



CENTRO DE  
RECONOCIMIENTO  
DE LA DIGNIDAD HUMANA

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



**TECMILENIO**

Fecha de Primera Publicación: diciembre 2017

Fecha de 1era. Modificación: noviembre 2020

Fecha de Última Modificación: febrero 2023

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

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

Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento por cualquier medio sin previo y expreso consentimiento por escrito del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey a cualquier persona y actividad que sean ajenas al mismo.

## **Preámbulo**

Con la finalidad de lograr una cultura permanente de respeto y libre de violencia de género, que asegure un proceso transparente y colegiado que vele por la integridad de la comunidad universitaria, Universidad Tecmilenio considera necesario adoptar el presente protocolo.

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

Es importante recalcar que Universidad Tecmilenio tiene la obligación de contribuir con 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. Algunos de esos principios son evitar la revictimización y dar valor prioritario a la información testimonial.

De este modo se busca mejorar la calidad de vida de posibles víctimas, al ofrecerles un ambiente seguro en su entorno de convivencia, estudio o trabajo. Entendemos que dicho entorno abarca las relaciones interpersonales, así como las interacciones que construye día con día la comunidad de Universidad Tecmilenio, la cual reconocemos como amplia y diversa. Por lo tanto, incluye estudiantes, egresados, profesorado, colaboradores(as) académicos, así como directivos(as) de todos los Campus de Universidad Tecmilenio y sus centros de trabajo. Al ser un procedimiento que se origina al interior de la Institución, su ámbito de competencia se circunscribirá a la identificación de conductas inapropiadas carentes de valores éticos o morales, por lo que no se emitirán juicios de carácter jurídico sobre hechos delictivos que permitan suponer una sustitución de la labor de las autoridades responsables dentro de un proceso judicial. Por ello, se exhorta a las personas que decidan hacer uso del presente Protocolo, el que paralelamente denuncien ante las autoridades competentes los casos de violencia de género que sufran dentro de la comunidad de Universidad Tecmilenio y 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 de Inclusión 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 UNIVERSIDAD TECMILENIO**

### **TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Capítulo Único Disposiciones generales**

##### **Artículo 1. Objeto del Protocolo**

El presente Protocolo es de observancia general para la Comunidad Universitaria 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 y Experiencia.

##### **Artículo 2. Política institucional**

A fin de garantizar un ambiente armónico que propicie el libre desarrollo personal y profesional de sus integrantes, Universidad Tecmilenio asume el compromiso de eliminar la violencia, el hostigamiento, la discriminación y la desigualdad por motivo de género y de identidad, así como promover la igualdad de oportunidades entre las personas mediante acciones afirmativas y contundentes, como el diseño y desarrollo de planes y programas de formación, investigación y vinculación en igualdad y no violencia de género, sumando así a los valores de innovación, integridad, colaboración, empatía, inclusión y ciudadanía global.

##### **Artículo 3. Marco conceptual**

Cuando, conforme a las disposiciones de este Protocolo, en un hecho exista concurrencia de conductas disciplinarias y conductas violentas por cuestiones de género, 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 Universitaria y centros de trabajo. Lo anterior incluye al estudiantado que provenga de otras universidades dentro de los Programas de Interculturalidad, o cualquier tipo de intercambio, colaboración o vinculación con la Institución. En el caso del estudiantado menor de edad, además, el conocimiento del presente Protocolo es obligatorio para quien o quienes ejerzan 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 Universidad Tecmilenio se esperará que sus comportamientos estén alineados con el presente Protocolo, dentro o fuera de la Institución, o bien, en cualquier Centro de Trabajo de Universidad Tecmilenio.

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 Universitaria que participen en programas de movilidad académica e intercambios nacionales o internacionales, atendiendo a la naturaleza de los convenios pertinentes.

Los centros de trabajo de Universidad Tecmilenio, cualquier instalación propia o bajo el control de ésta y sus Instituciones 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 Universidad Tecmilenio.

Cualquier instalación propia o bajo el control de Universidad Tecmilenio, incluyendo, áreas destinadas a la impartición de la enseñanza en Campus, así como los Centros de Trabajo y de servicio.

Cualquier actividad oficial, académica, co-curricular o laboral que se realice dentro o fuera de los recintos de Universidad Tecmilenio.

Actividades organizadas por algún grupo estudiantil o de colaboradores(as) de Universidad Tecmilenio.

Actividades ajenas con Universidad Tecmilenio cuando el comportamiento de los integrantes de la Comunidad Universitaria 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 Inclusión y Comunidad Segura para que ésta emita la resolución correspondiente.

**Audiencia:** Procedimiento llevado a cabo por la oficina de inclusión y comunidad segura con la persona que reporta y con la persona reportada por separado, toda vez que el proceso no es revictimizante; incluyendo 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 con el 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 de Universidad Tecmilenio, 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 de Universidad Tecmilenio.

**Colaborador(a).** Cualquier persona que tenga una relación laboral o bajo cualquier relación de contratación, bien de carácter académico, administrativo, operativo o colaborativo, con Universidad Tecmilenio.

**Comité Consultivo de Género:** Integrado por un grupo de personas vinculadas con la Institución en virtud de sus cargos y funciones, que se reúnen a petición de la Oficina de Inclusión y Comunidad Segura para revisar todos los elementos

probatorios que se encuentran integrados en un expediente para formular recomendaciones orientadas para que la Oficina emita la resolución correspondiente a cada reporte.

**Comunidad Universitaria:** 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(as) administrativos, operativos, proveedores, socios formadores, así como al personal directivo y las y los consejeros de todos los Campus de Universidad Tecmilenio.

**Elementos probatorios:** Evidencias relacionadas al hecho reportado y que de manera voluntaria pueden ofrecer la persona que reporta y la persona reportada a la Oficina para darle soporte a los argumentos, las cuales serán necesaria para demostrar la verdadera existencia de los hechos, acusaciones, 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 Universidad Tecmilenio. En programas de intercambio nacional e internacional que suponen una doble inscripción, la jurisdicción sobre la conducta del estudiante deberá ser determinada en consulta con las autoridades del Instituto y 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 Universidad Tecmilenio y sus Instituciones relacionadas.

**Infracción a la Ley:** Hecho ilícito que comete una persona infringiendo 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.

**Instituciones relacionadas:** Son las instituciones relacionadas con Universidad Tecmilenio relativas a la educación, enseñanza, investigación científica, sorteos, campañas de donación, difusión de la cultura, así como actividades asistencialistas, entre otras, señaladas dentro de sus respectivos Objetos Sociales.

**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 (TT) corresponden a identidades de género; la siguiente T corresponde a una expresión de género[i] y la intersexualidad corresponde a una condición biológica, además de todos los colectivos que no están representados por las siglas anteriores.

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

**Medidas alternas para la solución del caso:** Mecanismos sugeridos por la Oficina de Inclusión y Comunidad Segura y acompañados en todo momento por ésta, cuando sea a entera voluntad de las partes y sin presión alguna el someterse a los mismos con la finalidad de que, como consecuencia del reporte, las partes involucradas busquen una solución satisfactoria, derivada de una conducta considerada como un hecho violento por cuestión de género. Mecanismo que en su caso podrá ser solicitado por las partes en cualquier etapa previo a la audiencia. Las medidas alternas 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 los menores de edad que participen en el proceso bajo cualquier categoría deberán participar con quien ejerza la patria potestad o persona responsable de pago del menor.

**Oficina de Inclusión 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 de Universidad Tecmilenio y sus centros de trabajo. Asimismo, se encarga de agrupar indicadores cuantitativos y cualitativos, monitorear y vigilar los Puntos de Atención. En resumen, es la encargada de recibir, investigar y llevar a cabo el procedimiento establecido en el presente Protocolo.

**Patria potestad.** Poder o autoridad que tienen los padres o los tutores legales sobre los hijos no emancipados.

**Persona acompañante.** Persona mayor de edad de toda la confianza, ya sea de la persona que reporta o de la persona reportada, por lo que éstos si así lo desean podrán asignarla voluntariamente para que los acompañe durante el proceso; fungiendo solamente como persona oyente, por lo que no podrá participar activamente en el proceso, teniendo un rol solo de apoyo y confianza. Toda vez 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, amiga(o) estudiante o cualquier persona de la comunidad.

**Persona(s) agraviada(s):** Aquellas personas integrantes de la Comunidad de Universidad Tecmilenio, que individual o colectivamente, directamente sufran daños, lesiones físicas, sufrimiento emocional, como consecuencia de acciones u omisiones de cualquier hecho o conducta de violencia de género cometida por otra persona integrante de la Comunidad Universitaria; y que deciden levantar el reporte correspondiente ante la Oficina de Inclusión y Comunidad Segura. Cabe señalar que quien realice el reporte será considerada como víctima una vez que presente su respectivo reporte, conforme a lo previsto en el presente Protocolo.

**Persona externa agraviada:** Aquella 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 Universitaria.

Por regla general, no se recibirá ni se admitirá a trámite, ya que no es sujeto del proceso. Por excepción en caso de que se reciba un reporte:

1.- Este será canalizado a la Oficina de Inclusión y Comunidad Segura. Nadie tendrá facultad para sustituir a la Oficina de Inclusión y Comunidad Segura en sus funciones, aun cuando solo se responda que es improcedente darle trámite al reporte.

2.- Para darle trámite al reporte, éste 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 víctima.

b) 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 Universitaria que es señalada por la persona agraviada o víctima y que con su conducta presuntamente ha incurrido en uno o varias conductas o hechos violentos por cuestión de género. Los hechos violentos deberán de haber ocurrido en perjuicio de cualquier otra persona de la Comunidad Universitaria o vinculada por una relación laboral o bajo cualquier relación de contratación. La persona reportada será considerada presunto responsable una vez que la persona agraviada presente su reporte de manera formal.

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

**Proveedor:** Tercera persona que interactúa directamente con Universidad Tecmilenio. Comúnmente es una persona física o moral que se dedica a abastecer, proveer, suministrar o entregar bienes o servicios en favor de Universidad Tecmilenio.

**Puntos de Atención:** Representantes de la Oficina de Inclusión y Comunidad Segura en las regiones, campus y centros de trabajo de Universidad Tecmilenio. Son las personas capacitadas creadas por la Oficina de Inclusión 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 de Inclusión 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 Inclusión y Comunidad Segura 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 Inclusión y Comunidad Segura su intervención en una conducta o hecho por cuestión de violencia de género. El reporte deberá presentarse por escrito por parte de la víctima o persona agraviada a la Oficina de Inclusión y Comunidad Segura, 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 Inclusión y Comunidad Segura 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:** Son aquellos Agentes o Entidades público o privado que tienen una vinculación académica con la Institución, para efecto que las y 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, al director(a) de carrera.

**Testigo:** Persona distinta de las partes dentro del procedimiento y que declara, veraz y voluntariamente, tener conocimiento sobre hechos reportados, con el objeto del proceso y cuya participación puede ser crucial para esclarecer, o bien, resolver el fondo de dicho procedimiento, ya sea porque presenció directamente dichos

acontecimientos, o bien, sin haberlos presenciado, señala haber escuchado sobre la conducta controvertida. El testigo es una forma de elemento comprobatorio 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.

Para que un testimonio sirva como reporte, al cual se le deba dar trámite y atención al mismo, se requerirá que la persona agraviada de la conducta o hecho decida presentar su reporte directamente ante la Oficina de Género.

**Universidad Tecmilenio**, significa, para todos los fines, Enseñanza e Investigación Superior, A.C. Universidad Tecmilenio es una Asociación Civil constituida de conformidad a la legislación mexicana, según consta en la Escritura Pública No. 211 de fecha 14 de julio de 1943 pasada ante la fe del Lic. Emeterio Martínez de la Garza titular de la Notaría Pública con ejercicio en la ciudad de Monterrey, Nuevo León, e inscrita en el Registro Público de la Propiedad y de Comercio bajo el No. 6, Folio 153, Vol. II, Registro de Sociedades y Asociaciones Civiles, Monterrey, N.L. de fecha 27 de noviembre de 1946.

## **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 LGBTIQ+ o de la diversidad sexual, a fin de evitar la consecución de dichos hechos. Tanto las estrategias como los programas tendrán como propósito informar, sensibilizar, capacitar y formar a todas las personas integrantes de la Comunidad de Universidad Tecmilenio 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 de Inclusión 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 Inclusión y Comunidad Segura deberá proporcionar los datos necesarios para el informe anual que evalúa las medidas de prevención ejecutadas; asimismo con base en los resultados del Informe, deberá coordinar un plan de trabajo anual que tenga como fin implementar nuevas medidas de prevención, o bien, dar continuidad a las ya ejecutadas, así como proponer las adecuaciones normativas pertinentes.

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

La Oficina de Inclusión 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 de Universidad Tecmilenio.

## **Artículo 10. Acciones de prevención específicas a cargo de la Oficina de Inclusión 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(as) académicos, operativos y administrativos.

Sensibilizar a las y los integrantes de la Comunidad Universitaria 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 Universitaria; 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 Universitaria.

Brindar asesoría a la Comunidad Universitaria, Campus y centros de trabajo sobre temas de género, hechos de violencia de género y de los procedimientos descritos en este Protocolo.

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 Universitaria, 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 Inclusión y Comunidad Segura, 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 Inclusión y Comunidad Segura.

### **Artículo 11. Informe, evaluación y plan de trabajo**

La Oficina Nacional de Género y Comunidad Segura integrará y presentará, anualmente, un informe ante autoridades y Comunidad Universitaria. 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 Inclusión y Comunidad Segura 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, 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.** El procedimiento deberá ser efectuado conforme a los términos previstos en el presente Protocolo. La actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades universitarias que conforman el Comité, en tanto que las conductas constitutivas de violencia de género vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen; el procedimiento deberá caracterizarse por la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción emitida mediante las sanciones manifestadas en el presente protocolo; asimismo, es responsabilidad de la Oficina de Inclusión y Comunidad Segura informar a las partes de los avances de su caso de manera oportuna y también cuando las partes así lo soliciten.

**V. Contribuir con 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 Universitaria 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 éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones.

**IX. No revictimización:** La persona agraviada deberá ser entrevistada siempre por la persona encargada de la oficina de Inclusión y Comunidad segura 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.** La actuación de las partes en el proceso será comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad. Se deberá actuar bajo los principios de verdad y justicia y con integridad moral.

**XII. Integridad.** El procedimiento deberá ser llevado anteponiendo 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 de las partes involucradas, actuando con probidad, honradez, veracidad y rectitud.

#### **Artículo 13. Confidencialidad en el proceso.**

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

#### **Artículo 14. Declaraciones falsas 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 ésta. Cuando se considere que ha sido acreditada la falsedad de la declaración de cualquiera de las partes involucradas, así como hacer un mal uso y/o de mala fe la información del proceso, la Oficina de Inclusión y Comunidad Segura impondrá las sanciones correspondientes a la persona que haya incurrido en dicha falta.

### **Artículo 15. Sujetos**

Las personas agraviadas integrantes de la Comunidad Universitaria podrán presentar un reporte dirigido a la Oficina de Inclusión y Comunidad Segura 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, podrá presentar el reporte quien ejerza la patria potestad o responsable de pago,
- C. Podrá presentar un reporte quien haya sido parte de la Comunidad Universitaria 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 Inclusión y Comunidad Segura de forma:

- 1) Anónima
- 2) Ni 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 víctima o 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 víctima 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 Inclusión y Comunidad Segura, la víctima o presunta afectada acredite fehacientemente la imposibilidad que tuvo para presentar el reporte dentro del término previsto.

### **Artículo 18. Caducidad**

El procedimiento señalado en el presente Protocolo caducará en un término de 120 días contados a partir del día siguiente en 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 Inclusión y Comunidad Segura, 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 Inclusión y Comunidad Segura 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 o apoyo, vinculará y canalizará con las áreas habilitadas para resguardar el bienestar de las personas.

### **Artículo 20. Medidas de protección**

La Oficina de Inclusión y Comunidad Segura podrá otorgar medidas de protección a su alcance cuando sea solicitado directamente y por escrito por parte de la persona agraviada, por parte de la persona reportada, por parte de la persona que participe como testigo, que consideren 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 Inclusión y Comunidad Segura podrá determinar las medidas de protección que estime convenientes, 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 y/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 Inclusión y Comunidad Segura 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 a solas y tener cualquier tipo de contacto ya sea físico, verbal o por cualquier medio electrónico dentro de las instalaciones de Universidad Tecmilenio.

II. Reubicación del reportado, persona que reporta o testigo de su Centro de Trabajo, en el caso de que sea colaborador(a), personal académico o administrativo de Universidad Tecmilenio.

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

Al otorgar una o varias de las medidas de protección se deberá 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 del incidente
- La 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 y/o cualquier otro comportamiento que pueda dañar física o emocionalmente a la persona

- La existencia de una relación de pareja, expareja, compañerismo, amistad o poder entre la persona que hace el reporte o testigo y quien se considere como el presunto responsable

### **Artículo 23. Elementos probatorios**

Las partes podrán aportar de manera voluntaria todos aquellos elementos que consideren pertinentes para acreditar sus dichos y sirvan para darle soporte a los hechos reportados. Los elementos probatorios o pruebas podrán ser testimonios, entrevistas, audio grabaciones, videograbaciones, fotografías, mensajes emitidos vía electrónica y/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, éstos deberán ser asumidos por quien los 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 Inclusión y Comunidad Segura 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 cualquiera 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 Inclusión y Comunidad Segura 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 víctima o persona que reporta tiene el derecho a solicitar las medidas de protección establecidas en el presente Protocolo, y a solicitar la canalización con especialistas externos para atención médica, psicológica o jurídica.
- **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 proporcionarles 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 Inclusión y Comunidad Segura, tanto la persona que reporta o persona agraviada, así como la persona reportada o presunta responsable podrán voluntariamente determinar ser acompañadas 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 y/o haga mal uso de la información de mala fe, será sujeta a lo mencionado en el artículo 14 del presente documento.

### **Artículo 26. Obligación de colaborar y casos de negligencia**

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

### **Artículo 27. Incumplimiento**

En caso de que a consideración de la Oficina de Inclusión y Comunidad Segura 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 y Experiencia, según corresponda, para los efectos conducentes.

### **Artículo 28. Denuncia ante autoridades gubernamentales.**

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

El procedimiento contemplado en este Protocolo existe con el propósito de brindar apoyo a las personas afectadas, buscar su bienestar, equilibrio emocional, y favorecer espacios libres de violencia de género que den como resultado un

ambiente armónico dentro de la Comunidad Universitaria, los Campus y centros de trabajo de Universidad Tecmilenio.

Toda vez que la Oficina de Inclusión y Comunidad Segura 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.

Universidad Tecmilenio y sus Instituciones 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 de Inclusión y Comunidad Segura y Puntos de Atención**

#### **Artículo 29. Competencia de la Oficina y Puntos de Atención**

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

La Oficina de Inclusión y Comunidad Segura 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 Inclusión y Comunidad Segura.

### **Artículo 30. Facultades de la Oficina de Inclusión y Comunidad Segura**

La Oficina de Inclusión y Comunidad Segura 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 se integren al expediente y, en su caso, solicitar elementos adicionales que se consideren necesarios y el acta del Comité Consultivo para efecto de emitir la resolución.
- Elaborar y notificar la resolución de las sanciones y consecuencias, asegurándose de su ejecución, seguimiento y cumplimiento de manera conjunta con la Dirección de Servicios Escolares, en caso de estudiantes, o con Talento y Experiencia, en caso de colaboradores (as), administrativos, operativos o académicos.
- En los casos en los que no se acredite la conducta de violencia de género, emitir las medidas de protección que estime conveniente que permitan la sana convivencia entre las partes.

## **Sección Segunda**

### **Comité Consultivo Contra la Violencia de Género**

#### **Artículo 31. Integración del Comité Consultivo**

La Oficina de Inclusión y Comunidad Segura convocará a la reunión del Comité que estará integrado por cinco personas de Universidad Tecmilenio y sus Instituciones relacionadas. Dicho órgano se integrará de la siguiente manera: una persona experta en temas de género, dos personas del área académica (preparatoria o profesional), una persona de acompañamiento a estudiantes y una persona de Talento y Experiencia.

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

En cada Región de Universidad Tecmilenio se integrará un Comité de conformidad con lo mencionado en los párrafos anteriores.

#### **Artículo 31bis. Duración de la encomienda de las personas que integran el Comité Consultivo**

Las cinco personas que integren el Comité permanecerán en su encomienda por un periodo de un año, con la posibilidad de que vuelvan a recibir el encargo por otro periodo igual. La persona experta en temas de género deberá fungir en dicho encargo por un periodo 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.

#### **Artículo 32. Funciones del Comité Consultivo**

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

## **Capítulo III**

## Conductas inapropiadas consideradas como violencia de género

### Sección Primera Definiciones

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

Se utiliza para referirse a las características de aspecto social y cultural que se consideran identificadas como “masculinas” y “femeninas”. Dichas características pueden abarcar desde las funciones que históricamente se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs. cuidar), las actitudes que por lo general se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs. emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse.

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

**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 (TT) corresponden a identidades de género; la siguiente T corresponde a una expresión de género[i] y la intersexualidad corresponde a una condición biológica, además de todos los colectivos que no están representados por las siglas anteriores.

**Violencia de género:** Conductas realizadas por las y los estudiantes y egresados, que participen o no en alguna agrupación que pudiera implicar su presencia en actividades dentro o fuera de la Institución, docentes, colaboradores (as) académicos, administrativos, operativos, proveedores, así como las y los directivos, las y los consejeros de todos los campus de Universidad Tecmilenio 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:** Es el resultado del ejercicio de la libre voluntad, y para que sea válida debe ser explícita ya sea a través de palabras o acciones, afirmativa, consciente, voluntaria, contundente, inequívoca y por mutuo acuerdo de las partes; esto es que la voluntad debe ser consentida y otorgada sin coerción, fuerza, amenaza, intimidación, presión, violencia, engaño, manipulación, abuso de poder,

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.

El consentimiento es acotado a una determinada actividad íntima o sexual, por lo que no implica consentir en otras formas de actividad íntima o sexual. 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, indecisión significan en todo momento una negativa.
- b) Si la persona agraviada o en los hechos la persona se encuentra privada de sentido, esto es se encuentra intoxicada, dormida, haya perdido por momentos el conocimiento o inconsciente.
- d) Si la persona agraviada se encuentra bajo alguna limitación motriz o vulnerabilidad de su estado emocional.
- e) Cuando la persona reportada utilice algún tipo de droga o sustancia para anular la voluntad de la persona agraviada.
- f) 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, las cuales serán sancionadas en este protocolo desde el punto de vista ético-moral. Las siguientes constituyen modalidades de violencia de género:

**Violencia laboral:** Constituye la negativa ilegal a contratar a la persona agraviada o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia y todo tipo de discriminación por condición de género dentro de un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica.

**Violencia académica:** Constituyen aquellas conductas que dañen la autoestima del estudiantado, profesorado y/o colaboradores (as) con actos de discriminación por razón de género, orientación sexual, identidad, sexo y/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: Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho.

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

Desde Universidad Tecmilenio, 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 el regularlas y procurar una vida libre de violencia; al respecto, la Oficina de Inclusión y Comunidad Segura señala que la clasificación aquí prevista es enunciativa mas no limitativa y podría ampliarse si a su juicio las conductas cumplen con los elementos de violencia de género determinadas por las autoridades de Universidad Tecmilenio y sus Instituciones 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 de Universidad Tecmilenio, incluyendo estudiantado, colaboradores (as) operativos, académicos, profesorado, administrativos, socios formadores, proveedores de Universidad Tecmilenio y sus Instituciones 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 y/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 LGBTIQA+ o de la diversidad sexual.
- Comportamiento excluyente para impedir el mismo acceso a personas LGBTIQA+ 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 LGBTIQA+ 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 manera 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 Universitaria 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 víctima o persona agraviada.

### **Artículo 37. Económica**

Acciones u omisiones del presunto responsable o reportado en contra de la persona agraviada al grado de afectar su supervivencia económica, manifestándose a través de limitaciones encaminadas a topar, restringir, quitar y controlar el ingreso de sus percepciones económicas, incluyendo, un salario menor por igual trabajo dentro de los centros de trabajo y a las cuales la persona agraviada tiene derecho legal de conformidad con la relación laboral existente con Universidad Tecmilenio.

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

- Cuando teniendo el mismo nivel o jerarquía, de acuerdo con los tabuladores hechos por Talento y Experiencia, exista una diferencia salarial por razones de sexo, género o personas LGBTIQ+ o de la diversidad sexual.
- Cuando en los centros de trabajo de Universidad Tecmilenio y sus Instituciones tomen acciones tendientes a limitar, topar, omitir y controlar la determinación de las percepciones económicas por razones de sexo, género, orientación sexual o de identidades.
- Cuando en los centros de trabajo de Universidad Tecmilenio y sus Instituciones tomen acciones tendientes a restringir el acceso a posibilidades

de incrementar el patrimonio por razones de sexo, género, orientación sexual o identidades.

### **Artículo 38. Física**

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**

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

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

**Violación.** Penetración vaginal, anal u oral de naturaleza sexual del cuerpo de otra persona sin su consentimiento, con cualquier parte corporal, elemento, instrumento u objeto, mediante el uso de violencia física o moral y poniendo a la víctima o 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 Inclusión y Comunidad Segura no tiene facultades judiciales ni la capacidad física, material para llevar a cabo las evaluaciones médicas y peritajes correspondientes. En este caso el punto de atención acompañará en todo momento a la víctima o presunta afectada cuando ésta 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 parte corporal, instrumento u objeto, sin consentimiento de la parte ofendida. Se considerarán como elementos fundamentales de la conducta la simple agresión física o moral y el nivel de contacto físico entre las partes.

**Abuso Sexual.** Quien ejecute en una persona un hecho erótico o sexual sin su consentimiento y sin el propósito de llegar a la cópula, o a quien lo realice en su presencia o haga ejecutarlo para sí o en otra persona.

**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 Universitaria o centros de trabajo, en el que se genere un estado de coacción.

**Hostigamiento Sexual.** Comportamiento verbal, gestual o físico con connotación sexual o íntima con connotación lasciva, que tenga el propósito de atentar contra la dignidad de una persona o su salud física o psicológica, en particular, cuando se genera en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El hostigamiento sexual 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 Universitaria o sus centros de trabajo o las Instituciones relacionadas.

#### **Artículo 40. Conductas sexuales consideradas violencia de género**

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

- 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 víctima, pudiendo incluir la presencia de desnudos, sin el consentimiento de la víctima.
- 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 víctima.
- f. Realizar llamadas telefónicas o enviar mensajes de texto sugestivos o de contenido sexual que resulten molestos para la víctima.
- g. Visitar reiteradamente las redes sociales de la víctima o persona afectada (conducta conocida comúnmente como “stalking”) y formular comentarios provocativos, sexuales o íntimos.

- h. Efectuar de manera ventajosa o forzada acercamientos, besos o caricias no deseadas hacia la persona, incluyendo miradas lascivas hacia partes de su cuerpo.
- i. Practicar el exhibicionismo y provocación sexual en los recintos de la Comunidad Universitaria, entendiéndose por este hecho aquel relativo a mostrarse en público de forma obscena, con dolo y en presencia de uno o varios sujetos pasivos.
- j. Compartir o enunciar chistes sexuales, obscenos y adulaciones sobre el físico o la imagen corporal de la persona agraviada, incluyendo comentarios que provienen de los superiores en una relación de jerarquía dentro de la Comunidad Universitaria.
- k. Insistir para sostener encuentros sexuales entre estudiantes, colaboradores (as) académicos, operativos, administrativos y cualquier integrante de la Comunidad Universitaria, particularmente, cuando existe una relación horizontal entre las personas y se sugiere realizar dichos actos dentro o fuera del lugar de trabajo o estudio.
- l. Llevar a cabo de forma explícita conductas de forma enunciativa, mas no limitativa, pueden ser: acercamientos excesivos como abrazos o besos no deseados e incómodos, incluyendo, tocamientos, pellizcos, roces, acorralamientos dentro de las instalaciones de la Comunidad Universitaria, centros de trabajo e Instituciones relacionadas.
- m. Realizar promesas expresas a la persona agraviada de obtener un beneficio personal a cambio de favores sexuales en los centros de trabajo de Universidad Tecmilenio y sus Instituciones relacionadas.
- n. Solicitar favores sexuales a cambio de modificar calificaciones, aprobar una materia o una promesa de cualquier tipo de trato preferencial.
- o. Queda expresamente prohibido establecer un vínculo afectivo-sexual entre profesores(as) y estudiantes de cualquier nivel educativo.
- p. Para el caso de colaboradores (as) 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 digital de género cualquier acto realizado dentro o fuera de las instalaciones en contra de las personas de la Comunidad Universitaria mediante el uso de tecnologías de la información, cualquier medio de comunicación, materiales impresos o digitales, y/o a través de cualquier red social, y que pudiera involucrar elementos de violencia de género que atente en contra de la integridad, la dignidad, la intimidad, la libertad, la vida privada de las personas que le cause un daño psicológico, económico o sexual en su vida privada o en su imagen propia.

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

1. 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.
2. Intimidar a la persona agraviada para que envíe, a través de dichos medios, fotografías, vídeos, audios o imágenes en ropa interior o desnuda.
3. 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.
4. 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.
5. Extorsionar a la víctima a través de medios electrónicos y digitales.
6. Suplantar identidad o espiar con programas para indagar o invadir la intimidad de la persona que reporta.

El presente protocolo también hace mención a 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, 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 Universitaria.

- 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 de Universidad Tecmilenio. 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 Universitaria.
- Faltar al respeto a cualquier integrante de la Comunidad Universitaria, cuando cualquiera de estas conductas implique o contenga cualquier elemento o componente que vaya en contra de la dignidad humana y violencia de género.
- 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 de Universidad Tecmilenio.
- Actuar de forma excesiva al derecho de la libertad de expresión que ataquen, disminuyan y/o inciten 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 Universitaria 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 Inclusión y Comunidad Segura 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 Inclusión y Comunidad Segura 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 de Universidad Tecmilenio y sus Instituciones relacionadas, la Oficina de Inclusión y Comunidad Segura será la encargada del involucramiento oportuno a Talento y Experiencia 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/a, estudiante o colaborador/a, incluyendo a cualquier integrante de la Comunidad Universitaria, con la finalidad de sensibilizarlo sobre el impacto negativo de la conducta realizada, catalogada por la Oficina de Inclusión y Comunidad Segura 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 de Universidad Tecmilenio y sus Instituciones. La Oficina de Inclusión y Comunidad Segura que emita dicha sanción deberá señalar la temporalidad de la suspensión.

#### **Artículo 47. Condicionamiento**

El condicionamiento consiste en comunicar al estudiantado, profesorado y colaboradores (as) que su permanencia en la Universidad Tecmilenio y sus

Instituciones está supeditada a no reincidir en la realización del mismo u otro hecho considerado como violencia de género. El estudiantado, profesorado y colaboradores (as), personal administrativo y académico tendrá 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 de Universidad Tecmilenio y sus Instituciones relacionada; 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 de Universidad Tecmilenio y sus Instituciones, excepto lo necesario para el cumplimiento de las sanciones, las consecuencias o las condiciones establecidas por la Oficina de Inclusión y Comunidad Segura referidas en el presente Protocolo y constituidas para este fin, en cualquiera de sus Campus, durante un periodo de tiempo determinado. La Oficina de Inclusión y Comunidad Segura 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 de Universidad Tecmilenio, por lo que no existe la posibilidad de que reingrese a alguno de los Campus de dichas Instituciones.

En el supuesto que se resuelva como sanción la baja definitiva, deberá hacer del conocimiento de la resolución al Instituto de Ciencias del Bienestar Integral, al director de Gestión Académica, a la Dirección de Campus, el área de Servicios Escolares, la cual se encargará de comunicarla a todos los Campus.

#### **Artículo 51. Actas administrativas**

Para profesorado, colaboradores (as), terceros externos de la Comunidad Universitaria, 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 y Experiencia levantará el acta administrativa en coordinación con la Oficina de Inclusión y Comunidad Segura para efecto de que éste, en conjunto con el líder de la persona reportada, dé debido seguimiento a la sanción y posterior resguardo en el expediente del reportado.

#### **Artículo 52. Desvinculación/no renovación**

La Oficina de Inclusión y Comunidad Segura, tomando en cuenta el acta elaborada por el Comité Consultivo, determinará la sanción o consecuencia consistente en la desvinculación del colaborador(a) o profesor(a), integrantes de la Comunidad Universitaria, que haya cometido la falta. Esta sanción se ejecuta en coordinación con Talento y Experiencia y significará la terminación del contrato laboral. Es responsabilidad de Talento y Experiencia dar seguimiento a la resolución emitida por el comité consultivo de género y garantizar la no recontractación y/o vinculación a las 4 instituciones.

En el supuesto que la Oficina de Inclusión y Comunidad Segura resuelva como sanción la desvinculación, deberá hacer del conocimiento de la resolución a la Dirección de Servicio de Apoyo y Experiencia, al Generalista Regional de Talento y Experiencia, y al Generalista de Talento y Experiencia del Campus al que pertenezca.

#### **Artículo 53. Reincidencia**

Aquella persona que habiendo incurrido en un hecho que acorde con lo establecido en este protocolo haya sido revisado y considerado como una conducta de violencia de género, no habiendo sido merecedor de una baja definitiva, 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 y 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 Universitaria 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 de Universidad Tecmilenio.
- 3.- Referir a las personas a apoyo psicológico de la manera más expedita posible, en caso de que así lo soliciten o cuando a juicio de la Oficina de Inclusión y Comunidad Segura y los Puntos de Atención lo consideren oportuno. Identificar si requiere medidas de protección urgentes.
- 4.- Invitar a las personas a realizar el reporte ante los puntos de atención de la Oficina de Inclusión y Comunidad Segura 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 Inclusión y Comunidad Segura o los Puntos de Atención.
- 3.- 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 de Universidad Tecmilenio
- 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 Universidad Tecmilenio a fin de diseñar programas de prevención de acuerdo con lo previsto en el presente Protocolo.

### **Artículo 58. Sistematización de información**

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

## **Sección Segunda**

### **Etapa Inicial del procedimiento: Presentación del reporte**

#### **Artículo 59. Presentación del reporte**

Aún y cuando no haya sido agotada la etapa de orientación, la persona agraviada podrá presentar su reporte para dar inicio al procedimiento. Todo reporte deberá ser presentado por escrito o enviado por correo electrónico institucional o mediante el correo designado para tales efectos, ante los Puntos de Atención dentro del plazo previsto en este Protocolo. El reporte sólo podrá ser presentado de forma individual por la persona afectada. Dado que el reporte es el elemento fundamental que permite conocer de primera mano algunas de las circunstancias que componen los hechos a investigar, el no contar con este documento, imposibilitará a Universidad Tecmilenio para dar inicio al procedimiento.

#### **Artículo 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 Universidad Tecmilenio

- Edad
- Género
- Cuenta de correo institucional y cuenta de correo personal de quien reporta para oír y recibir notificaciones;
- Nombre completo de la persona reportada
- Tipo de vinculación de la persona reportada con Universidad Tecmilenio;
- Narración de los hechos precisando 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 apoye 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 desechar la presentación del reporte. Se deberá comunicar a quien reporta las razones de la admisión o desecho del reporte.

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

El reporte podrá ser desechado cuando, a criterio del Puntos de Atención, las circunstancias referidas en el reporte no se circunscriban o no existan elementos de hechos 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 parte que haya reportado, haciéndole de su conocimiento los artículos procedentes al resguardo de la confidencialidad durante el proceso, con las excepciones correspondientes, así como los derechos que le asisten y, en su caso, las medidas de atención y protección previstas en el presente Protocolo para salvaguardar su integridad y seguridad.

#### **Artículo 62 bis. Integración del expediente**

La Oficina de Inclusión y Comunidad Segura 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.

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

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

En aquellos casos que derivado de la activación del Protocolo el reporte muestre una conducta de violencia de género que implique un hecho evidente (notoriamente conocido y/o público por cualquier medio de comunicación, no controvertido y suficientemente documentado conforme a la opinión única del punto de atención en dignidad humana); en tal caso el punto de atención en congruencia con el principio de contribuir con erradicar con la violencia de género y acorde con los lineamientos, políticas, reglamentos y código de ética institucionales podrá actuar de forma expedita ya que al contar con elementos probatorios suficientes el siguiente paso posterior a la notificación llevar a cabo la audiencia para que la persona presunta responsable sea escuchada, pueda aportar pruebas y elementos a su favor en dicha audiencia. 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 Inclusión y Comunidad Segura considera que el reporte de violencia de género pueda presentar conflicto de interés para las personas involucradas o algún riesgo para garantizar su integridad en la Comunidad de Universidad Tecmilenio, 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 Inclusión y Comunidad Segura podrá o no 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 o personal 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 Inclusión y Comunidad Segura, 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 o 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, lo cual deberá realizar dentro del término de cinco días hábiles contados a partir de la fecha de notificación.

#### **Artículo 68. Contestación del reporte**

Una vez notificado el reporte a la persona reportada, deberá responder por escrito 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 darle soporte a sus argumentos y, en su caso, aquellas evidencias que den sustento y apoyo a sus dichos en el esclarecimiento de los hechos señalados por la 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 idóneo.
- IV. Firma autógrafa, facsímil o digital del reportado

### **Sección Cuarta**

#### **Etapas de Investigación**

#### **Artículo 69. Facultad discrecional de investigación**

La Oficina de Inclusión y Comunidad Segura 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 Inclusión y Comunidad Segura y el Punto de Atención recurrirá a las instancias y recursos institucionales necesarios para llevar a buen término la investigación, aplicando aquí de manera particular el principio de obligatoriedad de colaboración con el Protocolo.

#### **Artículo 70. Plazo de investigación**

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

En el supuesto de que, en la etapa de la audiencia, cualquiera de las partes aporte algún elemento adicional, extraordinario o relevante, se reaperturará la etapa de la investigación; por lo que la Oficina de Inclusión y Comunidad Segura contará con un plazo extraordinario de 5 días hábiles para realizar las indagaciones pertinentes.

Durante todo el procedimiento, se tendrán la competencia y obligación de garantizar para todas las partes sus derechos de defensa y evitar caer en una situación desproporcional o de indefensión.

En el caso de que ninguna de las partes solicite sesiones adicionales, 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 sólo podrá proponerse después de que en el expediente se hayan integrado el reporte y la respuesta sobre el mismo. La adhesión a esta medida alterna de solución del conflicto es voluntaria y sin presión alguna. Previo a que las partes se sometan a esta medida, el Punto de Atención velará a que se sientan seguras de iniciar la medida alterna para la solución del conflicto. Para los casos de violencia de género clasificados bajo la categoría de violencia sexual, no podrá recurrirse al uso de medidas alternas.

Habiendo aceptado ambas partes sujetarse a los mecanismos alternos de solución, el Punto de Atención tomando en cuenta los argumentos realizados por las partes definirá una ruta de solución al conflicto priorizando procesos formativos.

El Punto de Atención deberá aplicar la flexibilidad que estime necesaria para facilitar la determinación de acuerdos que brinden solución a la controversia suscitada entre las partes, por lo que con esto dará por concluido el procedimiento.

Ante la falta de interés por parte 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 alterno, se continuará con el procedimiento, se realizará la indagatoria y se generará

el espacio para la audiencia con cada una de las partes para efecto de que cada una de ellas manifieste lo que considere pertinente.

### **Sección Quinta Etapa de Audiencia**

#### **Artículo 72. Convocatoria a la Audiencia**

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

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

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 reportada.

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

En el caso de que la persona reportada sea un profesor(a) o colaborador(a) del área operativa, académica o administrativa de la Comunidad Universitaria, y así lo desee, se solicitará la presencia de un integrante de Talento y Experiencia.

#### **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 soporte para sus testimonios, mismos que realizarán frente al Punto de Atención como responsable de integrar el expediente, analizar todas las constancias que obran en éste y valorarlos con perspectiva de género.

La audiencia con las partes se llevará a cabo por separado. De acuerdo con el principio de perspectiva de género y atención de la violencia de género, la persona agraviada en ninguna circunstancia durante el proceso tendrá que encontrarse personalmente con la persona reportada.

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

## **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, velando por los principios de este Protocolo y atendiendo al mejor interés de las partes, para la emisión del acta que le sirva de apoyo al Punto de Atención para emitir la resolución.

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

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

Una vez efectuada y concluida la etapa de presentación del expediente al Comité Consultivo, este último presentará el acta, la cual le servirá de apoyo para emitir la resolución correspondiente. Salvo en los casos que el Comité considere necesario solicitar al Punto de Atención que amplíe la investigación y 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.

#### **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 Inclusión y Comunidad Segura.
- 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 acreedora.
- e. Disposición de que sea notificada por escrito la resolución al área de Servicios Escolares, en el supuesto que la persona reportada haya sido un estudiante, y a Talento y Experiencia, 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 persona reportada, según corresponda y por separado, a la que se le vaya a notificar la resolución.
- El padre, madre o quienes ejerzan la patria potestad o su tutor del estudiante menor de edad.
- Representantes del Punto de Atención.
- Otras personas o autoridades de Universidad Tecmilenio y que sean requeridas por Punto de Atención, respetando siempre los principios de privacidad e investigación del presente Protocolo.

La resolución se envía al correo electrónico a la cuenta institucional y se comunica a ambas partes. En la búsqueda de continuar construyendo una comunidad segura, la persona agraviada podrá enviar una solicitud de escucha para la oficina de Inclusión y Comunidad Segura al correo de escuchandote@tecmilenio.mx si considera haber sido revictimizada durante el proceso.

**Artículo 77. Definitividad de las resoluciones.**

Todas las resoluciones que emita la Oficina de Inclusión y Comunidad Segura 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 con el proceso llevado a cabo por la Oficina de Inclusión y Comunidad Segura, una vez emitida la resolución y habiendo sido notificada por correo electrónico a la cuenta institucional, la persona reportada podrá interponer formalmente su recurso de revisión dentro de un plazo que no exceda de cinco días naturales, 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 y/o al correo de escuchandote@tecmilenio.mx.
- El recurso será dirigido a la Oficina de Inclusión y Comunidad Segura que tendrá la obligación de brindar atención y solución al recurso interpuesto.
- La Oficina de Inclusión y Comunidad Segura contará con un plazo máximo de 15 días hábiles para resolver en conjunto con las áreas pertinentes.
- La Oficina de Inclusión 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 5 días 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 la sanción o sanciones y verificará que se lleven a cabo, actuará en consecuencia, asegurándose de que la persona que reporta se sienta segura en la Comunidad Universitaria.

## **TRANSITORIOS**

### **Protocolo**

#### **Artículo Primero**

Esta versión actualizada del Protocolo fue aprobada por la Presidencia de Enseñanza e Investigación Superior, A.C. y sus instituciones relacionadas, quien ordenó la publicación correspondiente. Este Protocolo entrará en vigor a partir de la siguiente fecha: 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, el proceso para la atención de estos, será de conformidad con lo estipulado en el presente documento.

#### **Artículo Cuarto**

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

Asimismo, es el resultado de diálogos, consensos y observaciones de la comunidad de Universidad Tecmilenio, 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**

- Políticas y Normas Académicas Generales de Universidad Tecmilenio
- Reglamento General de Estudiantes de Universidad Tecmilenio
- Reglamento Académico de Universidad Tecmilenio
- Código de Ética de Universidad Tecmilenio

### **Resoluciones de tribunales nacionales**

- 1a. CCLII/2014 (10a.) [Primera Sala]. Acoso laboral (mobbing). Su noción y tipología. 4 de julio de 2014. Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- 1a. CLX/2015 (10a.) [Primera Sala]. Derecho de la mujer a una vida libre de discriminación y violencia. Las autoridades se encuentran obligadas a adoptar medidas integrales con perspectiva de género para cumplir con la debida diligencia en su actuación. 15 de mayo de 2015. Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- 1a. CLXIII/2015 (10a.) [Primera Sala]. Delitos contra las mujeres. Estrecha relación entre violencia, discriminación y subordinación por motivos de género. 15 de mayo de 2015. Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- 1a. XXVII/2017 (10a.) [Primera Sala]. Acceso a la justicia en condiciones de igualdad. Elementos para juzgar con perspectiva de género. 10 de marzo de 2017. Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- P. XX/2015 (10a.) [Pleno]. Impartición de justicia con perspectiva de género. Obligaciones que debe cumplir el estado mexicano en la materia. 25 de septiembre de 2015. Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- XXI.1o. J/23 [Tribunales Colegiados de Circuito]. Valor de la declaración de la ofendida. Marzo del 2003. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

### **Resoluciones de tribunales internacionales**

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

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

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

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