



EDUCACIÓN
GABINETE DE IGUALDAD
PARA TODAS LAS PERSONAS

ACUERDO POR EL QUE SE EXPIDE EL
PROTOCOLO PARA PREVENIR Y
ATENDER CASOS DE VIOLENCIA DE
GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES
FORMADORAS DE DOCENTES DE
NUEVO LEÓN



DIRECTORIO

Juan Paura García

Secretario de Educación

Gerardo de Jesús Mendoza Jiménez

Encargado de la Subsecretaría de Desarrollo Magisterial

José Adrián González Navarro

Director Jurídico

Rebeca Rodríguez Garza

Directora de Desarrollo Académico

José Ángel Silos Hinojoza

Encargado de la Dirección de Desarrollo Institucional

Claudia Alonso Pesado

Directora de Relaciones Internacionales e Igualdad de Género

Norma Castellanos Rodríguez

Enlace de Igualdad de Género de la Subsecretaría de Desarrollo Magisterial



Secretaría de Educación de Nuevo León

Coordinación

Arturo Ayala Mendoza y Norma Castellano Rodríguez

Redacción

Arturo Ayala Mendoza (tercera versión), Norma Castellanos Rodríguez (segunda versión) y Rebeca Rodríguez Garza (primera versión)

Asesoría

Claudia Alonso Pesado, Zoila Mata González e Irma Antonia Villanueva Nájera

Agradecimiento a integrantes de las Instituciones Formadoras de Docentes de Nuevo León por sus contribuciones, lecturas y revisiones:

Luis Carlos Villalpando Gallegos, Esperanza Iris Ochoa Rojas y Alexa A. Hernández Morales (Escuela Normal Miguel F. Martínez Centenaria y Benemérita); Nereyda de los Ángeles Flores González y Glenda Tamez Aguilar (Escuela Normal “Profr. Serafín Peña”); Alejandra Vázquez Velasco, Celina María Hernández Salinas, Alejandra Valdez Ávila y Miguel Ángel Mascorro Hernández (Escuela Normal Pablo Livas); Cristóbal Javier Salazar de León, Galilea Monserrat Salazar Saucedo, Laura García Treviño, Brenda Berenice Degollado Alvarado, Mariana Daniela Esparza Alanis y Mario Alberto Martínez Gómez (Escuela Normal de Especialización “Humberto Ramos Lozano”); Ma. Gabriela Guerrero Hernández, Blanca Rocío Carranza Arriaga y Casandra Gabriela Torres Ramos (Escuela Normal Superior “Profr. Moisés Sáenz Garza”); Marcela Mendoza Alvarado, Francisco Javier Paisano Cortinas, María Verónica Díaz Castañeda y Mónica Esther Lázaro Medina (Universidad Pedagógica Nacional Unidad 191 Monterrey); Elizabeth Alvarado Martínez, María de los Ángeles Bravo Fragoso y Meliza Jocabed Flores Velasco (Universidad Pedagógica Nacional Unidad 192 Guadalupe); Micaela Leticia Delabra Contreras, Lilia Fabiola Muñiz Pinzón, Abigail Karina Treviño Barrera, Juan Manuel Silva Corpus, María Teresa Alonso Jiménez, Myrna Paola Aguilar Saldívar y Georgina Flores Cavazos (Escuela de Ciencias de la Educación); Laura Elena Puente Ortega y Stephani Rivera Santoscoy (Centro de Actualización del Magisterio de Monterrey); Katia Niño de Rivera Avelino da Costa e Irma Blas De la Cruz (Escuela Normal Labastida); Zobeyda Raquel Zepeda Santos (Escuela Normal Montemorelos)

Acuerdo publicado en el Periódico Oficial del Estado el 15 de octubre de 2025:
https://sistec.nl.gob.mx/Transparencia_2015/Archivos/AC_0001_0007_00173881_000001.pdf



DIRECTORIO

Juan Paura García

Secretario de Educación

Gerardo de Jesús Mendoza Jiménez

Encargado de la Subsecretaría de Desarrollo Magisterial

José Adrián González Navarro

Director Jurídico

Rebeca Rodríguez Garza

Directora de Desarrollo Académico

José Ángel Silos Hinojoza

Encargado de la Dirección de Desarrollo Institucional

Claudia Alonso Pesado

Directora de Relaciones Internacionales e Igualdad de Género


Norma Castellanos Rodríguez

Enlace de Igualdad de Género de la Subsecretaría de Desarrollo Magisterial



Contenido

Acuerdo	5
Introducción	8
1. Consideraciones generales.....	9
a) Objetivos	9
b) Conceptos clave.....	10
c) Principios rectores.....	13
d) Ámbito de observancia y de aplicación.....	16
2. Unidades de Igualdad de Género (UIG).....	19
Objetivos de la UIG	19
Funciones de la UIG.....	19
Conformación de la UIG	21
3. Acciones para prevenir la violencia de género en las IFD	24
4. Procedimiento para atender casos de violencia de género en las IFD	26
4.1 Generales.....	26
4.2 Primer contacto	27
4.3 Atención de denuncias	30
4.3.1. Ingreso de la denuncia	30
4.3.2. Admisión o desechamiento de la denuncia	30
4.3.3 Notificaciones de admisión o desechamiento de denuncia	31
4.3.4. La Unidad de Igualdad de Género contará con un Comité para la atención de denuncias (El Comité).....	32
4.3.5. Valoración del caso	32
4.3.6. Acuerdo de conclusión de denuncia	33
4.3.7. Notificación del acuerdo de conclusión.....	35
4.3.8. Seguimiento al cumplimiento de acuerdos	35
Diagrama del procedimiento para la atención de denuncias de violencia de género	36
5. Medidas de no repetición	37
Anexos.....	38
I. Marco normativo.....	38
II. Directorio de instancias para la atención de víctimas de violencia de género	45
III. Pronunciamiento “Cero Tolerancia a cualquier forma de violencia por razones de género”	47



IV. Acuerdo de confidencialidad de la información de la denuncia o de la atención de primer contacto.....	52
V. Formato de Registro de Atención de Primer Contacto	53
VI. Datos para el ingreso de denuncia de casos de violencia de género	55
VII. Datos para la elaboración de acta circunstanciada	56
VIII. Formato de autorización de grabación de audio de la entrevista	57
IX. Datos para la elaboración del proyecto de acuerdo de conclusión de denuncia	58
Bibliografía	59

Acuerdo

DOCTOR JUAN PAURA GARCÍA, SECRETARIO DE EDUCACIÓN EN EL ESTADO DE NUEVO LEÓN, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 3, 5, 33 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE NUEVO LEÓN; 2, 4, 8, 9, 17, 18 APARTADO C FRACCIÓN II, 35 Y DEMÁS RELATIVOS DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PARA EL ESTADO DE NUEVO LEÓN; 1, 3, 5, 6 FRACCIONES I Y XXV DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN; Y

CONSIDERANDO

PRIMERO. - Que los artículos 1o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 3 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, establecen que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la Constitución establece.

Además, que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

SEGUNDO. - Que el artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el 5 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, determinan que la mujer y el hombre son iguales ante la ley. Asimismo, el artículo 4 párrafo veintitrés de la Constitución Federal establece que el Estado garantizará el derecho de toda persona a una vida libre de violencia y que tiene deberes reforzados de protección con las mujeres, adolescentes, niñas y niños.

TERCERO. - Que de conformidad con el artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido en adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar esas formas de violencia.

CUARTO. - Que el artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, señala el compromiso a cargo del Estado Mexicano para adoptar las medidas apropiadas a fin de eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo y con ello asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos.

QUINTO. - Que la Declaración Universal de Derechos Humanos señala en su artículo 3 que todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona. Asimismo, en el artículo 7 menciona que todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley; todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación.

SEXTO. - Que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en su artículo 2 menciona que corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las

personas. Asimismo, en el artículo 9 establece de manera general las conductas que son consideradas discriminatorias, entre las que se encuentran realizar o promover violencia física, sexual o psicológica por el género.

SÉPTIMO. - Que el artículo 1 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, indica que dicha ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y los municipios, para prevenir, atender, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres, así como los principios y mecanismos para el pleno acceso a una vida libre de violencia, así como garantizar el goce y ejercicio de sus derechos humanos.

OCTAVO. - Que el artículo 3 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia vigente en Nuevo León dispone que todas las medidas que se deriven de la presente Ley garantizarán la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres, para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

NOVENO. - Que el numeral 7 de la precitada ley estatal estatuye que el motivo de esa ley es promover acciones encaminadas a erradicar la violencia contra las mujeres que se presenta en los ámbitos familiar, laboral y docente, en el de la comunidad, y en el de las instituciones públicas y privadas, así como en el digital y mediático.

DÉCIMO. - Que el artículo 37 fracciones III y VIII de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Nuevo León señala que le corresponde a la Secretaría de Educación promover acciones y mecanismos que favorezcan el adelanto de las mujeres en todas las etapas del proceso educativo, así como formular y aplicar programas que permitan la detección temprana de los problemas de violencia contra las mujeres en los centros educativos, para que se dé una primera respuesta urgente a las alumnas, maestras o educadoras, así como al personal administrativo o de intendencia, que sufren algún tipo de violencia.

DÉCIMO PRIMERO. - Que la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León prevé, en su artículo 19, que la Política Estatal en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres establecerá las acciones conducentes para fomentar la igualdad sustantiva en los ámbitos económicos, laborales, políticos, sociales y culturales. Y en su fracción X, estipula adoptar las medidas necesarias para buscar la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y hostigamiento.

DÉCIMO SEGUNDO. - Que el Plan Estatal de Desarrollo de Nuevo León 2022-2027 establece en el tema Protección integral a las mujeres y las niñas, el objetivo de: Promover la protección integral y los derechos de las mujeres neoleonesas, fortaleciendo la política estatal mediante la prevención y atención de las violencias de género, para incidir en la igualdad sustantiva.

DÉCIMO TERCERO. - Que el 22 de septiembre del 2023 se publicó en el Periódico Oficial del Estado, el Acuerdo Administrativo por el que se emite el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Poder Ejecutivo Estado de Nuevo León, cuya finalidad es promover la cultura de la ética para fortalecer el comportamiento y desempeño íntegro de todas las personas servidoras públicas e impulsar de manera efectiva la prevención, detección y sanción de faltas administrativas. Uno de los principios que establece el Código es el respeto a los derechos humanos y algunos de los valores que considera son el respeto y la igualdad y no discriminación; asimismo, uno de los compromisos del servicio público es actuar con perspectiva de género.

DÉCIMO CUARTO. - Que el presente Protocolo para prevenir y atender casos de violencia de género en las Instituciones Formadoras de Docentes de Nuevo León se establece como una acción de la Autoridad Educativa Estatal para avanzar en la construcción de entornos escolares seguros en las instituciones encargadas de formar a las futuras y futuros docentes.

DÉCIMO QUINTO. - Que este Protocolo tiene el objetivo de proponer acciones para prevenir la violencia de género y definir un procedimiento para atender, en el ámbito de su competencia, casos de violencia de género, a fin de garantizar entornos educativos seguros, libres de discriminación y violencia de género.

En virtud de las consideraciones expuestas, he tenido a bien emitir el siguiente:

**ACUERDO POR EL QUE SE EXPIDE EL PROTOCOLO PARA PREVENIR
Y ATENDER CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES
FORMADORAS DE DOCENTES DE NUEVO LEÓN**

T R A N S I T O R I O S

PRIMERO. - El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

SEGUNDO. - La aplicación y observancia del Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a la Secretaría de Educación del Estado de Nuevo León y a las Instituciones Formadoras de Docentes.

Dado en el Despacho del Secretario de Educación en el Estado de Nuevo León, en la ciudad de Monterrey, Nuevo León, a los 6 días del mes de octubre de 2025 -dos mil veinticinco.

EL C. SECRETARIO DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN

DR. JUAN PAURA GARCÍA

Introducción

Avanzar en el eje de *Igualdad para todas las personas*, que propone el Gobierno de Nuevo León, implica la participación articulada de distintos sectores, así como el despliegue de procesos graduales que apunten al reconocimiento y respeto de la dignidad humana de toda persona. En este sentido, la Secretaría de Educación del Estado tiene como una de sus prioridades contribuir a la construcción de entornos escolares seguros y libres de violencia de género.

Las expresiones de violencia que se viven en Nuevo León son complejas. Las cifras de encuestas y censos nacionales y locales ofrecen la panorámica de violencias cuyas principales víctimas son las mujeres, así como también personas que no se ajustan a la identidad binaria, heterosexual y cisgénero que el sistema heteropatriarcal ha impuesto como “normativa”; así como grupos de personas en situación de vulnerabilidad, tales como las niñas, adolescencias y juventudes, personas en situación de movilidad, en situación de calle, con discapacidad, con aptitudes sobresalientes o quienes pertenecen a pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas, entre otras.

Desde el ámbito educativo, los centros escolares, y en particular las Instituciones Formadoras de Docentes (IFD), tienen un papel privilegiado en el desarrollo de comunidades de paz libres de violencias, ya que son espacios de formación y socialización, pero también pueden verse como espacios para el conocimiento, prevención y tratamiento de los fenómenos de la violencia de género que viven las comunidades educativas y coadyuvar en la transformación de las relaciones de género que propician la desigualdad, la discriminación y la violencia contra las mujeres y niñas y contra cualquier persona de la comunidad educativa por estereotipos y roles de género.

Como cualquier espacio social, las IFD no están exentas de enfrentar casos de violencia de género, por ese motivo, la Secretaría de Educación de Nuevo León (SENL) presenta el *Protocolo para prevenir y atender casos de violencia de género en las Instituciones Formadoras de Docentes del Estado de Nuevo León* (en adelante, *Protocolo*), que busca ser un instrumento orientativo encaminado en la construcción de una sociedad libre de violencia de género.

Su publicación e implementación refuerza el compromiso institucional para garantizar la igualdad de género, y el derecho a una vida libre de violencia y no discriminación, de conformidad con lo establecido en los objetivos 4 y 5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible los cuales establecen: *Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos y la igualdad de género*; objetivos que marcan una ruta para cumplir los compromisos de convenciones y tratados internacionales signados por el Estado Mexicano y el marco jurídico nacional pactado por la sociedad mexicana.

El diseño del *Protocolo* se dio a partir del diálogo y participación de la Subsecretaría de Desarrollo Magisterial, de la Dirección de Relaciones Internacionales e Igualdad de Género, de la Dirección Jurídica y de integrantes de Instituciones Formadoras de Docentes, considerando sus experiencias, así como los ordenamientos en la materia. Por tanto, el Protocolo se concibe como un documento vivo que se enriquecerá constantemente con la actualización de las disposiciones normativas en la materia, de las innovaciones que aporte la academia y, principalmente, de la experiencia en su aplicación por parte de las Unidades de Igualdad de Género de las IFD.

1. Consideraciones generales

La interpretación y aplicación del presente *Protocolo* deberá observar tanto las disposiciones normativas en la materia (Ver [Anexo I](#)) como las disposiciones escolares de la respectiva IFD; independientemente de la interpretación y aplicación que realicen otras autoridades en los ámbitos penal, administrativo, de derechos humanos, de prevención de la discriminación o de otra índole.

Asimismo, se tomarán en consideración los conceptos clave que se indican en el [inciso b\)](#) de este numeral.

a) Objetivos

Como parte de los esfuerzos del Gobierno de Nuevo León para avanzar hacia una sociedad más inclusiva, igualitaria y libre de cualquier tipo de violencia, la Secretaría de Educación del Estado ha elaborado el presente *Protocolo*, dirigido a las Instituciones Formadoras de Docentes (IFD), con los objetivos de:

- Proponer acciones para prevenir la violencia de género y
- Definir un procedimiento para atender, en el ámbito de su competencia, casos de violencia de género, a fin de garantizar entornos educativos seguros, libres de discriminación y violencia de género.

Sus objetivos específicos son:

- Promover la realización acciones preventivas y formativas que favorezcan entornos escolares y ambientes de aprendizaje seguros y libres de violencia de género en las IFD.
- Promover la realización de acciones formativas y de sensibilización dirigidas al personal directivo, docente, administrativo, de apoyo e intendencia, así como estudiantes de la comunidad educativa de las IFD, en materia de derechos humanos, inclusión, e igualdad de género, no discriminación y violencias de género; que contribuyan a fortalecer espacios escolares seguros, solidarios y libres de violencia de género.
- Brindar la atención de primer contacto que consiste en escuchar, orientar, informar y canalizar a integrantes de la comunidad educativa que se acerquen a la UIG por razones de violencia de género.
- Unificar, entre las IFD de Nuevo León, criterios de actuación para la atención de casos de violencia de género, desde una perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.
- Contar con registros actualizados de acciones de prevención de violencia de género realizadas y su alcance, así como de casos de violencia de género denunciados y atendidos por las Unidades de Igualdad de Género de las IFD que alimenten indicadores de cumplimiento de las acciones realizadas y de resultados obtenidos.
- Contar con directorios actualizados de instancias internas y externas que atienden, investigan y sancionan actos y conductas de violencia de género (Ver [Anexo II](#)).

- Promover el conocimiento y uso del *Protocolo* en las comunidades educativas de las IFD.

b) Conceptos clave

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- **Acuerdo de conclusión.** Documento que elabora la UIG (el Comité) después de analizar las pruebas que conforman el expediente de una denuncia admitida. En él se determina la inexistencia o la presunta existencia de actos o conductas de violencia de género y, de ser este último caso: las presuntas personas responsables, las medidas para la protección de la integridad de la persona agraviada, las sanciones que se sugieren al área o institución competente, así como las medidas de no repetición para erradicar futuros actos y conductas de violencia de género.
- **Comunidad Educativa.** Para efectos del presente protocolo, se entenderá por comunidad educativa al conjunto de personal directivo, docente, administrativo, de apoyo e intendencia, así como estudiantes de la IFD.
- **Contexto de violencia.** La exposición a una constante y sistemática violencia física, sexual, psicológica, digital, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular, roles o estereotipos socialmente atribuidos o por asumir públicamente su orientación sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación.
- **Comunidad Estudiantil.** Grupo de personas integrado por el estudiantado y personas egresadas que participen en alguna agrupación que pudieran implicar su interacción, presencia o vinculación en actividades de la IFD.
- **Denuncia.** Mecanismo por medio del cual se solicita a la UIG su intervención en una conducta o acto por cuestión de violencia de género. Deberá presentarse por escrito por parte de la persona agraviada. Se puede entregar de manera presencial o se puede remitir digitalizada a la cuenta de correo electrónico que la UIG disponga para ello.
- **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 IFD. 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 de las IFD y las autoridades de la otra universidad a las que pertenezca la o el estudiante, de acuerdo con los convenios establecidos.
- **Género.** Se utiliza para referirse a las características que social y culturalmente se consideran identificadas como “masculinas” y “femeninas”. Dichas características pueden abarcar desde las funciones que históricamente se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs cuidar), las actitudes que por lo general se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse.

- **Instalaciones de la IFD.** Espacios físicos, inmuebles, terrenos en propiedad o en uso legítimo de las IFD, para su uso de carácter académico, deportivo, cultural o administrativo. El término incluye, entre otros elementos, calles, andadores, banquetas, jardines, estacionamientos, edificios y calles adyacentes. Será aplicable, en igualdad de circunstancias al espacio físico que ocupan las oficinas de enlace, sedes y oficinas nacionales e internacionales de las IFD.
- **Instituciones Formadoras de Docentes (IFD).** Son las instituciones de educación superior a cargo de la Subsecretaría de Desarrollo Magisterial que tienen como función la formación de docentes de acuerdo con los planes de estudio vigentes, a saber: CENTRO DE ACTUALIZACIÓN DEL MAGISTERIO DE MONTERREY, ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, ESCUELA NORMAL DE ESPECIALIZACION “HUMBERTO RAMOS LOZANO”, ESCUELA NORMAL MIGUEL F. MARTÍNEZ CENTENARIA Y BENEMÉRITA, ESCUELA NORMAL PABLO LIVAS, ESCUELA NORMAL “PROFR. SERAFÍN PEÑA”, ESCUELA NORMAL SUPERIOR “PROFR. MOISES SAENZ GARZA”, UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL UNIDAD 191 MONTERREY, UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL UNIDAD 192 GUADALUPE, ESCUELA NORMAL MONTEMORELOS Y ESCUELA NORMAL DE EDUCADORAS LABASTIDA.
- **Mayor de edad.** Una persona alcanza la mayoría de edad a los dieciocho años cumplidos.
- **Medidas de protección.** Actos de urgente aplicación, en función del interés superior de la víctima que tienen como propósito prevenir o hacer cesar un acto de violencia de género. Tienen un carácter temporal y proporcional y se otorgan a petición de parte o de oficio por la UIG, en el momento en que tengan conocimiento del presunto caso de violencia de género que ponga en riesgo la integridad de la presunta víctima, evitando en todo momento que la presunta persona agresora, directamente o a través de algún tercero, tenga contacto de cualquier tipo o medio con ella.
- **Menor de edad.** Persona que aún no cumple los dieciocho años.
- **Patria potestad.** Derechos y deberes que tiene la madre, el padre o el o la tutora legal tienen sobre sus hijas e hijos menores de edad o no emancipados.
- **Persona agraviada.** Integrante de la comunidad educativa que, de manera individual o colectiva, sea objeto de actos o conductas de violencia de género.
- **Persona denunciada.** Integrante de la comunidad educativa quien es señalada de haber cometido o participado en la realización de actos o conductas que se denuncia ante la UIG.
- **Persona denunciante.** Integrante de la comunidad educativa que presenta una denuncia ante la UIG por razones de violencia de género. La persona denunciante puede ser quien sea objeto de los actos violentos o puede ser quien atestigüe actos violentos cometidos en contra de terceras personas por razones de género. Cuando la persona denunciante sea la agraviada, será considerada como presunta víctima.

- **Personas LGBTIQA+.** Término paraguas que refiere a las personas que se identifican con una orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales distintas a las normativas: las personas heterosexuales cisgénero.
- **Perspectiva de género.** Es una visión científica, analítica y política sobre las personas. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde todas las personas tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.
- **Pruebas.** Evidencias relacionadas con el caso reportado y que, de manera voluntaria, tanto la persona denunciante como la persona denunciada pueden ofrecer a la UIG para apoyar los argumentos, demostrar la existencia de hechos, acusaciones y circunstancias. Se tomarán en cuenta para la valoración del caso.
- **Relación de noviazgo.** Vinculación afectiva entre dos personas que se sienten atraídas mutuamente; que pueden tener o no la intención de contraer matrimonio pero que por mutuo acuerdo conviven de manera consuetudinaria, teniendo la oportunidad de conocerse y compartir experiencias de vida.
- **Tecnologías de la información y la comunicación.** Son aquellos recursos, herramientas y programas que se utilizan para procesar, administrar y compartir la información mediante diversos soportes tecnológico.
- **Testigo.** Persona distinta de las partes denunciante y denunciada que declara, veraz y voluntariamente, tener conocimiento de primera mano sobre el caso denunciado, ya sea porque presenció directamente dichos acontecimientos o porque posee información de contexto. El testigo es una forma de prueba que podrá ser ofrecido tanto por la persona denunciante como la denunciada.
- **Unidad de Igualdad de Género (UIG).** Estructura organizacional responsable de aplicar el presente *Protocolo*, es decir, de desarrollar acciones de prevención y atención de casos de violencia de género en la comunidad educativa de la IFD, sus centros de trabajo y todas aquellas Instituciones vinculadas a sus funciones. Se encarga, también, de agrupar indicadores cuantitativos y cualitativos, monitorear y vigilar los puntos de atención.
- **Víctima.** Persona que directa o indirectamente ha sufrido daño o el menoscabo de sus derechos producto de una violación de derechos humanos o de la comisión de un delito.
- **Violencia.** El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo de personas, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.
- **Violencia de género.** Cualquier acción u omisión, que viven las mujeres y niñas basada fundamentalmente en su género, como la discriminación o la discriminación múltiple o agravada, y cualquier otra que atente contra su dignidad humana, que le cause daño o

sufrimiento psicológico, físico, sexual, patrimonial, económico o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.

Profundizando la idea de violencia de género, cabe reconocer que el género nos afecta a la totalidad de personas, puesto que la violencia de género también puede estar dirigida hacia personas no binarias u hombres que “no cumplen” con el estereotipo tradicional: heterosexuales, cisgénero, fuertes, proveedores, líderes, arriesgados, dominantes, y rechazar todo aquello asociado con “lo femenino”.

c) Principios rectores¹

A continuación, se enlistan los principios que la UIG observará para la interpretación y realización del *Protocolo*. La lista no tiene un carácter limitativo, pues, de considerarse necesario, se podrán incluir otros principios que, desde un enfoque de derechos humanos y una perspectiva crítica de género, apunten a salvaguardar la dignidad de las personas.

- **Acceso a la justicia.** Cualquier persona que integre la comunidad educativa de la IFD tiene derecho a denunciar casos de violencia de género ante la UIG sin ningún tipo de discriminación y que ésta realice un procedimiento adecuado, imparcial y orientada a una reparación integral por los daños sufridos.
- **Buena fe.** Durante todo momento se presumirá la buena fe en las declaraciones y pruebas de las partes involucradas. Asimismo, se respetará y favorecerá el ejercicio efectivo de sus derechos.
- **Celeridad.** La UIG realizará el procedimiento de manera expedita, en los plazos establecidos.
- **Cero tolerancia a cualquier expresión de violencia de género.** Existirá un compromiso por rechazar y denunciar cualquier tipo o ámbito de violencia que ocurra al interior de la comunidad educativa. Todas las personas que la integran evitarán realizar cualquier conducta o acto de violencia de género, así como cualquier forma de encubrimiento u omisión.
- **Confidencialidad.** Durante todo el procedimiento, la UIG estará obligada a tratar la información de las denuncias conforme a la normativa en materia de transparencia y protección de datos personales vigentes a fin salvaguardar la integridad de las personas involucradas, quienes, a su vez, también atenderán este principio en tanto poseedoras de información reservada o confidencial.
- **Debida diligencia.** El procedimiento se realizará de manera imparcial, eficiente y eficaz. Se caracterizará por brindar asistencia inmediata a la persona agraviada, a escuchar a todas las partes con neutralidad y a tratar a la persona denunciada como inocente en tanto no se determine otra cosa.

¹ Los sentidos de los principios de este *Protocolo* toman en consideración lo establecido en la *Ley General de Víctimas*; la *Ley de Víctimas del Estado de Nuevo León*; la *Ley para Prevenir, Atender, Combatir y Erradicar la Trata de Personas en el Estado de Nuevo León*; y el *Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública del Estado de Nuevo León*.

- **Debido proceso.** Conjunto de formalidades esenciales que deben observarse en el presente *Protocolo* para salvaguardar los derechos y libertades de las personas involucradas en una situación denunciada de posible violencia de género, garantizando imparcialidad, confidencialidad, no revictimización y la oportunidad de las partes sean escuchadas.
- **Garantía de la dignidad.** La dignidad es el valor intrínseco que toda persona tiene por el simple hecho de ser persona y reconoce que es titular de derechos, por tanto, tiene derecho a una vida libre de violencia y a no ser objeto de arbitrariedades de ningún tipo. En consecuencia, la UIG aplicará el *Protocolo* en observancia del respeto a los derechos de las personas involucradas, resolverá medidas pertinentes para salvaguardar su dignidad, apegadas a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales. En virtud de la dignidad humana de la persona agraviada, las autoridades están obligadas en todo momento a respetar su autonomía, autodeterminación y a tratarla como fin de su actuación.
- **Enfoque de derechos humanos.** La UIG actuará desde el reconocimiento de los derechos que toda persona tiene; los respetará, protegerá, promoverá y garantizará durante la atención de las denuncias y en cualquier acción preventiva de violencia de género que lleve a cabo.
- **Enfoque interseccional e intercultural.** Son herramientas analíticas complementarias que la UIG usará en la revisión de los casos denunciados, así como en la determinación de las medidas y sugerencias. Permiten analizar que las causas y consecuencias de un caso de violencia son diferenciadas por razón de las singularidades de una persona en un contexto determinado.

El **enfoque interseccional** permite analizar la manera en que las posibilidades de ser, hacer y estar de una persona están determinadas por las maneras en que se entrecruzan sus singularidades en su realidad, tales como su sexo, género, orientación sexual, origen étnico, condición de discapacidad, clase social, edad, apariencia física, entre otras. Este enfoque visibiliza las desigualdades y reconoce que la violencia de género no se experimenta de manera similar, dado que se entrecruzan otras normativas racistas, clasistas y capacitistas, por mencionar algunas. Por ejemplo, una mujer blanca, heterosexual, hispanohablante, con estudios universitarios no enfrenta actos de violencia de la misma manera que lo hace una mujer afrodescendiente, migrante, lesbiana y con discapacidad.

El **enfoque intercultural**, por su parte, permite reconocer la diversidad cultural (distintas maneras de vivir, sentir, concebir y pensar el mundo y expresarse), pero no de manera neutral, ya que examina las desigualdades que hay en las relaciones de poder entre las culturas o entre distintos grupos de personas. Por ejemplo, tradicionalmente, en una relación entre personas adultas y niñas, la visión y los intereses de las primeras se impone sobre los de las segundas; lo mismo ocurre entre docente y estudiante, hombre y mujer, comunidades occidentalizadas y comunidades indígenas, poblaciones urbanas sobre poblaciones rurales, entre otras.

- **Integridad personal.** Se salvaguardará la integridad física, emocional y psicológica de la persona agraviada durante la aplicación del *Protocolo*, para lo cual se podrán brindar los servicios de atención y orientación cuando así se requiera.
- **Igualdad sustantiva.** Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- **Máxima protección:** Se velará por la aplicación de medidas de protección a la dignidad, libertad, seguridad y demás derechos la persona agraviada. Las autoridades adoptarán en todo momento medidas para garantizar su seguridad, protección, bienestar físico, emocional y psicológico e intimidad.
- **No revictimización.** La persona agraviada deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, pensar y actuar. Se evitará que, en cualquier momento del procedimiento, se le exponga a actos que acentúen su situación de víctima, que le genere sufrimiento psicológico o emocional, que le cause contratiempos en sus actividades cotidianas o que le obstaculicen el ejercicio de sus derechos.

Algunos actos que pueden vulnerar la integridad de la persona y revictimizarla son, entre otros: cuestionar o sugerir sospecha del caso que denuncia, someterle a explicar su caso varias veces de manera innecesaria, exponerle públicamente, difundir información de su caso, culpabilizarle o dudar de su condición de víctima por su estilo de vida, contexto, identidad y expresión de género u orientación sexual.

- **Perspectiva de género.** Es una herramienta analítica que permite pensar en las implicaciones que el género tiene en el aprendizaje y desarrollo de las personas, así como en las desigualdades en el acceso y ejercicio de los derechos de las personas. Se entiende al género como una construcción social y que, por consiguiente, puede cuestionarse para identificar aquellas ideas, roles y estereotipos que oprimen y violentan, de distinta manera, a las personas, con el fin de avanzar hacia un desarrollo libre, seguro y digno de toda persona.
- **Presunción de inocencia.** Durante el procedimiento, se evitará señalar a la persona denuncia como responsable del acto o conducta de violencia que se le acusa hasta que así se determine después de realizar la valoración del caso.
- **Pro persona.** Implica que, para la realización de la valoración del caso y la determinación de medidas de protección, sanciones y sugerencias, se aplicarán las normas que más favorezcan a salvaguardar la dignidad de la persona agraviada.
- **Prohibición de represalias.** Supone que ninguna persona o área de la IFD emprenda acciones punitivas o actitudes hostiles y violentas como consecuencia por haber presentado su denuncia, por haber participado como testigo o por haber facilitado información para la denuncia o comprensión de algún caso de violencia de género.

- **Transparencia.** La UIG realizará las notificaciones correspondientes a las partes involucradas, asimismo, les informará el avance del procedimiento observando la normativa en materia de transparencia y protección de datos personales.

d) **Ámbito de observancia y de aplicación**

El presente *Protocolo* es de interés social, de observancia general y de aplicación obligatoria para personal directivo, docente, administrativo, de apoyo e intendencia, así como estudiantes de las IFD. Su desconocimiento no podrá ser invocado para eximirse de su cumplimiento ni para evitar la aplicación de las acciones correspondientes. Será aplicable en los siguientes supuestos:

- Se realice un acto de violencia de género en contra de una persona de la comunidad educativa de la IFD que haya derivado de una interacción escolar (académica, deportiva, cultural o de cualquier otra índole), ya sea en entornos físicos o virtuales. Se entenderá por comunidad educativa al personal directivo, docente, administrativo, de apoyo e intendencia, así como estudiantes que conforman la IFD².
- Se trate de presuntos casos de violencia de género relacionados con los siguientes...³

- **Tipos de violencia:**

Psicológica. La proveniente del acto u omisión que trascienda a la integridad emocional o la estabilidad psicológica de la víctima, que le causen depresión, aislamiento, devaluación de su autoestima e incluso, el suicidio, con base en el dictamen emitido por los peritos en la materia.

Física. Acto que causa daño corporal no accidental a la víctima, usando la fuerza física o algún tipo de arma, objeto, ácido o sustancia corrosiva, cáustica, irritante, tóxica o inflamable o cualquier otra sustancia que, en determinadas condiciones, pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas, con base en el dictamen emitido por los especialistas en la materia.

Sexual. cualquier acto que degrada o daña la sexualidad de la víctima; atentando contra su libertad, dignidad e integridad física, que constituya una supremacía del agresor al denigrarla y concebirla como objeto.

Feminicida. Forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos y del ejercicio abusivo del poder, tanto en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que se manifiestan a través de odio, discriminación y que ponen en riesgo sus vidas o culminan en muertes violentas como el feminicidio, el suicidio y el homicidio, u otras formas de muertes evitables y en conductas que

² Para efectos del presente *Protocolo*, otras figuras, como las y los docentes de tutoría de prácticas profesionales no serán considerados como parte de la comunidad educativa de la IFD; sin embargo, si alguna de estas figuras realiza un presunto acto de violencia de género en contra de una o un estudiante de la IFD, la UIG podrá escucharle, brindarle información y canalizarle a las instancias que se considere necesario.

³ Los tipos de violencia y ámbitos en los que se presenta se retoman de lo establecido en la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* del Estado de Nuevo León y se ajusta para abarcar a otras personas y grupos histórica y sistémicamente violentados por prejuicios y estereotipos de género.

afectan gravemente la integridad, la seguridad, la libertad personal y el libre desarrollo de las mujeres, las adolescentes y las niñas.

Digital. Toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información, la comunicación y de Inteligencia Artificial Generativa, por la que se elabore, edite, altere, exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie, comparta o genere imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia.

Así como aquellos actos dolosos que causen daño a la intimidad, privacidad y/o dignidad de las víctimas, que se cometan por medio de las tecnologías de la información y la comunicación. Se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación aquellos recursos, herramientas y programas que se utilizan para procesar, administrar y compartir la información mediante diversos soportes tecnológicos.

Mediática. Todo acto a través de cualquier medio de comunicación que, de manera directa o indirecta, promueva estereotipos sexistas; haga apología de la violencia contra las mujeres y personas LGBTQIA+; produzca o permita la producción y difusión de discurso de odio sexista, discriminación de género o desigualdad entre mujeres y hombres, que cause daño a las mujeres y niñas de tipo psicológico, sexual, físico, económico, patrimonial o feminicida. La violencia mediática se ejerce por cualquier persona física o moral que utilice un medio de comunicación para producir y/o difundir contenidos que atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de las mujeres y personas LGBTQIA+, que impide su desarrollo y que atenta contra la igualdad.

- **Ámbitos en los que se presenta la violencia de género:**

En el laboral y docente. La violencia laboral y docente, es la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o similar a éstos con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, y consiste en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra su derecho a la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño; también incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; así como la percepción de un salario menor en el desempeño de un trabajo igual, en puesto, jornada y condiciones de eficiencia, en un mismo centro de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, o la exclusión para acceder a puestos directivos; la negativa injustificada de afiliación y participación en organizaciones sindicales u análogas; las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la *Ley Federal del Trabajo*, la explotación, el impedimento u omisión a las mujeres de ejercer el período de lactancia de dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno y hasta por seis meses previsto en la Ley; así como la distinción, exclusión o restricción en contra de una mujer embarazada que vulnere, o tenga por objeto vulnerar sus derechos del producto o de su bebé, o pongan en riesgo la vida y la salud tanto de la madre como del desarrollo del producto o

del bebé; el impedimento de regresar al trabajo después del embarazo y todo tipo de discriminación por su género.

Constituyen violencia docente: las conductas que dañen la autoestima de estudiantes con actos u omisiones de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, características físicas que les infligen docentes, educadoras o educadores, durante o con motivo de la relación de enseñanza-aprendizaje, así como al personal administrativo o de intendencia.

En el noviazgo. Se considera como violencia en el noviazgo al acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual, en donde la persona agresora sostiene con la víctima una relación de noviazgo.

Hostigamiento sexual. Es el ejercicio abusivo del poder en la relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, en los ámbitos laboral, escolar o cualquier otro; se manifiesta en conductas verbales o físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva.

Acoso sexual. Una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva de hecho a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Son formas de acoso sexual: el acoso expresivo, verbal, físico, las persecuciones y el exhibicionismo con connotación lasciva sexual.

2. Unidades de Igualdad de Género (UIG)⁴

En el marco de las *Directrices para elaborar e implementar mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las Instituciones de educación superior* publicadas en 2021, se organizaron Unidades de Igualdad de Género (UIG) en las IFD del Estado de Nuevo León.

Objetivos de la UIG

General

- Promover e implementar en la IFD programas y acciones estratégicas para incorporar, transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género interseccional y decolonial, la no discriminación y la eliminación de todas las formas de violencia de género.

Específicos

- Incorporar la perspectiva de género interseccional, la perspectiva de masculinidades no hegemónicas, la erradicación de la violencia de género y del hostigamiento sexual y del acoso sexual en la normatividad de la IFD, sus planes de estudio, programas y políticas educativas, investigación, docencia y cultura organizacional, considerando la diversidad cultural y lingüística.
- Generar y fortalecer los mecanismos de la IFD para la prevención y atención de la violencia de género, del hostigamiento sexual y del acoso sexual en el ámbito institucional, académico y prestación de servicios, considerando el espacio interno, externo y ciberespacio.
- Institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género interseccional, así como la perspectiva de las masculinidades no hegemónicas en los procesos de diseño, planeación, implementación, evaluación y valoración colectiva de los planes de estudio, programas y políticas educativas, de investigación y docencia.
- Facilitar procesos de interlocución entre las autoridades, la comunidad, grupos organizados y otros actores, para el establecimiento de acciones coordinadas en materia de igualdad y prevención y atención de la violencia de género.

Funciones de la UIG

1. Promover la incorporación de la perspectiva de género interseccional y decolonial, así como la perspectiva de las masculinidades no hegemónicas, la erradicación de la violencia de género y del hostigamiento sexual y del acoso sexual en la normatividad institucional, los planes de estudio, programas y políticas educativas, investigación, docencia y cultura organizacional, considerando la diversidad cultural y lingüística.
2. Implementar estrategias para favorecer la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género interseccional y decolonial, así como la perspectiva de las masculinidades no hegemónicas en los procesos de diseño, planeación, implementación

⁴ Se retoman los objetivos, funciones, estructura y perfiles que las *Directrices* proponen en su *Propuesta de Modelo de Unidad o Instancia para la Igualdad de Género en las instituciones de educación superior*.

- y evaluación de los planes de estudio, programas y políticas educativas, de investigación y docencia.
3. Implementar en los ámbitos de su competencia las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y ámbitos de la violencia de género y de manera específica la que se ejerce contra las mujeres.
 4. Proponer y dirigir acciones de prevención de la violencia de género en ambientes escolares (Ver [numeral 3](#)).
 5. Formular e implementar en la IFD el programa de igualdad de género desde la diversidad cultural y lingüística, en concordancia con Política Nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres y disposiciones normativas en la materia.
 6. Elaborar con enfoque intercultural y en diferentes lenguas diagnósticos y estudios de las actividades académicas, escolares y administrativas que permitan detectar y atender de manera oportuna los factores de riesgo del hostigamiento sexual y del acoso sexual en la IFD.
 7. Implementar el protocolo para prevenir y atender casos de violencia de género, considerando los principios de interculturalidad crítica y de acuerdo con los estándares nacionales e internacionales en la materia.
 8. Coordinar los programas de sensibilización, capacitación y profesionalización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, interculturalidad crítica, masculinidades no hegemónicas, no discriminación y prevención y atención de la violencia de género para todas las personas que integran la comunidad educativa.
 9. Promover la realización de estudios e investigaciones que tengan como base el diálogo de saberes, estadísticas, herramientas metodológicas, procesos y procedimientos para monitorear, dar seguimiento, valorar colectivamente los programas, políticas y estrategias implementadas para promover la igualdad de género desde la diversidad cultural y lingüística, la no violencia y discriminación por razones de género.
 10. Coordinar y asesorar a las áreas de la IFD para la instrumentación de acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y prevención y atención de la violencia.
 11. Impulsar la generación de convenios, alianzas y redes con actores estratégicos del sector público, privado y sociedad civil que permitan fortalecer la igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de la violencia de género, con especial atención en el hostigamiento sexual y acoso sexual.
 12. Generar estrategias de comunicación y difusión de prevención y atención de actos y conductas de violencia de género, con pertinencia cultural y lingüística y accesibles para todas las personas que integran la comunidad educativa.
 13. Promover y desarrollar estrategias para favorecer el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentos elaborados por la institución y la comunidad en general.
 14. Instrumentar acciones para la generación de ambientes estudiantiles libres de violencia de género y discriminación por razones de género.

Actividades permanentes de las personas integrantes de la UIG

- Formarse continuamente en género, derechos humanos, convivencia de paz e inclusión.
- Participar en las acciones para la prevención de violencia de género en la IFD. Podrá ser en áreas como análisis y difusión de información, creación de contenidos, facilitación de talleres, seminarios, conversatorios u otros espacios dialógicos, orientación o cualquier otra tarea que se considere pertinente.
- Realizar las demás actividades que la persona titular de la UIG le designe para el cumplimiento de las funciones de la UIG.

Conformación de la UIG

Para el desarrollo de sus funciones, la UIG se compondrá por la persona titular de la dirección de la IFD, así como figuras docentes y personal administrativo que, preferentemente, se desempeñen en asignaturas, áreas o programas relacionados con Género, Recursos Humanos, Prevención de la violencia, Inclusión, Formación continua o afines. Es deseable que la conforme personal con la siguiente experiencia, perfil y estudios:

Perfil	Funciones
Coordinación de la UIG	<ul style="list-style-type: none">• Proponer al cuerpo directivo de la IFD el Programa de Igualdad de Género y apoyar en su implementación.• Proponer e implementar el programa de igualdad de género desde la diversidad cultural y lingüística de la IFD en concordancia con Política Nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres y disposiciones normativas en la materia.• Dirigir el procedimiento para la atención de casos de violencia de género (Ver numeral 4).• Coordinar la implementación y seguimiento del mecanismo o protocolo para la prevención y atención de casos de violencia de género, considerando los principios de interculturalidad crítica y de acuerdo con los estándares nacionales e internacionales en la materia.• Turnar, en su caso, el expediente ante la autoridad correspondiente para la aplicación de sanciones.• Asesorar a las distintas áreas de la IFD en materia de igualdad de género para la apropiación del enfoque y concreción en ajustes en sus áreas y funciones para la erradicación de prácticas y procesos que propician desigualdades y violencias de género.• Coordinar y asesorar a las áreas de la IFD para la instrumentación de acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y prevención y atención de la violencia.• Promover la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género, interseccional y decolonial, así como la perspectiva de las masculinidades no hegemónicas en los procesos de diseño, planeación, implementación y evaluación de los planes de estudio, programas y políticas educativas, de investigación y docencia.

Jurídico	<ul style="list-style-type: none"> • Transversalizar en la normatividad institucional la perspectiva de género, interseccional y decolonial, así como las masculinidades no hegemónicas, interculturalidad crítica y eliminación de violencia de género, los planes de estudio, programas y políticas educativas, investigación, docencia y cultura organizacional. • Contribuir mediante la asesoría jurídica, tomando en cuenta el pluralismo jurídico, la diversidad cultural y lingüística, al seguimiento de casos en la implementación del mecanismo o protocolo para la prevención y atención de casos de violencia de género en las IFD. • Elaborar convenios, generar alianzas y redes con actores estratégicos que permitan fortalecer la igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de la violencia de género, con especial atención en el hostigamiento sexual y el acoso sexual.
Psicología	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuir mediante la asesoría, primeros auxilios psicológicos y contención emocional a la implementación del mecanismo o protocolo para la prevención y atención de casos de violencia de género en las IES. • Apoyar en la implementación de los programas de sensibilización, capacitación y profesionalización en materia de igualdad entre mujeres y hombres tomando en cuenta la diversidad cultural y lingüística, la interculturalidad crítica, la no discriminación y prevención y la atención de la violencia de género.
Sociología	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar e implementar estrategias para favorecer la participación de la comunidad universitaria a fin de generar acciones conjuntas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y prevención y atención de la violencia de género. • Apoyar en la realización de estudios e investigaciones, las cuales tengan como base el diálogo de saberes, estadísticas, herramientas metodológicas, procesos y procedimientos para monitorear, dar seguimiento y evaluar los programas, políticas y estrategias implementadas para promover la igualdad de género, la no violencia y discriminación por razones de género. • Contribuir en la elaboración de diagnósticos y estudios de las actividades académicas, escolares y administrativas que permitan detectar y atender de manera oportuna factores de riesgo de violencia de género, tales como del hostigamiento sexual y del acoso sexual. • Contribuir a integrar la perspectiva de género, interseccional, desde la diversidad cultural en las currículas de estudios de las instituciones de educación superior.
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar estrategias de comunicación y difusión en diferentes lenguas en materia de igualdad de género desde la diversidad cultural y lingüística, para la prevención y atención de casos de violencia de género. • Elaborar estrategias de comunicación para favorecer el uso del lenguaje incluyente en la normatividad institucional, los planes de estudio, programas y políticas educativas, investigación, docencia y cultura

	<p>organizacional. Estas deben tomar en cuenta las diferentes lenguas que se hablen en cada IES.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar e implementar la estrategia dirigida a promover el diálogo y participación activa con la comunidad educativa, mediante mecanismos adecuados para su interlocución y participación en materia de igualdad de género, desde la diversidad cultural y lingüística para la prevención y atención de casos de violencia de género.
Trabajo social	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de la entrevista inicial a la presunta víctima. • Identifica la problemática. • Proporciona información sobre las opciones de servicios especializados. • Verifica redes de apoyo de la presunta víctima. • Elabora con la presunta víctima de violencia de género estrategias de acción, de acuerdo con la determinación de la problemática, acordando acciones para su atención especializada, realizando canalización interna o externa. • Crear y actualizar la base de datos con las denuncias atendidas por parte de la UIG. • Conformar y mantener actualizado el directorio de instancias, internas y externas, para la atención de casos de violencia de género. • En su caso, realiza el cierre de la atención proporcionada.

Los perfiles anteriores son deseables, por lo que, cuando no se cuente dentro de la comunidad educativa de la IFD con alguno de ellos, es conveniente que quienes integren la UIG se formen para el cumplimiento de sus funciones en temas de primer contacto, atención de denuncias y perspectiva de género, conforme a lo establecido en el apartado número 4 de este protocolo; así como establecer alianzas con instituciones a las que puedan canalizar mediante oficio, a las personas para su atención correspondiente.

No existe una cifra mínima o máxima de integrantes para su conformación.

La persona titular de la dirección de la IFD, al inicio de cada ciclo escolar, entregará a la Subsecretaría de Desarrollo Magisterial (SDM) una relación con las personas que integran la UIG y la función que desempeñan.

3. Acciones para prevenir la violencia de género en las IFD


La construcción de ambientes seguros y libres de violencia es tarea de toda la comunidad educativa. Pasa por reconocer que nuestras relaciones no son simétricas y se desarrollan en el marco de códigos y prácticas interiorizadas a lo largo del tiempo y que históricamente han favorecido o puesto en ventaja a unas personas sobre otras, lo que ha provocado que algunos grupos de personas hayan sido objeto de discriminación, exclusión y violencia.

Un primer paso para avanzar en el reconocimiento, atención y erradicación de las violencias por estereotipos y prejuicios de género es difundir información y crear encuentros para reflexionar críticamente sobre las causas en las que descansan y se sostienen dichas situaciones, así como las maneras en que nos afectan tanto de manera individual como de manera colectiva. En este sentido, la UIG podrá:

- Implementar acciones de difusión, presenciales y/o digitales para socializar información que favorezca una perspectiva crítica de género y, con ello, fortalecer una cultura de paz en igualdad de género. Podrán considerarse, por ejemplo, sesiones informativas, así como producciones gráficas, textuales y audiovisuales, tanto impresas como digitales.

Entre la información a difundir está el presente *Protocolo* y el *Pronunciamiento de Cero Tolerancia a cualquier forma de violencia por razones de género* a fin de favorecer su apropiación entre quienes integran la comunidad educativa y dará a conocer el compromiso institucional por erradicar la violencia de género (Ver [Anexo III](#)).

- Capacitar y sensibilizar a la comunidad educativa de la IFD sobre la prevención de violencia de género, derechos humanos, hostigamiento sexual y acoso sexual, masculinidades e igualdad de género.
- Generar espacios dialógicos y de reflexión que permita conocer y cuestionar las ideas de género que hay al interior de la comunidad educativa, así como para abordar situaciones que sean de su interés y que reditúe en la construcción de ambientes escolares libres de violencia de género. Pueden realizarse, por ejemplo, encuentros, conversatorios, debates, mesas de discusión, talleres, actividades artísticas o foros, entre otros.
- Revisar críticamente los procesos sistémicos de la IFD –administrativos, culturales, académicos- y sus espacios físicos a fin de identificar barreras que obstaculicen o generen desigualdades tanto en el trato como en las posibilidades del ser, estar, hacer y decir de todas las personas que integran la comunidad educativa. Asimismo, realizar propuestas para la erradicación o disminución gradual de dichas barreras.
- Generar mecanismos de recopilación de información, como entrevistas y encuestas que permitan identificar posibles situaciones de riesgo por razones de género y realizar propuestas de intervención para prevenirlas.
- Orientar y brindar información, ya sea de manera individual o grupal a las personas que se acerquen a la UIG para conocer más sobre temas relacionados a las violencias de género y su prevención.
- Abrir canales de interlocución y alianzas con actores sociales especializados en género,



atención a casos de violencia de género y derechos humanos, entre otros, con la finalidad de construir una red institucional y situada de prevención y atención de actos de violencia de género.

- Compartir a la SDM experiencias de acciones llevadas a cabo para prevenir las violencias de género, con el fin de difundirlas e inspirar a las demás IFD de la entidad en la creación de acciones propias de prevención.

4. Procedimiento para atender casos de violencia de género en las IFD

4.1 Generales

Las personas de la UIG que participen en la realización del presente procedimiento, deberán considerar los siguientes criterios:

- a) **Materia de atención.** El procedimiento será aplicable cuando:
 - se trate de presuntos casos de violencia de género relacionados con los tipos y ámbitos descritos en el apartado de [Consideraciones generales](#).
 - se realice en contra de una persona de la comunidad educativa de la IFD, ya sea dentro o fuera de sus instalaciones o por medios virtuales, que haya derivado de una interacción escolar (académica, deportiva o cultural); e
 - incluya información de modo (¿qué y cómo?), tiempo (¿cuándo?) y lugar (¿dónde?).
- b) **Principios rectores para la atención.** Se actuará a partir de un enfoque de derechos humanos, perspectiva de género y los principios rectores que se indican en el [inciso c\)](#) del numeral 1 *Consideraciones generales*.
- c) **Confidencialidad de la información.** Se garantizará el tratamiento de la información bajo el principio de confidencialidad y en apego a lo establecido en la *Ley de protección de datos personales en posesión de sujetos obligados del Estado de Nuevo León*.

Asimismo, las personas atendidas, denunciantes, denunciadas y testigos firmarán un acuerdo de confidencialidad con el propósito de proteger la privacidad de la información y garantizar la integridad del procedimiento ([Anexo IV](#)). Las personas que desacaten dicho principio se harán acreedoras de las sanciones administrativas que correspondan.
- d) **Integración de información.**
 - En atención de primer contacto. Consistirá en el llenado del *formato de registro de atención de primer contacto* (Ver [Anexo V](#)).
 - En atención de denuncias. Se abrirá un expediente, al cual la UIG le asignará un número de folio. Contendrá las pruebas que las partes presenten, así como la información que recopile el Comité. Por derecho, podrán consultarlo la persona denunciante y la persona denunciada, observando la confidencialidad de datos de terceras personas.
- e) **Registro de atención y seguimiento.** La UIG contará con una base de datos en la que registrará tanto la atención de primer contacto como las denuncias que se ingresen, así como la respectiva conclusión que se acuerde y las acciones realizadas por parte de la persona denunciada para el cumplimiento de los compromisos y acuerdos.
- f) **Casos no previstos.** La UIG, en el marco de su ámbito de competencia, resolverá cualquier caso no previsto en este procedimiento, observando un actuar con perspectiva de género, en favor de la dignidad humana y en el marco de la normativa institucional.

- g) **Interlocución institucional.** Las distintas áreas de la IFD y la SDM apoyarán a la UIG con información y gestiones para el desarrollo de sus facultades. Asimismo, la IFD informará de manera inmediata y por escrito a la SDM cuando se inicie y se concluya la atención de casos de violencia de género.

4.2 Primer contacto

Se trata del momento de acercamiento inicial entre la UIG y una persona que se identifica como presunta víctima de violencia de género. La o las personas a cargo del primer contacto serán integrantes de la UIG, quienes realizarán acciones de difusión para que toda la comunidad educativa las identifique y conozca los medios de contacto y el lugar de atención.

El primer contacto comienza con brindar un espacio seguro, de confianza y confidencialidad para que la persona exprese su situación, reciba escucha activa, así como información clara sobre sus derechos y opciones de apoyo, sin ser juzgada ni revictimizada. Este primer encuentro no constituye una investigación ni un juicio sobre los hechos, sino una atención inicial de escucha, orientación y contención emocional que sienta las bases para las posibles siguientes acciones a realizar, tales como canalización a servicios especializados, el ingreso de denuncia en la UIG y la determinación de medidas de protección.

Consideraciones para el desarrollo del primer contacto:

1. Espacio adecuado para la atención

Garantizar que las víctimas estén en un espacio cálido, confidencial, privado, limpio y donde no haya interrupciones, donde se sientan seguras y cuenten con la información necesaria. Se debe promover un espacio de confianza que permita hacer preguntas a las presuntas víctimas de violencia de género, ya que un efecto de la violencia es disminuir la confianza en sí mismas. Por ello, es necesario apoyarlas para que puedan preguntar, sin sentirse agobiadas, por la información que se les otorga.

2. Encuadre inicial con la presunta víctima de violencia de género

- Utilizar en todo momento un lenguaje claro y sencillo
- Preguntar su nombre
- Mantener contacto visual, mirarle a los ojos durante la atención
- Presentarse con su nombre y su función, indicando que es integrante de la UIG
- Mencionar los alcances de la atención de primer contacto de acuerdo con lo establecido en el presente *Protocolo*
- Preguntar el motivo de la visita y en qué se le puede apoyar
- Preguntar los datos personales de la presunta víctima de violencia de género y los demás que integran el formato de atención de primer contacto
- Registrar toda la información proporcionada en el formato de atención de primer contacto

- Mencionar que la información proporcionada es confidencial y que hará anotaciones sobre la información proporcionada durante la entrevista⁵

3. Escucha activa

El primer acercamiento con la presunta víctima debe realizarse desde un posicionamiento ético, empático y libre de prejuicios, mediante escucha activa y considerando en su caso, sus condiciones particulares de vulnerabilidad. La atención debe generar confianza y seguridad, brindarse desde un abordaje de empoderamiento y, de ser el caso, con un enfoque centrado en las mujeres, apoyando sus decisiones sin revictimización ni culpabilización. La perspectiva de género debe ser un eje transversal para garantizar la protección de las presuntas víctimas.

La persona a cargo del primer contacto de la UIG explicará su rol como integrante de la UIG. Asimismo, mencionará con claridad los alcances y los límites de la atención, por ejemplo, si existen obligaciones legales de denuncia en ciertos casos. En la entrevista inicial se deberá informar a la presunta víctima que no es posible, por el principio de confidencialidad, la presencia de terceros que la puedan intimidar o incomodar; o ser el presunto agresor/a, e informarle que en la segunda atención puede hacerse acompañar por una persona de su confianza, si es que así lo desea.

Escuchar activamente y brindar un trato empático: permitir que la persona exprese lo que desee, sin interrupciones y sin presionar para que dé más detalles de los que esté lista para compartir. En esta escucha es clave usar un lenguaje respetuoso, incluyente y no revictimizante; validar sus sentimientos y experiencias, reconociendo que lo que relata es importante y será atendido; y evitar cuestionar su credibilidad, culpabilizarle o emitir juicios de valor.

4. Contención y orientación

La contención emocional inicial consiste en ofrecer un acompañamiento inmediato en caso de crisis emocional para recibir primeros auxilios psicológicos:

- Además de estar en un lugar privado y seguro, que esté libre de interrupciones
- Usar un tono de voz tranquilo, cálido y respetuoso
- Expresar disposición a escuchar sin prisa: “Estoy aquí para escucharte y acompañarte”, “Tómate tu tiempo”
- Permitir que la persona relate lo que desee, sin presionarla a dar detalles
- Validar emociones: “Entiendo que esto es difícil de compartir”
- Ante signos de crisis (llanto incontrolable, bloqueo, hiperventilación), aplicar técnicas de regulación: conducir una respiración conjunta, lenta y profunda; ofrecer agua o un pañuelo; decir frases de apoyo para generar confianza
- Al terminar su relato, preguntar cómo se siente y si gusta ser canalizada para atención psicológica

Es clave reforzar el mensaje de reconocer el valor de haber buscado ayuda y de evitar minimizar lo que la persona expresa.

⁵ Estos criterios forman parte de los desempeños que debe tener una persona que brinda atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género, de conformidad con el Estándar de Competencia EC0539.

Explicar los procedimientos y derechos: a partir de lo que la persona haya compartido, se informará de manera clara, sencilla y no técnica cuáles son los pasos que puede seguir y con quién pueden llevarse a cabo: acompañamiento, atención psicológica, orientación jurídica, medidas de protección o denuncias. Es deseable que se apoye de recursos escritos que pueda llevarse la persona.

5. Acuerdo de cómo proceder

Aclarar que avanzar en cualquiera de los pasos anteriores es una decisión que le corresponde tomar a la persona; excepto en los casos donde la ley obliga a la institución a notificar.

Desde este momento, se puede brindar a la persona la opción de implementar medidas de protección cuando se identifique una posible situación de riesgo inmediato. Si la persona está de acuerdo y da su consentimiento, se activan las medidas de protección pertinentes, como pueden ser cambio de horarios o realización de actividades a distancia y/o en modalidad virtual. Dicho acuerdo deberá quedar por escrito.

Asimismo, en casos de peligro grave o de atención psicológica de mayor alcance, se brindará la información necesaria para acudir a autoridades o instancias externas especializadas, mediante la canalización correspondiente.

Finalmente, si la persona a cargo de primer contacto observa que el caso expresado por la persona cumple con los [Ámbitos de observancia y aplicación](#) (indicado en el numeral 1), preguntará a la persona si desea ingresar una denuncia ante la UIG. En caso de que no lo desee, no se insistirá, sin embargo, se recordará que podrá hacerlo posteriormente en caso de que cambie de parecer.

6. Registro de la atención del primer contacto.

Consiste en documentar el primer contacto en un formato seguro y confidencial, únicamente con la información que la persona decida compartir, evitando registrar opiniones, juicios o interpretaciones. El resguardo de la información se realizará conforme a la normatividad de protección de datos personales en posesión de sujetos obligados (Ver [Anexo V](#)).

Esta acción permite la generación de estadísticas, a fin de implementar acciones, programas o políticas públicas que permitan prevenir la violencia de género en las IFD, así como evaluar y monitorear los procedimientos de atención.

4.3 Atención de denuncias

4.3.1. Ingreso de la denuncia

Cualquier persona que haya sido objeto de presuntos actos o conductas de violencia de género o que haya atestiguado un presunto caso de esta naturaleza, contará con un plazo de tres años a partir de la fecha en que ocurrió el caso para denunciarlo ante la UIG siempre y cuando la presunta persona agresora sea estudiante matriculado o figura docente, directiva, administrativa de apoyo o intendencia en servicio y adscrita a la IFD.

a) **Medios para ingresar una denuncia.** Será por escrito, con la información que se indica en el [Anexo VI](#) y se entregará por alguna de las siguientes vías:

- De manera electrónica, se enviará digitalizada por correo electrónico. Para ello, la UIG pondrá a disposición una cuenta de correo electrónico exclusiva para la recepción de denuncias y realizar comunicaciones oficiales relacionadas con ellas.
- De manera física, a la persona que la UIG designe para ello. En caso de que la persona no pueda presentar su denuncia por escrito, la UIG le auxiliará en su redacción y al concluir se leerá en voz alta para que la persona denunciada la firme a entera conformidad.

Se adjuntará copia de la identificación oficial de la persona denunciante y cualquier otra prueba que desee ingresar para demostrar los hechos denunciados.

- Cuando la denuncia la presente una tercera persona que haya atestiguado un acto o conducta de violencia de género, la UIG buscará contactar a la presunta persona agraviada, en observancia del principio de no revictimización, con el fin de ratificar la denuncia. De no ser posible, la denuncia se atenderá con las pruebas que se puedan obtener y el testimonio de la tercera persona que denuncia.
- Cuando la persona agraviada sea menor de edad, la denuncia se presentará en conjunto con la persona que tenga la patria potestad, quien le acompañará durante el procedimiento.
- Cuando la persona denunciante lo solicite, podrá presentarse la denuncia de manera anónima, para lo cual se observará que los datos sean tratados en confidencialidad.

4.3.2. Admisión o desechamiento de la denuncia

Cuando se ingrese una denuncia, la UIG tendrá cinco días hábiles a partir de la fecha de recepción de la denuncia para determinar si se admite para su atención, si se previene a la persona denunciante para subsanar su denuncia, o si se desecha:

a) **Se admite cuando** cumpla con lo indicado en el apartado [Ámbito de observancia y de aplicación](#) del numeral 1. *Consideraciones generales*. Una vez admitida, la UIG le designará un número de folio y se registrará en la base de datos de denuncias.

b) **Se previene cuando** no cumpla con información de circunstancias de modo, tiempo y lugar. Se le notificará por correo electrónico los elementos que hagan falta para que los subsane en un tiempo máximo de cinco días hábiles.

c) **Se desecha si...**

- la información que se presente no se encuentra en los supuestos indicados en el apartado [Ámbito de observancia y de aplicación](#) del numeral 1. *Consideraciones generales*.
- la persona denunciante ingresa una nueva denuncia por el mismo caso que se encuentre en trámite o del que ya se haya generado un acuerdo de conclusión.
- al cabo del término señalado para cumplir la prevención (4.2.b) no se subsanen los elementos faltantes.

En caso de desechamiento por no haber entregado la información suficiente de modo, tiempo y lugar en el lapso de los cinco días hábiles, la persona interesada puede volver a presentar su denuncia.

Medidas de protección. Desde el momento en que se recibe la denuncia o en cualquier momento del procedimiento, ya sea por oficio o a solicitud, la UIG podrá emitir medidas de protección, tales como:

- Reubicación física de la persona agraviada o de la persona denunciada, como puede ser cambio de grupo, turno o plantel.
- Realización de actividades en modalidad a distancia.
- Cualquier otra que se convenga para salvaguardar la integridad de la persona agraviada e interrumpir el caso de violencia de género que se denuncia.

La UIG determinará su duración y habrán de contar con el consentimiento por escrito de la persona agraviada. Posteriormente, la UIG notificará por oficio, vía correo electrónico, dichas medidas a las personas responsables de procurarlas o ejecutarlas.

4.3.3 Notificaciones de admisión o desechamiento de denuncia

a) **Notificación a la persona denunciante.** La UIG notificará en un lapso máximo de tres días hábiles a partir de la fecha en que admitió o desechó la denuncia. Se le notificará por oficio, que remitirá vía correo electrónico, la atención de su denuncia y, de ser el caso, se recordarán o se darán a conocer las medidas de protección que tendrán efecto de manera inmediata.

Cuando se deseche la denuncia, la notificación se fundamentará con las razones y argumentos que correspondan y se le brindará información sobre las instancias a las que podría recurrir para su atención cuando sea un caso que no compete a la UIG.

b) **Notificación a la persona denunciada.** La persona titular de la UIG notificará por oficio, que remitirá vía correo electrónico, a la persona señalada como responsable de los actos o conductas de violencia de género denunciados. La notificación se realizará en un lapso

no mayor a tres días hábiles a partir de que la UIG haya acordado la admisión de la denuncia. En la notificación se indicarán sus derechos, el caso que se denuncia, las medidas de protección y/o restricción, de ser el caso, que fueron autorizadas en favor de la persona denunciante y los pasos que considera el procedimiento.

Asimismo, se le solicitará que, en un lapso máximo de seis días hábiles, por escrito, responda o conteste lo que a sus intereses convenga, para lo cual, se adjuntará el guion para elaborar un acta circunstanciada ([Anexo VII](#)); y el acuerdo de confidencialidad al cual deberá apegarse desde el momento en que recibe la notificación ([Anexo IV](#)).

Cuando se reciba la respuesta de la persona denunciada, se integrará al expediente de la denuncia para el análisis que esté realizando el Comité conformado para su atención. En caso de que la persona denunciada no responda o se niegue a entregar cualquier información, el trámite de la denuncia continuará con la información con la que se cuente.

4.3.4. La Unidad de Igualdad de Género contará con un Comité para la atención de denuncias (El Comité)

El Comité se conformará para atender los casos de violencia de género que reciban y deberán:

- Participar en la valoración de expedientes y, en su caso, la elaboración de proyectos de acuerdo de conclusión.
- Capacitarse continuamente para la realización de su función.

Es deseable que el Comité se integre por al menos dos personas, a fin de que el análisis y los proyectos de acuerdo de conclusión considere más de una perspectiva.

- a) **Organización de un Comité para la atención de la denuncia.** Una vez admitida la denuncia, en un lapso no mayor a tres días hábiles, la UIG determinará las personas encargadas de continuar con su trámite. Deberán ser al menos dos personas, con la finalidad de que la valoración y el acuerdo de conclusión se realice desde una base de pluralidad de opiniones y consensos.
- b) **Acumulación de denuncias.** La UIG podrá optar por la acumulación de dos o más denuncias, para su análisis, cuando:
 - la persona denunciante ingrese denuncias en contra de la misma persona por actos o conductas de violencia de género diferentes.
 - dos o más personas denuncien a la misma persona por actos o conductas similares.

Lo anterior con el fin de analizarlas desde una mirada más amplia y evitar contradicciones al formular los acuerdos de conclusión.

4.3.5. Valoración del caso

Las personas del Comité encargadas de su atención tendrán un lapso no menor a cinco días hábiles y no mayor a 30 días hábiles para analizar las pruebas otorgadas por las partes, así como realizar las entrevistas y consultas de información que considere necesarias.

- a) **Pruebas.** Pueden presentarse en formato físico o electrónico, tales como: mensajes enviados por correo electrónico o por mensajería instantánea, grabaciones de audio o video, fotografías, notas o cartas, entre otras, así como los datos de posibles testigos; las pruebas se valorarán en su conjunto y únicamente se considerarán aquellas que correspondan al caso que se denuncia.

En caso de que la persona denunciante no provea más prueba que su declaración inicial, se continuará con el trámite de la denuncia con este recurso y, de ser el caso, con la información que el Comité logre conseguir (ver inciso c).

- b) **Entrevistas.** Por medio de la persona titular de la UIG, se citará a entrevista a las personas señaladas como testigos. Asimismo, de considerarlo necesario, se podrá citar tanto a la persona denunciada como a la denunciante, observando en este último caso el principio de no revictimización.

La persona denunciante podrá solicitar no ser citada si su testimonio cuenta con información suficiente para la comprensión del acto o conducta denunciado. Asimismo, las entrevistas se realizarán por separado para evitar cualquier tipo de interacción entre las personas.

El Comité solicitará la autorización de grabación de la entrevista a fin de conservar la fidelidad de lo manifestado y agregarla como una prueba más al expediente ([Anexo VIII](#)).

Al finalizar cada entrevista, el Comité y la persona entrevistada firmarán un acta en la que conste fecha, personas presentes y objeto del encuentro. Cuando se autorice la grabación de la entrevista, se acordará en ese momento la firma de su transcripción en una fecha posterior.

Cuando alguna o algunas de las personas citadas no se presente a la entrevista, el Comité procederá a la valoración del caso con la información que posea.

- c) **Consultas de información.** Adicionalmente, el Comité, por medio de la persona titular de la UIG, podrá realizar solicitudes de información a cualquier instancia de la IFD o de la SENL que considere que pueda poseer información que sea relevante o que ayude a comprender el caso que se denuncia.

4.3.6. Acuerdo de conclusión de denuncia

En un lapso no mayor a diez días hábiles después de haber concluido el periodo de valoración del expediente, el Comité elaborará un proyecto de acuerdo de conclusión y lo presentará a la UIG para su discusión. Los elementos que deberá contener se marcan en el [Anexo IX](#).

- a) **Sugerencias.** El Comité podrá formular sugerencias con un sentido:

Formativo. Se podrá solicitar a la persona denunciada que tome curso o participe en actividades como talleres, seminarios o conversatorios en materia de derechos humanos, violencia de género, hostigamiento sexual y acoso sexual, diversidad sexual y de género, perspectiva de género, inclusión, cultura de paz o cualquier otro que le permita cuestionar sus ideas o creencias que le motivan a actuar de manera violenta.

La medida podrá extenderse a un grupo de personas, como, por ejemplo, el colectivo docente, un grupo escolar o el estudiantado de una licenciatura, o la totalidad de estudiantes. Para ello, la UIG buscará opciones de cursos, talleres u organizará actividades formativas.

Preventivo. Se podrá enfatizar o puntualizar alguna de las acciones propuestas en el numeral 3. [Acciones para prevenir la violencia de género en las IFD](#) o cualquier otra que el Comité considere pertinente.

b) **Sugerencia de sanciones.**

Sanciones aplicables a estudiantes. Serán conforme al reglamento escolar de la IFD y considerará tanto la reincidencia en actos de violencia de como la gravedad del acto. Ejemplos:

Amonestación escrita. Advertencia que la persona que dirige la IFD hace por escrito a la persona denunciada para las consecuencias por reincidir en los hechos que realizó o por la realización de cualquier otro acto futuro de violencia de género; y le recordará el *Pronunciamiento de Cero Tolerancia* al que se adscribe toda la comunidad educativa de la IFD ([Anexo III](#)). Integrará una copia de la amonestación en su expediente escolar.

Baja temporal. El tiempo se determinará en razón de la atención especializada que se requiera.

Baja definitiva. Cuando el caso de violencia sea probado y consista en un delito que contemple el Código Penal del Estado de Nuevo León; con el fin de salvaguardar la integridad de la persona agraviada o de cualquier otra persona.

Sanciones aplicables a personal de la SENL. Se determinará por la Dirección Jurídica de la SENL, conforme a lo establecido en la *Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León*. Para el presente protocolo, la UIG solo podrá compartir el expediente integrado a la Dirección Jurídica y emitir sugerencias al personal de la IFD con el fin de salvaguardar la integridad de la comunidad educativa y fortalecer prácticas escolares libres de violencia de género.

c) **Sesión de determinación de acuerdo de conclusión.** El Comité remitirá a la persona titular de la UIG el proyecto del acuerdo de conclusión del caso que valoró y convocará a sesión de determinación al resto de la UIG y a la persona que dirige la IFD en un tiempo no mayor a los diez días hábiles de haber recibido el proyecto de acuerdo de conclusión. Quien no pueda asistir, podrá entregar por escrito sus comentarios y sugerencias, antes de celebrarse la sesión, a fin de que sean considerados en la discusión. Posteriormente:

- De no haber observaciones, se levantará un acuerdo de conformidad y se procederá a su firma por parte de la persona titular de la UIG y de los integrantes del Comité.
- Cuando se acuerden ajustes de forma, se levantará un acuerdo de conformidad en lo general con el compromiso de que se ajusten los cambios acordados durante la sesión. El Comité contará con máximo tres días hábiles para aplicarlos.

- Cuando no se apruebe el proyecto de acuerdo de conclusión, esto es, cuando se acuerden cambios de fondo, el Comité tendrá un lapso de diez días hábiles para aplicarlos y volver a presentar el proyecto de acuerdo de conclusión a la UIG.

4.3.7. Notificación del acuerdo de conclusión

- Notificación del acuerdo de conclusión a las partes.** A partir de contar con el acuerdo de conclusión, la persona titular de la UIG citará a las partes por separado en un lapso no mayor a tres días hábiles para hacerla de su conocimiento. La entrega se realizará por escrito y estará presente la persona titular de la UIG o la persona que esta designe, además de alguna persona del Comité. Durante la cita, la persona convocada firmará de enterado el acuse del acuerdo. En caso de que no se presente, la notificación le será remitida digitalizada por correo electrónico, considerándose como debidamente notificado.
- Notificación de sugerencias hechas a otras áreas.** En caso de que el acuerdo de conclusión contenga sugerencias y medidas institucionales de índole formativa o preventiva, la persona titular de la UIG las remitirá a las áreas correspondientes para su consideración o atención y se acompañará de los argumentos que la motivan. Asimismo, el área o persona receptora podrá solicitar una audiencia con la UIG para conversar sobre las sugerencias, los alcances y plazos que se pueden plantear.

4.3.8. Seguimiento al cumplimiento de acuerdos

La UIG determinará las acciones que se llevarán a cabo con la finalidad de contribuir al cumplimiento de los acuerdos propuestos:

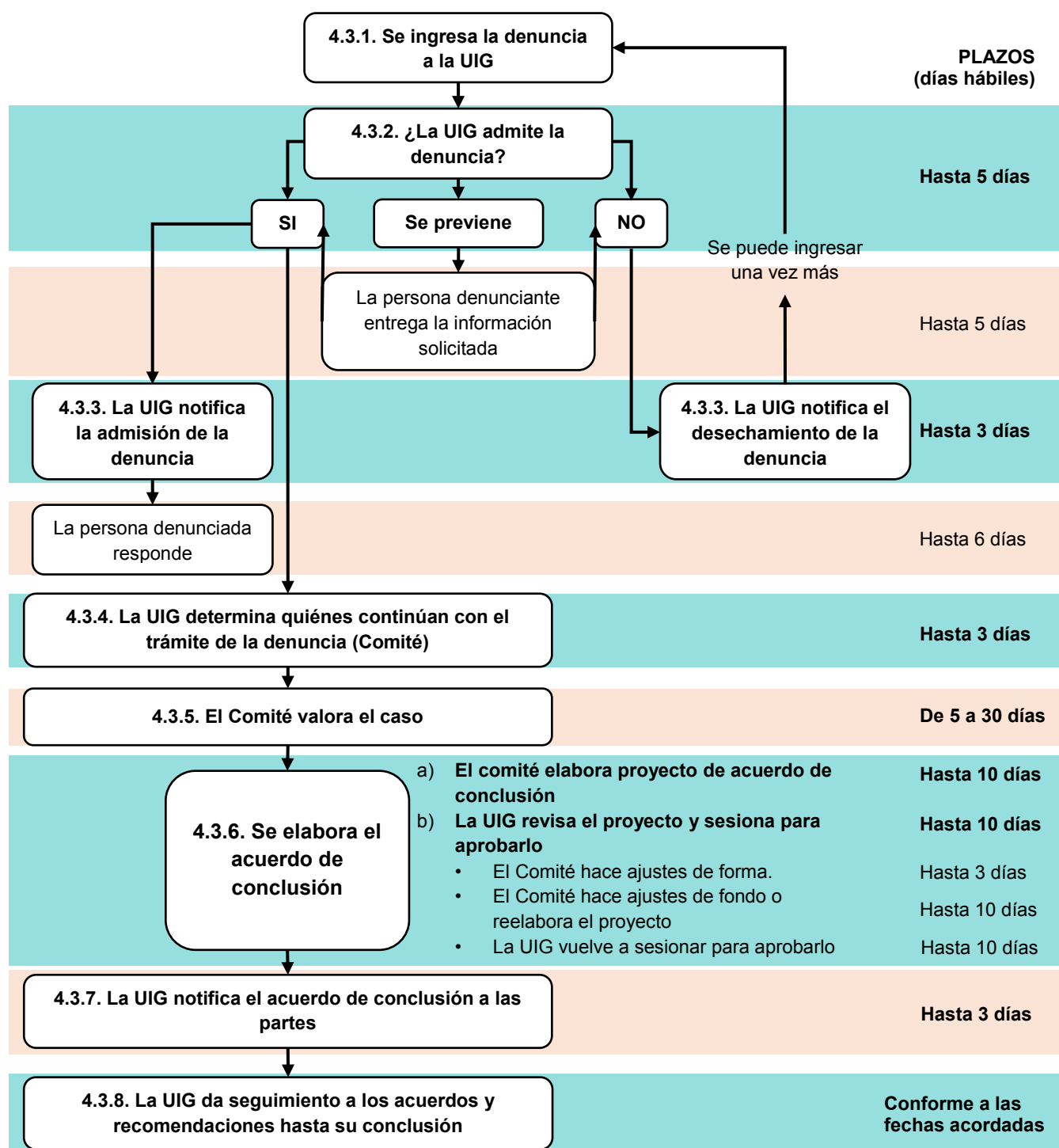
- Acuerdos a atender por parte de la persona denunciada: reportará en el lapso de tiempo convenido y por escrito a la UIG la acción o las acciones realizadas para dar cumplimiento a los acuerdos adquiridos. En caso de no haber cumplido con dichos acuerdos por razones ajenas a su persona, hará del conocimiento de la UIG esta situación en la fecha de término del plazo de cumplimiento del acuerdo. En este caso, la UIG podrá convenir con la o las partes otra fecha u otra acción a realizar que vaya en el mismo sentido que haya motivado al acuerdo anterior.

Cuando la persona denunciada sí reporte la realización de las acciones realizadas, pero la UIG considere que los acuerdos no fueron cumplidos a satisfacción con respecto a las motivaciones que los fundamentaron, podrá orientar y/o acompañar, ya sea por escrito o de manera presencial (aunque dejando constancia escrita de la acción realizada) en la comprensión y realización de los acuerdos en comento.

Cuando la persona denunciada no entregue dicha información, la UIG le llamará por escrito a realizarlas. Si persiste la no realización de los acuerdos o la falta de comunicación con la UIG, ésta tomará las medidas que considere pertinentes, como puede ser, en caso de estudiantes, la sugerencia a la o el directivo de la IFD de sanciones con base en el reglamento escolar.

- Sugerencias hechas a otras áreas: la UIG podrá orientar a la persona o al área receptora de las sugerencias respecto a las acciones que se pueden formular y realizar; asimismo podrá acompañarle en su puesta en marcha para la mejora de los procesos escolares desde una perspectiva de género.

Diagrama del procedimiento para la atención de denuncias de violencia de género⁶



⁶ Los pasos indispensables del procedimiento se indican en **negrita**. Los que pueden ocurrir o no, se dejan en fuente normal.

5. Medidas de no repetición

Las medidas de no repetición buscan la erradicación de actos y conductas de violencia de género entre la comunidad educativa de la IFD y prevenir que vuelvan a presentarse en situaciones futuras. Son cruciales para garantizar entornos escolares seguros y libres de violencia. Algunas medidas de no repetición pueden ser:

- **Formación focalizada para las personas agresoras:** asistencia obligatoria a cursos, talleres y otros espacios formativos que aborden temas de violencia de género, masculinidades y/o cultura de la paz; con la debida comprobación. Esta medida será parte de los acuerdos de conclusión que se propongan para la atención de una denuncia⁷.
- **Educación y sensibilización:** organizar acciones formativas y campañas de sensibilización sobre la violencia de género, el consentimiento y las relaciones saludables, y de los temas que se presenten en la IFD, dirigidos a toda la comunidad educativa para prevenir futuros incidentes y promover una cultura de respeto y equidad de género.
- **Revisión de prácticas, políticas y procedimientos:** revisar críticamente las políticas, procedimientos y prácticas institucionales con la finalidad de realizar sugerencias de mejora para evitar la exclusión o marginación de algunos grupos de personas que se traduzca en situaciones de violencia de género.
- **Mejora de las acciones en favor de la igualdad de género:** revisar continuamente los protocolos, procedimientos y acciones que la IFD implemente relacionados con la prevención y atención a la violencia de género, en función de las lecciones aprendidas de casos anteriores y las mejores prácticas en este ámbito.

⁷ Una opción formativa se encuentra en la página <https://igualdaddegenero.uienl.edu.mx/> que contiene recursos en temas como patriarcado, identidad, violencia, derechos y creencias.

Anexos

I. Marco normativo

La interpretación y aplicación del presente *Protocolo* deberá observar, además de las disposiciones escolares, las siguientes disposiciones normativas:

Internacional

- [Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer \(Convención de Belém do Pará\)](#), 1994
- [Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena](#), 1993
- [Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer](#), 1993
- [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer \(CEDAW, por sus siglas en inglés\)](#), 1979
- [Declaración Universal de Derechos Humanos](#), 1948

Nacional

- [Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos](#)
- [Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación](#)
- [Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres](#)
- [Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia](#)
- [Ley General de Víctimas](#)
- [Ley General de Educación](#)
- [Ley General de Educación Superior](#)

Estatat

- [Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León](#)
- [Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León](#)
- [Ley de protección de datos personales en posesión de sujetos obligados del Estado de Nuevo León](#)
- [Ley de responsabilidades administrativas del Estado de Nuevo León](#)
- [Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia](#)
- [Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León](#)
- [Ley de Víctimas del Estado de Nuevo León](#)
- [Ley para Prevenir, Atender, Combatir y Erradicar la Trata de Personas en el Estado de Nuevo León](#)
- [Código de ética de las personas servidoras públicas de la administración pública del Estado de Nuevo León](#)

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

Señala en su último párrafo del Artículo 1° que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Artículo 3°, los planes y programas de estudio tendrán perspectiva de género y una orientación integral, por lo que se incluirá el conocimiento de las ciencias y humanidades.

Artículo 4°, la mujer y el hombre son iguales ante la ley... Toda persona tiene derecho a vivir una vida libre de violencias, el Estado tiene deberes reforzados de protección con las mujeres, adolescentes, niñas y niños.

- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, (Convención de Belem Do Para)**

En su Artículo 1° menciona que debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

En su Artículo 3°, toda Mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 7°, inciso C, incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso.

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)**

En su Artículo 1° la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

En su Artículo 2°, los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes

- y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
 - e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
 - f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
 - g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

En su Artículo 10°, inciso C, la eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza.

- **Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, 1993**

En su artículo 18 expresa que los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional.

La violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana y deben ser eliminadas. Esto puede lograrse con medidas legislativas y con actividades nacionales y cooperación internacional en esferas tales como el desarrollo económico y social, la educación, la atención a la maternidad y a la salud y el apoyo social.

La cuestión de los derechos humanos de la mujer debe formar parte integrante de las actividades de derechos humanos de las Naciones Unidas, en particular la promoción de todos los instrumentos de derechos humanos relacionados con la mujer.

En su apartado B, numeral 3 *La igualdad de condición y los derechos humanos de la mujer*, artículo 37 expresa que la igualdad de condición de la mujer y sus derechos humanos deben integrarse en las principales actividades de todo el sistema de las Naciones Unidas. Todos los órganos y mecanismos pertinentes de las Naciones Unidas deben tratar estas cuestiones en forma periódica y sistemática.

En su artículo 40 cita que Los órganos de vigilancia creados en virtud de tratados deben difundir la información necesaria para que las mujeres puedan hacer un uso más eficaz de los procedimientos de ejecución existentes en sus esfuerzos por lograr la no discriminación y la plena igualdad en el disfrute de los derechos humanos. Deben también adoptarse nuevos

procedimientos para reforzar el cumplimiento de los compromisos en favor de la igualdad y los derechos humanos de la mujer.

- **Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer**

En su Artículo 1° por "violencia contra la mujer" se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

En su Artículo 2°, se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos:

- a) La violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación;
- b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada;
- c) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra.

En su Artículo 4°, inciso D y G, establecer, en la legislación nacional, sanciones penales, civiles, laborales y administrativas, para castigar y reparar los agravios infligidos a las mujeres que sean objeto de violencia; debe darse a éstas acceso a los mecanismos de la justicia y, con arreglo a lo dispuesto en la legislación nacional, a un resarcimiento justo y eficaz por el daño que hayan padecido; los Estados deben además informar a las mujeres de sus derechos a pedir reparación por medio de esos mecanismos.

Esforzarse por garantizar, en la mayor medida posible a la luz de los recursos de que dispongan y, cuando sea necesario, dentro del marco de la cooperación internacional, que las mujeres objeto de violencia y, cuando corresponda, sus hijos, dispongan de asistencia especializada, como servicios de rehabilitación, ayuda para el cuidado y manutención de los niños, tratamiento, asesoramiento, servicios, instalaciones y programas sociales y de salud, así como estructuras de apoyo y, asimismo, adoptar todas las demás medidas adecuadas para fomentar su seguridad y rehabilitación física y psicológica.

- **Declaración Universal de Derechos Humanos**

En el Artículo 3° señala que todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona; y en el Artículo 5° se menciona que nadie será sometido a tortura ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

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

En su Artículo 2° menciona que corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales

deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas.

En el Artículo 9° establece de manera general las conductas que son consideradas discriminatorias, entre las que se encuentran aquellas actitudes que realicen o inciten a la violencia física, sexual o psicológica por el género.

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

Artículo 35° señala que la Federación, las entidades federativas, los municipios y las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, se coordinarán para la integración y funcionamiento del Sistema, el cual tiene por objeto la conjunción de esfuerzos, instrumentos, políticas, servicios y acciones interinstitucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Artículo 45°, corresponde a la Secretaría de Educación Pública: Fracción VIII, formular y aplicar programas que permitan la detección temprana de los problemas de violencia contra las mujeres en los centros educativos, para que se dé una primera respuesta urgente a las alumnas que sufren algún tipo de violencia.

- **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Nuevo León)**

Artículo 15° Los modelos de prevención, atención y sanción que establezcan el Estado y los Municipios, son el conjunto de medidas y acciones para proteger a las víctimas de violencia, como una obligación del Estado y de los Municipios de garantizar a las mujeres su seguridad y el ejercicio pleno de sus derechos humanos, considerando la interseccionalidad, la interculturalidad y el enfoque diferenciado para ello, al formularse, deberán tener como objetivo: IX párrafo segundo. Los modelos de atención, prevención y sanción deberán tener un enfoque diferenciado con el objeto de ajustarse a las condiciones específicas de las mujeres víctimas de violencia.

Artículo 19° Las órdenes de protección que consagra la presente Ley son personalísimas e intransferibles, serán emitidas por las autoridades competentes y podrán ser: Fracción I, Administrativas: que son emitidas por el Ministerio Público y las autoridades administrativas;

Artículo 20° Quien en ejercicio de funciones públicas tenga conocimiento de la probable existencia de un hecho que la ley señale como delito en contra de una mujer o una niña, está obligado a denunciarlo inmediatamente al Ministerio Público, proporcionándole todos los datos que tuviere, poniendo a su disposición a la persona imputada, si hubieren sido detenida en flagrancia.

Quien tenga el deber jurídico de denunciar y no lo haga, será acreedor a las sanciones correspondientes.

Artículo 37° Corresponde a la Secretaría de Educación: Fracción VIII, Formular y aplicar programas que permitan la detección temprana de los problemas de violencia contra las mujeres en los centros educativos, para que se dé una primera respuesta urgente a las alumnas, maestras o educadoras, así como al personal administrativo o de intendencia, que sufren algún tipo de violencia.

- **Ley General de Educación**

En su Artículo 15 menciona que la educación que imparta el Estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios persigue los siguientes fines:

Fracción III, inculcar el enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, y promover el conocimiento, respeto, disfrute y ejercicio de todos los derechos, con el mismo trato y oportunidades para las personas.

En su Artículo 30, Fracción XXI señala la promoción del valor de la justicia, de la observancia de la ley y de la igualdad de las personas ante ésta, la cultura de la legalidad, de la inclusión y la no discriminación, de la paz y la no violencia en cualquier tipo de sus manifestaciones, así como la práctica de los valores y el conocimiento de los derechos humanos para garantizar el respeto a los mismos.

En el Artículo 74, las autoridades educativas, en el ámbito de su competencia, promoverán la cultura de la paz y no violencia para generar una convivencia democrática basada en el respeto a la dignidad de las personas y de los derechos humanos. Realizarán acciones que favorezcan el sentido de comunidad y solidaridad, donde se involucren los educandos, los docentes, madres y padres de familia o tutores, así como el personal de apoyo y asistencia a la educación, y con funciones directivas o de supervisión para prevenir y atender la violencia que se ejerza en el entorno escolar.

- **Ley General de Educación Superior**

Señala en el Artículo 8, la educación superior se orientará conforme a los criterios siguientes:

Fracción III, el respeto irrestricto a la dignidad de las personas;

Fracción IV, la igualdad sustantiva para contribuir a la construcción de una sociedad libre, justa e incluyente;

Fracción VII, el reconocimiento de la diversidad;

Fracción X, la cultura de la paz y la resolución pacífica de los conflictos, así como la promoción del valor de la igualdad, la justicia, la solidaridad, la cultura de la legalidad y el respeto a los derechos humanos.

El Artículo 10°, Fracción XVIII, la promoción de medidas que eliminen los estereotipos de género para cursar los planes y programas de estudio que impartan las instituciones de educación superior; y Fracción XIX, la promoción y respeto de la igualdad entre mujeres y hombres generando alternativas para erradicar cualquier tipo y modalidad de violencia de género en las instituciones de educación superior.

- **Ley General de Víctimas**

En su Artículo 47° ... la educación deberá contar con enfoque transversal de género y diferencial, de inclusión social y con perspectiva de derechos.

Artículo 48° las instituciones del sistema educativo nacional impartirán educación de manera que permita a la víctima incorporarse con prontitud a la sociedad y, en su oportunidad, desarrollar una actividad productiva.

En su Artículo 120°, Fracción IV, tratar a la víctima con humanidad y respeto a su dignidad y sus derechos humanos; Fracción VI, evitar todo trato o conducta que implique victimización secundaria o incriminación de la víctima en los términos del artículo 5 de la presente Ley; Fracción VII, brindar a la víctima orientación e información clara, precisa y accesible sobre sus derechos, garantías y recursos, así como sobre los mecanismos, acciones y procedimientos que se establecen o reconocen en la presente Ley; XX. Dar vista a la autoridad ministerial sobre la comisión de cualquier hecho que pudiera constituir la comisión de un delito o violación de derechos, siempre que éste se persiga de oficio. La vista en ningún caso condicionará, limitará o suspenderá la ayuda o servicios a los que la víctima tenga derecho.

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

Artículo 5°, Fracción VI, Perspectiva de Género. Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, 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 la igualdad de género.

- **Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León**

Artículo 46° Será objetivo de la presente Ley, que el Sistema Educativo Estatal incluya entre sus fines, la educación en el respeto de los derechos fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 47° Para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, la Secretaría de Educación y el sistema educativo estatal deberán: I. Integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en los programas y políticas educativas, para eliminar los estereotipos que produzcan desigualdad.

II. Directorio de instancias para la atención de víctimas de violencia de género

El siguiente directorio busca poner a disposición de las UIG instancias que pueden atender a víctimas de violencia de género, se enriquecerá con los datos de las instancias con las que la IFD se vincule y genere convenios de colaboración para la prevención y atención de casos de violencia de género.

Instancia	Dirección	Contacto
Dirección Jurídica de la Secretaría de Educación del Estado de Nuevo León	Nueva Jersey 4038, Col. Industrial Hab. Abraham Lincoln, Monterrey.	8120205021 8120205022
Dirección de Relaciones Internacionales e Igualdad de Género (DRIIG) de la Secretaría de Educación del Estado de Nuevo León	Manuel Gómez Pedraza #1251Nte cruz con Av. Bernardo Reyes, Col. Industrial, Monterrey.	8120205461 al 65. Extensión: 109, 323, 309 y 119
Instituto de Educación Socioemocional de la Secretaría de Educación del Estado de Nuevo León	Avenida San José y Privada Castelar B, Col. Pio X, Monterrey.	
Fiscalía General de Justicia del Estado de Nuevo León	San Luis Potosí 301, Col. Independencia, Monterrey.	8120204100
Fiscalía Especializada de Feminicidios y Delitos Contra las Mujeres	Alejandro de Humboldt 800, Col. Centro, Monterrey.	8120205930
Instituto Estatal de Mujeres	5 de mayo 525, Col. Centro, Monterrey.	8120209773
Centro de Justicia para Mujeres de Nuevo León	Alejandro Humboldt #800, Col. Centro, CP. 64000, Monterrey, Nuevo León	8122354011
Centro de Atención Ciudadana La Línea de la Vida		8009112000
Centro Violeta	Directorio: https://www.nl.gob.mx/es/publicaciones/directorio-de-centros-violeta-del-paimef	911 (emergencias) 070 (apoyo y orientación)

Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas	Avenida San Francisco 217. Col. Lomas de San Francisco, Monterrey.	8120335310
Secretaría de las Mujeres	Ave. Eugenio Garza Sada #2145 Monterrey, Nuevo León.	8120333609
Instituto o Secretaría Municipal de la Mujer	*Buscar la información, según el municipio deseado	
Unidad de Masculinidades e Igualdad de Género del Municipio de Monterrey	Av. Ignacio Morones Prieto s/n (Parque España), Col. Buenos Aires, Monterrey.	umig.mty@gmail.com 8120209773, ext. 53645

III. Pronunciamiento “Cero Tolerancia a cualquier forma de violencia por razones de género”

[Nombre de la Institución Formadora de Docentes]

Con base en lo establecido por los artículos 1, 3 y 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2, 3, 5, 32 y 36 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León; 1, 2 y 7 de la Convenciones sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEADW); 1 y 2 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belem Do Pará); 1, 18, 21, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 45 Y 48 de la Declaración y Programa de Acción de Viena; 1, 2, 3, 4 y 19 de la Convención sobre los Derechos del Niño; 1, 2, 3 y 3 Bis de la Ley Federal del Trabajo; 1, 12 fracción IV, 16 fracción IV, 30 fracción XXI, 73 y 74 de la Ley General de Educación, 7 fracción V, 8, 16 fracciones IX y XV, 20 Bis I, 22 fracción XI, 46, 57 fracción II y 68 fracción II de la Ley de Educación del Estado; 3, 6, 10, 11, 13 18, 45 fracción I de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 1, 3, 6, 7 fracción II y IV, 9, 10, 13 y 14, 16 y 16 Bis, Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nuevo León; 1, 2 y 3 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado; 13 fracción X. 46, 59, 116 fracción XV de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes; 1, 2, 4 fracción 39, 6 fracción XIII, 13 fracción IX, 46 fracción VI, 48, 49, 53, 68, 75 fracciones XII y XIV y 77 de la Ley de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes para el Estado de Nuevo León, 7 y 49 fracción I de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León; 1, 6 inciso o), 7, 8 y 9 del Código de Ética del Estado de Nuevo León, y artículo 10 fracción I del Protocolo para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para la Administración Pública del Estado, así como la Norma Mexicana NMXR-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación; y el Pronunciamiento de “Cero tolerancia a toda forma de violencia o de cualquier otro acto que atente contra la dignidad e integridad de las mujeres y las niñas” signado por la Secretaría de Educación y Directora de la Unidad de Integración Educativa de Nuevo León el 17 de diciembre de 2024.

CONSIDERANDO

I. Que el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos y las autoridades tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar estos derechos. El Estado debe prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, incluyendo la prohibición de discriminación por género y edad.

II. Que el artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) establece que los Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y se comprometen a adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilación, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia. Asimismo, deben incluir en su legislación interna disposiciones para estos fines y adoptar las medidas administrativas necesarias que correspondan.

III. Que la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer de 1993 reconoce la violencia contra la mujer como una violación de sus derechos humanos.

IV. Que la Convención sobre los Derechos del Niño establece la obligación de proteger a la niñez de toda forma de abuso y aplicar el principio del Interés Superior del Niño en todas las decisiones de autoridad.

V. Que se realizaron reformas al Código Penal de Nuevo León para tipificar los delitos de hostigamiento sexual y acoso sexual como delito que se persigue de oficio, estableciendo sanciones y formas de reparación del daño. También se enfatiza la importancia de denunciar y erradicar el abuso sexual contra niñas.

VI. Que la Ley Federal del Trabajo incorpora el principio de no discriminación y la igualdad sustantiva para las mujeres, garantizando su acceso y permanencia en el ámbito laboral en condiciones dignas y libres de violencia, incluyendo el hostigamiento y acoso sexual.

VII. Que el Protocolo para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para la Administración Pública del Estado establece la obligación de emitir un pronunciamiento a través de los medios institucionales de comunicación.

VIII. Que el Gobierno del Estado de Nuevo León publicó en el Periódico Oficial del Estado con fecha 15 de diciembre del 2023 el Pronunciamiento de Cero Tolerancia a Toda Forma de Violencia o de Cualquier otro Acto que Atente Contra la Dignidad e Integridad de las Mujeres y Niñas.

IX. Que la Secretaria de Educación y Directora de la Unidad de Integración Educativa del Estado de Nuevo León firmó con fecha 17 de diciembre de 2024 el Pronunciamiento de Cero Tolerancia a Toda Forma de Violencia o de Cualquier otro Acto que Atente Contra la Dignidad e Integridad de las Mujeres y Niñas.

X. Que los procesos de las violencias escolares y comunitarias que se viven en Nuevo León son complejos y demandan acciones inmediatas desde el ámbito educativo, en el reconocimiento de que es, en primer lugar, un espacio de formación, socialización, promoción del conocimiento, orientación y contribución al desarrollo de procesos cognoscitivos, pero también puede verse como una de las áreas estratégicas para la prevención, tratamiento, comprensión y aprendizaje de estos fenómenos que azotan la cotidianidad de las escuelas y los espacios familiares y comunitarios. Las cifras que se obtienen a través de encuestas y censos nacionales, ofrecen la panorámica de violencias cuyas víctimas principales son las mujeres y las personas con identidades, expresiones y orientaciones distintas a la impuesta por el sistema heteropatriarcal como “común denominador”, así como el conjunto de colectivos, grupos y poblaciones en condición de vulnerabilidad, como las personas migrantes, integrantes de pueblos originarios, en condición de calle, en condición de discapacidad, de altas capacidades, etcétera.

XI. Que las violencias de género son conductas no deseadas y condenables en el ámbito docente y laboral, que afectan principalmente a los grupos previamente mencionados violando sus derechos humanos, dignidad y seguridad, lo que impide su acceso igualitario a la educación y empleo en un entorno digno y armonioso, limitando su desarrollo integral, económico y profesional.

XII. Que los tipos de violencia reconocidos incluyen la psicológica, física, sexual, económica, patrimonial, institucional, laboral, política, feminicida, digital, obstétrica, mediática y vicaria. Se destaca que estos tipos no son exhaustivos, ya que puede haber otras formas de violencia que dañen la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

XIII. Que la violencia laboral y docente es la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o similar a éstos con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, y consiste en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la víctima, que impide su desarrollo y atenta contra su derecho a la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño; también incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

XIV. Que el abuso sexual contra niñas, niños y adolescentes es una forma grave de violencia que causa daños irreparables en su integridad física, psicológica y moral. Se violan sus derechos a la integridad, intimidad, privacidad y a no ser objeto de violencia, abuso, explotación o maltrato. Estos actos pueden incluir contacto sexual, con o sin desnudez, y pueden o no involucrar penetración en el cuerpo de las víctimas.

XV. Que el 16 de noviembre de 2016 se declaró la Alerta de Violencia de Género en el Estado de Nuevo León, lo que obliga a generar sinergias de los tres niveles de gobierno y de los tres poderes constitucionales para poner un Alto a la violencia contra mujeres y niñas.

XI. Que ante este escenario el gobierno federal y el gobierno estatal consideran necesario implementar un Protocolo que permita a las IFD, desde un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, prevenir, atender, investigar y sancionar oportunamente las manifestaciones de violencia de género que se presenten entre quienes integran su comunidad educativa.

Por lo anteriormente expuesto, he tenido a bien emitir el siguiente:

Pronunciamiento

“Cero tolerancia a la violencia de género en cualquiera de sus formas”

La/EI [Nombre de la Institución Formadora de Docentes], a través de este pronunciamiento, hace explícito su compromiso de cero tolerancia frente a cualquier tipo y ámbito de violencia de género que dañen la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad e impida el desarrollo de toda la comunidad educativa, en especial de personas de grupos históricamente violentados, tales como niñas, mujeres y personas LGBTIQA+, como pueden ser:

En el ámbito escolar

- Efectuar violencia física contra una persona por razones de género, como empujar, golpear, jalar, arrojar objetos o cualquier contacto físico agresivo.
- Realizar comentarios despectivos o humillantes, ya sea de manera verbal, por escrito o por medios digitales, sobre el sexo, relaciones sexoafectivas, género u orientación sexual.
- Favorecer o excluir de las prácticas y los procesos escolares por razones de género, origen étnico, discapacidad, orientación sexual u otros aspectos.
- Condicionar calificaciones de asignaturas y la participación en actividades escolares y de aprendizaje a cambio de favores personales de tipo sexual.
- Realizar insinuaciones o propuestas con connotación sexual.
- No cumplir con las funciones de enseñanza e ignorar deliberadamente dudas o necesidades de cualquier estudiante por razones de género.
- Desestimar o minimizar las denuncias que hacen estudiantes en contra de actos o conductas violentas por razones de género.

- *Amenazar con castigos académicos o disciplinarios de manera injustificada por razones de género.*
- *Realizar tocamientos o comentarios de índole sexual.*

En el ámbito laboral

- *Rechazar o despedir a una persona por embarazo, lactancia, estado civil, género u orientación sexual.*
- *Rescindir contratos o modificar condiciones laborales de forma injustificada o por razones de género.*
- *Pagar menos a trabajadoras mujeres en comparación con hombres en el mismo puesto y funciones.*
- *Negar ascensos, capacitaciones o bonos a mujeres calificadas, especialmente por embarazo o lactancia.*
- *Impedir la postulación a cargos de liderazgo o asignarles solo tareas administrativas a mujeres, a hombres con expresiones de género o a personas con orientación sexual distintas a las normativas.*
- *Minimizar logros, ignorar aportaciones o ridiculizar por prejuicios de género.*
- *Realizar comentarios de menosprecio o bromas sexistas.*
- *Asignar cargas de trabajo excesivas o jornadas prolongadas injustificadas sin retribución ni descanso motivados por razones de género.*
- *Negar los descansos legales por lactancia y un espacio adecuado para amamantar o extraer leche.*
- *Ejercer presión a una persona para que renuncie después de haber denunciado violencia laboral o sexual.*
- *Ofrecer empleo, servicios, evaluaciones o mejoras laborales a cambio de favores sexuales, o tomar represalias por rechazos.*
- *Realizar insultos, gritos o descalificaciones el género, sexo u orientación sexual de la víctima.*

En el ámbito sexual

- *Insultar, gritar o humillar con comentarios despectivos sobre la apariencia, capacidad, sexo, expresión de género, orientación sexual o estilo de vida.*
- *Realizar comentarios, insinuaciones, bromas, burlas, rumores o preguntas con connotación sexual.*
- *Utilizar lenguaje que objetifique o degrade a una persona.*
- *Realizar contacto inapropiado como tocamientos, abrazos, besos y manoseos con connotación sexual.*
- *Realizar invitaciones sexuales no deseadas, enviar mensajes o imágenes sexuales, espiar en situaciones íntimas o difundir rumores.*
- *Adoptar posturas dominantes o agresivas con fines sexuales, humillar o insultar sexualmente.*
- *Realizar señales o insinuaciones sexualmente sugerentes.*
- *Hacer regalos o mostrar preferencias indebidas con connotación sexual.*

- *Enviar imágenes o mensajes sexuales no deseados o no solicitados.*
- *Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a otras personas sin su consentimiento.*

*La lista anterior, aunque no limitativa, ejemplifica expresiones de violencia de género que pueden ocurrir en los distintos espacios escolares. Estas y cualquier otra conducta o acto violento por razones de género que dañe mental, emocional o físicamente a una persona, **no serán toleradas**. Cualquier integrante de la comunidad educativa que sea víctima o testigo de violencia de género o podrá acercarse a la Unidad de Igualdad de Género de nuestra institución para ingresar una denuncia y recibir orientación de las instancias que le pueden brindar atención.*

Para su prevención y atención, la Unidad de Igualdad de Género aplicará el Protocolo para prevenir y atender casos de violencia de género en las Instituciones Formadoras de Docentes del Estado de Nuevo León, en apego a sus principios rectores, a saber: Acceso a la justicia, buena fe, celeridad, cero tolerancia a cualquier expresión de violencia de género, Confidencialidad, Debida diligencia, Garantía de la dignidad, Enfoque de derechos humanos, Enfoque interseccional e intercultural, Integridad personal, Igualdad sustantiva. Máxima protección, No revictimización, Perspectiva de género, Presunción de inocencia. Pro persona, Prohibición de represalias y Transparencia.

De probarse la responsabilidad de la o las personas denunciadas por conductas o actos de violencia de género, será sancionada por las instancias correspondientes de la IFD y, de ser el caso, de la Secretaría de Educación de Nuevo León. Asimismo, la/el [Nombre de la Institución Formadora de Docentes], brindará las facilidades que se requieran cuando la persona denunciante interponga denuncias en otras instancias, siempre velando por su integridad.

De manera paralela la/el [Nombre de la Institución Formadora de Docentes] desplegará acciones de sensibilización entre el colectivo docente, estudiantes y las familias, a fin de prevenir actos y conductas de violencia de género.

Como titular de la/del [Nombre de la Institución Formadora de Docentes] exhorto a toda la comunidad educativa que, como un ejercicio ético cotidiano en favor de la convivencia sana, se sume a esta iniciativa, a fin de construir colectivamente espacios escolares más seguros y libres de violencia de género.

El presente pronunciamiento entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación. Se difundirá a toda la comunidad educativa de la/del [Nombre de la Institución Formadora de Docentes] por los medios institucionales y los que se consideren adecuados y se procurarán espacios informativos y dialógicos para su conocimiento y apropiación.

[Ciudad], Nuevo León, a [día] de [mes] de [año]

[Firma, nombre y cargo del o de la titular de la Institución Formadora de Docentes]

IV. Acuerdo de confidencialidad de la información de la denuncia o de la atención de primer contacto⁸

[Ciudad], Nuevo León, a [día] de [mes] de [año]

Yo, [Nombre completo], con número de empleado / estudiante [número], de la/del [nombre de la Institución Formadora de Docentes] en mi calidad de [denunciante, persona receptora de la denuncia, testigo], declaro que toda la información, documentación, testimonios, pruebas y cualquier otro dato proporcionado a la UIG o recibido de la UIG en relación con la denuncia con folio [folio de la denuncia], será tratada con carácter estrictamente confidencial y no podrá ser compartida por ningún motivo con terceras personas.

Quien incumpla las obligaciones de confidencialidad podrá ser objeto de sanciones administrativas o cualquier otra medida aplicable según la normativa vigente de la/del [Institución Formadora de Docentes].

El presente acuerdo tendrá una vigencia indefinida y se mantendrá aun después de finalizado el procedimiento de mediación o de atención de denuncia.

Nombre y firma de conformidad

⁸ Los formatos y guías anexos se retomarán por parte de las IFD para elaborar sus instrumentos propios conforme a sus procesos escolares y necesidades puntuales, sin que se pierda de vista el propósito de cada instrumento y que no contravenga el sentido del presente Protocolo.

V. Formato de Registro de Atención de Primer Contacto

Información general de la atención

Institución Formadora de Docentes:

Fecha:

Hora de inicio:

Lugar de atención:

Persona de la UIG que atendió:

Datos de la persona atendida

(Solo datos que la persona decida compartir)

Nombre o letras iniciales:

Edad:

Sexo:

Género:

Tipo de figura (estudiante, docente, personal de apoyo, etc.):

En caso de estudiante, licenciatura y semestre que cursa:

Correo electrónico institucional:

Teléfono de contacto:

Relato inicial (en palabras de la persona)⁹

Descripción breve. Se hace un registro textual de lo que expresa la persona. Incluir circunstancias de modo (¿qué y cómo?), tiempo (¿cuándo) y lugar (¿dónde?). De saberse, datos que permitan identificar a la o las personas denunciadas (¿quién?), tales como nombre, cargo o función, grupo y turno.

**Cuando la persona denunciante no se encuentre en condiciones de elaborar su denuncia por escrito, podrá ser auxiliada por los integrantes de la UIG que para ello se designen, para lo cual, se citará textualmente la narración de la persona denunciante evitando suposiciones y rumores, quien, después de leerla en voz alta, la firmará de conformidad.*

Valoración inicial

Tipo de violencia presuntamente señalada (física, psicológica/emocional, sexual, digital, otra-especificar-. Puede marcar varias):

Observaciones relevantes:

Acciones realizadas / inmediatas a realizar

☐ Contención emocional

☐ Canalización a área de apoyo interno (especificar)

☐ Información sobre derechos y procedimientos institucionales

⁹ En caso de que la persona desee ingresar una denuncia ante la UIG, este relato contará como testimonio.

☐ *Formulación y notificación de medidas de protección (especificar cuáles y por qué tiempo):*

☐ *Ingreso de denuncia ante la UIG*

☐ *Otra:* _____

Consentimiento de la persona atendida

Autorizo canalización a:

- *Áreas internas de la IFD:* ☐ *Sí* ☐ *No*

- *Instancias externas (autoridades competentes):* ☐ *Sí* ☐ *No*

Autorizo:

- *Medidas de protección:* ☐ *Sí (especificar cuáles)* ☐ *No*

- *Seguimiento institucional del caso:* ☐ *Sí* ☐ *No*

Aviso de privacidad

- *Los datos que usted proporcione serán utilizados exclusivamente para: a) Registrar la primera atención en casos presuntamente relacionados con violencia de género; b) Canalizar, con su consentimiento, a las áreas internas competentes (jurídico, psicológico, seguridad, igualdad de género) para brindar acompañamiento y seguimiento; y c) Generar estadísticas institucionales con fines de prevención y mejora de los mecanismos de atención (utilizando datos disociados que no permitan identificar a las personas).*
- *Sus datos no serán compartidos con terceros, salvo que: a) Usted otorgue consentimiento expreso por escrito o de manera digital; b) Sea requerido por autoridades competentes en términos de la ley; c) Exista una situación de riesgo inminente para su integridad o la de terceros.*
- *Los registros serán conservados de forma confidencial en medios físicos o electrónicos con acceso restringido únicamente al personal autorizado y se realizará conforme a la normatividad escolar vigente y de protección de datos personales en posesión de sujetos obligados.*

Cierre de la atención

Hora de conclusión:

Nombre y firma o iniciales de la persona atendida:

Nombre y firma de persona de la UIG que atendió:

Observaciones

(Apuntar cualquier dato o situación suscitada durante la atención de primer contacto que considere pertinente registrar).

VI. Datos para el ingreso de denuncia de casos de violencia de género

- Lugar:
- Fecha:

Datos personales:

- Nombre completo
- Identificación oficial (INE o credencial de estudiante / empleado)
- Género
- Sexo
- Edad
- Teléfono móvil
- Correo electrónico institucional
- Escuela
- Turno

- Narración de los hechos:

[Escrito realizado por la persona denunciante que incluya circunstancias de modo (¿qué y cómo?), tiempo (¿cuándo) y lugar (¿dónde?). De saberse, datos que permitan identificar a la o las personas denunciadas (¿quién?), tales como nombre, cargo o función, grupo y turno, o cualquier otro.

Cuando la persona denunciante no se encuentre en condiciones de elaborar su denuncia por escrito, podrá ser auxiliada por los integrantes de la UIG que para ello se designen, para lo cual, se citará textualmente la narración de la persona denunciante evitando suposiciones y rumores, quien, después de leerla en voz alta, la firmará de conformidad.]

[Nombre completo y firma autógrafa]

- Se adjuntan pruebas que permitan constar o ayuden a explicar el caso que se denuncia.

VII. Datos para la elaboración de acta circunstanciada

- *Lugar:*
- *Fecha:*

Datos personales:

- *Nombre completo*
- *Identificación oficial [INE o credencial de estudiante / empleado]*
- *Género*
- *Sexo*
- *Edad*
- *Teléfono móvil*
- *Correo electrónico institucional*
- *Escuela*
- *Turno*

- *Narración de los hechos:*

[Escrito realizado por la persona denunciada que responda al caso denunciado y contenga circunstancias de modo (¿qué y cómo?), tiempo (¿cuándo) y lugar (¿dónde?)]

[Nombre completo y firma autógrafa]

- *Se adjuntan pruebas que permitan constar lo que se declara.*

VIII. Formato de autorización de grabación de audio de la entrevista

_____, Nuevo León,
a _____ de _____ de 202____

Yo, _____, quien
me identifico con credencial para votar número _____, conozco los
motivos por los que me han citado para entrevista y doy mi consentimiento para que la
conversación sea registrada en audio por el Comité para la atención de denuncias de la Unidad
de Igualdad de Género.

Autorizo que la información proporcionada sea usada como una prueba a integrarse en el
expediente de la denuncia con folio _____, en apego a lo
dispuesto en la Ley de protección de datos personales en posesión de sujetos obligados del
Estado de Nuevo León.

Firma

IX. Datos para la elaboración del proyecto de acuerdo de conclusión de denuncia

El proyecto de acuerdo de conclusión que elaboren las personas del Comité encargadas de desahogar las pruebas deberá contener:

- Fecha.
- El número de folio de la denuncia.
- Los datos generales de las personas denunciante y denunciada.
- La determinación de la existencia o no de actos o conductas de violencia de género. Se fundamentará, de manera sucinta, con los razonamientos y argumentos del *Comité*. En caso de existencia de violencia de género, se indicarán los tipos y ámbitos de violencia ejercido, así como los actos o conductas en que se expresaron dichas violencias.
 - De ser el caso, las sugerencias; dando claridad en su intención, proceder, temporalidad y a quién van dirigidas, así como la manera para dar seguimiento a su cumplimiento.
 - De ser el caso, la continuación o suspensión de las medidas de protección o restricción implementadas o la implementación de otras medidas.
- Las firmas de las personas del *Comité* que participaron en la atención (valoración y acta de acuerdo de conclusión) de la denuncia, así como la firma de la persona titular de la UIG.
- De manera complementaria, y en un documento aparte, se podrán formular y remitir sugerencias a personas o áreas de la IFD para la prevención de nuevos actos y conductas de violencia de género similares.

Bibliografía

- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) (2011). *Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia sexual en Mesoamérica*. Organización de los Estados Americanos.
<https://www.oas.org/es/cidh/mujeres/docs/pdf/mesoamerica%202011%20esp%20final.pdf>
- Diario Oficial de la Federación (DOF) (2020). *Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética*.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5608925&fecha=28/12/2020#gsc.tab=0
- (DOF) (2013). *Ley General de Víctimas*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGV.pdf>
- Gaceta Oficial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave (GOV) (2024). *Acuerdo secretarial SEV/DEN/1AC/2024 que expide el Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar los diversos tipos de violencia que deberá aplicarse en las escuelas normales y centros de actualización del magisterio de la secretaría de educación del Estado de Veracruz*.
<https://www.sev.gob.mx/educacion-normal/wp-content/uploads/2024/05/Gac2024-170-Viernes-26-TOMO-III-Ext.pdf>
- Gobierno del Estado de Nuevo León (2022). *Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027*.
<https://www.nl.gob.mx/es/plan-estatal-de-desarrollo-2022-2027>
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) (2022). *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*.
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Directrices%20SES-INMUJERES.pdf
- (INMUJERES) (2009). *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*.
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101154.pdf
- Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (2023). *Protocolo de actuación para la prevención y atención de violencia de género*. <https://tec.mx/sites/default/files/dignidad-humana/disenio2022/protocolo/Protocolo-Violencia-Genero-Tec-14022023.pdf?srltid=AfmBOoob2Csk6ATsYCYD0ZcAbvEXJmbHogMXxrScMMYn4asPUPRRVqbpv>
- Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (2024). *Protocolo para la atención de casos de violencias de género en el ITESO*.
<https://www.iteso.mx/documents/1027724/2386295/Protocolo+para+atender+casos+de+violencias+de+g%C3%A9nero+en+el+ITESO.pdf/03149a65-73e0-fa52-1e8b-7ccac5e21c41?t=1732516359089>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (s.f.). *La Agenda para el Desarrollo Sostenible*.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>
- Periódico Oficial del Estado Libre y Soberano de Nuevo León (POE) (2023). *Código de ética de las personas servidoras públicas de la Administración Pública del Estado de Nuevo León*.
https://sistec.nl.gob.mx/Transparencia_2015/Archivos/AC_0001_0007_00171911_000001.pdf
- (POE) (2021). *Protocolo para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual para la Administración Pública del Estado y Anexo*.
https://sistec.nl.gob.mx/Transparencia_2015/Archivos/AC_0001_0007_00169400_000001.pdf

- (POE) (2013). *Ley de Víctimas del Estado de Nuevo León*.
https://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/leyes/ley_de_victimas_del_estado_de_nuevo_leon/
- (POE) (2010). *Ley para Prevenir, Atender, Combatir y Erradicar la Trata de Personas en el Estado de Nuevo León*.
https://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/leyes/ley_para_prevenir_atender_combatir_y_erradicar_la_trata_de_personas_en_el_estado_de_nuevo_leon/
- (POE) (2007). *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*.
https://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/leyes/ley_de_acceso_de_las_mujeres_a_una_vida_libre_de_violencia/
- Ramos, A. y Ruiz, I. A. (2023). *Resistencias queer*. Penguin Random House.
- Secretaría de Cultura (2023). *Formato de primer contacto para la presentación de denuncias de casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual*. SFP.
<https://www.gob.mx/cultura/documentos/formato-de-primer-contacto-para-la-presentacion-de-denuncias-de-casos-de-hostigamiento-sexual-y-de-acoso-sexual-sfp>
- Secretaría de Educación de Nuevo León (SENL) (2024). *Pronunciamiento de “Cero Tolerancia a toda forma de violencia o de cualquier otro acto que atente contra la dignidad e integridad de las mujeres y niñas”*.
https://www.uienl.edu.mx/docs/Pronunciamiento_Cero_Tolerancia_a_las_Violencias-Contra_Mujeres_y_Niñas.pdf
- Secretaría de Gobernación (SEGOB) (s/f). *Instrumento para la documentación de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual dentro de la Secretaría de Gobernación*.
https://estrategiasddhh.segob.gob.mx/work/models/EstrategiasDDHH/Documentos/pdf/Instrumento_Hostigamiento_y_Acoso_Sexual.pdf
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) (2015). *Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género*.
https://www.scjn.gob.mx/registro/sites/default/files/page/2020-02/protocolo_orientacion_sexual.pdf
- (SCJN) (2020). *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*.
https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2022-01/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20genero_2022.pdf
- (SCJN) (2012). *Acuerdo General de Administración número II/2012, del tres de julio de dos mil doce, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación*.
<https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/marco-normativo/disposiciones-caracter-gral-expedidas-scjn/acuerdos-administrativos/documento/2016-12/AGA-III-2012.pdf>
- (SCJN) (2012). *Acuerdo General de Administración número II/2012, del tres de julio de dos mil doce, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Suprema Corte de Justicia de la Nación*.
<https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/marco-normativo/disposiciones-caracter-gral-expedidas-scjn/acuerdos-administrativos/documento/2016-12/AGA-II-2012.pdf>
- (SCJN) (2012). *Compilación de fundamentos útiles para la aplicación del Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren niñas, niños y adolescentes*.
https://www.scjn.gob.mx/registro/sites/default/files/page/2020-02/compilacion_protocolo_nna.pdf

- Universidad Autónoma de Nuevo León (2023). *Protocolo para la Prevención y Atención de casos de Violencia de Género*. https://arquitectura.uanl.mx/wp-content/uploads/2024/02/29ProtocoloViolenciaGenero_000.pdf
- Universidad de Monterrey (s/f). *Protocolo para la prevención y atención de los casos de Violencia de Género*. <https://www.udem.edu.mx/es/institucional/protocolo-para-la-prevencion-y-atencion-de-los-casos-de-violencia-de-genero>
- Universidad Iberoamericana (2023). *Protocolo para la prevención y atención de la violencia de género en la Universidad Iberoamericana*. <https://ibero.mx/sites/all/themes/ibero/descargables/corpus/protocolos/protocolo-prevencion-atencion-violencia-genero.pdf>

**Secretaría de Educación de Nuevo León
2025**



Calle Nueva Jersey 4038, entre Nueva Irlanda y Nueva Australia
Fraccionamiento Industrial Lincoln CP 64310, Monterrey, Nuevo León