

# LEYES Y REGLAMENTOS

DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Protocolo para la Prevención y Atención de  
casos de Violencia de Género

Aprobado el 30 de noviembre de 2023



# UANL®

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
HONORABLE CONSEJO UNIVERSITARIO

ALERE FLAMMAM VERITATIS

# Protocolo para la Prevención y Atención de casos de Violencia de Género

Aprobado el 30 de noviembre de 2023

## TÍTULO PRIMERO: Disposiciones Generales

---

- Capítulo I: Enfoque basado en perspectiva de género
- Capítulo II: Ámbito de competencia reconocida en este Protocolo
- Capítulo III: Acciones de prevención
- Capítulo IV: Del derecho de atención
- Capítulo V: De la prescripción
- Capítulo VI: Principios rectores
- Capítulo VII: Conceptos generales

## TÍTULO SEGUNDO: Dirección de la Unidad para la Igualdad de Género

---

- Capítulo I: Funciones
- Capítulo II: Estructura
- Capítulo III: Facultades y obligaciones
- Capítulo IV: Etapas del procedimiento en la UNIIGÉNERO
- Capítulo V: Atención y Orientación
- Capítulo VI: De la Queja
- Capítulo VII: Medidas de protección
- Capítulo VIII: Proceso restaurativo

## TÍTULO TERCERO: Comisión para la Investigación en Igualdad de Género

---

- Capítulo I: CIIGEN
- Capítulo II: Atribuciones y obligaciones
- Capítulo III: Procedimiento ante la CIIGEN
- Capítulo IV: Las Resoluciones
- Capítulo V: Recurso de Revisión

## TRANSITORIOS

---

## **TÍTULO PRIMERO: Disposiciones Generales**

---

Artículo 1.- El presente Protocolo es de orden interno para la Universidad Autónoma de Nuevo León y de ninguna manera sustituye sino que complementa las instituciones y mecanismos de procuración y administración de justicia contemplados en la legislación estatal y nacional; por tanto, quienes se consideren víctimas de actos de Violencia de Género al interior de la Universidad, tienen expedito su derecho a también acudir ante las autoridades gubernamentales correspondientes, en cuyo caso contarán con la orientación y acompañamiento por parte del personal especializado de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Artículo 2.- Las disposiciones del presente instrumento tienen como propósito establecer un procedimiento claro, sencillo y coordinado para prevenir y atender los casos de Violencia de Género en la Universidad Autónoma de Nuevo León.

### **CAPÍTULO I**

#### **Enfoque basado en perspectiva de género**

Artículo 3.- El presente documento tiene un enfoque basado en el respeto a los derechos humanos reconocidos por los Tratados Internacionales de los que México forma parte y por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Incluye acciones afirmativas para atender, prevenir e investigar con perspectiva de género.

### **CAPÍTULO II**

#### **Ámbito de competencia reconocida en este Protocolo**

Artículo 4.- Las disposiciones de este Protocolo serán aplicables para los casos de Violencia de Género que se susciten en los recintos universitarios, espacios virtuales, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados oficialmente con la Universidad Autónoma de Nuevo León, y en desplazamientos de vehículos oficiales de la Universidad y/o vehículos que estén habilitados para este mismo fin.

Artículo 5.- Se remitirá a las instancias correspondientes a las personas que, sin pertenecer a la Comunidad Universitaria, asisten a sus instalaciones por motivos o causas diversas y lleven a cabo actos de Violencia de Género.

### **CAPÍTULO III**

#### **Acciones de prevención**

Artículo 6.- La Secretaría de Igualdad e Inclusión, en coordinación con la Dirección de Prevención y Protección Universitaria adscrita a la Secretaría General, estarán a cargo del diseño e implementación de las acciones para la prevención de la Violencia de Género.

Artículo 7.- La Secretaría de Igualdad e Inclusión solicitará la publicación del Protocolo en las páginas web de la Universidad, así como en las Escuelas y Facultades, para asegurar su correcta difusión.

Artículo 8.- Al inicio de cada semestre, la Secretaría de Igualdad e Inclusión realizará campañas relacionadas con la prevención de la Violencia de Género, las cuales serán accesibles para toda la Comunidad Universitaria.

Artículo 9.- La Secretaría de Igualdad e Inclusión impulsará a los Centros de Trabajo para el desarrollo de cursos y capacitaciones en temas relacionados a la prevención y atención de la Violencia de Género.

Artículo 10.- Con el propósito de fomentar una educación con perspectiva de género, las Escuelas y Facultades impulsarán Actividades de Formación Integral en materia de género.

#### **CAPÍTULO IV** **Del derecho de atención**

Artículo 11.- El derecho de atención de la Persona Víctima estará vigente mientras forme parte de la Comunidad Universitaria.

#### **CAPÍTULO V** **De la prescripción**

Artículo 12.- La Persona Víctima de un probable acto de Violencia de Género al interior de la Universidad Autónoma de Nuevo León podrán interponer la Queja mientras formen parte de la Comunidad Universitaria.

Artículo 13.- Una vez iniciado el expediente en los términos previstos por este Protocolo, no podrá archivarse en forma definitiva, sin pronunciamiento de la autoridad universitaria en el sentido que corresponda.

#### **CAPÍTULO VI** **Principios rectores**

Artículo 14.- Los principios rectores aplicables a las relaciones, situaciones y procesos vinculados a la aplicación del presente Protocolo, son:

- I. Accesibilidad: El procedimiento contenido en el presente Protocolo será sencillo y contará con mecanismos de fácil alcance para todas las personas.
- II. Ambiente saludable y armonioso: Alude al derecho de toda persona a ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral y educativo, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando plenamente su desarrollo y desempeño profesional.
- III. Confidencialidad: La información recabada será resguardada, se utilizará únicamente para los fines del este Protocolo y sólo podrá ser compartida con las partes involucradas en el procedimiento, sus representantes y las personas facultadas para ello con base en la normativa aplicable.
- IV. Debida diligencia: Asegura la aplicación efectiva de la normativa vigente para actuar de manera amplia, efectiva, eficiente y comprensiva en las acciones de atención para los probables casos de Violencia de Género.
- V. Dignidad de la persona: En su núcleo más esencial, se refiere al derecho inalienable de las personas a ser tratadas como tales, es decir, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada de ninguna manera.
- VI. No discriminación: Toda persona debe ser tratada de igual forma y con el mismo respeto dentro de su ámbito educativo y laboral, por ende, es contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
- VII. Integridad: La Universidad Autónoma de Nuevo León tiene la obligación de ser ejemplo de rectitud y probidad en búsqueda de la verdad, apartándose de conductas y prácticas relacionadas con la simulación y el engaño.
- VIII. Interés superior de la niñez: Reconoce a niñas, niños y adolescentes como titulares de derechos, con capacidad de goce y ejercicio, por ende, su interés superior se establece como eje rector de las políticas para prevenir, investigar y sancionar actos de Violencia de Género dentro de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
- IX. Justicia restaurativa: Se refiere a la aplicación de Procesos restaurativos con el propósito de reestructurar el tejido social en fomento de la cultura para la paz a través de acuerdos restaurativos.

- X. No re victimización: Se deberá evitar exponer innecesariamente a las personas víctimas de un acto de violencia a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos, a fin de no transgredir su integridad y autoestima.
- XI. Principio Pro Persona: Alude al hecho de que, en caso de que la norma aplicable pueda tener diversas interpretaciones, se elija aquella que favorezca la protección más amplia de los derechos humanos reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los Tratados Internacionales celebrados por nuestro País en esa materia.
- XII. Perspectiva de Género: Se refiere a la metodología y mecanismos necesarios para identificar, cuestionar y valorar la discriminación y desigualdad, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de igualdad de oportunidades para todos.
- XIII. Presunción de inocencia: Toda persona será reconocida como inocente y será tratada como tal en cualquier etapa del procedimiento, hasta en tanto no se compruebe su responsabilidad.
- XIV. Principio de buena fe: Se traduce en que todas las personas que deban intervenir por alguno de los actos previstos por este Protocolo, se conduzcan con buena fe, entendida como una conducta proba y veraz. Exige una conducta honesta tanto para las personas interesadas en la investigación de un probable caso de Violencia de Género y de las autoridades de la Universidad Autónoma de Nuevo León a quienes corresponda participar en el proceso.

## **CAPÍTULO VII**

### **Conceptos generales**

Artículo 15.- Para los efectos de este Protocolo, se entiende por:

- I. Acuerdo: Acuerdo escrito al que llegan la Persona Víctima y la Persona Probable Agresora, y en su caso quienes intervengan en su nombre y representación, mediante el proceso restaurativo llevado a cabo por la Persona Facilitadora.
- II. Audiencia: Proceso seguido con las formalidades esenciales del procedimiento, en el cual la Persona Víctima y/o la Persona Probable Agresora tienen la oportunidad de presentar sus argumentos, ofrecer y desahogar pruebas ante la CIIGEN.
- III. Centro de Trabajo: Los Institutos, Centros, Departamentos, Facultades, Escuelas y demás órganos y entidades académicas, administrativas, de consulta y apoyo, o cualquiera que sea su denominación, de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
- IV. CIIGEN: Comisión para la Investigación para la Igualdad de Género, la cual es una de las Comisiones Permanentes del Consejo Universitario.
- V. Comunidad Universitaria: Son las y los alumnos, personal académico, personal administrativo, autoridades y funcionarios pertenecientes a la Universidad Autónoma de Nuevo León y/o a sus Centros de Trabajo.
- VI. Consejo Universitario: H. Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
- VII. Escuelas y Facultades: Escuelas y Facultades de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
- VIII. Junta Directiva: Junta Directiva de las Escuelas y Facultades de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
- IX. Medidas de contención emocional: Se refiere a brindar, empáticamente, la orientación emocional necesaria para que la Persona Víctima pueda organizar sus ideas sobre alguna situación de Violencia de Género que viva y clarifique las acciones a seguir en el corto plazo.
- X. Medidas de protección: Aquéllas de carácter temporal que se emiten por oficio a los Centros de Trabajo correspondientes con el objetivo de salvaguardar la integridad y los derechos de las personas.
- XI. Persona Asesora: Persona adscrita a la UNIIGÉNERO, especializada en temas de Violencia de Género, encargada de acompañar a la Persona Víctima desde la cita hasta la canalización del expediente a la CIIGEN.
- XII. Persona Facilitadora: Persona adscrita a la UNIIGÉNERO encargada de llevar a cabo el proceso restaurativo, que debe contar con certificación vigente del Poder Judicial del Estado de Nuevo León.
- XIII. Persona Adolescente: Persona Probable Agresora que cuenta con menos de dieciocho años.
- XIV. Persona Probable Agresora: Persona que se presume realizó un acto de Violencia de Género. Será considerada como tal hasta en tanto la CIIGEN emita su resolución o, en su caso, la

- Secretaría de Igualdad e Inclusión resuelva el recurso previsto en este Protocolo.
- XV. Persona Psicóloga: Persona adscrita a la UNIIGÉNERO encargada de llevar a cabo las medidas de contención emocional.
  - XVI. Persona responsable de la Persona Adolescente: Quien o quienes ejercen la patria potestad, custodia o tutela de la Persona Adolescente y/o la persona de su confianza que ella designe para representarle y/o el representante designado por la Secretaría de Igualdad e Inclusión.
  - XVII. Persona responsable de la Persona Víctima: Quien o quienes ejercen la patria potestad, custodia o tutela de la Persona Víctima en caso de ser menor de edad y/o la persona de su confianza que ella designe para representarle y/o el representante designado por la Secretaría de Igualdad e Inclusión.
  - XVIII. Persona Víctima: Persona que considera sufrió un acto de Violencia de Género.
  - XIX. Procesos restaurativos: Son aquellos que mejoran la convivencia y propician entornos positivos a través del diálogo, en un ambiente sano, en el cual intervienen una o más Personas Facilitadoras, la Persona Víctima, la Persona Probable Agresora, y en su caso, sus familiares o la comunidad que se considere afectada.
  - XX. Secretaría de Igualdad e Inclusión: Secretaría de Igualdad e Inclusión de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
  - XXI. Secretaría General: Secretaría General de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
  - XXII. Secretaría Técnica: Secretaría Técnica de la CIIGEN.
  - XXIII. UNIIGÉNERO: Dirección de la Unidad para la Igualdad de Género.
  - XXIV. Universidad: Universidad Autónoma de Nuevo León.
  - XXV. Violencia de Género: Toda conducta realizada por motivos de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, que vulneran los derechos humanos afectando la dignidad, la integridad física y moral, la libertad y la autonomía de las personas.

## **TÍTULO SEGUNDO: Dirección de la Unidad para la Igualdad de Género**

### **CAPÍTULO I Funciones**

Artículo 16.- La UNIIGÉNERO tiene como finalidad atender de manera integral a las personas en situación de Violencia de Género por razones de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género; así como prevenir actos de Violencia de Género mediante la aplicación de medidas de protección en la Comunidad Universitaria para salvaguardar los derechos humanos tomando en cuenta como marco de referencia los principios de igualdad y no discriminación.

Artículo 17.- La UNIIGÉNERO es el único órgano de la Universidad facultado para atender las Quejas por actos de Violencia de Género.

Artículo 18.- La UNIIGÉNERO coadyuvará con la Secretaría de Igualdad e Inclusión para promover políticas y estrategias que permitan la transversalización de género en la Universidad, con el propósito de fomentar la educación en la cultura de género. Las políticas y estrategias tendrán el objetivo de incorporar la perspectiva de género en la estructura institucional, legislación universitaria y procedimientos académico-administrativos que del Protocolo emanen. Los programas de formación y capacitación tienen el enfoque de enseñanza desde la perspectiva de género; buscan eliminar las formas de Violencia de Género a través de la difusión, capacitación, información y sensibilización en el respeto a la igualdad de género y la dignidad humana.

## **CAPÍTULO II**

### **Estructura**

Artículo 19.- La UNIIGÉNERO se conforma por un equipo de trabajo interdisciplinario, especializado en diferentes áreas: jurídica, psicológica y restaurativa.

Artículo 20.- El área jurídica es la encargada del primer acercamiento con la Persona Víctima. Se integra por personas con licenciatura en derecho especializados en Violencia de Género, encargadas de realizar la entrevista inicial y escuchar las razones por las cuales se interpone la Queja. El personal adscrito a esta área detecta los tipos de Violencia de Género, atiende, tramita e integra las Quejas interpuestas por actos en la materia, informa el proceso, los principios y los derechos de la comunidad universitaria que sustenta el presente Protocolo, emite las medidas de protección para salvaguardar los derechos humanos de la persona quejosa y, en su caso, canaliza al área psicológica.

Artículo 21.- Las personas con licenciatura en derecho adscritas al área jurídica, serán responsables de informar los alcances jurídicos en caso de interponer una denuncia ante la Fiscalía General de Justicia en el Estado de Nuevo León; si la persona que interpone la Queja lo requiere, se ofrecerá el acompañamiento necesario ante aquella dependencia.

Artículo 22.- El área de atención psicológica se integra por personas con licenciatura en psicología especializadas en Violencia de Género, atiende de manera urgente a las personas que llegan o se encuentran en estado de crisis emocional, en un espacio de escucha y orientación; también canaliza a la Persona Víctima a otros espacios terapéuticos para iniciar con un tratamiento psicológico. El personal adscrito a esta área, elabora un informe de valoración psicológica en primer contacto, que será confidencial y voluntario para la Persona Víctima.

Artículo 23.- El área restaurativa tiene por objetivo realizar Procesos restaurativos para atender las necesidades de los intervinientes propiciando un diálogo equitativo y de respeto dentro de un ambiente armonioso, cuyo alcance será un acuerdo restaurativo, prevaleciendo la voluntad de las partes y la reparación del daño integral a entera satisfacción de la víctima.

Artículo 24.- El área restaurativa se integra por Personas Facilitadoras profesionales (trabajadores sociales, psicólogos, abogados y otras carreras afines) que brindarán una atención especializada conforme a los principios rectores de este Protocolo. Los Procesos restaurativos se basarán también en los principios y valores de la justicia restaurativa, garantizando la reparación del daño y la no revictimización de la Persona Víctima.

## **CAPÍTULO III**

### **Facultades y obligaciones**

Artículo 25.- Las siguientes son las facultades y obligaciones de la UNIIGÉNERO:

- I. Cumplir y hacer cumplir el Protocolo y demás normatividad institucional.
- II. Respetar la confidencialidad sobre las Quejas.
- III. Recibir las Quejas que se presenten ante la UNIIGÉNERO en forma oral o escrita por actos de Violencia de Género ocurridos en cualquiera de las instalaciones de la Universidad, o fuera de ella, en los casos previstos por este Protocolo.
- IV. Atender a las personas que interponen la Queja con perspectiva de género, salvaguardando el principio de no revictimización.
- V. Brindar atención psicológica de urgencia a la Persona Víctima y emitir opinión respecto a las personas que incurrir en conductas que transgredan el presente Protocolo y que necesiten recibir terapia o ayuda profesional.
- VI. Orientar a las víctimas de Violencia de Género sobre los derechos y prerrogativas que las leyes les confieren.
- VII. Canalizar las Quejas por Violencia de Género, así como brindar apoyo y asistencia integral a las partes involucradas. Para la intervención psicológica en la Universidad se canalizará a la

Extensión de Equidad y Género de la Facultad de Psicología y para la asesoría jurídica se remitirá a la Clínica Jurídica de la Facultad de Derecho y Criminología. También se podrá remitir el caso a la Secretaría de las Mujeres de Nuevo León en casos de violencia contra la mujer.

- VIII. Admitir a trámite expedientes de Quejas por actos de Violencia de Género con fines de seguimiento estadístico e informativo.
- IX. Emitir medidas de protección necesarias, a efecto de garantizar los derechos de las víctimas.
- X. Verificar el cumplimiento de las medidas de protección que se estimen convenientes en las dependencias involucradas en la Queja, para efectos de salvaguardar los derechos humanos de la Persona Víctima.
- XI. Realizar las gestiones necesarias ante las instancias correspondientes de la Universidad, para integrar las carpetas de los expedientes por actos de Violencia de Género. La UNIIGÉNERO tiene competencia para solicitar a las y los titulares de las dependencias académicas involucradas con la Queja información personal, laboral y universitaria de todas las partes involucradas, así como cualquier información que se requiera para integrar el expediente de investigación.
- XII. Requerir informes o documentación a otras autoridades del orden público en el ámbito de su competencia, para efectos de integrar las carpetas de los expedientes por actos de Violencia de Género.
- XIII. Dar vista a la persona señalada por la Persona Víctima como autora del acto de Violencia de Género para informarle los hechos que se advierten en la Queja, los principios que rigen el presente Protocolo, las etapas del proceso y sus derechos, a efecto de contar con los medios necesarios y oportunos para su defensa.
- XIV. Recibir las pruebas que ofrezcan las partes involucradas, para efectos de integrar el expediente por actos de Violencia de Género.
- XV. Turnar a la CIIGEN las Quejas procedentes por actos de Violencia de Género en la Universidad.
- XVI. Dar vista a la Dirección de Recursos Humanos y Nóminas de la Universidad cuando se encuentre involucrado algún docente o empleado administrativo señalado por la víctima como Persona Probable Agresora del acto de Violencia de Género.
- XVII. Implementar procedimientos restaurativos que favorezcan el libre ejercicio de la voluntad de las partes; su alcance será un acuerdo restaurativo que privilegie la reparación del daño integral a entera satisfacción de la víctima.
- XVIII. Determinar el archivo temporal en los casos autorizados por este Protocolo.
- XIX. Declarar el desistimiento de la acción de Queja por actos de Violencia de Género a petición de la víctima en los casos autorizados por este Protocolo.
- XX. Canalizar los asuntos de acoso laboral a la Comisión Mixta de Entorno Laboral Favorable.
- XXI. Impulsar el nombramiento del Enlace de Género en cada una de las dependencias académicas, para identificar los casos por actos de Violencia de Género, orientar e informar la competencia de la UNIIGÉNERO y, en su caso, remitir para su atención a la UNIIGÉNERO. El Enlace de Género también colaborará con la UNIIGÉNERO en las actividades que se desarrollen en la dependencia académica de adscripción para promover la cultura de género.
- XXII. Todas las demás que considere la UNIIGÉNERO necesarias para salvaguardar la integridad de la víctima.

#### **CAPÍTULO IV**

##### **Etapas del procedimiento en la UNIIGÉNERO**

Artículo 26.- Las etapas del procedimiento ante UNIIGÉNERO son las siguientes:

- I. Etapa de atención y orientación: Esta etapa comprende una asistencia integral a las personas que interponen la Queja, inicia con la interposición formal de la Queja, la detección del acto de Violencia de Género, la atención psicológica de urgencia a la Persona Víctima y comprende la orientación jurídica.
- II. Etapa de prevención: Esta etapa abarca desde la emisión de las medidas de protección y concluye con la vista a la Persona Probable Agresora del acto de Violencia de Género.
- III. Etapa restaurativa: Esta etapa comprende desde la vista a las partes de los procesos de justicia



restaurativa, el desarrollo del procedimiento restaurativo en los casos previstos por este Protocolo y concluye con el acuerdo restaurativo.

- IV. Etapa de investigación previa: Esta etapa inicia con las gestiones necesarias a las instancias correspondientes para la obtención de información, documentación y pruebas por los actos de Violencia de Género que se advierten en la Queja y se agota con la remisión del expediente a CIIGEN.

## **CAPÍTULO V**

### **Atención y Orientación**

Artículo 27.- La atención que recibe la Persona Víctima es de manera integral, a través de un equipo multidisciplinario para atender actos de Violencia de Género, la UNIIGÉNERO previene actos de Violencia de Género mediante la aplicación de medidas de protección para salvaguardar los derechos humanos garantizando el proceso de atención los principios de igualdad y no discriminación.

Artículo 28.- La persona que considere ser víctima de probables actos de Violencia de Género podrá iniciar el procedimiento mediante solicitud de cita para entrevista ante la UNIIGÉNERO. En casos de menores de edad, será a solicitud de la madre, padre y/o la Persona responsable de la Persona Víctima, o en su caso, representado por el tutor asignado por la dependencia académica.

Artículo 29.- En caso de que en un Centro de Trabajo se presente un probable caso de Violencia de Género, la persona titular del Centro de Trabajo emitirá oficio de canalización a la UNIIGÉNERO.

Artículo 30.- Cuando la Queja se reciba vía correo electrónico en carácter de anónima, la UNIIGÉNERO exhortará por el mismo medio a la persona que se considere víctima, para que acuda a la UNIIGÉNERO a interponer la Queja formal e iniciar el proceso correspondiente.

Artículo 31.- Las vías por las que se puede solicitar cita para entrevista ante la UNIIGÉNERO serán las siguientes:

- I. Por teléfono,
- II. Por correo electrónico, o
- III. De manera presencial.

Artículo 32.- Cuando la cita se solicite por teléfono o por correo electrónico, la UNIIGÉNERO tendrá un máximo de dos días hábiles para responder mediante correo electrónico a la Persona Víctima con la ficha de la cita asignada.

En caso de que la solicitud de la cita sea de manera presencial, la UNIIGÉNERO proporcionará la ficha de la cita en ese momento.

Artículo 33.- La ficha de la cita debe contener los siguientes datos:

- I. Hoja membretada,
- II. Fecha y hora,
- III. Nombre de la Persona Víctima,
- IV. Nombre de la madre, padre y/o la Persona responsable de la Persona Víctima, en caso de menores de edad,
- V. Ubicación de las instalaciones donde será atendida la Persona Víctima,
- VI. Teléfonos de contacto de la UNIIGÉNERO,
- VII. Solicitud de identificación oficial y/o credencial universitaria para la entrevista,
- VIII. Fundamento normativo, y
- IX. Firma de la persona asesora de la UNIIGÉNERO.

Artículo 34.- En el supuesto de que la Persona Víctima no se presente a la entrevista, podrá solicitar que se le asigne una nueva cita, por cualquiera de las vías previstas en el Artículo 31.

Artículo 35.- La UNIIGÉNERO realizará la entrevista a la Persona Víctima para brindar la atención y asesoría jurídica y psicológica; el objetivo es conocer los hechos, identificar la conducta, determinar la procedencia de la Queja por actos de Violencia de Género cuando sea el caso, y canalizar el expediente a la instancia respectiva.

Artículo 36.- Para la entrevista se cumplirán las siguientes condiciones:

- I. Llevarse de manera presencial,
- II. Realizarse en un espacio con absoluta privacidad, y
- III. Ser atendida por la Persona Asesora adscrita a la UNIIGÉNERO.

Artículo 37.- La Persona Víctima deberá identificarse con identificación oficial y/o credencial universitaria para iniciar con la entrevista.

Artículo 38.- Si durante la entrevista la Persona Víctima requiere atención psicológica de urgencia, la Persona Asesora pedirá su consentimiento para que la Persona Psicóloga lleve a cabo medidas de contención emocional en el área de atención psicológica de la UNIIGÉNERO.

Artículo 39.- Cuando la Persona Víctima indique que está en condiciones de continuar con la entrevista, se continuará con la entrevista con la persona asesora adscrita a la UNIIGÉNERO.

Artículo 40.- Una vez terminada la entrevista, la Persona Víctima deberá firmar el acta de atención para manifestar que se le brindó la atención.

Artículo 41.- La Persona Asesora proporcionará a la Persona Víctima oficios de canalización para recibir atención psicológica y asesoría jurídica en la Universidad, independientemente de si decide o no utilizarlos.

## **CAPÍTULO VI**

### **De la Queja**

Artículo 42.- La UNIIGÉNERO es el único órgano de la Universidad facultado para atender Quejas por actos de Violencia de Género, a través de la Persona Asesora adscrita a la UNIIGÉNERO.

Artículo 43.- La Queja por actos de Violencia de Género ocurridos en la Universidad, se presenta ante la UNIIGÉNERO en forma oral o escrita.

Artículo 44.- La Queja procederá únicamente por actos de Violencia de Género, se entenderá la por Violencia de Género la conducta realizada por motivos de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, que vulneran los derechos humanos afectando la dignidad, la integridad física y moral, la libertad y la autonomía de las personas. En relación con las conductas señaladas a violencia sexual se considerará lo establecido por las 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 (ver Anexo) de forma enunciativa, más no limitativa.

Artículo 45.- No procederá la Queja cuando:

- I. La Persona Víctima manifieste que no es su voluntad continuar con el procedimiento.
- II. Sean casos de materia laboral, los cuales se atienden de acuerdo a lo establecido en el Protocolo para la Prevención y Atención en casos de Acoso, Violencia y/o Discriminación Laboral.
- III. No sean actos de Violencia de Género, los cuales se turnan a la Comisión de Honor y Justicia de las Escuelas y Facultades o del Consejo Universitario, de acuerdo a sus competencias.

Artículo 46.- La Persona Asesora adscrita a la UNIIGÉNERO será la encargada de llenar el formato de Queja con la información que obtenga de la entrevista con la Persona Víctima.

Artículo 47.- El formato de Queja deberá contener:

- I. Hoja membretada,
- II. Datos generales de la Persona Víctima y su información universitaria,
- III. Datos generales de la Persona Probable Agresora o de la Persona responsable de la Persona Adolescente y/o su información universitaria,
- IV. Datos generales de la madre, padre y/o la Persona responsable de la Persona Víctima,
- V. Datos generales de los testigos,
- VI. Relato de la Persona Víctima,
- VII. Firma de la Persona Víctima,
- VIII. Firma y nombre de la madre, padre y/o la Persona responsable de la Persona Víctima,
- IX. Firma y nombre de la Persona Asesora, y
- X. Firma y nombre de la Persona Asesora y titular de la UNIIGÉNERO.

No será necesario cumplir los requisitos previstos por las fracciones III y V, cuando la Persona Víctima no cuente con la información conducente.

Artículo 48.- La Persona Víctima o, en su caso, la madre, padre y/o la Persona responsable de la Persona Víctima, dará lectura al documento, revisará y firmará el formato de interposición de la Queja para validar la información registrada.

Artículo 49.- La Persona Asesora deberá informar a la Persona Víctima que podrá llevar a cabo un proceso restaurativo, mismo que se describe en el Capítulo VIII del presente Protocolo.

Artículo 50.- Después de validar el formato de Queja, la UNIIGÉNERO tendrá un máximo de dos días hábiles para emitir por oficio a los Centros de Trabajo que se requieran, la aplicación de las medidas de protección que correspondan, en los términos precisados en el capítulo siguiente.

Artículo 51.- En el caso de que la UNIIGÉNERO no cuente con información sobre la identidad y ubicación universitaria de la Persona Probable Agresora, solicitará la información a los Centros de Trabajo con la finalidad de continuar con el proceso de aplicación de medidas de protección, la cual deberá dar respuesta en un máximo de dos días hábiles.

## **CAPÍTULO VII**

### **Medidas de protección**

Artículo 52.- Las medidas de protección son acciones de carácter temporal e inmediata, emitidas por la UNIIGÉNERO, mediante oficio a la dependencia universitaria involucrada en la Queja, con el objetivo de salvaguardar la integridad y los derechos de la Persona Víctima durante el proceso de investigación hasta la resolución de su caso.

Artículo 53.- Las medidas de protección tendrán una duración máxima de sesenta días naturales, las cuales podrán revocarse, disminuir o aumentar hasta por un máximo de treinta días naturales, durante todo el proceso hasta la resolución del expediente.

Artículo 54.- Las medidas de protección deberán ajustarse según la proporcionalidad de las circunstancias de la Queja y la necesidad de la Persona Víctima, las cuales podrán ser:

- I. Apercebimiento contra la Persona Probable Agresora para que se abstenga de molestar o causar un daño a la Persona Víctima o a quien participe de cualquier manera en la investigación o dictamen de una Queja.
- II. Cambio de adscripción, grupo, turno, modalidad y/o unidad académica.
- III. Prohibición de acercarse y de realizar conductas de intimidación o molestia a la Persona Víctima y sus familiares dentro de los recintos universitarios.
- IV. Imponer las demás medidas de protección que se estimen convenientes.

Artículo 55.- Las medidas de protección serán notificadas por la UNIIGÉNERO a los Centros de Trabajo correspondientes y a la Persona Víctima mediante oficio.

Artículo 56.- Los Centros de Trabajo tendrán un máximo de tres días hábiles a partir de su notificación para informar por escrito a la UNIIGÉNERO el cumplimiento de las medidas de protección decretadas.

Artículo 57.- La UNIIGÉNERO podrá solicitar a los Centros de Trabajo información respecto al estatus de la aplicación de las medidas de protección.

Artículo 58.- En caso de que los Centros de Trabajo no informen y/o no apliquen las medidas de protección, la UNIIGÉNERO notificará a la Secretaría de Igualdad e Inclusión a efecto de aplicar el procedimiento disciplinario correspondiente.

Artículo 59.- La UNIIGÉNERO tendrá un máximo de tres días hábiles a partir de la notificación de las medidas de protección para contactar a la Persona Probable Agresora y acordar una reunión con la finalidad de darle vista de manera presencial sobre los hechos que se advierten en la Queja, informarle del procedimiento del Protocolo y sus derechos.

Artículo 60.- Si la Persona Probable Agresora no acude con la UNIIGÉNERO en la fecha acordada por motivos de enfermedad o accidente, y lo justifica con un certificado médico, se le brindará una prórroga de cinco días hábiles como máximo para su notificación.

Artículo 61.- En caso de que la Persona Probable Agresora no justifique su inasistencia a la fecha acordada o, luego de concluida la prórroga continúe sin asistir, la UNIIGÉNERO podrá darle vista sobre los hechos que se advierten en la Queja, informarle del procedimiento del Protocolo y sus derechos, ya sea vía correo electrónico universitario, institucional o por oficio.

Artículo 62.- Bajo ninguna circunstancia la información compartida de manera verbal por la Persona Probable Agresora será considerada, por la UNIIGÉNERO para la conformación del expediente.

Artículo 63.- Derivado de toda la información recopilada, el expediente deberá contener:

- I. Número de folio,
- II. Copia de una identificación de la Persona Víctima,
- III. Acta de atención,
- IV. Oficios de canalización de la Persona Víctima para recibir atención psicológica y asesoría jurídica,
- V. Formato de Queja,
- VI. Pruebas de la Persona Víctima en su caso,
- VII. Medidas de protección, y
- VIII. Vista a la Persona Probable Agresora.

En casos de menores de edad, se adicionará copia de la identificación oficial de la madre, padre y/o la Persona responsable de la Persona Adolescente y/o de la Persona Víctima.

Artículo 64.- La UNIIGÉNERO canalizará el expediente a CIIGEN cuando sean actos de Violencia de Género y:

- I. La Persona Víctima y/o la Persona Probable Agresora no llevaron a cabo un proceso restaurativo.
- II. Llevaron a cabo un proceso restaurativo, pero no se llegó a un acuerdo.
- III. No se cumplió el Acuerdo establecido del proceso restaurativo.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Proceso restaurativo**

Artículo 65.- Los Procesos restaurativos son aquellos que mejoran la convivencia entre la Comunidad Universitaria, creando entornos positivos a través de un diálogo, en un ambiente sano, en el cual intervienen la Persona Facilitadora, la Persona Víctima, la Persona Probable Agresora y en su caso, la comunidad que se considere afectada, con el propósito de generar experiencias sanadoras en fomento de la cultura para la paz.

Artículo 66.- Los Procesos restaurativos pueden desahogarse con la intervención de las personas mencionadas en el artículo anterior y sus respectivos entornos, y estarán basados en los principios y valores de la justicia restaurativa, garantizando la reparación del daño y la no revictimización de la Persona Víctima.

Artículo 67.- El proceso restaurativo tiene por objeto atender las necesidades de los intervinientes propiciando un diálogo equitativo y de respeto dentro de un ambiente armonioso, cuyo alcance podrá ser un acuerdo que culmine el expediente y satisfaga a la víctima.

Artículo 68.- El proceso restaurativo no procederá y se canalizará el expediente a la CIIGEN cuando:

- I. Sean casos de Violencia de Género de índole sexual,
- II. Se cuente con antecedentes por hechos relacionados que se configuran como violencia de parte de la Persona Probable Agresora,
- III. Se advierte la reincidencia por actos de Violencia de Género de la Persona Probable Agresora,
- IV. Se trata de posibles delitos que se persiguen de oficio por la ley penal y,
- V. La Persona Víctima y/o la Persona Probable Agresora no quieran realizarlo.

Artículo 69.- La Persona Víctima podrá manifestar su voluntad para resolver el caso a través de un proceso restaurativo desde la entrevista hasta antes de la canalización del caso ante la CIIGEN.

Artículo 70.- Una vez que se manifiesta la voluntad de la Persona Víctima, la Persona Asesora dará vista a la Persona Probable Agresora con la finalidad de invitarla a llevar a cabo un proceso restaurativo.

Artículo 71.- En caso de que la Persona Víctima y la Persona Probable Agresora manifiesten su voluntad para realizar el proceso restaurativo, la Persona Asesora los canalizará con la Persona Facilitadora adscrita a la UNIIGÉNERO.

Artículo 72.- El proceso restaurativo podrá realizarse mediante:

- I. Encuentro restaurativo,
- II. Círculos restaurativos, o
- III. Conferencias familiares.

Artículo 73.- El encuentro restaurativo es el procedimiento mediante el cual la Persona Víctima, la Persona Probable Agresora, y en su caso la Persona Adolescente y su representante, con la intervención de una Persona Facilitadora, buscan, construyen y proponen un acuerdo restaurativo.

Artículo 74.- En la sesión conjunta del encuentro, la Persona Facilitadora hará una presentación general y explicará brevemente el propósito de la sesión. Acto seguido, dará la palabra a la Persona Víctima para que explique su perspectiva del hecho y los daños ocasionados. Posteriormente, dará la palabra a la Persona Probable Agresora.

La Persona Facilitadora dirigirá el tema hacia la reparación del daño y, conforme a las propuestas de los intervinientes, facilitará la comunicación para que puedan alcanzar un resultado restaurativo.

Artículo 75.- El círculo restaurativo, es el procedimiento que se utiliza cuando el número de intervinientes es muy extenso, en los círculos intervienen la Persona Víctima, la Persona Probable Agresora y la comunidad afectada, pueden participar uno o dos Personas Facilitadoras, el propósito es enfatizar la reparación, el aprendizaje a través de un proceso grupal, y la reafirmación de los valores de la comunidad afectada.

Artículo 76.- Los círculos restaurativos se basan en la comprensión mutua y la responsabilidad personal con respecto a los hechos o situaciones y los acuerdos que se pretenden alcanzar, todos los intervinientes dialogan como iguales y se asiste de forma voluntaria para construir un acuerdo. En

la sesión, la Persona Facilitadora hará una presentación general y explicará brevemente el propósito de la sesión, posteriormente, dará la palabra a todos los participantes.

Artículo 77.- La Persona Facilitadora, sobre la base de las propuestas planteadas en el círculo por los Intervinientes, facilitará la comunicación para ayudarles a concretar el acuerdo que todos estén dispuestos a aceptar como resultado de la sesión.

Artículo 78.- Las conferencias familiares se integran con la participación de todos los miembros del núcleo familiar de las Personas Víctimas, es decir, también participa la Persona Probable Agresora y su familia, con la intervención de una Persona Facilitadora; el objetivo es concientizar a todos los integrantes sobre la reparación del daño. En las conferencias familiares se reconoce y enfatiza el importante papel que tiene la familia en la vida de los intervinientes, se busca la reparación integral a la Persona Víctima a través de un diálogo sanador dentro de la propia familia para propiciar, además, la reintegración de los intervinientes.

Artículo 79.- Las conferencias familiares inician con el consentimiento de las familias de ambas partes. Previo a la conferencia se valorará la capacidad y la situación de las familias para acudir a la conferencia por la Persona Facilitadora. En la reunión familiar la Persona Facilitadora explicará la dinámica de la participación, dando oportunidad a cada uno de los participantes a exponer sus propuestas y en consenso se trata de llegar a un acuerdo, equitativo para los participantes, desarrollando un plan de cumplimiento del mismo por parte de la familia y los intervinientes.

Artículo 80.- Durante la sesión del proceso restaurativo la Persona Facilitadora dará una presentación general y explicará de manera breve el propósito de la sesión.

Artículo 81.- Se concederá el uso de la palabra a cada uno de los intervinientes para que desde su perspectiva expliquen los hechos y/o los daños causados, así como sus propuestas de reparación para llegar a un acuerdo.

Artículo 82.- Con base a las propuestas planteadas por los intervinientes, la Persona Facilitadora propiciará la comunicación para concretar un acuerdo que todos estén dispuestos a aceptar.

Artículo 83.- Todo acuerdo restaurativo deberá realizarse por escrito y firmarse por las partes y la Persona Facilitadora; en él constarán los compromisos asumidos por cada una de ellas.

Artículo 84.- Requisitos del acuerdo restaurativo:

- I. Hoja membretada,
- II. Lugar y fecha donde se llevó a cabo la sesión,
- III. Número de registro del Proceso Restaurativo,
- IV. Descripción precisa de las obligaciones de dar, hacer o no hacer que hubieran acordado los intervinientes, así como la forma y tiempo en que éstas deban cumplirse,
- V. Nombre y firma de todos los intervinientes,
- VI. Nombre y firma de la Persona Facilitadora que haya llevado el Proceso Restaurativo,
- VII. Firma de la persona titular de la dirección de la UNIIGÉNERO, y
- VIII. Sello de la UNIIGÉNERO.

Artículo 85.- El proceso restaurativo podrá terminar:

- I. Por decisión de la Persona Víctima y/o de la Persona Probable Agresora,
- II. Por un comportamiento inapropiado o violento, y
- III. Por inasistencia injustificada a las sesiones.

## **TÍTULO TERCERO: Comisión para la Investigación en Igualdad de Género**

---

### **CAPÍTULO I CIIGEN**

Artículo 86.- La CIIGEN Comisión para la Investigación en Igualdad de Género es un órgano especializado en materia de igualdad de género, cuya función es analizar, estudiar y resolver los expedientes de las Quejas que turna la UNIIGÉNERO.

### **CAPÍTULO II Atribuciones y obligaciones**

Artículo 87.- Las atribuciones y obligaciones de la CIIGEN son:

- I. Tramitar los procedimientos derivados de las Quejas que por presuntos actos de Violencia de Género en la Universidad le turne la UNIIGÉNERO.
- II. Solicitar a los Centros de Trabajo la información necesaria para la debida integración de las investigaciones.
- III. Sustituir, modificar, cancelar o adicionar medidas de protección diversas a las impuestas por la UNIIGÉNERO.
- IV. Recibir los elementos de prueba.
- V. Emitir oficios de canalización a la Persona Agresora para que reciba atención psicológica y asesoría jurídica.
- VI. Desahogar audiencia de pruebas y alegatos.
- VII. Dictar resoluciones en los expedientes relacionados con Violencia de Género.
- VIII. Respetar la confidencialidad sobre los casos y la imparcialidad en el debido proceso.
- IX. Fomentar la cultura de igualdad de género en la Comunidad Universitaria.
- X. Las demás que se desprendan de sus funciones en términos de la normativa Institucional y aquellas que sean encargadas por el Consejo Universitario en el ámbito de su competencia.

### **CAPÍTULO III Procedimiento ante la CIIGEN**

Artículo 88.- Una vez que la CIIGEN reciba el Expediente, la Secretaría Técnica dispondrá de un máximo de tres días hábiles para enviar notificación con la siguiente información:

- I. A la Persona Víctima.
  - a) Que el expediente ya se encuentra en la CIIGEN; y
  - b) Que cuenta con diez días hábiles para ofrecer pruebas de su parte adicionales de las que presentó ante la UNIIGÉNERO.
  - c) Oficios de canalización para recibir atención psicológica y asesoría jurídica, independientemente de si decide o no utilizarlos.
- II. A la Persona Probable Agresora.
  - a) Que el expediente ya se encuentra en la CIIGEN;
  - b) Que cuenta con diez días hábiles para ofrecer pruebas de su intención.

Artículo 89.- Son admisibles como elementos de prueba: los documentos públicos, privados, testigos, fotografías y en general, todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia y presunciones que se consideren útiles e idóneos para conocer la verdad de los hechos.

Artículo 90.- No se admitirán elementos de prueba ajenos con el probable acto o actos de Violencia de Género.

Artículo 91.- No se admitirán elementos de prueba obtenidos con violación a los derechos humanos.

Artículo 92.- Si la Persona Víctima y/o la Persona Probable Agresora desean ofrecer testimoniales, serán responsables de presentar los testigos al celebrar la audiencia de desahogo de pruebas.

Artículo 93.- La CIIGEN deberá fundar y motivar su decisión de admitir, desechar pruebas, así como el valor probatorio que conceda o niegue a las desahogadas, de manera razonada, libre, lógica, a verdad sabida y buena fe guardada.

Artículo 94.- La CIIGEN notificará mediante oficio a la Persona Víctima y a la Persona Probable Agresora la decisión que recaiga al ofrecimiento de pruebas.

Artículo 95.- La Secretaría Técnica, con el fin de integrar debidamente el Expediente, podrá solicitar a los Centros de Trabajo la información necesaria relacionada con los hechos motivo de la Queja y los datos de los testigos no ofrecidos por la Persona Víctima y/o la Persona Probable Agresora, con un máximo de cinco días hábiles para su respuesta.

Artículo 96.- Derivado de la información que se reciba de los Centros de Trabajo y la integración del Expediente, la CIIGEN podrá ordenar el desahogo oficioso de pruebas dentro de la Audiencia.

Artículo 97.- Una vez terminado el periodo de recepción de pruebas, la CIIGEN tendrá un máximo de veinte días hábiles para designar la cita a Audiencia a la Persona Víctima y a la Persona Probable Agresora.

Artículo 98.- La Persona Víctima será libre de elegir si desea presentarse o no a la Audiencia.

Artículo 99.- Si la Persona Probable Agresora no asiste a la Audiencia, se darán por ciertos los hechos relatados por la Persona Víctima, salvo prueba en contrario.

Artículo 100.- Durante la Audiencia, se desahogarán las pruebas admitidas y las partes y/o sus representantes tendrán oportunidad de manifestar lo que a su derecho convenga en relación a los hechos discutidos.

Artículo 101.- Derivado de las Audiencias y de lo establecido en el Expediente, la CIIGEN en sesión ordinaria emitirá su resolución en el sentido que corresponda.

Artículo 102.- Dicha resolución deberá contener:

- I. Número de Expediente,
- II. Nombre de la Persona Víctima,
- III. Nombre de la Persona Probable Agresora,
- IV. Síntesis de los hechos,
- V. Fundamentación y motivación, y
- VI. Sanción a aplicar en los casos que corresponda o propuesta de cierre de Expediente en caso de que no se acredite el acto de Violencia de Género.

Artículo 103.- Las sanciones establecidas por el Estatuto General aplicables a las personas que realicen casos de Violencia de Género, serán:

- I. A las autoridades y funcionarios:
  - a) Extrañamiento por escrito.
  - b) Suspensión del cargo.
  - c) Remoción o destitución.
  - d) Inhabilitación para ocupar cargos similares.
- II. Al personal académico:
  - a) Extrañamiento por escrito.
  - b) Suspensión en sus derechos académicos respecto a la promoción, permanencia y comisiones en eventos universitarios, independientemente de lo dispuesto por el Reglamento del Personal Académico.
  - c) Pérdida de los derechos académicos de definitividad y permanencia.
  - d) Rescisión de la relación laboral, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por



la Ley Federal del Trabajo, leyes y reglamentos universitarios internos y el Contrato Colectivo de Trabajo.

- III. A las alumnas y alumnos:
  - a) Amonestación verbal o por escrito.
  - b) Suspensión académica mayor a quince días y hasta por un año.
  - c) Pérdida del derecho para sustentar los exámenes en los que se hubiese inscrito, de acuerdo con las normas establecidas.
  - d) Expulsión de la Universidad.
- IV. Al personal administrativo:
  - a) Amonestación por escrito.
  - b) Suspensión temporal.
  - c) Rescisión de la relación laboral, previa satisfacción de los requisitos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, las leyes y reglamentos universitarios Internos y el Contrato Colectivo de Trabajo.

Artículo 104.- Si la sanción es menor a quince días y la Persona Probable Agresora pertenece a una Escuela o Facultad, CIIGEN remitirá la resolución a la Junta Directiva que corresponda para su aplicación. Si es mayor a quince días se remitirá al superior jerárquico que corresponda para su aplicación.

#### **CAPÍTULO IV**

##### **Las Resoluciones**

Artículo 105.- La resolución es la decisión o determinación general o particular de carácter obligatorio, emitida por escrito por la CIIGEN, con base a los principios de imparcialidad, independencia, objetividad, profesionalismo y excelencia.

Artículo 106.- Toda resolución deberá contener los siguientes requisitos:

- I. Estar fundada, motivada y expresar el objeto o propósito de que se trate.
- II. Reseña breve de los hechos y pruebas desahogadas en el expediente de investigación.
- III. Análisis fundado y motivado sobre el valor probatorio que merezcan o no los elementos de convicción admitidos y desahogados.
- IV. Determinar la sanción correspondiente.
- V. Lugar, fecha, nombre, cargo y firmas como mínimo de tres Miembros de la CIIGEN.

#### **CAPÍTULO V**

##### **Recurso de Revisión**

Artículo 107.- El recurso de revisión es el medio de impugnación en caso de inconformidad contra la resolución emitida por la CIIGEN.

Artículo 108.- Cualquier miembro de la comunidad universitaria que se considere afectado por la resolución emitida por CIIGEN, podrá interponer recurso de revisión ante la Secretaría de Igualdad e Inclusión, dentro de los siguientes diez días hábiles a su notificación o publicación, mediante escrito que incluirá los razonamientos de descargo respecto de la resolución impugnada.

Artículo 109.- Las resoluciones para definir el recurso de revisión serán emitidas por la Secretaría de Igualdad e Inclusión, como órgano especializado en cuestiones de Violencia de Género, conforme a los principios enunciados en el Artículo 105.

Artículo 110.- La interposición del recurso de revisión en tiempo suspenderá los efectos de la resolución dictada por la CIIGEN, hasta en tanto la Secretaría de Igualdad e Inclusión dicte la resolución definitiva sobre el recurso interpuesto.

Artículo 111.- La resolución definitiva dictada por la Secretaría de Igualdad e Inclusión podrá confirmar, modificar o revocar la resolución que emitió la CIIGEN.

Artículo 112.- La resolución recaída al recurso de revisión se comunicará a todas las partes inmersas en el proceso en el domicilio señalado por las partes y/o en el recinto oficial de la Dependencia Académica dentro de los quince días naturales posteriores al dictado de la resolución.

Artículo 113.- Tratándose de las conductas a que se refiere el Artículo 103, fracción I, incisos b) y c); II, incisos b), c) y d); III, inciso d); y IV inciso c), se remitirán ante el Consejo Universitario para confirmar, modificar o revocar la resolución emitida en el recurso de revisión por la Secretaría de Igualdad e Inclusión, si la parte afectada por dichas conducta lo solicita en un término de diez días luego de notificada. El Consejo Universitario emitirá su resolución en los plazos y términos establecidos por los ordenamientos que lo rigen.

## **TRANSITORIOS**

---

PRIMERO.- Este Protocolo entrará en vigor al momento de su aprobación e inmediata publicación en la Gaceta Universitaria por parte del Consejo Universitario.

SEGUNDO.- Se abroga el Protocolo de Atención para casos de Acoso u Hostigamiento Sexual de la UANL.

TERCERO.- Los casos de acoso u hostigamiento sexual que se encuentren en curso serán concluidos conforme a la normativa con la que iniciaron su trámite.

CUARTO.- A partir de la publicación de este protocolo los casos de violencia de género se registrarán por sus disposiciones aplicándose en la medida que corresponda hasta en tanto se realicen las modificaciones al marco normativo de la Universidad.

QUINTO.- A fin de dar coherencia regulatoria se contará con un término de noventa días naturales siguientes a la entrada en vigor del presente protocolo para reformar el Estatuto General de la UANL y cualquier otro instrumento normativo universitario.

## A N E X O

# 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

Conductas que representan manifestaciones de violencia sexual:

1. Realizar silbidos, señales con las manos o a través de los movimientos del cuerpo, miradas o gestos con connotación sexual.
2. Tener contacto físico, sugestivo o de naturaleza sexual sin consentimiento, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones, acorralamiento, pellizcos, roces.
3. Manifestar de forma reiterada y sin consentimiento, directa o indirectamente el interés sexual por una persona, ya sea de manera presencial o por cualquier medio de comunicación
4. Realizar conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos y/o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
5. Espiar a una persona mientras se cambia de ropa o está en el sanitario.
6. Presionar para obtener fotografías o imágenes en cualquier circunstancia o con el agravante de que sea en ropa íntima o desnuda.
7. Exhibir fotografías o imágenes con contenido pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes de carácter sexual.
8. Realizar promesas para obtener un beneficio personal a cambio de favores de naturaleza sexual.
9. Condicionar la prestación de un trámite o servicio o evaluación escolar a cambio de que la persona acceda a acudir a citas fuera del ámbito académico y escolar o realizar conductas sexuales de cualquier naturaleza.
10. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona individualmente o en grupo que hagan referencia a la apariencia o con connotación sexual, bien sean presenciales o a través de medios digitales, incluyendo redes sociales.
11. Realizar comentarios, burlas, chistes o bromas sugerentes respecto de la vida sexual de otra persona, sean de manera presencial o a través de medios digitales.
12. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual de forma reiterada y sin consentimiento fuera del centro educativo.
13. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin consentimiento.
14. Exhibir o enviar a través de algún medio físico o digital contenido de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
15. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
16. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas, sin consentimiento.
17. Video grabar, audio grabar, fotografiar o elaborar videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento o mediante engaño.
18. Exponer, distribuir, difundir, exhibir, reproducir, transmitir, comercializar, ofertar, intercambiar y compartir imágenes, conversaciones, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona a sabiendas de que no existe consentimiento, mediante materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales o cualquier medio tecnológico.

ALERE FLAMMAM VERITATIS

LEYES  
Y  
REGLAMENTOS  
DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
HONORABLE CONSEJO UNIVERSITARIO

Dr. med. Santos Guzmán López  
RECTOR

Dr. Juan Paura García  
SECRETARIO GENERAL



EDUCACIÓN DE CALIDAD PARA TRANSFORMAR Y  
TRASCENDER EN BENEFICIO DE LA HUMANIDAD

---