** **PETICIÓN DE RECONSIDERACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE LA COMISIÓN**

Las Partes Involucradas tendrán derecho a solicitar al Tribunal Especializado en una sola ocasión y por escrito, a través del Centro y/o Gestor, según corresponda, la petición de reconsideración dentro de los tres días hábiles contados a partir del día hábil siguiente a la notificación de la resolución.

La solicitud de petición de reconsideración solamente podrá presentarse dentro del término establecido previamente. De lo contrario, la Parte Involucrada no podrá solicitar ningún medio de defensa o impugnación contra la resolución que la Comisión impuso.

El Centro turna el Expediente del Caso al Tribunal Especializado dentro del término de dos días hábiles contados a partir del día siguiente hábil de recibida la petición de reconsideración.

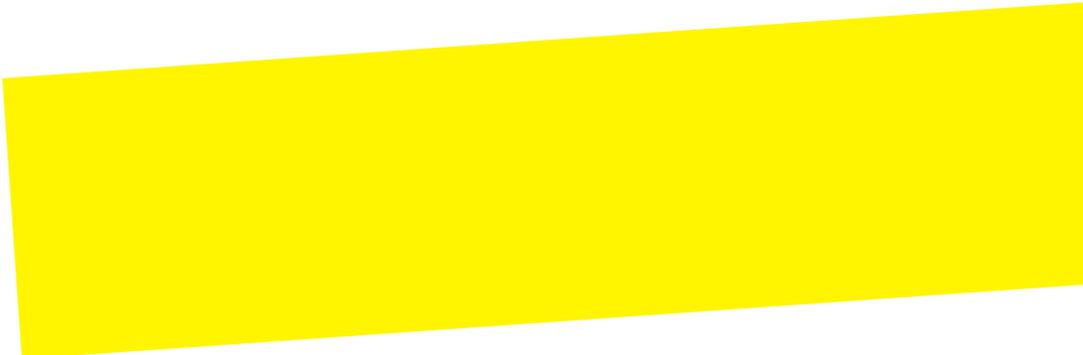
**ARTÍCULO 48.**  
**RESOLUCIÓN DE LA**  
**RECONSIDERACIÓN**

El Tribunal Especializado ratificará, modificará o invalidará la resolución emitida por la Comisión. Su resolución será final, confidencial e inapelable.

Para el estudio del Expediente del Caso, el Tribunal tendrá un plazo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente hábil en que se le turne dicho Expediente.

**ARTÍCULO 49.**  
**NOTIFICACIÓN DE LA**  
**RECONSIDERACIÓN**

Será notificada a través del Centro y/o el Gestor, según corresponda, a las Partes Involucradas bajo el formato que el Tribunal indique, en un plazo de dos días hábiles contados a partir del día siguiente hábil en que se dicta la resolución del Tribunal.



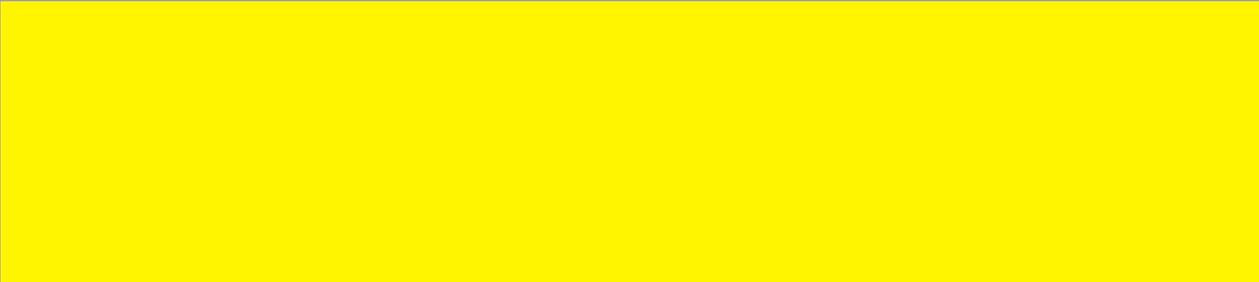
TÍTULO QUINTO.

# Mecanismo alternativo de actuación



# **CAPÍTULO XII**

Mecanismo alternativo de actuación



# Mecanismo alternativo de actuación

## ARTÍCULO 50.

### MECANISMO ALTERNATIVO

En los casos en que las circunstancias lo permitan, y tanto la Persona Denunciada como la Persona Denunciante estén de acuerdo con ello, podrán voluntariamente someter la controversia a un mecanismo de mediación, administrado por el Centro de Equidad de Género e Inclusión para su resolución.

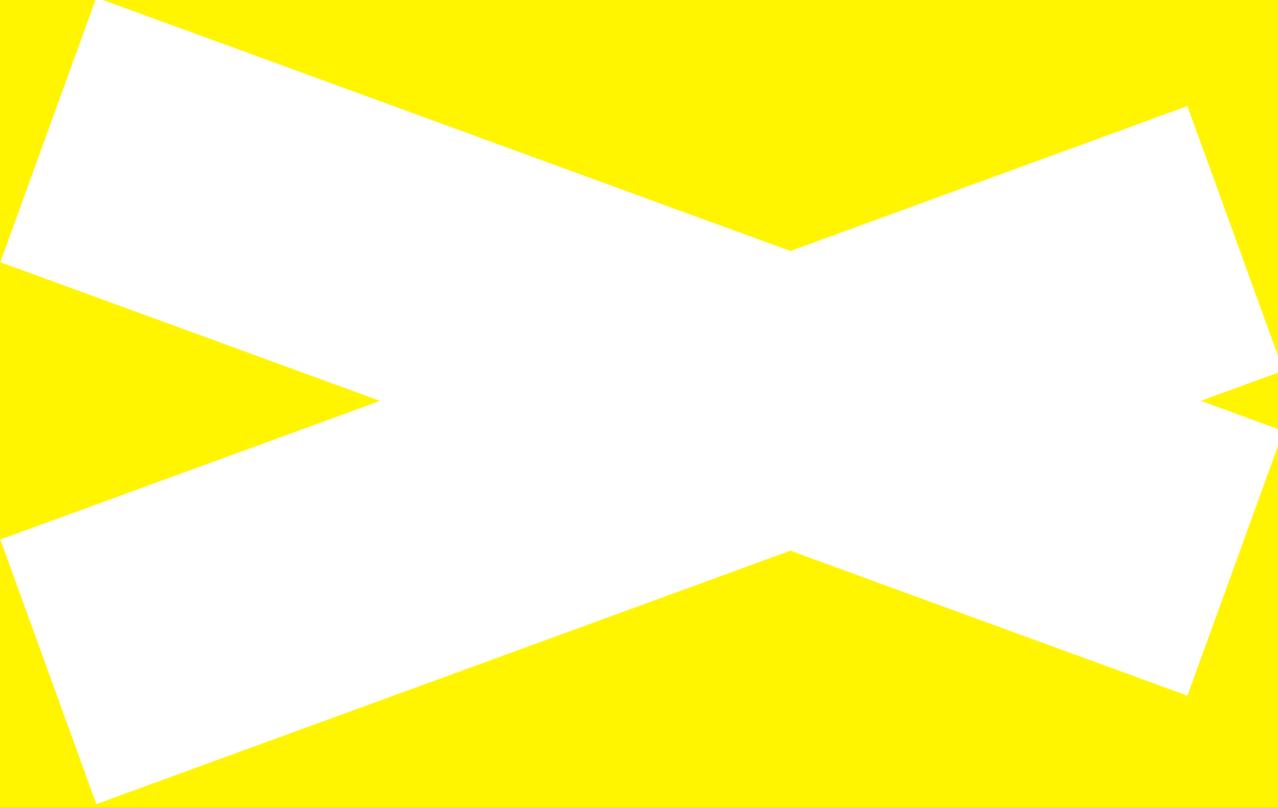
Independientemente de que se haya abierto un Caso, y hasta antes de que este sea resuelto, la Persona Denunciante y la Persona Denunciada podrán de común acuerdo optar por cambiar el procedimiento a un mecanismo alternativo.

Este mecanismo no podrá ser aplicado cuando:

- I. Se trate de una conducta grave.
- II. No pueda garantizarse que la Persona Denunciante estará libre de represalias.
- III. Los incidentes que configuran las conductas, aunque de naturaleza distinta, se hayan repetido más de una vez, respecto a la Persona Denunciada.
- IV. Existe más de una persona afectada.
- V. Se comprometa gravemente la integridad de la Persona Denunciante.
- VI. Otras situaciones que, a consideración del Centro, por la naturaleza del caso no puede darse la mediación.

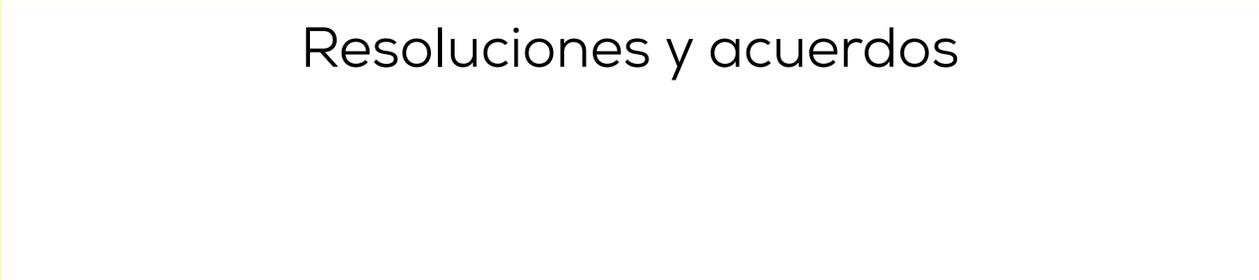
TÍTULO SEXTO.

# Seguimiento de resoluciones y acuerdos



# CAPÍTULO XIII

Resoluciones y acuerdos



# Seguimiento de resoluciones y acuerdos

## **ARTÍCULO 51.**

### **SEGUIMIENTO**

Los casos de Violencia de Género resueltos tanto por vía del procedimiento formal como alternativo deberán contar con una fase de seguimiento por parte del Centro y el Gestor, según corresponda, con la finalidad de revisar la eficiencia de las medidas adoptadas y así evitar problemas de reincidencia, minimizar el impacto de los hechos ocurridos, restaurar el ambiente sano y seguro, y prevenir otros actos de violencia o la revictimización.

## **ARTÍCULO 52.**

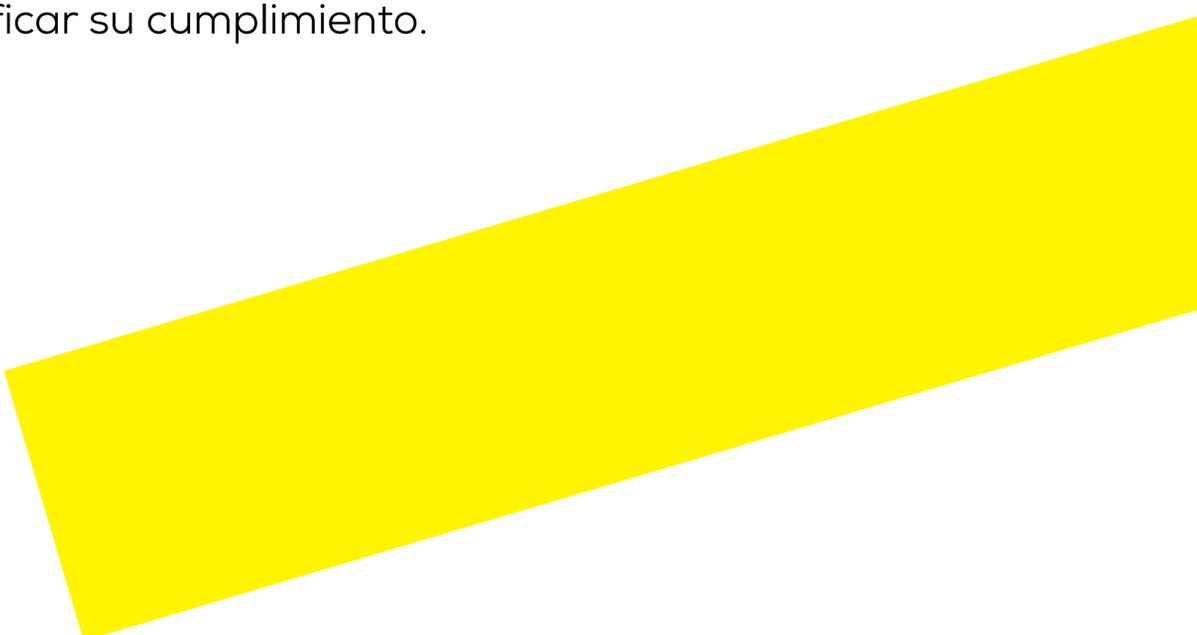
### **REGISTRO DE REPORTES Y DENUNCIAS**

El Centro llevará un registro de los Reportes y Denuncias atendidas.

## **ARTÍCULO 53.**

### **REGISTRO DE ACUERDOS ALCANZADOS**

El Centro llevará un registro de los acuerdos de mediación alcanzados para cada uno de los casos y, con autorización previa de las Personas Involucradas, se pondrá en contacto con ellas de manera periódica para verificar su cumplimiento.



TÍTULO SÉPTIMO.

# De lo no previsto

# De lo no previsto

## **ARTÍCULO 54.** **NO PREVISTO**

En el caso de lo no previsto con respecto a las instancias responsables de este Protocolo, estas podrán adoptar las normas de funcionamiento que sus integrantes estimen convenientes para el desarrollo de sus funciones, y cuantas cuestiones se susciten relativas a la interpretación y aplicación de las mismas.

Ahora bien, para lo no contemplado en este Protocolo, se aplicará lo previsto en los demás reglamentos, políticas o procedimientos institucionales de la Universidad y en caso de no existir normatividad institucional que se pueda aplicar, será quien tenga a su responsabilidad la Vicerrectoría de Formación Integral, en conjunto con el Centro, quienes resuelvan.

# Anexo I.

# Marco normativo

## MARCO NORMATIVO

### *Instrumentos Nacionales*

#### **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

#### **ART. 10.**

Señala que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por México.

Señala en su último párrafo: "Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas".

#### **Ley Federal del Trabajo**

#### **ART. 3 Y 3 BIS**

Prohíben cualquier situación discriminatoria en el ámbito laboral y define el hostigamiento y el acoso sexual como manifestaciones de la violencia.

#### **ART. 47, FRACCIÓN VIII Y 51, FRACCIÓN II**

Señalan motivos de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, cuando el trabajador comete actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual (art. 47, fracción VIII); y por otro lado, sin responsabilidad para el trabajador, cuando el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes en el servicio incurren en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos. (art. 51, fracción II).

**ART. 133,  
FRACCIÓN XII Y  
135, FRACCIÓN XI**

Prohíben a las y los patronos o representantes (art. 133, fracción XII) llevar a cabo, permitir o tolerar actos de hostigamiento y acoso sexual en el trabajo.

Prohíben a las y los trabajadores (art. 135, fracción XI) acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

**ART. 4**

**Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**

Prohíbe toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades, en relación al 1o constitucional.

**ART. 9, F. XXVIII**

Establece de manera general las conductas que son consideradas discriminatorias, entre las que se encuentran aquellas actitudes que realicen o inciten a la violencia física, sexual o psicológica por el género.

**ART. 1**

**Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**

Tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad tanto en los ámbitos público y privado.

**ART. 2 Y 3**

**Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**

Establece las disposiciones y condiciones legales para garantizar el derecho de las mujeres a la no violencia, favoreciendo su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación.

**ART. 7**

**Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del estado de Nuevo León**

Señala promover acciones encaminadas a erradicar la violencia contra las mujeres entre otros ámbitos en instituciones privadas.

## ART. 15, F. I

Establece modelos de prevención y atención de la violencia contra las mujeres, que busquen reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de su vida, señalando a la violencia por motivos de género como conductas antisociales, de violación a los derechos humanos, así como de salud y de seguridad pública.

### Código Penal Federal

#### TÍTULO DECIMOQUINTO 259 BIS AL 266 BIS

Señala las sanciones aplicables a las personas que hostiguen, acosen, abusen o cometan violación. Sin embargo, queda establecido en este ordenamiento que solo se procederá en contra de la persona hostigadora a petición de la persona ofendida.

### Código Penal del Estado de Nuevo León

#### ART. 265, 271 BIS, 271 BIS 2, 271 BIS 5, 353 BIS

Señala como delitos a la violación, hostigamiento sexual, acoso sexual, contra la intimidad personal, delito de discriminación por género.

### *Instrumentos Internacionales*

#### **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**

#### ART. 1, 2

Prohíbe cualquier discriminación hacia la mujer y recomienda la adopción de medidas especiales para acelerar la igualdad.

#### **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Belém do Pará**

#### ART. 1, 2, 3

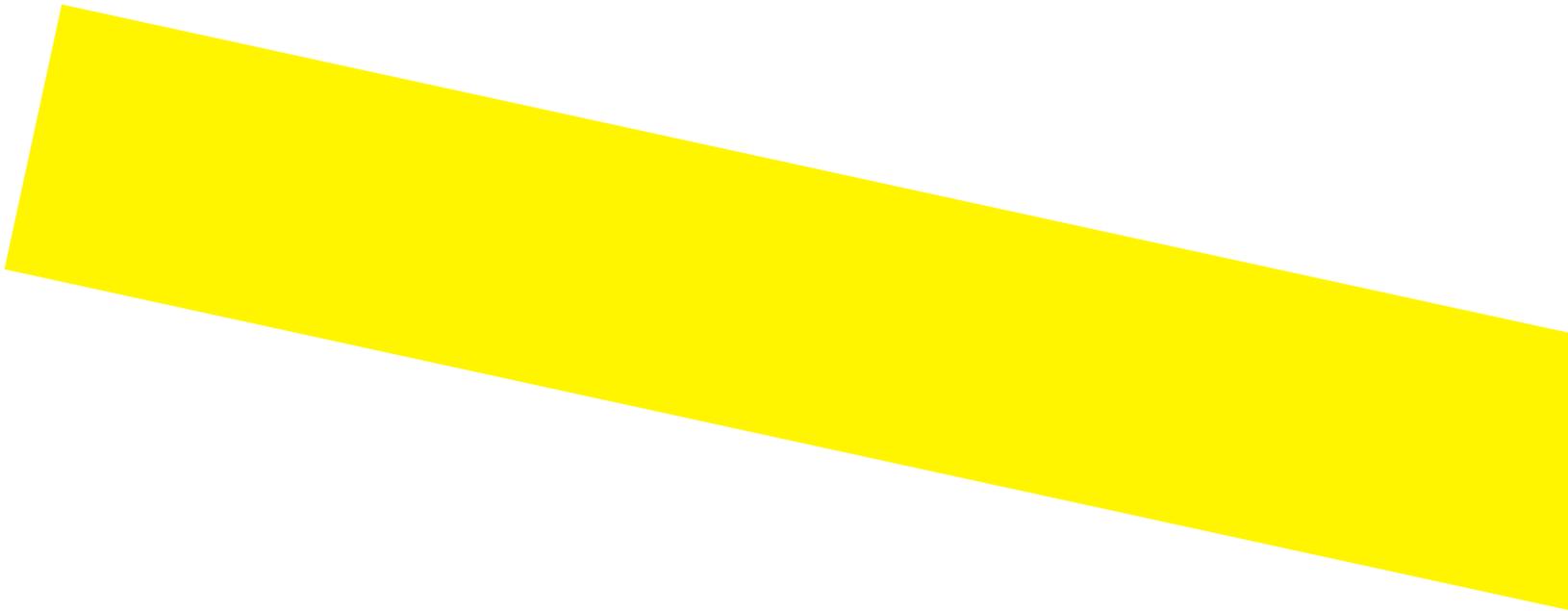
Se define la violencia contra la mujer como toda conducta basada en el género (de la mujer) que cause daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico sin importar el ámbito de ocurrencia, ya sea público o privado. La violencia contra la mujer incluye, entre otras conductas, el abuso y acoso sexual.

## *Criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación*

Tesis: 1a. CLXXXIV/2017 (10a.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro 48, Tomo I, Noviembre de 2017, pag. 460. VIOLENCIA SEXUAL CONTRA LA MUJER. REGLAS PARA LA VALORACIÓN DE SU TESTIMONIO COMO VÍCTIMA DEL DELITO.

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

Tesis XXVII.3o.28 P (10a.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro 37, Tomo II, Diciembre de 2016, pag. 1728. DELITOS SEXUALES (VIOLACIÓN). AL CONSUMARSE GENERALMENTE EN AUSENCIA DE TESTIGOS, LA DECLARACIÓN DE LA OFENDIDA O VÍCTIMA DE ESTE ILÍCITO CONSTITUYE UNA PRUEBA FUNDAMENTAL, SIEMPRE QUE SEA VEROSÍMIL, SE CORROBORE CON OTRO INDICIO Y NO EXISTAN OTROS QUE LE RESTEN CREDIBILIDAD, ATENTO A LOS PARÁMETROS DE LA LÓGICA, LA CIENCIA Y LA EXPERIENCIA.



# Anexo II.

## Marco conceptual

La observancia del principio de igualdad y no discriminación implica la obligación de adoptar las medidas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias que perjudican a determinados grupos de personas.

De ahí que el presente marco tanto normativo como conceptual ha sido retomado por la Universidad de Monterrey de diferentes ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales (ver Anexo I), así como de publicaciones e investigaciones académicas en la materia, todo ello servirá de indicador para la aplicación del presente Protocolo.

Para determinar si la Violencia de Género que se denuncia puede ser considerada como tal, los siguientes conceptos podrán ser tomados como referencia:

- **Violencia de Género:** Para efectos del presente Protocolo se entenderá como Violencia de Género a cualquier acto, omisión o amenaza considerado como violento o discriminatorio en función de su identidad o expresión de género, sin distinción de sexo, realizado por una persona o grupo de personas en contra de otra(s) persona(s), que resulte o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico y que dicho acto u omisión se efectúe sin el consentimiento de la persona agraviada.
- **Género:** Se utiliza para referirse a las características que social y culturalmente 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.<sup>1</sup>

- **Sexo:** Cuando se habla de “sexo” se hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como “hombre” o “mujer” al nacer.<sup>2</sup>
- **Consentimiento:** Se entiende por consentimiento cuando de manera libre, voluntaria, consciente, contundente, inequívoca, afirmativa y sin coerción, amenaza o intimidación se decide participar por mutuo acuerdo en una actividad íntima o sexual. Aún y cuando se haya dado el consentimiento para una actividad íntima o sexual, en cualquier momento este podrá ser retirado por alguna de las partes y dicha actividad deberá suspenderse inmediatamente. Dar el consentimiento para una actividad íntima o sexual, no significa que se accede a otras posteriores. La libertad para el consentimiento se ve afectada por la diferencia de poder entre las personas involucradas o cuando hay una relación de supra a subordinación. Tampoco se considera que una persona da su consentimiento cuando está incapacitada, dormida, inconsciente o bajo los influjos de sustancias, ni cuando tiene un trastorno físico o mental que afecta su voluntad y entendimiento.

---

<sup>1</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, Protocolo de Actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género, México, 2da edición, noviembre 2015, disponible para consulta en: [https://www.scjn.gob.mx/registro/sites/default/files/page/2020-02/protocolo\\_orientacion\\_sexual.pdf](https://www.scjn.gob.mx/registro/sites/default/files/page/2020-02/protocolo_orientacion_sexual.pdf)

<sup>2</sup> Idem

## TIPOS DE VIOLENCIA

Para efectos de este Protocolo los tipos de violencia pueden manifestarse como:

- I. **Violencia física:** La proveniente de un acto que causa daño corporal a cualquier persona, usando la fuerza física o algún otro medio que puede provocar o no lesiones ya sean internas, externas o ambas y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte la integridad física de la persona afectada.
- II. **Violencia verbal:** La proveniente de un acto que se manifiesta a través de expresión verbal o corporal, como pueden ser insultos, menosprecio y burlas en público o en privado.
- III. **Violencia psicológica:** Es el acto u omisión emocional, verbal, maltrato y menoscabo de la estima hacia una o varias personas, mediante críticas, amenazas, insultos, comentarios despectivos y manipulación por parte del agresor que daña la integridad emocional o la estabilidad psicológica de la víctima.
- IV. **Violencia cibernética:** La que se realiza mediante el uso de cualquier medio electrónico; como Internet, páginas web, redes sociales, blogs, correos electrónicos, mensajes, imágenes o videos, computadoras, videograbaciones u otras tecnologías digitales. Este tipo de violencia se considerará como tal, aunque se dé al exterior del ámbito de la Universidad cuando afecte en el entorno institucional.
- V. **Violencia patrimonial:** Se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar a los bienes comunes o propios de la persona afectada.
- VI. **Violencia económica:** Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.
- VII. **Violencia sexual:** Todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseadas, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción, independientemente de la relación de ésta con la persona afectada.

## FORMAS DE VIOLENCIA

Para efectos de este Protocolo las formas de violencia son:

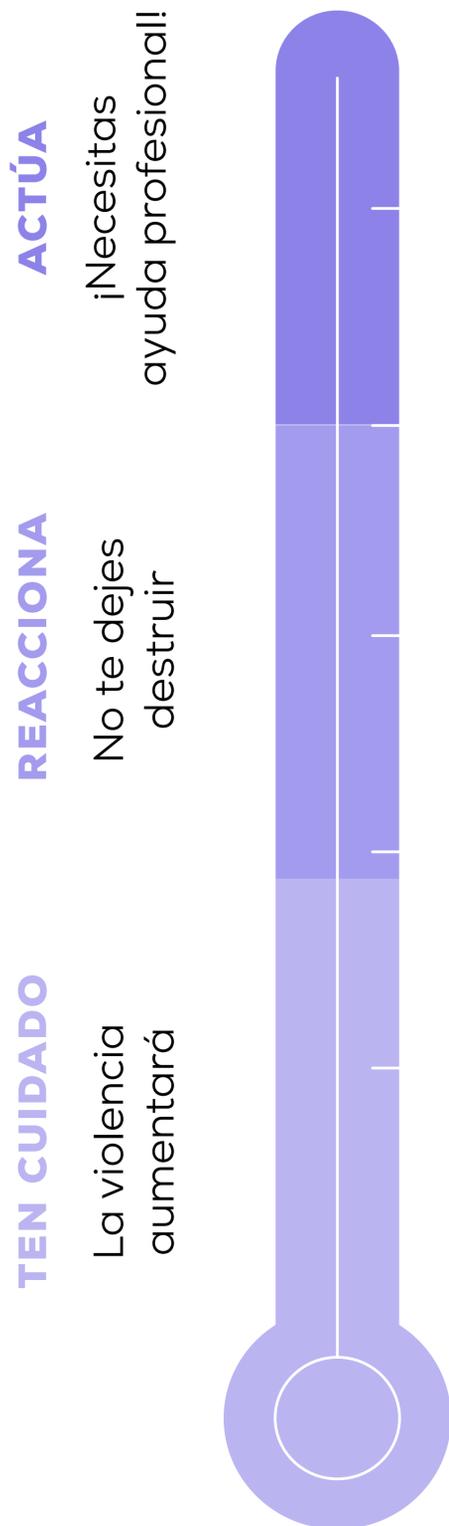
- I. **Acoso:** Es una forma de violencia que se manifiesta con una agresión o maltrato psicológico, físico, verbal, sexual o cibernético y que conlleva a un estado de incomodidad, indefensión y/o de riesgo para quien la recibe, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- II. **Abuso sexual:** Forma de violencia que consiste en la ejecución de actos en contra de una persona, sin su consentimiento, o la obligación para ejecutar para sí o en otra persona, actos sexuales, tocamientos o caricias sexuales, exhibicionismo, exposición o uso de la persona para generar material pornográfico o peticiones para realizar actividades sexuales.
- III. **Acoso sexual:** Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- IV. **Amenazas:** Es una forma de violencia que se manifiesta con un anuncio o declaración sobre una posible causa de riesgo o perjuicio que puede ser de carácter físico, psicológico, sexual, laboral, u otros con la finalidad de intimidar, causar inquietud o miedo.
- V. **Discriminación por género:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando sea por motivo de sexo, el género, características genéticas, orientación o identidad sexual.
- VI. **Hostigamiento sexual:** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral/escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- VII. **Violación:** La conducta que despliega el agresor para imponer cópula y/o penetración no deseada a otra u otras personas por medio del uso de la fuerza física o sin ella, o con amenazas.

Otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de lesionar la dignidad, integridad o libertad de otro Miembro de la Comunidad Universitaria relacionadas con una conducta sexual de connotación lasciva.

Fuente:

[Instituto Politécnico Nacional](#)

## VIOLENTÓMETRO



- **Asesinar**
- **Mutilar**
- **Violar**
- **Abuso sexual**
- **Forzar a una relación sexual**
- **Amenazar de muerte**
- **Amenazar con objetos o armas**
- **Encerrar/aislar**
- **Patear**
- **Cachetear**
- **Empujar/jalonear**
- **Pellizcar/arañar**
- **Golpear "jugando"**
- **Caricias agresivas**
- **Tocar inapropiadamente**
- **Controlar/prohibir**  
(amistades, familiares, dinero, lugares, apariencia, actividades, celular, mails y redes sociales)
- **Intimidar/amenazar**
- **Humillar en público**
- **Ridiculizar/ofender**
- **Descalificar**
- **Culpabilizar**
- **Celar**
- **Ignorar/ley del hielo**
- **Mentir/engañar**
- **Chantajear**
- **Bromas hirientes**

**EJEMPLOS  
DE CONDUCTAS  
QUE PUEDEN  
CONSTITUIR  
VIOLENCIA  
SEXUAL**

1. Los silbidos, señales lascivas, muecas, gestos o miradas incómodas e insinuantes.
2. Las bromas, chistes sexuales, comentarios insinuantes u obscenos sobre la vida privada o supuesta actividad de una persona.
3. Las señales de afecto o los contactos físicos no deseados como abrazos, besos, caricias, tocamientos y los roces, golpes, intimidaciones o persecuciones
4. La adulación, crítica o discriminación al aspecto físico o imagen corporal.
5. Los comentarios, insinuaciones o preguntas sobre la sexualidad.
6. Los mensajes de texto, las llamadas y/o publicaciones en redes sociales con insinuaciones de connotación sexual no aceptadas.
7. El monitoreo excesivo de redes sociales y la publicación de comentarios sugestivos o críticos de connotación sexual.
8. La invitación o insistencia a encuentros privados o íntimos.
9. La promesa de privilegios, buenas calificaciones u otros beneficios a cambio de favores sexuales o actitudes afectivas.
10. Las amenazas o chantajes: de reprobar la materia, de afectar su puesto o su trabajo.
11. Las proposiciones o insinuaciones sexuales y las expresiones de connotación sexual (señales, gestos o palabras).
12. La persecución o acecho a una persona.
13. Toma o difusión de fotografías, videos o audios de carácter sexual sin el consentimiento de la persona
14. La promoción o instigación del odio, la humillación, o el menosprecio, el acoso, descrédito, difusión de estereotipos negativos, estigmatización o amenaza a una persona o grupo de personas.

# Anexo III.

## Plazos

ETAPA	PLAZO
Ratificación	3 días hábiles
Admisión/Desechamiento/Requerimiento	5 días hábiles
Cumplir requerimiento	3 días hábiles
Notificación a parte denunciada	2 días hábiles
Remisión expediente a Comisión	2 días hábiles
Investigación, análisis y resolución	60 días naturales
Notificación Resolución	2 días hábiles
Solicitud reconsideración	3 días hábiles
Turno expediente a Tribunal	2 días hábiles
Resolución reconsideración	10 días hábiles
Notificación reconsideración	2 días hábiles