



CENTRO DE
RECONOCIMIENTO
DE LA DIGNIDAD HUMANA

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



**Tecnológico
de Monterrey**

Fecha de primera publicación: diciembre 2017
Fecha de primera modificación: noviembre 2020
Fecha de segunda modificación: febrero 2023

D.R. © Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey
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 del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey a cualquier persona y actividad que sean ajenas al mismo.

En el Tecnológico de Monterrey®, con base a nuestro Principio de Igualdad utilizamos lenguaje incluyente y con perspectiva de género a través del uso de genéricos y pronombres neutros, esto con el fin de atender la norma de economía lingüística.

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, el Tecnológico de Monterrey® 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 quienes 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 el Tecnológico de Monterrey® tiene la obligación de contribuir a erradicar las 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 las personas LGBTIQ+ o de la diversidad sexual con el fin de brindar 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. Evitar la revictimización y dar valor prioritario a la información testimonial son algunos de esos principios.

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 la comunidad del Tecnológico de Monterrey®, la cual reconocemos como amplia y diversa. Por lo tanto, incluye estudiantes, egresados, profesorado, colaboradores académicos, así como directivos de todos los Campus del Tecnológico de Monterrey® y sus centros de trabajo. Al ser un procedimiento que se origina al interior de la Institución, su ámbito de competencia se circunscribe 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, que denuncien paralelamente ante las autoridades competentes los casos de violencia de género que sufran dentro de la comunidad del Tecnológico de Monterrey® y sus centros de trabajo.

ÍNDICE

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo Único

Disposiciones generales

TÍTULO II

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Capítulo I

Disposiciones generales

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 Puntos de Atención

Sección Segunda

Comité Consultivo contra la Violencia de Género

Capítulo III

Conductas inapropiadas consideradas como violencia de género

Sección Primera

Definiciones

Sección Segunda

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 alternativas 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

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 EL INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo Único Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto del Protocolo

El presente Protocolo es de observancia general para la comunidad del Tecnológico de Monterrey® y sus centros de trabajo. 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 del Instituto, 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.

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®, asume el compromiso de eliminar la violencia, el hostigamiento, la discriminación y la desigualdad por motivo de género y de identidad, así como de promover la igualdad de oportunidades entre las personas mediante acciones afirmativas y contundentes, como el diseño y desarrollo de planes y programas de formación, investigación y vinculación en igualdad y no violencia de género, lo que añadirá 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, identidad o discriminación de personas LGBTIQ+ o de la diversidad sexual

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 todas las personas integrantes de la Comunidad del Tecnológico de Monterrey® y sus centros de trabajo. Lo anterior incluye al estudiantado que provenga de otras universidades dentro del Programa de Intercambio Internacional o cualquier tipo de intercambio, colaboración o vinculación con la Institución. En el caso del estudiantado menores de edad, además, el conocimiento del presente Protocolo es obligatorio para quien o quienes ejerzan sobre ellos la patria potestad, quienes deberán promover su observancia por parte de la persona 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 el Tecnológico de Monterrey® se esperará que sus comportamientos estén alineados con el presente Protocolo, dentro o fuera de la Institución, o bien, en cualquier Centro de Trabajo del Tecnológico de Monterrey®.

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

Las universidades o instituciones educativas a las que asisten las personas integrantes de la Comunidad del Tecnológico de Monterrey® que participen en programas de movilidad académica e intercambios nacionales o internacionales, atendiendo a la naturaleza de los convenios pertinentes.

Los centros de trabajo del Tecnológico de Monterrey®, cualquier instalación propia o bajo el control de éste y sus centros de trabajo relacionadas, incluyendo áreas destinadas a la impartición de la enseñanza en campus, oficinas administrativas, de enlace, sedes y oficinas internacionales de las Instituciones relacionadas con el Tecnológico de Monterrey®.

Cualquier instalación propia o bajo el control del Tecnológico de Monterrey®, incluyendo, áreas destinadas a la impartición de la enseñanza en Campus, así como los centros de trabajo y de servicio.

Cualquier actividad oficial, académica, cocurricular o laboral que se realice dentro o fuera de los recintos del Tecnológico de Monterrey®.

Las actividades organizadas por algún grupo estudiantil o de colaboradores del Tecnológico de Monterrey®.

Las actividades ajenas con el Tecnológico de Monterrey® cuando el comportamiento de los integrantes de la Comunidad del Tecnológico de Monterrey® dañe el prestigio de la Institución o de su propia persona.

Artículo 5. Definiciones operativas del protocolo

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

Acta. Documento de recomendación elaborado por el Comité Consultivo y dirigido a la Oficina de Género para que ésta emita la resolución correspondiente.

Audiencia. Procedimiento llevado a cabo en el punto de atención con la persona que reporta y con la persona reportada por separado. Con la finalidad de que el proceso no sea revictimizante, además de la cita a cada parte por separado, en dichas entrevistas se escucharán los testimonios de ambas partes. De ser necesario también se solicitará información de contexto y se recibirá elementos probatorios que se encuentren relacionados al hecho o conducta objeto del reporte, acorde con los principios de perspectiva de género.

Campus y centros de trabajo. Espacio físico, inmueble, terreno en propiedad o en uso legítimo del Tecnológico de Monterrey®, en que se encuentran ubicadas las instalaciones propias o bajo su control, para uso de la Institución y de sus centros de trabajo o servicio, ya sean de carácter académico, deportivo, cultural o administrativo. El término incluye, entre otros elementos, calles, andadores, banquetas, jardines, estacionamientos, edificios y calles adyacentes que conforman las instalaciones y en las cuales se ejerce la actividad de la Institución. Será aplicable, en igualdad de circunstancias, al espacio físico que ocupan las oficinas de enlace, sedes y oficinas nacionales e internacionales del Tecnológico de Monterrey®.

Colaborador. Cualquier persona que tenga una relación laboral o bajo cualquier relación de contratación, bien de carácter académico, administrativo, operativo o colaborativo, con el Tecnológico de Monterrey®.

Comité Consultivo de Género. Grupo de personas vinculadas con la Institución en virtud de sus cargos y funciones, que se reúnen a petición de la Oficina de Género para revisar todos los elementos comprobatorios que se encuentran

integrados en un expediente para formular recomendaciones para que el punto de atención emita la resolución correspondiente a cada reporte.

Comunidad del Tecnológico de Monterrey®. Grupo de personas integrado por el estudiantado, egresados que participen o no en alguna agrupación que pudieran implicar su presencia en actividades dentro de la Institución, que se encuentren vinculados y activos con ésta última, profesorado, personas empleadoras académicas, colaboradores administrativos, operativos, proveedores, socios formadores, así como al personal directivo y los consejeros de todos los Campus del Tecnológico de Monterrey®.

Elementos probatorios. Evidencias relacionadas al hecho reportado y que, de manera voluntaria, la persona que reporta y la persona reportada pueden ofrecer al punto de atención para apoyar los argumentos, las cuales serán necesarias para demostrar la verdadera existencia de los hechos, las acusaciones y las circunstancias referentes a la participación de la persona reportada y que permiten complementar los testimonios. Se utilizarán en la audiencia dentro del proceso de análisis de un caso en el que participa el Comité Consultivo de Género.

Estudiante. Cualquier persona que se encuentra 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, escuela, campus, escuela de extensión, posgrado o división, oficina de enlace, sede u oficina internacional de las Instituciones relacionadas con el Tecnológico de Monterrey®. 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 las autoridades de la otra universidad a las que pertenezca la o el estudiante, de acuerdo con los convenios establecidos. El término estudiante también significa cualquier integrante perteneciente a algún grupo estudiantil que está oficialmente registrado en el Tecnológico de Monterrey® y sus centros de trabajo relacionadas.

Infracción a la Ley. Hecho ilícito que comete una persona que infringe las leyes vigentes. Para que la conducta sea considerada como tal, se requiere que la autoridad gubernamental competente la califique y emita una resolución al respecto.

Personas LGBTIQA+ o de la diversidad sexual. Comunidad lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti, intersexual, queer, asexual; las primeras 3 (LGB) son orientaciones/preferencias sexuales, las siguientes corresponden a identidades de género; la siguiente (T) corresponde a una expresión de género y la

intersexualidad (I) corresponde a una condición biológica, además de todos los colectivos que no están representados por las siglas anteriores.

Mayor de edad. Según las leyes mexicanas, persona que ha cumplido dieciocho años de edad.

Medidas alternas para la solución del caso. Mecanismos sugeridos y acompañados por la Oficina de Género. Estas medidas alternas pueden ser solicitadas a entera voluntad de las personas involucradas que se someten a ellas con la finalidad de buscar, como consecuencia del reporte, una solución satisfactoria, derivada de una conducta considerada como un hecho violento por cuestión de género. Las partes podrán solicitar estas medidas alternas en cualquier etapa previa a la audiencia; no serán aplicables para conductas de violencia sexual.

Menor de edad. Según las leyes mexicanas, persona que aún no cumple dieciocho años de edad. Para efectos del presente Protocolo, la participación de los menores de edad en el proceso bajo cualquier categoría deberá acompañarse con quien ejerza la patria potestad o persona responsable de la colegiatura del menor.

Oficina Nacional de Género y Comunidad Segura, Oficina de Género u Oficina. Estructura organizacional responsable de desarrollar la estrategia de prevención y actuación ante la violencia de género en la Comunidad del Tecnológico de Monterrey® y sus centros de trabajo. Se encarga de agrupar indicadores cuantitativos y cualitativos, monitorear y vigilar los Puntos de Atención. En resumen, recibe, investiga y lleva a cabo el procedimiento establecido en el presente Protocolo.

Patria potestad. Poder o autoridad que tiene padre, madre o tutores legales sobre los hijos no emancipados.

Persona acompañante. Persona mayor de edad voluntariamente asignada por cualquiera de las partes que provee apoyo durante el proceso descrito en este Protocolo; fungen solamente como persona oyente, por lo que no podrá participar activamente en el proceso y tendrá la función solo de apoyo moral. Dado que el proceso es formativo y atiende las conductas de violencia de género desde un punto de vista ético-moral, la persona de acompañamiento solamente podrá ser padre, madre o amigo estudiante del Tecnológico de Monterrey®.

Persona agraviada. Integrante de la comunidad del Tecnológico de Monterrey® que, individual o colectivamente, sufra daños, lesiones físicas o sufrimiento

emocional, de manera directa como consecuencia de acciones u omisiones de cualquier hecho o conducta de violencia de género cometida por otra persona integrante de la Comunidad del Tecnológico de Monterrey® y que decide levantar el reporte correspondiente ante la Oficina de Género. Cabe señalar que, una vez presentado el reporte, la persona que realice el reporte será considerada como víctima, conforme a lo previsto en el presente Protocolo.

Persona externa agraviada. Persona que no tiene ningún tipo de vínculo con la Institución y que se dice afectada por un hecho o conducta de violencia de género por parte de un integrante activo de la comunidad del Tecnológico de Monterrey®.

Por regla general, no se recibirá ni se admitirá a trámite, ya que se encuentra fuera del alcance de este Protocolo. Por excepción, en caso de que se reciba un reporte:

1. Será canalizado a la Oficina de Género. Nadie tendrá facultad para sustituir a la Oficina de Género en sus funciones, aun cuando solo se responda que es improcedente darle trámite al reporte.
2. Para darle trámite al reporte, este deberá estar acompañado de alguna evidencia incontrovertida, tangible o notoriamente pública y que no deje lugar a duda del hecho reportado.
 - a) Resolución judicial que condene a la persona señalada como responsable por la persona afectada. No será suficiente la denuncia ingresada a Fiscalía, por ser un documento que apertura a la investigación y no que resuelve el hecho.

Persona reportada. Integrante de la Comunidad del Tecnológico de Monterrey® a quien la persona agraviada o víctima identifica y que presuntamente ha incurrido en una o varias conductas o hechos violentos por cuestión de género con su conducta. Los hechos violentos deberán de haber ocurrido en perjuicio de cualquier otra persona de la comunidad del Tecnológico de Monterrey® o vinculada por una relación laboral o bajo cualquier relación de contratación. Conlleva la presunción de responsabilidad por parte de la persona reportada una vez que la persona agraviada presente su reporte de manera formal.

Prohibido. Conductas no permitidas por las leyes y los reglamentos aplicables al lugar de los hechos.

Proveedor. Tercera persona que interactúa directamente con el Tecnológico de Monterrey®. Comúnmente es una persona física o moral que se dedica a abastecer,

proveer, suministrar o entregar bienes o servicios en favor del Tecnológico de Monterrey®.

Puntos de Atención o Punto de Atención de la Dignidad Humana.

Representantes de la Oficina de Género en las regiones, los campus y los centros de trabajo del Tecnológico de Monterrey®. Son los recintos creados por la Oficina Nacional de Género y Comunidad Segura para ocuparse de la recepción, 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 de Género se deberá entender que dentro de este concepto están también contemplados los Puntos de Atención.

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 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.

Resolución. Documento emitido por la Oficina de Género en el cual se identifica la consecuencia derivada de la conducta prohibida en materia de violencia de género que llevó a cabo la persona que fue reportada.

Socio Formador. Agentes o entidades de carácter público o privado, que tienen una vinculación académica con la Institución, para que los estudiantes lleven a cabo retos de aprendizaje para apoyar el desarrollo de competencias.

Superior jerárquico. Líder directo o indirecto de los empleados, personal académico o administrativo en los centros de trabajo, y, en el caso de estudiantes, el mentor de éxito estudiantil.

Tecnológico de Monterrey®. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. El Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey forma parte del Sistema Educativo Nacional. Es una escuela libre universitaria con personalidad jurídica propia, establecida por decreto presidencial el 24 de julio de 1952 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de septiembre del mismo año, en donde se otorgó reconocimiento de validez oficial a los estudios realizados en esa Institución. Posteriormente, en el mismo Diario Oficial de fecha 5 de marzo de 1974, se publicó el acuerdo No. 3438 del Secretario de Educación Pública, por

el que se dispuso que los estudios que imparta el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey en cualquier parte de la República tendrán plena validez oficial, de acuerdo con el Reglamento de Revalidación de Grados y Títulos otorgados por las escuelas libres universitarias, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de julio de 1940. Para todos los efectos de este Protocolo, el término Tecnológico de Monterrey® incluye todos los campus, oficinas de enlace, sedes y oficinas internacionales.

Testigo. Persona distinta de las partes dentro del procedimiento y que declara, veraz y voluntariamente, tener conocimiento sobre hechos reportados y cuya participación puede ser crucial para esclarecer, o bien, resolver el fondo de dicho procedimiento, ya sea porque presenció directamente dichos acontecimientos. El testigo es una forma de elemento probatorio que podrá ser ofrecido tanto por la persona que hace el reporte como por la persona que es reportada. No serán admisibles los testigos de “oídas”, entendiéndose como tal a aquella persona que relata lo que otros testigos o personas vieron u oyeron.

Se requerirá que la persona agraviada por la conducta o el hecho decida presentar su reporte directamente ante la Oficina de Género para dar atención a un testimonio.

TÍTULO II PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 6. Estrategias de prevención para la violencia de género

Las estrategias 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, de identidad y el respeto a la comunidad LGBTIQA+ o de la diversidad sexual. Tanto las estrategias como los programas tendrán el propósito informar, sensibilizar, capacitar y formar a todas las personas integrantes de la Comunidad del Tecnológico de Monterrey® 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 serán 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 Oficina de Género deberá elaborar anualmente un informe que evalúe las medidas de prevención ejecutadas; asimismo, deberá coordinar un plan de trabajo anual que tenga como fin implementar nuevas medidas de prevención con base en los resultados del Informe, o bien, dar continuidad a las ya ejecutadas, así como proponer las adecuaciones normativas pertinentes.

Artículo 9. Acciones de prevención general

La Oficina Nacional de Género y Comunidad Segura establecerá acciones para los efectos de la concientización, sensibilización, información, prevención y atención de la violencia de género para todos los integrantes de la Comunidad del Tecnológico de Monterrey®.

Artículo 10. Acciones específicas de prevención 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:

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, operativos y administrativos.

Sensibilizar a los integrantes de la Comunidad del Tecnológico de Monterrey® en temas de inequidad, actitudes discriminatorias de género, identidad y violencia de género.

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 del Tecnológico de Monterrey®; integrar un acervo bibliográfico sobre temas relacionados con la igualdad y equidad de género, discriminación, diversidad sexual, masculinidades y demás relativos.

Organizar campañas de sensibilización respecto a las distintas problemáticas de violencia de género presentes en la Comunidad del Tecnológico de Monterrey®.

Brindar asesoría a la Comunidad del Tecnológico de Monterrey®, sus Campus y sus centros de trabajo sobre temas de género, hechos de violencia de género y de los procedimientos descritos en este Protocolo.

Promover una cultura de respeto, igualdad de género e inclusión e implementar medidas restaurativas.

Elaborar un informe anual sobre violencia de género en la Comunidad del Tecnológico de Monterrey®, Campus y centros de trabajo; 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, cuantitativa 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 del Tecnológico de Monterrey®. En dicho informe evaluará 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 de Género 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 y no discriminación. En todo momento deberán evitarse conductas encaminadas a limitar, impedir o negar el ejercicio de un derecho a las personas, por razón de su apariencia física, religión, origen nacional o étnico, nacionalidad, discapacidad, orientación o preferencia sexual, identidad de género entre otras. Se respetará el libre desarrollo de la persona y el principio de autodeterminación.

II. Perspectiva de Género. Metodología y mecanismos que permiten enfocar, analizar y comprender las características que definen a mujeres y hombres, así como los roles que se les asigna según la sociedad en la que viven. Desde esta perspectiva, se analizan las diversas relaciones sociales que se dan entre ambos, así como los conflictos cotidianos que deben encarar y las múltiples maneras en que lo hacen.

III. Interés superior de las infancias. Deberá ser considerado de manera primordial en la toma de decisiones sobre una cuestión debatida que involucre infancias y adolescencias. Cuando se presenten diferentes interpretaciones, se elegirá la que satisfaga de manera más efectiva este principio rector.

Cuando se tome una decisión que afecte a infancias o adolescencias en lo individual o colectivo, se deberán evaluar y ponderar las posibles repercusiones a fin de salvaguardar su interés superior y sus garantías dentro del proceso.

IV. Debida diligencia. Obligación de las autoridades universitarias que conforman el Comité de aplicar los términos del presente Protocolo, los cuales incluyen la prevención razonable, la investigación exhaustiva, las medidas disciplinarias y la comunicación oportuna con las partes interesadas a fin de respaldar la dignidad e integridad de los miembros de la Institución.

V. Contribuir a erradicar 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 de Tecnológico de Monterrey® evitar y, en su caso, reportar cualquier forma de negligencia, encubrimiento u omisión.

VI. Confidencialidad. Todas las autoridades participantes en el procedimiento desde la activación del Protocolo 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.

VII. 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; se deberá actuar de manera objetiva, sin sesgo ni prejuicios.

VIII. Accesibilidad. El procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y estas deberán poder participar en igualdad de condiciones.

IX. No revictimización. La persona agraviada deberá ser entrevistada siempre por la persona encargada del Punto de atención y tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado, evitando que reviva y narre su historia más de una vez y en repetidas ocasiones con dicha área.

Se entenderá como “revictimización” lo que ocurra no como resultado directo del hecho o acto sufrido, sino a través de la falta de respuesta dentro del proceso de activación de Protocolo.

X. Transparencia. Todo el procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas.

XI. Honestidad. Las personas en el proceso deberán comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad bajo los principios de verdad y justicia y con integridad moral.

XII. Integridad. El procedimiento deberá ser llevado a cabo según los valores de honestidad, transparencia, respeto y veracidad.

XIII. Justicia. Todas las personas involucradas en el procedimiento deberán respetar las normas y reglas establecidas en el presente Protocolo.

XIV. Igualdad. Toda persona involucrada en el procedimiento será tratada como igual y de manera imparcial.

XV. Buena fe. Principio fundamental del procedimiento en donde se presumirá la buena fe las partes involucradas y se actuará con probidad, honradez, veracidad y rectitud.

Artículo 13. Confidencialidad en el proceso

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

Artículo 14. Declaraciones falsas y uso de la información de mala fe

Se entenderá como declaración falsa aquella que sea proporcionada durante el proceso del Protocolo 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 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 agraviadas integrantes de la Comunidad del Tecnológico de Monterrey® podrán presentar su reporte dirigido a la Oficina de Género mediante el cual informen lo ocurrido y soliciten su intervención.

El reporte podrá ser presentado en forma personal por:

- A. La persona agraviada de manera directa.
- B. En caso de menores de edad, quien ejerza la patria potestad o sea responsable de pago.

- C. Quien haya sido parte de la Comunidad del Tecnológico de Monterrey® siempre y cuando la persona reportada se mantenga como integrante de la misma comunidad.

Considerando la naturaleza del presente Protocolo, con excepción, en el caso de menores de edad, de conformidad con lo dicho previamente, en ningún caso el reporte podrá ser presentado ante la Oficina de Género:

- 1) De forma anónima
- 2) Por terceras personas que no hayan recibido una afectación a su integridad física y emocional como efecto o consecuencia de la afectación por violencia de género al no haber presenciado el hecho que ha experimentado la persona agraviada de manera directa.

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 los que el término del plazo sea un día inhábil, el cómputo de los días se extenderá hasta el primer día hábil siguiente.

Artículo 17. Plazo para presentación del reporte

La persona agraviada, siempre y cuando sea parte activa de la comunidad educativa, 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 10 años cuando la persona afectada o persona agraviada 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.

El periodo contemplado en el presente artículo podrá ampliarse, siempre y cuando, a juicio de la Oficina de Género, la presunta persona 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 el 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 o deje de contribuir al procedimiento en cualquiera de las etapas señaladas en el presente Protocolo.

Artículo 19. Ajuste de medidas urgentes de atención

En cualquier etapa del procedimiento, cuando el Punto de Atención se percate de que alguna de las partes requiere la modificación o ajuste a sus medidas de atención u apoyo, vinculará y canalizará con las áreas habilitadas para resguardar el bienestar de las personas.

Artículo 20. Medidas de protección

La Oficina de Género podrá otorgar medidas de protección a su alcance cuando la persona agraviada, la persona reportada o los testigos las soliciten directamente y por escrito. Serán las medidas que considere necesarias para salvaguardar su integridad física, emocional o social o en caso de que existan elementos claros de un intento de agresión o de su consumación.

La Oficina de Género podrá determinar las medidas de protección que estime conveniente para efecto de velar por la seguridad, ya sea física, psicológica o social, de las personas involucradas en el proceso siempre y cuando tenga conocimiento de un hecho de violencia de género y que éste sea evidente, no controvertido y suficientemente documentado, y pueda ser notoriamente conocido o público por cualquier medio de comunicación. 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, mas no limitativa:

I. Prohibición a la persona reportada de acercarse a la persona que reporta o testigo y tener cualquier tipo de contacto, ya sea físico, verbal o por cualquier medio electrónico u otro medio, dentro de las instalaciones del Tecnológico de Monterrey® y sus centros de trabajo.

II. Reubicación de la persona reportada, persona que reporta o testigo de su Centro de Trabajo, en el caso de que sea colaborador, personal académico o administrativo del Tecnológico de Monterrey® y sus centros de trabajo.

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:

- La gravedad o duración del incidente.
- La forma de agresión: verbal, gestual, física o a través de medios electrónicos.
- La existencia de un riesgo potencial de que el comportamiento se repita o cualquier otro comportamiento que pueda dañar física o emocionalmente a las partes involucradas.
- La existencia de una relación de pareja, expareja, compañerismo, amistad o poder entre la persona agraviada o testigo y quien se considere como presunto responsable.

Artículo 23. Elementos probatorios

Las partes podrán aportar de manera voluntaria todos aquellos elementos que consideren pertinentes para acreditar sus dichos y que sirvan para apoyar a los hechos reportados. Los elementos probatorios o pruebas podrán ser testimonios, entrevistas, audio grabaciones, videograbaciones, fotografías, mensajes emitidos vía electrónica o por cualquier herramienta digital.

Las partes podrán ofrecer cualquier otro medio probatorio distinto a los indicados en el párrafo anterior. La Oficina determinará la recepción de los elementos probatorios y, en consecuencia, su aceptación para proceder a su desahogo.

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

Los elementos probatorios deberán ser referidos y adjuntados, tanto en el reporte como en la contestación que se dé al mismo, respectivamente. Aquellos elementos que surjan posterior al reporte o contestación podrán ser presentados a más tardar en la audiencia. Después de ésta, ya no será aceptado ningún elemento probatorio o la presentación de testigos.

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

Atender a la naturaleza de la violencia de género, la cual, por sus propias características, requiere medios de prueba distintos de otras conductas.

Sin que sea el único elemento, se otorgará un valor preponderante a la información testimonial aportada directamente por la persona agraviada y al contexto en que ocurrió la conducta violenta en cuestión de género, dada la naturaleza en que sucedió, lo cual puede limitar la existencia de elementos probatorios de cualquier otra índole.

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.

Tomar en cuenta los elementos subjetivos de las partes, entre otros, la edad, la condición social, el grado académico o la pertenencia grupos históricamente discriminados, 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:

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.

Derecho a la presunción de inocencia. Hasta que se demuestre lo contrario la persona que fue reportada tendrá derecho de ser considerada, tratada como inocente y a solicitar a la Oficina de Género las medidas de protección, tal y como ocurre con la persona que reporte o atestigüe respecto a la veracidad de sus declaraciones.

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.

Derecho de protección a la integridad. Se velará por 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 persona agraviada 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.

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 que proporcionárseles 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.

Derecho al acompañamiento. Además del acompañamiento por parte de la Oficina de Género, tanto la persona que reporta, o persona agraviada, así como la persona reportada, o presunta responsable, podrán voluntariamente determinar ser acompañados a lo largo del proceso por una persona de su confianza, sin que ésta intervenga activamente o participe en el mismo. En caso de que intervenga activamente en cualquier parte del proceso, la persona que haya asignado a la persona de acompañamiento perderá el derecho de contar con dicha figura.

En el supuesto que la persona acompañante realice declaraciones falsas o haga mal uso de la información, 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 del Tecnológico de Monterrey® 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 reportado 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, según corresponda, para los efectos conducentes.

Artículo 28. Denuncia ante autoridades gubernamentales

La persona que reporta deberá ser informada que el procedimiento efectuado ante el Tecnológico de Monterrey® 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 del Tecnológico de Monterrey®, los Campus y centros de trabajo del Tecnológico de Monterrey® y sus centros de trabajo.

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 la 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 probatorios que hayan sido ofrecidos, sin que esto sustituya la posibilidad de que la persona agraviada inicie un proceso judicial en materia penal para determinar el caso.

El Tecnológico de Monterrey® y sus centros de trabajo podrán, si así lo desea la persona agraviada, la persona reportada o el testigo, orientar y brindar

recomendaciones sobre profesionales a quienes acudir para realizar su querrela ante la instancia judicial correspondiente.

Artículo 28bis. 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 o lo moral. Si la persona agraviada, vista desde una perspectiva delictiva en el ámbito sexual, digital o mediática, 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, 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:

- Notificar por escrito o por correo electrónico la integración del expediente.
- Coordinar y participar en la etapa de la audiencia y escuchar con diligencia la presentación del caso reportado.
- Resolver los asuntos sometidos a su consideración de acuerdo con los principios del procedimiento dentro de los términos previstos en el presente Protocolo.
- Valorar los elementos probatorios que integran al expediente y, en su caso, solicitar elementos adicionales que considere necesarios, y el acta de recomendación del Comité Consultivo para efecto de emitir la resolución correspondiente.
- Elaborar y notificar la resolución de las sanciones y consecuencias, asegurar de su ejecución, seguimiento y cumplimiento de manera conjunta con la Dirección de Servicios Escolares, en caso de estudiantes, o con Talento, en caso de colaboradores, administrativos, operativos o académicos.
- En los casos en los que no existan elementos probatorios suficientes que permitan acreditar que se constituye la conducta de violencia de género, emitirá las medidas de protección que estime conveniente que permitan la sana convivencia entre las partes y dentro de la Comunidad del Tecnológico de Monterrey®.

Sección Segunda

Comité Consultivo Contra la Violencia de Género

Artículo 31. Integración y funciones del Comité Consultivo

La Oficina Nacional de Género y Comunidad Segura convocará a reunión al Comité Consultivo, que estará integrado por cinco personas del Tecnológico de Monterrey® y sus centros de trabajo. Dicho Comité se integrará de la siguiente manera: una persona experta en temas de género, dos personas del área académica (preparatoria o profesional), una persona de LiFE y una persona de Talento.

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 de cada Región del Tecnológico de Monterrey® se integrará un Comité de conformidad con lo mencionado en los párrafos anteriores.

Quienes integren el Comité Consultivo revisarán cada caso mediante las constancias, como el reporte presentado ante la Oficina de Género, los elementos probatorios que contenga el expediente y cualquier otro elemento que le entregue la Oficina de Género, para que emitan el acta de recomendación de manera objetiva e independiente sobre los casos de violencia de género.

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

Las personas de la academia y del departamento de preparatoria que integren el Comité permanecerán en su encomienda por un periodo indefinido, 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 con la posibilidad de que vuelvan a recibir el encargo por otro periodo igual. 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. En los casos de Talento y LiFE tendrán la permanencia de cuatro años en el cargo, en donde se brindará capacitación y formación para especializarse en temas de género y violencia.

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 que permiten distinguir entre hombres, mujeres y personas intersexuales.

Personas LGBTIQA+ o de la diversidad sexual. Comunidad lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti, intersexual, queer, asexual; las primeras 3 (LGB) son orientaciones/preferencias sexuales; la T corresponde a una expresión de género y la intersexualidad (I) corresponde a una condición biológica, además de todos los colectivos que no están representados por las siglas anteriores.

Violencia de género. Conductas realizadas por las personas estudiantes y egresadas, que participen o no en alguna agrupación que pudiera implicar su presencia en actividades dentro o fuera de la Institución, profesorados, colaboradores académicos, administrativos, operativos, proveedores, así como el personal de dirección y consejo de todos los campus del Tecnológico de Monterrey® que 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.

Consentimiento sexual. Resultado del ejercicio de la libre voluntad y, para que sea válido, debe ser explícito, ya sea a través de palabras o acciones, afirmativa, consciente, voluntaria, contundente, inequívoca y de mutuo acuerdo de las partes. La voluntad debe ser consentida y otorgada sin coerción, fuerza, amenaza, intimidación, presión, violencia, engaño, manipulación, abuso de poder, o situación de vulnerabilidad. Cualquier persona tiene el derecho efectivo a ejercer la libertad y autonomía sexual: cómo, dónde, cuándo, con quién sostener relaciones sexuales son decisiones individuales que deben ser respetadas en todo momento.

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 cuando el consentimiento haya sido revocado.

El consentimiento se limita a una determinada actividad íntima o sexual, por lo que no implica consentir en otras formas de actividad íntima o sexual. Se entenderá que la mera existencia de un enamoramiento o una relación sentimental no presupone el consentimiento sexual.

Se entenderá que no habrá consentimiento en los siguientes supuestos:

- a) La resistencia o indecisión significan en todo momento una negativa.
- b) Si la persona agraviada se encuentra privada de sentido, se encuentra intoxicada, dormida, inconsciente o haya perdido por momentos el conocimiento.
- c) Si la persona agraviada se encuentra bajo alguna limitación motriz o vulnerabilidad de su estado emocional.
- d) Cuando la persona reportada utilice algún tipo de droga o sustancia para anular la voluntad de la persona agraviada.
- e) Cuando el consentimiento de la persona agraviada le sea arrebatado por efecto de una situación de superioridad, o cualquier otra condición de desigualdad.

Sección Segunda

Modalidades y tipos de Violencia de Género

Artículo 33. Modalidades de la violencia de género atendidas desde el presente protocolo

Las conductas de violencia de género calificadas como inapropiadas serán sancionadas en este protocolo desde el punto de vista ético-moral. Las siguientes constituyen modalidades de violencia de género:

Violencia laboral. Constituye una serie de conductas o acciones en contra de otra persona en el entorno laboral. Estas acciones o conductas pueden ser ejercidas por una figura de autoridad o por uno o varios colaboradores. Además de que puede conllevar el abuso de poder, implica la vulneración de un conjunto de derechos laborales y humanos que son fundamentales para el bienestar y desarrollo de los individuos.

Violencia académica. Constituyen aquellas conductas que dañen la autoestima del estudiantado, profesorado o colaboradores con actos de discriminación por razón de género, orientación sexual, identidad, sexo o características físicas. Esta modalidad ocurre entre las personas que tienen un vínculo estudiantil, académico o de servicios escolares, independientemente de la relación jerárquica.

Artículo 33bis. Modalidades de la violencia de género atendidas por Punto de Atención sin activación del protocolo

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

En caso de que una persona integrante de la comunidad Tec experimente alguna situación de violencia en la comunidad o violencia familiar recibirá orientación por parte del punto de atención del Campus o Región de que se trate y será canalizada a las instituciones que correspondan.

Desde el Tecnológico de Monterrey®, la persona podrá recibir orientación psicológica y jurídica general por parte del punto de atención. Institucionalmente, se podrán levantar las acciones de protección que privilegien su cuidado.

Artículo 34. Criterios para la clasificación de conductas de violencia de género

Las conductas consideradas como violencia de género y que se clasifican en el presente Protocolo son los tipos comúnmente considerados en las legislaciones nacionales e internacionales que prevén 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 del Tecnológico de Monterrey® y sus centros de trabajo en el presente Protocolo: **a) Discriminación por género y hacia las personas LGBTIQA+ o de la Diversidad sexual; b) Psicológica; c) Económica; d) Física; e) Sexual: violación, intento de violación, abuso sexual, acoso sexual, hostigamiento sexual, f) Conductas sexuales consideradas violencia de género, g) Violencia de género en medios electrónicos y digitales y h) Otras Conductas identificadas como violencia de género.**

En caso de que existan conductas reportadas en un proceso externo que requieran ser sancionadas conforme a la ley por la autoridad competente, podrán ser susceptibles a activar el Protocolo desde un punto de vista ético moral con la finalidad de construir una cultura libre de violencia de género.

Artículo 35. Discriminación por género y hacia personas LGBTIQA+ o de la diversidad sexual

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 del Tecnológico de Monterrey®, incluyendo, estudiantado, colaboradores operativos, académicos, profesorado, administrativos, socios formadores, proveedores del Tecnológico de Monterrey® y sus centros de trabajo relacionadas. Puede incluir, de forma enunciativa, mas no limitativa, las siguientes conductas a cargo de la persona reportada:

- Burlas o ridiculización por la orientación sexual o identidades.
- Agresión física, verbal o psicológica motivada por el sexo, orientación sexual, género, identidades, incluyendo todo el espectro de personas LGBTIQA+ o

de la diversidad sexual.

- Comportamiento excluyente para impedir el mismo acceso a personas LGBTIQ+ o de la diversidad sexual, a derechos inherentes a las garantías individuales, incluyendo, oportunidades académicas, artísticas, deportivas o laborales por razones de género.
- Conductas o actitudes fóbicas relacionadas con la diversidad de género, identidades y personas LGBTIQ+ o de la diversidad sexual.
- 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

Acto u omisión que dañe la 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:

- Presionar a la persona agraviada a tener una relación afectiva.
- Abandonar, maltratar, descuidar reiteradamente, actuar con celotipia en el contexto de una relación afectiva.
- Generar miedo a través de amenazas y coartando el derecho a accionar de propia de la persona agraviada o víctima.
- Insultar, humillar, chantajear, denigrar, generar culpa y miedo en público o en la intimidad a las personas que pertenecen a la Comunidad del Tecnológico de Monterrey® o sus centros de trabajo.
- Querer ejercer control parcial o total sobre las decisiones y acciones de las personas, al grado de vulnerar la privacidad de la persona afectada o persona agraviada.

Artículo 37. Económica

Acciones u omisiones de la persona reportada 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.

Artículo 38. Física

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 de identidad o pertenecer a la comunidad LGBTIQA+ o de la diversidad sexual de forma enunciativa más no limitativa, pueden ser 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

Cualquier hecho o conducta que degrade o dañe el cuerpo de la persona agraviada 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 sobre la persona que reporta.

El presente Protocolo reconoce la siguiente categorización de la violencia de género de carácter sexual:

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 que pone a la persona agraviada en una situación en que no pueda negarse o que se vea obligada a aceptar por miedo. Este hecho tendrá que ser reportado directamente por la persona agraviada ante la autoridad judicial competente, toda vez que la Oficina de Género no tiene facultades judiciales ni la capacidad física o material para llevar a cabo las evaluaciones médicas y peritajes correspondientes. En este caso, el Punto de Atención acompañará en todo momento a la persona afectada cuando esta solicite el acompañamiento. En el caso de que la persona agraviada decida activar un proceso por protocolo el Punto de Atención brindará seguimiento clasificándolo como violencia sexual.

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 persona agraviada. La simple agresión física o

moral y el nivel de contacto físico entre las partes se considerarán como elementos fundamentales de la conducta.

Abuso sexual. Resultado de un hecho erótico o sexual sin consentimiento y sin el propósito de llegar a la cópula, involucra a quien lo realiza en presencia de otra persona o de terceros.

Acoso sexual. Comportamiento verbal, gestual o físico con connotación sexual o íntima, 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 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 del Tecnológico de Monterrey® o sus centros de trabajo.

Hostigamiento Sexual. Comportamiento, verbal, gestual o físico con connotación lasciva, sexual o íntima 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 es el ejercicio del poder y 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 del Tecnológico de Monterrey® o sus centros de trabajo.

Artículo 40. Conductas sexuales consideradas violencia de género

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

- a. 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.
- b. Consumar el hecho sexual con una persona sin su consentimiento por estar bajo los efectos del alcohol o alguna sustancia.
- c. Usar la fuerza física para intentar tener una relación sexual, realizando, en dicho intento, tocamientos en el cuerpo de la persona afectada, que pueden incluir la presencia de desnudos, sin el consentimiento de la persona afectada.
- d. Usar expresiones físicas, gestuales, visuales o verbales con connotación sexual.
- e. Realizar insinuaciones o proposiciones sexuales a través de preguntas y referencias incómodas sobre la vida sexual de la persona afectada.
- f. Realizar llamadas telefónicas o enviar mensajes de textos sugestivos o de

- contenido sexual que resulten molestos para la persona afectada.
- g. Visitar reiteradamente las redes sociales de la persona afectada (conducta conocida comúnmente como “stalking”) y formular comentarios provocativos, sexuales o íntimos.
 - h. Efectuar de manera ventajosa o forzada acercamientos excesivos, besos o caricias no deseadas hacia la persona, pellizcos, roces o acorralamientos incluyendo miradas lascivas hacia partes de su cuerpo dentro de las instalaciones de la Comunidad del Tecnológico de Monterrey® y sus centros de trabajo
 - i. Practicar el exhibicionismo y provocación sexual en los recintos de la Comunidad del Tecnológico de Monterrey®.
 - j. Compartir o enunciar chistes sexuales, obscenos y adulaciones sobre el físico o la imagen corporal de la persona agraviada.
 - k. Insistir para sostener encuentros sexuales entre estudiantes, colaboradores académicos, operativos, administrativos y cualquier integrante de la Comunidad del Tecnológico de Monterrey®.
 - l. Realizar promesas expresas a la persona agraviada de obtener un beneficio personal a cambio de favores sexuales en las instalaciones de la Comunidad del Tecnológico de Monterrey® y sus centros de trabajo.
 - m. Solicitar favores sexuales a cambio de modificar calificaciones, aprobar una materia o una promesa de cualquier tipo de trato preferencial.
 - n. Establecer un vínculo afectivo-sexual entre profesores y estudiantes de cualquier nivel educativo no está permitido. Para el caso de colaboradores operativos, académicos y administrativos, además se atenderán las normativas de Talento, 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 en medios electrónicos y digitales cualquier acto realizado dentro o fuera de las instalaciones en contra de las personas de la Comunidad del Tecnológico de Monterrey® mediante el uso de tecnologías de la información, cualquier medio de comunicación, materiales impresos o digitales, o a través de cualquier red social, que pudiera involucrar elementos de violencia de género que atente en contra de la integridad, la dignidad, la intimidad, la libertad y la vida privada de las personas, y que causen un daño psicológico, económico o sexual en la persona agraviada.

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

- Exponer, distribuir, difundir, exhibir, transmitir, comercializar, ofertar, intercambiar o compartir imágenes, fotografías, audios o videos, imágenes reales o simuladas, con o sin objetos sexualmente sugestivos, pornográficos o personas en ropa interior con intenciones incitantes.
- Intimidar a la persona agraviada para que envíe, a través de dichos medios, fotografías, vídeos, audios o imágenes en ropa interior o desnuda.
- Exponer, distribuir, difundir, exhibir, transmitir, comercializar, ofertar, intercambiar o compartir imágenes, fotografías, audios o vídeos, reales o simulados, con contenido sexual, incluyendo el uso de objetos y sin el consentimiento de la persona que aparece en dichas imágenes.
- Crear, exponer, distribuir, difundir, exhibir, transmitir, comercializar, ofertar, intercambiar o compartir memes, gifs, imágenes o videos con elementos que denigren o discriminen de forma psicológica o sexual, a la persona agraviada
- Extorsionar a la persona afectada a través de medios electrónicos y digitales
- Suplantar identidad o espiar con programas para indagar o invadir la intimidad de la persona que reporta.

El presente Protocolo también hace mención de la violencia de género mediática como cualquier acto a través de algún medio de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva estereotipos sexistas, haga apología de la violencia contra las mujeres, produzca o permita la producción y difusión de discurso de odio sexista, discriminación de género o desigualdad, que cause daño a las mujeres de tipo psicológico, sexual, físico y económico.

Artículo 42. Otras Conductas identificadas como violencia de género

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, de forma enunciativa, mas no limitativa, son las siguientes:

- 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 del Tecnológico de Monterrey®.
- Infringir cualquier legislación de orden municipal, estatal, federal o internacional en el ámbito penal en materia de violencia de género. Las conductas vistas como faltas disciplinarias que correspondan a estos

numerales requerirán primeramente haber sido sancionadas conforme a la Ley por la autoridad competente y posteriormente serán analizadas y, en su caso, sancionadas dentro del ámbito formativo acorde con los preceptos contenidos en el presente Protocolo y demás reglamentos vigentes del Tecnológico de Monterrey®. Cuando la autoridad competente haya emitido una resolución definitiva en la que se sancionen hechos de índole sexual o de violencia de género, la falta podrá ser sancionada conforme al presente Protocolo.

- 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 en hechos violentos por cuestión de género o que afecten los derechos de terceros.
- 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 del Tecnológico de Monterrey®.
- Faltar al respeto a cualquier integrante de la Comunidad del Tecnológico de Monterrey®, cuando cualquiera de estas conductas implique o contenga cualquier elemento o componente que vaya en contra de la dignidad humana y violencia de género.
- Participar en hechos que, por atentar contra la dignidad humana, contra la igualdad o por ser violentos en cuestión de género, dañen los Principios y la imagen del Tecnológico de Monterrey®.
- Abusar del derecho a la libertad de expresión mediante ataques, incitaciones a la violencia o al odio contra personas o grupos basados en características específicas como apariencia física, religión, ascendencia o descendencia, origen étnico o nacional, condición social, orientación sexual, identidad de género u otro.

Capítulo IV. Sanciones

Artículo 43. 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 del Tecnológico de Monterrey® de acuerdo con la siguiente clasificación:

- Amonestación
- Medida formativa
- Suspensión de servicios
- Condicionamiento
- Pérdida de derechos
- Suspensión temporal
- Baja definitiva
- Acta administrativa
- 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 44. Amonestación

Para los efectos de este Protocolo, una amonestación se define como una llamada de atención hecha verbalmente o por escrito. Para el caso del profesorado y colaboradores del Tecnológico de Monterrey® y sus centros de trabajo, la Oficina de Género será la encargada del involucramiento oportuno a Talento para que se pueda levantar y documentar la amonestación correspondiente, en presencia del Líder de la persona reportada.

Artículo 45. Medida formativa

Una medida formativa consiste en imponer algunos deberes o condiciones al profesor, estudiante o colaborador, incluyendo a cualquier integrante de la Comunidad del Tecnológico de Monterrey®, 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 formativa es transformar la conducta de la persona reportada.

Artículo 46. 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 del Tecnológico de Monterrey® y sus centros de trabajo. La Oficina de Género que emita dicha sanción deberá señalar la temporalidad de la suspensión.

Artículo 47. Condicionamiento

El condicionamiento consiste en comunicar al estudiantado, profesorado y colaboradores que su permanencia en el Tecnológico de Monterrey® y sus centros de trabajo está supeditada a no reincidir en la realización del mismo u otro hecho considerado como violencia de género. El estudiantado, profesorado y colaboradores administrativos y académicos tendrán que cumplir con los deberes o los requisitos que se le impongan como medida formativa. 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 48. Pérdida de derechos

La pérdida de derechos es aplicable únicamente para el estudiantado y consiste en una limitación a cualquiera de los beneficios a los que podría tener acceso el estudiantado por su correcto comportamiento de haberse apegado a las normas, políticas, lineamientos o cualquier otro documento vigente del Tecnológico de Monterrey® y sus centros de trabajo. 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 49. Suspensión temporal

La suspensión temporal del estudiantado implica su separación de todas las actividades y del uso de las instalaciones y acceso a los servicios del Tecnológico de Monterrey® y sus centros de trabajo, excepto lo necesario para el cumplimiento de las sanciones, las consecuencias o las condiciones establecidas por la Oficina de Género en cualquiera de sus Campus, durante un periodo 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 50. Baja definitiva

La baja definitiva del estudiantado implica su exclusión permanente del Tecnológico de Monterrey® y sus centros de trabajo, por lo que no existe la posibilidad de que reingrese a alguno de los Campus.

En el supuesto que se resuelva como sanción la baja definitiva, la resolución deberá informarse a la Vicepresidencia de Inclusión, Impacto Social y Sostenibilidad, a la Dirección Nacional de Liderazgo y Formación y a la Dirección de Escolares, Servicios Académicos de Apoyo, quienes se encargarán de comunicarla a todos los Campus.

Artículo 51. Actas administrativas

Para el profesorado, los colaboradores y los terceros externos de la Comunidad del Tecnológico de Monterrey®, las amonestaciones, medidas formativas, condicionamiento o cualquier acción derivada de conductas de violencia de género, 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.

Talento levantará el acta administrativa en coordinación con la Oficina de Género y Comunidad Segura para efecto de que, en conjunto con el Líder de la persona reportada, se dé debido seguimiento a la sanción y posterior resguardo en el expediente del reportado.

Artículo 52. Desvinculación o no renovación

La Oficina de Género, tomando en cuenta el acta de recomendación del Comité Consultivo, elaborará y determinará la sanción o consecuencia consistente en la desvinculación o no del colaborador o profesor, integrantes de la Comunidad del Tecnológico de Monterrey® y sus centros de trabajo. Esta sanción se ejecutará en coordinación con Talento y se procederá, según sea el caso, a la terminación del contrato laboral o la no renovación contractual.

Artículo 53. Reincidencia

Aquella persona que haya incurrido en un hecho que este Protocolo considere como una conducta de violencia de género y no haya merecido una baja definitiva o desvinculación, según sea el caso, 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.

Durante el proceso de revisión y atención del caso de reincidencia la persona señalada dejará de recibir cualquier distinción, premio, reconocimiento, insignia o cualquier otro por parte de la Institución.

Capítulo V
Procedimiento
Sección primera
Etapa de orientación

Artículo 54. Primer contacto

La etapa de orientación es el primer contacto que toda persona integrante de la Comunidad del Tecnológico de Monterrey® y sus centros de trabajo puede tener con el Punto de Atención respecto a la prevención, atención y sanción de hechos y conductas que puedan constituir violencia de género, de conformidad con el presente Protocolo.

Artículo 55. Objetivo de la etapa de orientación

- 1.- 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.
- 2.- Explicar a las personas el procedimiento previsto en el presente Protocolo, incluyendo las diferentes alternativas de solución al interior del Tecnológico de Monterrey® y sus centros de trabajo.
- 3.- Referir a las personas a apoyo psicológico de la manera más expedita posible, en caso de que así lo soliciten o cuando la Oficina de Género y los Puntos de Atención lo considere oportuno. Identificar si las personas requieren medidas de protección urgentes.
- 4.- 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 si así se requiere.

Artículo 56. Medios para primer contacto

- 1.- Presencial, ante los Puntos de Atención.
- 2.- Correo electrónico mediante la cuenta de correo institucional o personal que hayan designado, a través de la dirección o cuenta de correo de la Oficina de Género o los Puntos de Atención.
- 3.- Vía telefónica, a través de la línea TQueremos o TecServices.
- 4.- 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 57. 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:

- a. Edad
- b. Género
- c. Tipo de vinculación con la Comunidad Académica o Centro de Trabajo del Tecnológico de Monterrey®
- d. Área de trabajo o programa de estudios al que se pertenece
- e. Breve relatoría de la conducta de violencia de género

Esta información general será requerida para fines de documentación de la violencia de género en el Tecnológico de Monterrey® y sus centros de trabajo a fin de diseñar programas de prevención de acuerdo con lo previsto en el presente Protocolo.

Artículo 58. Sistematización de información

La Oficina de Género concentrará la información de los Puntos de Atención de aquellas personas 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 59. Presentación del reporte

Aun 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 los 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, no contar con este documento, imposibilitará al Tecnológico de Monterrey® para dar inicio al procedimiento.

Artículo 60. 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:

- Nombre completo de la persona que reporta
- Número de identificación oficial vigente de la persona que reporta

- Tipo de vinculación de la persona que reporta con el Tecnológico de Monterrey® y sus centros de trabajo
- Edad
- Género
- Cuenta de correo institucional de quien reporta para recibir notificaciones
- Nombre completo de la persona reportada
- Tipo de vinculación de la persona reportada con el Tecnológico de Monterrey® y sus centros de trabajo
- Cuenta de correo institucional de la persona reportada para recibir notificaciones
- Narración de los hechos que precisa el lugar y la fecha en la que acontecieron, incluyendo los elementos probatorios relacionados con 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 apoyen al esclarecimiento o acreditación de las conductas señaladas.
- Firma autógrafa, facsímil o digitalizada de la persona que reporta

Artículo 61. Admisión del reporte

Una vez presentado el reporte, los Puntos de Atención contarán hasta con cinco días hábiles para admitir o rechazar la presentación del reporte. Se deberá comunicar a quien reporta las razones de la admisión o rechazo.

Los Puntos de Atención podrá solicitar 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 presunta persona afectada; sin embargo, quedarán a salvo sus derechos para que pueda iniciar un nuevo reporte sobre el mismo asunto.

El reporte podrá ser rechazado cuando, a criterio de los Puntos de Atención, las circunstancias referidas en el reporte no se circunscriban o no existan elementos de hecho o conductas que constituyan violencia de género.

Artículo 62. Integración y documentación del caso.

El Punto de Atención llevará a cabo la integración de la documentación del caso y le asignará un número de expediente que será proporcionado a la persona que reporte, haciendo 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 su seguridad.

Artículo 62 bis. 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 el Punto de Atención; 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 el Punto de Atención 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 el Punto de Atención

Para conformar cada una de las etapas del procedimiento, el Punto de Atención 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 del Tecnológico de Monterrey®.

Artículo 63. Contribuir a erradicar conductas violentas en cuestión de género con la actuación expedita en hechos notoriamente conocidos, no controvertidos y suficientemente documentados

En aquellos casos donde, derivado de la activación del Protocolo, el reporte muestre una conducta de violencia de género que implique un hecho evidente (notoriamente conocido o público por cualquier medio de comunicación, no controvertido y suficientemente documentado conforme a la opinión única del Punto de Atención en Dignidad Humana); en tal caso el Punto de Atención podrá actuar de forma expedita, ya que el siguiente paso a la notificación es llevar a cabo la audiencia para que la persona presunta responsable sea escuchada, pueda aportar pruebas y elementos a su favor. Posterior a tal audiencia el Comité Consultivo de Género podrá emitir el acta para que el Punto de Atención elabore la resolución correspondiente.

Artículo 64. Posibles conflictos de interés

En caso de que la Oficina de Género considere que el reporte de violencia de género puede presentar conflicto de interés para las personas involucradas o algún riesgo para garantizar su integridad en la Comunidad del Tecnológico de Monterrey®, el caso será tratado y decidido fuera de lo estipulado en el presente Protocolo por cinco integrantes designados por el Equipo Directivo o por el Comité de Gobierno Institucional, además contarán con el apoyo de especialistas en temas de género, internos o externos a la Institución, para la resolución del caso.

Artículo 65. Orden de medidas de protección

Admitido el reporte, la Oficina de Género podrá dictar las medidas 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, contestación y medidas alternas para la solución de conflicto****Artículo 66. Notificaciones**

Las notificaciones del procedimiento se llevarán a cabo personalmente o mediante el correo electrónico institucional señalado por las partes o por cualquier otra forma que el Punto de Atención 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 su padre, madre 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 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, padre, madre 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. Deberá realizarse dentro de cinco días hábiles contados a partir de la fecha de notificación.

Artículo 68. Contestación del reporte

Una vez notificado el reporte, deberá responder por escrito al Punto de Atención. 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 a los hechos
- III. Incorporación de los elementos probatorios que considere necesarios para fundamentar 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 persona agraviada en el reporte. La persona reportada tendrá que adjuntar y presentar dichos elementos a su respuesta; también puede mencionar que presentará otros elementos antes de la Audiencia. Cualquier testimonio o elementos no relacionados con el hecho reportado, al ser ajeno, no será valorado como elemento probatorio.
- IV. Firma autógrafa, facsímil o digital del reportado

Sección Cuarta

Etapa de Investigación

Artículo 69. Facultad discrecional de investigación

La Oficina de Género y el Punto de Atención 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 y el Punto de Atención recurrirán 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 y el Punto de Atención tendrán un plazo no mayor a treinta días hábiles para realizar las indagaciones pertinentes en la etapa de investigación.

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.

En el supuesto de que, cualquiera de las partes aporte algún elemento adicional, extraordinario, relevante o la Oficina de Género y el Punto de Atención lo crea pertinente, se reabrirá la etapa de la investigación; por lo que se contarán con un plazo extraordinario de cinco días hábiles para realizar las indagaciones pertinentes.

Durante todo el procedimiento, se tendrá 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, el procedimiento seguirá su curso.

Artículo 71. Medidas alternas para la solución del conflicto

El Punto de Atención, 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 es voluntaria y solo podrá proponerse después de que se hayan integrado el reporte en el expediente y se reciba la respuesta al mismo. El Punto de Atención garantizará que las partes involucradas cuenten con el apoyo y confianza para realizarlas. El uso de medidas alternas no es un recurso para los casos de violencia de género clasificados bajo la categoría de violencia sexual.

Habiendo aceptado ambas partes sujetarse a los mecanismos alternos de solución, el Punto de Atención definirá una ruta de solución al conflicto dando prioridad procesos formativos y aplicará la flexibilidad que estime necesaria para facilitar la determinación de acuerdos.

Ante la falta de interés de la persona que reportó de solucionar el conflicto por medio de las medidas 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

Etapas de Audiencia

Artículo 72. Convocatoria a la Audiencia

El Punto de Atención notificará a las partes por cualquier medio electrónico para que acuda a la audiencia el día y hora indicada. Las partes deben comparecer por separado y cuidar la no revictimización.

Si la persona reportada, o su padre, madre o quien ejerza la patria potestad, no comparecen, 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 que reporta. 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 o colaborador del área operativa, académica o administrativa de la Comunidad del Tecnológico de Monterrey®, y así lo desee, se solicitará la presencia de un integrante de Talento.

Artículo 73. Audiencia

En la audiencia las partes tendrán la oportunidad de proporcionar todos aquellos argumentos y elementos probatorios que consideren pertinentes y que sirvan de apoyo para sus testimonios, a fin de que el Punto de Atención integre el expediente, analice todas las constancias y las valore con perspectiva de género.

Las partes podrán exhibir, de manera voluntaria todos los elementos probatorios que consideren 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 correspondiente del caso.

La audiencia atenderá a las partes por separado. Durante la misma, la persona agraviada, en ninguna circunstancia, se enfrentará personalmente la otra parte. En todo momento se respetará la dignidad de las personas serán tratadas bajo una perspectiva de género.

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, se convocará al Comité Consultivo a fin de presentar los elementos probatorios que componen el expediente, según lo descrito en este Protocolo, para la emisión del acta de recomendación que le sirva de apoyo al Punto de Atención para emitir la resolución. Se tendrá la obligación de respetar los derechos y principios para la persona que reporta, la persona reportada, los testigos y cualquier otra parte involucrada, por ser integrantes de la Comunidad del Tecnológico de Monterrey®.

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

Salvo en los casos en los que el Comité considere necesario solicitar al Punto de Atención que recabe información suplementaria, se 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, se procederá a la resolución. Todas las resoluciones emitidas por el Punto de Atención deberán ser notificadas a las partes de manera personal o a través de las cuentas de correo institucional 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 probatorios
- 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 la Dirección de Servicios Escolares, en el supuesto que la persona reportada haya sido un estudiante, y a Talento, en el caso de que haya sido un colaborador/a
- f. Lugar, fecha, nombre, cargo y firmas de quienes integran el Punto de Atención

En aquellas resoluciones que impliquen como sanción una suspensión temporal, si en el tiempo en el que el estudiante se encuentre suspendido le fuere dictada una resolución judicial que lo sentenciara por la comisión de un delito, la suspensión temporal se convertirá en baja definitiva, sin que se entienda por este hecho que le fue aplicable dos sanciones por una misma conducta.

Artículo 76. Notificación de la resolución

El Punto de Atención deberá notificará la resolución a cada parte. En la reunión que se convocará para dicho propósito, podrán estar presentes las siguientes personas:

- La persona que reporta y la persona reportada, por separado, según corresponda y a la que se le vaya a notificar la resolución
- El padre, la madre o el tutor o quienes ejerzan la patria potestad del estudiante menor de edad
- Representantes del Punto de Atención
- Otras personas o autoridades del Tecnológico de Monterrey® y sus centros de trabajo y que sean requeridas por Punto de Atención

La resolución se envía a la cuenta institucional y se comunica a ambas partes. A fin de construir una comunidad segura, la persona agraviada podrá enviar una solicitud de escucha para la oficina de Género y Comunidad Segura al correo de escuchandote@itesm.mx si considera haber sido revictimizada durante el proceso.

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. Recurso de revisión. Mecanismo de impugnación para fallas en el proceso.

En caso de inconformidad por negligencia, encubrimiento u omisión con el proceso llevado a cabo por la Oficina de Género, una vez emitida la resolución y habiendo sido notificada a la cuenta institucional, la persona reportada podrá interponer formalmente su recurso de revisión dentro de un plazo que no exceda de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente en la que se haya enviado la resolución:

- El recurso preferentemente deberá provenir de la cuenta institucional de la persona reportada.

- Deberá estar en formato PDF y firmado por la persona reportada.
- El recurso deberá enviarse a la misma cuenta de correo electrónico de la cual se recibió la resolución o al correo de escuchadote@itesm.mx.
- El recurso será dirigido a la Oficina de Género y Comunidad Segura que tendrá la obligación de atender el recurso interpuesto.
- La Oficina de Género y Comunidad Segura contará con un plazo máximo de quince días hábiles para resolver en conjunto con las áreas pertinentes.
- La Oficina de Género y Comunidad Segura, cuando así lo considere necesario, tendrá la facultad por una única ocasión de ampliar el término anterior, siempre que éste no exceda de cinco días hábiles adicionales.
- Una vez resuelto el recurso de revisión no existirá método de impugnación adicional, por lo cual la resolución será definitiva e inapelable.

No será procedente este recurso cuando se solicite un ajuste o cambio de sanción.

Capítulo VI

Seguimiento del cumplimiento y cierre del procedimiento

Artículo 79. Seguimiento a las sanciones y consecuencias

El Punto de Atención se encargará de dar seguimiento al cumplimiento de las sanciones y verificará que se lleven a cabo y velará que la persona que reporta se sienta segura en la Comunidad del Tecnológico de Monterrey®, y sus centros de trabajo.

TRANSITORIOS

Protocolo

Artículo Primero

Esta versión actualizada del Protocolo fue aprobada por la Presidencia del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey y sus centros de trabajo, quien ordenó la publicación correspondiente. Este Protocolo entrará en vigor a partir del 15 de febrero de 2023.

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, serán atendidos 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 de las cuales se seleccionaron las siguientes: Universidad Iberoamericana, Universidad de los Andes, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto Tecnológico de Costa Rica, Universidad Autónoma de Sinaloa y Universidad Autónoma de Madrid.

Asimismo, es el resultado de diálogos, consensos y observaciones de la comunidad del Tecnológico de Monterrey®, 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 las 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).

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.

Ley General de Educación (LGE). 30 de septiembre de 2019. DOF 30-09-2019

Ley General de Educación Superior (LGES). 20 de abril de 2021. DOF 20-04-2021

NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. 16 de abril de

2009. DOF 24-03-2016.

Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior. 11 de marzo de 2011.

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

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. (2016). *Políticas y Normas Académicas Generales*. Monterrey, México: ITESM.

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. (2018). *Código de Ética*. Monterrey, México: ITESM.

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. (2020). *Reglamento Académico para los Estudiantes de Preparatoria*. Monterrey, México: ITESM.

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. (2020). *Reglamento General de Estudiantes*. Monterrey, México: ITESM.

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).