



Foto: Tec de Monterrey

TOOLKIT PARA FORTALECER REDES DE APOYO E IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS DE INCIDENCIA AL INTERIOR DEL TEC DE MONTERREY

Programa Campus Seguros para la prevención de la violencia de género

TOOLKIT PARA FORTALECER REDES DE APOYO E IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS DE INCIDENCIA AL INTERIOR DEL TEC DE MONTERREY

Programa Campus Seguros para la prevención de la
violencia de género

ONU MUJERES | Noviembre 2024



TOOLKIT PARA FORTALECER REDES DE APOYO E IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS DE INCIDENCIA AL INTERIOR DEL TEC DE MONTERREY.

El contenido y la información de esta publicación pueden ser utilizados siempre que se cite la fuente.

Elaboración de contenidos:

Sofía Cruz Monjaraz, Consultora Técnica de Proyectos Estratégicos, ONU Mujeres México

Corrección de estilo:

The Pillow Books

Diseño:

Alejandro Agredano

Coordinación de la publicación:

Andrea Cházaro Castro, Coordinadora del Programa Ciudades y Espacios Públicos Seguros para Mujeres y Niñas en México, ONU Mujeres México

Edición noviembre 2024

Agradecimientos

Especial gratitud a las mujeres organizadas y no organizadas, que han acompañado a personas que vivieron violencia de género en el Tecnológico de Monterrey. Gracias a las estudiantes y colaboradoras que participaron en el trabajo de campo que informó la elaboración de este documento. En particular a los grupos y colectivas Ojos de Medusa, Girl Up, CARE, AIRE y el Comité de Participación Estudiantil de la FETEC que nos compartió la encuesta de violencia de género que realizó.

Gracias a las y los participantes del taller Redes de Apoyo e Incidencia, que se llevaron a cabo en febrero y abril de 2024 en el marco del programa Campus Seguros, por retroalimentar los contenidos de este documento.

A Natalia Calero Sánchez, Consultora de ONU Mujeres. Mujeres México, por retroalimentar los contenidos de este documento.

A la Vicepresidenta de Inclusión, Impacto Social y Sostenibilidad por su compromiso y a la Directora del Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana, por su liderazgo para hacer realidad este documento. A todo el Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana, en particular a Karla Urriola, Mildred Mendoza, Sonia Castañeda y Ana Luisa González quienes desde sus contribuciones fortalecieron el toolkit.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
Recomendaciones para el uso de esta guía	6
¿En qué consisten las herramientas contenidas en este toolkit?	6
¿A quién se dirigen las herramientas de este toolkit?	7
¿Cuál es el ámbito de aplicación de las herramientas de este toolkit?	7
Autocuidado	8
<hr/>	
Primera Sección. Redes de apoyo para la detección, prevención y atención de la violencia de género en las universidades	9
Políticas para la prevención y atención de la violencia de género en las universidades	9
1.1 Marco normativo	10
1.2 Mapeo de la política de prevención y atención de la violencia de género en el Tec de Monterrey	34
1.3 Mínimos y máximos de una política de prevención y atención de la violencia de género en la universidad	44
Redes de apoyo para la detección, prevención y atención de la violencia de género	47
1.4 Redes comunitarias	47
1.5 Mapeo de personas y grupos aliados	49
1.6 Diagnósticos participativos de las redes comunitarias	51
1.7 Planes de trabajo de las redes comunitarias	53
1.8 Estrategias de exigencia a las universidades	55
<hr/>	
Segunda Sección. Acompañamiento de casos de violencia de género	60
¿Qué necesita una persona que vivió violencia de género?	60
Identificar y actuar frente a la violencia de género	61
2.1 Detección de la violencia de género	61
2.2 Conductas consideradas como violencia de género en las universidades. Estudiantes y personas colaboradoras	65
2.3 Tú, yo, nosotros(as), testigos activos	77
2.4 Primeros auxilios psicológicos (PAP)	80
2.5 Planes de seguridad	83

Reportar la violencia de género en el Tec	85
2.6 Qué esperar y qué no esperar si quiero reportar un caso de violencia de género en el Tec	85
2.7 Ruta de atención del protocolo. Guía para las personas que reportan	88
2.8 Miniguía para redactar un reporte con base en el protocolo de violencia de género del Tec	95
<hr/>	
Anexos	100
Anexo 1. Mapeo de personas aliadas Tec	100
Anexo 2. Directorio de instituciones, colectivas y organizaciones de Nuevo León que ofrecen atención especializada	105

INTRODUCCIÓN

El Toolkit para fortalecer redes de apoyo e implementar estrategias de incidencia al interior del Tec de Monterrey (en adelante, Toolkit) se desarrolla en el contexto del Programa Campus Seguros para la prevención de la violencia de género como parte de la alianza entre ONU Mujeres y el Tec de Monterrey. Esta caja de herramientas permitirá al estudiantado obtener información sobre violencia de género y compartirla con otras personas de la comunidad Tec, con el objetivo de fortalecer las redes de apoyo e implementar estrategias de incidencia al interior del Tec de Monterrey. Su contenido busca hacer accesibles conocimientos teórico-prácticos para la prevención de la violencia de género y la canalización y el acompañamiento a personas del campus Monterrey que la han vivido. Asimismo, pretende proveer de herramientas a las redes de apoyo que promueven la sororidad y el empoderamiento de las jóvenes en materia de gestión, incidencia política e impacto comunitario tanto dentro como fuera de dicho campus.

Las herramientas contenidas en este Toolkit se dividen en dos categorías: las que están dirigidas a fortalecer las redes de apoyo y a plantear estrategias de incidencia en las políticas universitarias de prevención y atención de la violencia de género (Primera Sección); y las que sirven para la identificación y el acompañamiento de casos de violencia de género (Segunda Sección).

Recomendaciones para el uso de esta guía

Si quieres organizar una red de apoyo en el Tec de Monterrey o ya tienes una y quieres empezar a trabajar en materia de preven-

ción y atención de la violencia de género, dirígete a la primera sección de este Toolkit. En ella encontrarás herramientas para organizar tu red, hacer planes de trabajo, analizar la política de la institución, investigar sobre el tema de la violencia de género y tomar acción.

Si has presenciado un caso de violencia de género o escuchado sobre alguno y quieres hacer algo al respecto, dirígete a la segunda sección de este Toolkit. En ella encontrarás herramientas que te permitirán detectar la violencia, actuar ante ella y brindar acompañamiento a la persona que la vivió, tanto en lo inmediato, como si decide reportar mediante el Protocolo de actuación para la prevención y atención de violencia de género. Dicha sección está estructurada a partir de un mapa en el que se presentan las necesidades de una persona que ha vivido violencia. Consúltalo y, con base en las necesidades de la persona que quieres acompañar, identifica las herramientas que podrían ser útiles.

¿En qué consisten las herramientas contenidas en este toolkit?

Cada herramienta proporciona información, guía y/o consejos para tomar acciones orientadas a prevenir e identificar la violencia de género y canalizar y acompañar a las personas que la vivieron. Algunas herramientas están dirigidas a las redes de apoyo, para orientar su conformación, apoyar su fortalecimiento y guiar sus estrategias de incidencia. En cada una se incluye un cuadro que explica qué es y cuál es su objetivo.

¿A quién se dirigen las herramientas de este toolkit?

Algunas se dirigen a las redes de apoyo, otras, a las personas que acompañan a quienes vivieron violencia y, por último, a las propias personas que vivieron violencia.

Cada herramienta va acompañada de alguno de los siguientes identificadores, para que sepas a qué persona o grupo corresponde.



RED DE APOYO



ACOMPÑANTE



PERSONA QUE VIVIÓ VIOLENCIA

Recomendaciones para el uso de esta guía

Algunas de estas herramientas se dirigen a las personas del Campus Monterrey del Tecnológico de Monterrey; otras, a personas de cualquier campus de esta institución; finalmente, hay algunas herramientas que pueden ser de utilidad

para cualquier persona que quiera apoyar a alguien que vivió violencia. Cada herramienta va acompañada de alguno de los siguientes identificadores, para que sepas a qué ámbito corresponde.



CAMPUS MONTERREY



TODOS LOS CAMPUS DEL TEC



GENERAL

Autocuidado

Este toolkit trata sobre la prevención de la violencia de género y la canalización y el acompañamiento a las personas que la han vivido. Vivir violencia de género, escuchar o leer sobre casos relacionados con este tipo de violencia o estar cerca de personas que la han vivido puede afectar tu bienestar emocional.

Si bien brindar acompañamiento a una persona que vivió violencia -ya sea a título personal o a través de una red de apoyo- es importante, cuando ello afecta tu bienestar personal, es mejor evitarlo. En esta sección te proporcionamos información sobre el autocuidado y su relación con el acompañamiento a personas que han vivido violencia, así como sobre la manera de procurarlo al utilizar este toolkit.

El autocuidado se refiere a la conservación de la propia salud, tanto física como emocional, a través de acciones concretas y decisiones conscientes. Consiste en las prácticas cotidianas y decisiones que tomas para mantener tu salud y una calidad de vida adecuada. En este sentido, el autocuidado implica fortalecer o restablecer la salud, conservarla, prevenir enfermedades y asegurar el bienestar en general.

Las prácticas de autocuidado pueden variar de persona a persona en función de los intereses, las costumbres, los hábitos y los contextos culturales, pero todas tienen el mismo objetivo. Por lo general, todas las prácticas de autocuidado incluyen una alimentación adecuada, actividad física, mantener buenas relaciones sociales, contar con conocimientos y una gestión emocional apropiados, el aprovechamiento del tiempo libre y un descanso adecuado.

Tú eres responsable de tu bienestar y salud y, por lo tanto, también de tu autocuidado. Para desarrollar prácticas que lo fomenten, es necesario que te conozcas a ti misma(o), que seas capaz de identificar tus necesidades, que desarrolles capacidades de control y toma de decisiones, que te responsabilices de tu salud y que seas resiliente.

Para utilizar esta guía, una de las principales recomendaciones es ser consciente y ejercitar el autocuidado. Las herramientas que requieran especial atención a esta práctica están identificadas con la siguiente imagen y, en esos casos, te daremos algunos consejos e información adicional.



AUTOCUIDADO

PRIMERA SECCIÓN.

Redes de apoyo para la detección, prevención y atención de la violencia de género en las universidades

Políticas para la prevención y atención de la violencia de género en las universidades

1.1 Marco normativo



Esta herramienta reúne todos los tratados internacionales y las leyes generales y locales que son relevantes para la detección, prevención y atención de la violencia contra las mujeres en las universidades. La normativa es importante porque establece las obligaciones de las autoridades gubernamentales y del Tecnológico de Monterrey en relación con este tipo de violencia. Quienes utilicen esta herramienta pueden referirse a ella tanto para exigir el cumplimiento de estas obligaciones, como para saber en qué casos pueden acudir a los organismos de gobierno y al Tecnológico de Monterrey.

El esquema presenta el instrumento jurídico, su relevancia y algunas ideas clave sobre las obligaciones que establece para el Tecnológico de Monterrey. El primer esquema incluye los tratados internacionales y las leyes generales aplicables a todo México; es decir, que aplican a todos los campus del Tec de Monterrey. El segundo esquema presenta las leyes que solo son aplicables en el estado de Nuevo León. Por lo tanto, si perteneces a un campus del Tecnológico de Monterrey que no está en dicho estado, es importante que consultes las leyes locales del estado en cuestión.

Las leyes aplicables son muy diversas. Algunas versan sobre los derechos de las mujeres en general, algunas sobre la violencia contra las mujeres, y otras más sobre las obligaciones específicas de las instituciones de salud o educativas. Por ello, mientras algunas leyes solo son aplicables a las personas que trabajan en una universidad y no a sus estudiantes, otras solo son aplicables a las universidades y no a otros espacios. Para cada ley te explicamos su aplicabilidad y su relevancia para la prevención y atención de la violencia de género en el Tec de Monterrey.



RED DE APOYO



ACOMPAÑANTE



PERSONA QUE
VIVIÓ VIOLENCIA



TODOS LOS
CAMPUS DEL TEC



GENERAL

Marco normativo internacional y nacional

INSTRUMENTO JURÍDICO Y SU RELEVANCIA

IDEAS CLAVE SOBRE LAS RESPONSABILIDADES DEL TEC

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW)

- Describe la naturaleza y el significado de la discriminación por motivos de sexo.
- Establece la obligación de los Estados de eliminar la discriminación y conseguir una igualdad sustantiva.
- Establece la obligación de los Estados de abordar no solo las leyes discriminatorias, sino también las prácticas y costumbres, así como la discriminación de la mujer en el ámbito privado.
- El artículo 5 establece la obligación de tomar todas las medidas apropiadas para “modificar los patrones socio-culturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.
- El artículo 10 establece la obligación de tomar todas las medidas apropiadas “para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres [...]”.

- Cuando México ratifica un tratado internacional que reconoce un derecho humano, se obliga a garantizar, proteger, promover y respetar ese derecho.

- México ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y, por lo tanto, se obligó a eliminar la discriminación y conseguir la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el país.

- Esta obligación no es solo de México como Estado, también lo es de todos los actores gubernamentales y privados. Esto incluye las instituciones de educación superior (IES) o universidades en el ámbito de sus competencias. Las instituciones públicas, privadas, autónomas o descentralizadas tienen la obligación de respetar, proteger, garantizar y promover los derechos de su plantilla docente, administrativa o estudiantil.

OBSERVACIONES FINALES SOBRE EL NOVENO INFORME PERIÓDICO DE MÉXICO A CEDAW

CEDAW/C/MEX/CO/9 (25 de julio de 2018), Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW)

37. El Comité acoge con satisfacción los esfuerzos realizados por el Estado parte para aumentar el número de matrículas de mujeres y niñas en esferas de estudio a las que tradicionalmente no tenían acceso, como la ciencia, la tecnología, la ingeniería, las matemáticas y la formación profesional. Sin embargo, le preocupa:

- e) La falta de mecanismos eficaces de prevención, sanción y erradicación de los abusos y el acoso sexuales y otras formas de violencia en las escuelas.

- La Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer prevé que, por lo menos cada cuatro años, todos los Estados que la han ratificado rindan un informe sobre las medidas que han adoptado para hacer efectivas sus disposiciones.

- En respuesta a cada informe, el Comité CEDAW hace observaciones finales, y ellas se recogen en un documento llamado Observaciones generales a....

- Las observaciones finales a los informes que México presentó ante el Comité CEDAW sirven para identificar las limitaciones que tanto México como el Comité identifican en relación con el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la convención.

- En las observaciones finales del Comité CEDAW al noveno informe periódico de México, se menciona la falta de mecanismos de prevención de la violencia en las instituciones educativas.

RECOMENDACIONES GENERALES CEDAW

Recomendación general núm. 36 (2017) sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación, CEDAW/C/GC/36 (27 de noviembre de 2017), Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

Desigualdad de género, maltrato y violencia sexual en los centros de enseñanza

64. En la esfera de la educación, la desigualdad de género se manifiesta en el trato diferencial, que consiste en favorecer o dar acceso preferente a uno de los sexos a los beneficios del sistema educativo en términos de atención, calificaciones, oportunidades y elogios e imponer castigos más leves en los casos de mala conducta.

- Un comité es el órgano encargado de examinar los progresos de la aplicación de una convención. Estos comités emiten las recomendaciones generales; para el caso de la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (el Comité CEDAW) el responsable de hacerlas.

- Las recomendaciones generales son interpretaciones autoritativas del contenido de una convención cuya intención es profundizar o llenar de contenido los artículos contenidos en ella.

- En el caso de la recomendación general núm. 36, el Comité CEDAW hace una interpretación del contenido de la convención en relación con la violencia contra las mujeres; esto es, a qué están obligados los Estados parte en relación con este tema.

**Recomendación general núm. 36 (2017)
sobre el derecho de las niñas y las mujeres
a la educación (continuación)**

También se manifiesta en un estatus moral y un poder desiguales en las interacciones entre docentes y estudiantado. En los entornos educativos, la forma en que las niñas experimentan esa desigualdad depende de diversos atributos, como el sexo, la situación socioeconómica, la raza u origen étnico o la pertenencia a un grupo minoritario, el aspecto y la lengua.

65. Otro factor que afecta negativamente a las niñas y las mujeres es el de las relaciones de poder entre los sexos asociadas a su participación en la vida escolar. En los centros de enseñanza, esas relaciones de poder se caracterizan por insinuaciones sexuales injustificadas, como el acoso sexual a las niñas en las escuelas o en el camino a ellas. Pueden sufrir acoso y abuso sexuales de estudiantes, docentes y miembros de la comunidad, así como un trato sesgado en la escuela. Las agresiones sexuales y otras formas de violencia de género en las escuelas son una fuente significativa de baja autoestima y de resultados académicos mediocres y tienen efectos adversos a largo plazo sobre la salud y el bienestar. A causa de la violencia, muchas niñas quedan sin escolarizar, abandonan los estudios o no participan plenamente en la vida escolar. La violencia suele empezar con insultos y gestos amenazadores que, cuando las personas con autoridad no reaccionan, degeneran en actos violentos.

67. Pese a que el acoso y el abuso sexuales a que se somete a las niñas en los centros de enseñanza están muy extendidos y constituyen un obstáculo fundamental a sus derechos a la educación y en la educación, esos factores no se han tenido en cuenta de manera sistemática en las políticas y programas educativos. En muchos casos no existe ningún mecanismo de rendición de cuentas estricto y, en las escuelas, el problema se ignora o se solventa culpando a las víctimas, mientras los autores quedan impunes.

69. El Comité recomienda que los Estados parte adopten las medidas que se exponen a continuación para poner coto a la violencia contra las niñas y las mujeres en los centros de enseñanza y durante la escolarización y proteger así su derecho a ser tratadas con respeto y dignidad:

a) Promulgar y aplicar leyes, políticas y procedimientos adecuados para prohibir y combatir la violencia contra las niñas y las mujeres en los centros de enseñanza y en sus alrededores, incluidos el maltrato verbal y psicológico, el hostigamiento, el acoso sexual y la violencia sexual, la violencia física y la explotación;

b) Seleccionar, formar y contratar a más personal docente femenino para los centros de enseñanza en que el cuerpo docente sea predominantemente masculino;

c) Velar por que las niñas y las mujeres víctimas de violencia en las escuelas puedan acceder efectivamente a la justicia y obtener reparación;

d) Responder a los casos de violencia contra las niñas y las mujeres en los centros de enseñanza estableciendo mecanismos de denuncia confidenciales e independientes, llevando a cabo investigaciones eficaces, emprendiendo acciones penales cuando proceda, imponiendo sanciones adecuadas a los autores y prestando servicios a las víctimas/supervivientes;

e) Velar por que todos los casos de violencia contra las niñas y las mujeres en los centros de enseñanza se denuncien y registren, verificar los antecedentes penales del personal escolar antes de su contratación y elaborar códigos de conducta para todo el personal y los estudiantes, y aplicarlos;

INSTRUMENTO JURÍDICO Y SU RELEVANCIA

h) Prestar servicios de apoyo a las niñas víctimas de la violencia, en particular orientación, tratamiento médico e información y medicación para el VIH/sida;

i) Elaborar y aplicar planes de estudios adaptados a la edad, con base empírica y científicamente exactos, de carácter obligatorio y en todos los niveles de la enseñanza, que incluyan información completa sobre la salud y los derechos sexuales y reproductivos, el comportamiento sexual responsable y la prevención del embarazo precoz y las enfermedades de transmisión sexual.

Estudiantes lesbianas, bisexuales, trans e intersexuales

45. La intimidación, el acoso y las amenazas a que someten a estas estudiantes algunos compañeros y docentes constituyen obstáculos a su derecho a la educación. Las escuelas perpetúan y refuerzan los prejuicios sociales, en muchos casos porque los órganos de gestión de las escuelas no aplican debidamente las políticas y porque el personal docente y directivo, así como otras autoridades escolares, no hacen cumplir de manera sistemática las políticas de no discriminación. El escaso nivel educativo y los tabúes culturales son algunos de los factores que impiden la promoción social de las estudiantes lesbianas, bisexuales, trans e intersexuales y aumentan su vulnerabilidad a la violencia.

CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ)

INSTRUMENTO JURÍDICO Y SU RELEVANCIA

- Define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.
- Propone el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad.

IDEAS CLAVE SOBRE LAS RESPONSABILIDADES DEL TEC

- Cuando México ratifica un tratado internacional que reconoce un derecho humano, se obliga a garantizar, proteger, promover y respetar ese derecho.
- México ratificó la Convención de Belém do Pará y, por lo tanto, se obligó a garantizar el derecho a una vida libre de violencia de todas las mujeres en el país.
- Esta obligación no es solo de México como Estado; también lo es de todos los actores gubernamentales y privados. Esto incluye las IES o universidades en el ámbito de sus competencias. Las instituciones públicas, privadas, autónomas o descentralizadas tienen la obligación de respetar, proteger, garantizar y promover los derechos de su plantilla docente, administrativa o estudiantil.
- Según la Organización de los Estados Americanos, México y todas sus instituciones deben vigilar o monitorear la problemática de la violencia sexual en las instituciones educativas y desarrollar políticas para su prevención.

*Solo es aplicable a las personas trabajadoras de una universidad; en el caso del Tecnológico de Monterrey, a las personas colaboradoras, socias formadoras y cualquier persona u organización con quien tenga un contrato laboral.

INSTRUMENTO JURÍDICO Y SU RELEVANCIA

El Convenio núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

La violencia, en términos del Convenio 190 de la OIT, se refiere a “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico”.

IDEAS CLAVE SOBRE LAS RESPONSABILIDADES DEL TEC

- México ratificó el Convenio 190 de la OIT y, por lo tanto, se obligó a garantizar la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en México.
- Los gobiernos que han ratificado el Convenio 190 están obligados a poner en marcha las leyes y medidas políticas necesarias para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Esta obligación no es solo de México como Estado; también lo es de todos los actores gubernamentales y privados. Esto incluye las IES o universidades en el ámbito de sus competencias respecto a las relaciones laborales que tiene con colaboradores y colaboradoras.
- Aplica no solo a las personas que tienen un contrato laboral, sino a las personas asalariadas (como se define en la legislación y la práctica); esto es, todas las personas que trabajan, sin importar su situación contractual; personas en formación, incluidas pasantes, aprendices y trabajadoras que fueron despedidas; personas voluntarias en búsqueda de empleo y postulantes a un empleo; personas que ejercen autoridad, funciones o responsabilidad de una persona empleadora.
- Reconociendo la naturaleza diversa y cambiante del mundo del trabajo, el Convenio de la OIT se refiere a:
 - la violencia y el acoso que ocurren “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”;
 - el lugar de trabajo físico, los espacios públicos y privados, cuando son un lugar de trabajo;
 - los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
 - el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
 - los lugares donde se le paga a la persona trabajadora, donde toma su descanso, donde come, donde utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y los vestuarios;
 - las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

INSTRUMENTO JURÍDICO Y SU RELEVANCIA

El artículo 1.º de la Constitución establece:

- La prohibición de la discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.
- La obligación de todas las autoridades de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.
- La interpretación conforme. Esto es, que la interpretación jurídica de los derechos humanos en los tratados internacionales se hará conforme a lo que establece la constitución.
- El principio pro persona. Significa que, en la interpretación de los derechos humanos, si la interpretación de los tratados constitucionales se contraponen con la interpretación de la constitución, se debe dar preferencia a la interpretación que más favorezca a la persona.

Artículo 1.º En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta 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 esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

IDEAS CLAVE SOBRE LAS RESPONSABILIDADES DEL TEC

- La prohibición de la discriminación aplica a espacios universitarios.
- El Tec de Monterrey está obligado por la Constitución a respetar, proteger y garantizar los derechos humanos dentro de la institución; esto incluye el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.
- Si algún conflicto sobre derechos humanos sucedido en el Tec llegara a tribunales, tendría que analizarse de acuerdo con los tratados internacionales de derechos humanos, aplicando una interpretación conforme y el principio pro persona.

INSTRUMENTO JURÍDICO Y SU RELEVANCIA

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. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

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

LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

INSTRUMENTO JURÍDICO Y SU RELEVANCIA

Define los tipos de violencia: psicológica, física, patrimonial, económica y sexual. Desarrolla las modalidades de violencia: familiar; laboral y docente; en la comunidad; institucional; política; digital y mediática; y feminicida.

Establece el mecanismo de Alertas de Violencia de Género, que son acciones gubernamentales coordinadas, de emergencia y temporales para enfrentar la violencia feminicida en un territorio determinado.

Establece el mecanismo de implementación, incluyendo la solicitud, el análisis de la misma por un grupo interinstitucional y multidisciplinario, la declaración, la implementación y el seguimiento.

También establece el Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres como un mecanismo de coordinación y conjunción de esfuerzos, instrumentos, políticas, servicios y acciones interinstitucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

IDEAS CLAVE SOBRE LAS RESPONSABILIDADES DEL TEC

- La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) establece definiciones amplias de los tipos de violencia. Ello permite que más conductas se identifiquen como violencia de género.
- Si una ciudad o municipio tiene una Alerta de Violencia de Género, es posible dar seguimiento a la solicitud, al informe del Grupo Interinstitucional y Multidisciplinario y a las acciones que se establecieron en la declaratoria de alerta.
- En relación con las universidades, la LGAMVLV identifica la modalidad de violencia de género “laboral y docente” y algunos tipos de violencia específicos que suceden con más frecuencia en el ámbito escolar o tienen dinámicas específicas asociadas con éste. Para ayudar a distinguir estos tipos de violencia específicos, la LGAMVLV define:
 - la violencia laboral
 - la violencia docente
 - el hostigamiento sexual
 - el acoso sexual

INSTRUMENTO JURÍDICO Y SU RELEVANCIA

Establece las facultades y obligaciones de las entidades gubernamentales de los niveles federal, estatal y municipal para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Por último, establece criterios para la atención a víctimas y las bases para el funcionamiento de los refugios para víctimas de violencia y los Centros de Justicia para las Mujeres.

Artículos más relevantes:

Capítulo II. De la violencia laboral y docente

Artículo 10.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra 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.

Artículo 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Artículo 12.- Constituyen violencia docente: aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.

Artículo 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

IDEAS CLAVE SOBRE LAS RESPONSABILIDADES DEL TEC

- La LGAMVLV establece cuáles son las obligaciones específicas de las autoridades de gobierno en relación con la violencia contra las mujeres en el ámbito educativo. El artículo 15 establece las obligaciones genéricas de los tres órdenes de gobierno en torno al hostigamiento y el acoso sexual; el artículo 49, las obligaciones de las entidades federativas; y el artículo 45, las de la Secretaría de Educación Pública. Conocer estas obligaciones permite exigir a autoridades específicas que lleven a cabo acciones concretas establecidas en la ley.

Artículo 14.- Las entidades federativas y la Ciudad de México, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración:

- I. Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia;
- II. Fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan;
- III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y
- IV. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.

Artículo 15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:

- I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;
- II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos;
- III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.
- IV. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea bofetada o presionada para abandonar la escuela o trabajo;
- V. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejasas;
- VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y
- VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

Sección Quinta. De la Secretaría de Educación Pública

Artículo 45.- Corresponde a la Secretaría de Educación Pública:

- I. Definir en las políticas educativas los principios de igualdad, equidad y no discriminación entre mujeres y hombres y el respeto pleno a los derechos humanos;
- II. Desarrollar programas educativos, en todos los niveles de escolaridad, que fomenten la cultura de una vida libre de violencia contra las mujeres y el respeto a su dignidad; así como la comprensión adecuada al ejercicio del derecho a una paternidad y maternidad libre, responsable e informada, como función social y el reconocimiento de la responsabilidad compartida de hombres y mujeres en cuanto a la educación y el desarrollo de sus hijos;
- III. ...
- IV. ...
- V. Desarrollar investigación multidisciplinaria encaminada a crear modelos de detección de la violencia contra las mujeres en los centros educativos;
- VI. Capacitar al personal docente en derechos humanos de las mujeres y las niñas;
- VII. Incorporar, con la opinión de la Secretaría de Cultura, en los programas educativos, en todos los niveles de la instrucción, el respeto a los derechos humanos de las mujeres, así como contenidos educativos tendientes a modificar los modelos de conducta sociales y culturales que impliquen prejuicios y que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de uno de los sexos y en funciones estereotipadas asignadas a las mujeres y a los hombres;
- 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;

INSTRUMENTO JURÍDICO Y SU RELEVANCIA

- IX. Establecer como un requisito de contratación a todo el personal de no contar con algún antecedente de violencia contra las mujeres;
- X. Diseñar y difundir materiales educativos que promuevan la prevención y atención de la violencia contra las mujeres;
- XI. Proporcionar acciones formativas a todo el personal de los centros educativos, en materia de derechos humanos de las niñas y las mujeres y políticas de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres;
- XII. Eliminar de los programas educativos los materiales que hagan apología de la violencia contra las mujeres o contribuyan a la promoción de estereotipos que discriminen y fomenten la desigualdad entre mujeres y hombres.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

*Solo es aplicable a las personas trabajadoras de una universidad; en el caso del Tecnológico de Monterrey, a las personas colaboradoras, socias formadoras y cualquier persona u organización con quien tenga un contrato laboral.

INSTRUMENTO JURÍDICO Y SU RELEVANCIA

La Ley Federal del Trabajo regula las relaciones de trabajo.

En relación con la violencia contra las mujeres en específico, la Ley Federal del Trabajo tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón y reconoce que la discriminación contra las mujeres menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral.

Artículos más relevantes:

Artículo 2.º Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales

IDEAS CLAVE SOBRE LAS RESPONSABILIDADES DEL TEC

- La Ley Federal del Trabajo aplica a todas las relaciones laborales; esto incluye las relaciones laborales en las universidades. En ellas, las personas colaboradoras son trabajadoras y la universidad es el patrón.
- La Ley Federal del Trabajo establece la prohibición de ejercer discriminación en las relaciones laborales por cualquier motivo, incluido el género. Incluso, establece que el trabajo debe tutelar la igualdad sustantiva. La ley especifica la prohibición de negarse a contratar a mujeres embarazadas, pues es una manifestación de esta discriminación.
- En el artículo 3.º se define lo que se entiende por hostigamiento y acoso sexual. La ley establece que ambos son causales de rescisión del contrato (esto es, de despido) sin responsabilidad para el patrón.

INSTRUMENTO JURÍDICO Y SU RELEVANCIA

Se entiende por trabajo digno o decente aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Artículo 3.º El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

IDEAS CLAVE SOBRE LAS RESPONSABILIDADES DEL TEC

- La ley prohíbe también las conductas de acoso y hostigamiento sexual por parte de los patrones, sus representantes y sindicatos. En caso de incurrir en ellas, se establece la sanción correspondiente.
- El artículo 132, fracción XXXI, menciona que es obligación del patrón establecer un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atender los casos de violencia, acoso sexual u hostigamiento sexual. Esto significa que, según la Ley Federal de Trabajo, si un lugar de trabajo no cuenta con dicho protocolo está faltando a sus obligaciones.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sostenibilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Artículo 3.º Bis. Para efectos de esta Ley, se entiende por:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

Capítulo I. Obligaciones de los patrones

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

...

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

Artículo 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

...

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

Artículo 378. Queda prohibido a los sindicatos:

IV. Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros;

Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:

VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;

INSTRUMENTO JURÍDICO Y SU RELEVANCIA

Artículos más relevantes:

Artículo 16. La educación que imparta el Estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, se basará en los resultados del progreso científico; luchará contra la ignorancia, sus causas y efectos, las servidumbres, los fanatismos, los prejuicios, la formación de estereotipos, la discriminación y la violencia, especialmente la que se ejerce contra la niñez y las mujeres, así como personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad social, debiendo implementar políticas públicas orientadas a garantizar la transversalidad de estos criterios en los tres órdenes de gobierno.

Título Segundo. De la nueva escuela mexicana

Capítulo I. De la función de la nueva escuela mexicana

Artículo 12. En la prestación de los servicios educativos se impulsará el desarrollo humano integral para:

IV. Combatir las causas de discriminación y violencia en las diferentes regiones del país, especialmente la que se ejerce contra la niñez y las mujeres [...]

Artículo 29. ...

Los planes y programas de estudio tendrán perspectiva de género para, desde ello, contribuir a la construcción de una sociedad en donde a las mujeres y a los hombres se les reconozcan sus derechos y los ejerzan en igualdad de oportunidades.

IDEAS CLAVE SOBRE LAS RESPONSABILIDADES DEL TEC

El contenido de la Ley General de Educación es de orden público, interés social y de observancia general en toda la república. Esto significa que es aplicable a todas las instituciones educativas del país, por lo que incluye a las universidades o instituciones de educación superior, sean privadas o públicas.

En ella se establecen algunos lineamientos para las instituciones educativas respecto a la promoción de la igualdad de género y la prevención de la violencia contra las mujeres.

INSTRUMENTO JURÍDICO Y SU RELEVANCIA

Artículos más relevantes:

Capítulo II. De los criterios, fines y políticas

Artículo 7. La educación superior fomentará el desarrollo humano integral del estudiante en la construcción de saberes basado en lo siguiente:

VI. El combate a todo tipo y modalidad de discriminación y violencia, con especial énfasis en la que se ejerce contra las niñas y las mujeres, las personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad social, y la promoción del cambio cultural para construir una sociedad que fomente la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;

Artículo 10. Los criterios para la elaboración de políticas en materia de educación superior se basarán en lo siguiente:

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;

Título Cuarto. De las acciones, concurrencia y competencias del Estado

Capítulo I. De las acciones para el ejercicio del derecho a la educación superior

Artículo 42. Las instituciones de educación superior, con el apoyo de las autoridades respectivas, en sus ámbitos de competencia, promoverán las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género, así como para la protección del bienestar físico, mental y social de sus estudiantes y del personal que labore en ellas.

IDEAS CLAVE SOBRE LAS RESPONSABILIDADES DEL TEC

La Ley General de Educación Superior es de observancia general, esto es, obligatoria para todas las instituciones de educación superior del país, y su contenido es de orden público e interés social.

En ella se establecen algunos lineamientos para las instituciones de educación superior respecto a la promoción de la igualdad de género y la prevención de la violencia contra las mujeres. En este sentido, establece obligaciones específicas en los ámbitos académico e institucional.

INSTRUMENTO JURÍDICO Y SU RELEVANCIA

Dichas medidas se basarán en diagnósticos y estudios de las actividades académicas, escolares y administrativas para lograr una detección y atención oportuna de los factores de riesgo, violencia y discriminación, estableciendo protocolos de atención y proporcionando, en su caso, servicios de orientación y apoyo de trabajo social, médico y psicológico.

Las acciones derivadas para el cumplimiento de este artículo respetarán la protección de datos personales y la privacidad de estudiantes y del personal que reciba los servicios.

Artículo 43. El Estado reconoce la importancia y coadyuvará a garantizar que las instituciones de educación superior se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género, y de discriminación hacia las mujeres, para garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior.

En el ámbito de su competencia, conforme a sus procedimientos normativos y de acuerdo con sus características, las instituciones de educación superior promoverán, entre otras, la adopción de las siguientes medidas:

I. En el ámbito institucional:

a) Emisión de diagnósticos, programas y protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia; en el caso de la violencia contra las mujeres, se excluirán las medidas de conciliación o equivalentes como medio de solución de controversias;

b) Creación de instancias con personal capacitado para la operación y seguimiento de protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres;

c) Adopción de medidas para considerar la violencia que se ejerce contra las mujeres como causa especialmente grave de responsabilidad;

d) Aplicación de programas que permitan la detección temprana de los problemas de los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior, para proporcionar una primera respuesta urgente a las alumnas que la sufren;

e) Realización de acciones formativas y de capacitación a toda la comunidad de las instituciones de educación superior en materia de derechos humanos, así como de la importancia de la transversalización de la perspectiva de género;

f) Promoción de la cultura de la denuncia de la violencia de género en la comunidad de las instituciones de educación superior, y

g) Creación de una instancia para la igualdad de género cuya función sea la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones que lleve a cabo la institución;

II. En el ámbito académico:

a) Incorporación de contenidos educativos con perspectiva de género que fomenten la igualdad sustantiva y contribuyan a la eliminación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres, así como los estereotipos de género y que estén basados en la idea de la superioridad o inferioridad de uno de los sexos,

b) Desarrollo de investigación multidisciplinaria encaminada a crear modelos para la detección y erradicación de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior, y

III. En el entorno de la prestación del servicio:

a) Fomento de senderos seguros dentro y fuera de las instalaciones de las instituciones de educación superior;

INSTRUMENTO JURÍDICO Y SU RELEVANCIA

b) Promoción del mejoramiento del entorno urbano de las instituciones de educación superior, así como de su infraestructura para la generación de condiciones de seguridad de las mujeres;

c) Dignificación de las instalaciones sanitarias con la implementación de medidas que respeten los derechos y la dignidad de las mujeres y se constituyan como espacios libres de violencia;

d) Fomento de medidas en el transporte público para garantizar la seguridad de las alumnas, académicas y trabajadoras de las instituciones de educación superior en los trayectos relacionados con sus actividades académicas y laborales, respectivamente, y

e) Promoción de transporte escolar exclusivo para mujeres.

Las medidas establecidas en la fracción III de este artículo serán complementarias y coadyuvantes a las que realicen las autoridades respectivas en el ámbito de su competencia.

La instancia para la igualdad de género dentro de la estructura de las instituciones de educación superior será la encargada de realizar el seguimiento de las acciones a las que se refiere este artículo.

Transitorios

Décimo. Las acciones a las que se refiere el artículo 43 del presente Decreto, referentes a la importancia para que las instituciones de educación superior se constituyan como espacios libres de violencia de género y de discriminación hacia las mujeres deberán realizarse y reforzarse de manera progresiva y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de cada institución a partir de los ciento veinte días siguientes a su entrada en vigor.

LEYES RELATIVAS A DELITOS ESPECIALES

INSTRUMENTO JURÍDICO Y SU RELEVANCIA

Ley General para Prevenir y Sancionar los Delitos en Materia de Secuestro

El secuestro es la privación de la libertad de una persona, sin importar la duración, con el objetivo de obtener un rescate, obligar a la autoridad o a una persona particular a que realice o deje de realizar una función o acto, causar un daño o perjuicio a cualquier persona o cualquier otro beneficio de cualquier naturaleza.

IDEAS CLAVE SOBRE LAS RESPONSABILIDADES DEL TEC

Existen delitos previstos en leyes especiales, en las cuales se establecen las bases generales para la política pública relacionada con la prevención de ese delito; la coordinación de las autoridades responsables de llevarla a cabo, de los tres órdenes de gobierno; y las bases para su persecución, sanción y prevención. Este es el caso del secuestro, la desaparición forzada y la trata de personas; tres delitos relacionados con la violencia de género.

INSTRUMENTO JURÍDICO Y SU RELEVANCIA

Ley General en Materia de Desaparición Forzada de Personas, Desaparición Cometida por Particulares

La desaparición forzada es la privación de la libertad de una persona en cualquier forma, con la finalidad de ocultar a la víctima, así como su suerte o paradero. Este delito también puede ser cometido por personas servidoras públicas.

Por su parte, la desaparición cometida por un particular es el arresto, la detención, el secuestro o cualquier otra forma de privación de la libertad de una persona cometida por otra. Ello, por lo general, se acompaña de la negación del hecho y la ocultación de información sobre el paradero de la persona desaparecida.

Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos

La trata de personas se refiere a toda acción u omisión dolosa de una o varias personas para captar, enganchar, transportar, transferir, retener, entregar, recibir o alojar a una o varias personas con fines de explotación.

La explotación incluye la prostitución, otras formas de explotación sexual, trabajo o servicios forzados, esclavitud o prácticas similares, servidumbre o extracción de órganos humanos.

CÓDIGO NACIONAL DE PROCEDIMIENTOS PENALES

INSTRUMENTO JURÍDICO Y SU RELEVANCIA

Medidas de protección

El artículo 137 del Código Nacional de Procedimientos Penales establece que el objetivo de las medidas de protección es proteger a la víctima de un delito cuando la persona imputada representa un riesgo inminente contra su seguridad. Estas medidas que se dictan desde el inicio de la investigación y hasta un máximo de 90 días son ordenadas por el Ministerio Público y se pueden ratificar ante la autoridad jurisdiccional de control.

Medidas cautelares

Los artículos 153 a 182 del Código Nacional de Procedimientos Penales establecen que las medidas cautelares tienen el objetivo de proteger a la víctima, los testigos y la comunidad y evitar la obstaculización del proceso, con el fin de garantizar que la persona acusada se presente a juicio y al desarrollo de la investigación.

Las medidas cautelares son dictadas por la autoridad jurisdiccional de control cuando la persona acusada es vinculada a proceso, y se mantienen hasta que se cumpla el objetivo de la medida, normalmente, por el tiempo que dura el proceso.

IDEAS CLAVE SOBRE LAS RESPONSABILIDADES DEL TEC

Denunciar y llevar un proceso penal puede ser intimidante y hacer que la persona que se encuentra en esa situación se sienta insegura(o). El objetivo de las medidas de protección y cautelares es asegurar que el proceso se lleve a cabo de forma integral y proteger la seguridad de la persona que denuncia y de todas las involucradas.

NORMA OFICIAL MEXICANA 046-SSA2-2005 VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y CONTRA LAS MUJERES. CRITERIOS PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN

La NOM 046 aplica a los hospitales y centros de salud del Sistema de Salud del Tecnológico de Monterrey.

INSTRUMENTO JURÍDICO Y SU RELEVANCIA

La NOM-046 establece que el sector salud está obligado a:

- garantizar atención psicológica
- proporcionar anticoncepción de emergencia
- informar sobre el derecho a denunciar
- evaluar riesgos de transmisión de VIH y otras ITS
- realizar interrupciones voluntarias del embarazo

Esta NOM establece los criterios que deben seguir las instituciones de salud para:

- promover la salud y la prevención;
- detectar casos probables y diagnosticarlos;
- ofrecer tratamiento y rehabilitación;
- ofrecer tratamiento específico en casos de violación sexual; por ejemplo, ofrecer anticoncepción de emergencia, registrar evidencias médicas, informar acerca de los riesgos de infecciones de transmisión sexual y prescribir profilaxis contra el VIH/sida;
- ofrecer servicios de interrupción voluntaria del embarazo;
- dar aviso al Ministerio Público;
- proporcionar consejería y hacer un seguimiento de las personas afectadas;
- sensibilizar, capacitar y actualizar a las personas prestadoras de servicios de salud; y
- registrar la información relativa a casos de violencia familiar y sexual.

IDEAS CLAVE SOBRE LAS RESPONSABILIDADES DEL TEC

Las normas oficiales mexicanas son regulaciones técnicas de carácter obligatorio para algunas dependencias. Su finalidad es establecer cómo deben ser los procesos y servicios cuando es posible que estos constituyan un riesgo para la seguridad o la salud.

La NOM 046 establece la manera de detectar, prevenir, dar atención médica y orientar a las personas involucradas en situaciones de violencia familiar o sexual. También determina la forma de notificar a estas personas y canalizarlas a otras instituciones, dependencias y organizaciones. La NOM 046 es obligatoria para las instituciones que forman parte del Sistema Nacional de Salud, así como para las personas prestadoras de servicios de salud de los sectores público, social y privado que lo integran.

NORMA OFICIAL MEXICANA 035-STPS-2018, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO. IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN

*Solo es aplicable a las personas trabajadoras de una universidad; en el caso de Tecnológico de Monterrey, a personas colaboradoras, socias formadoras y cualquier persona u organización con quien tenga un contrato laboral.

INSTRUMENTO JURÍDICO Y SU RELEVANCIA

La NOM 035 determina las condiciones mínimas necesarias en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

De acuerdo con esta NOM, para promover un entorno organizacional favorable en el que laboren más de 50 personas, el lugar de trabajo debe:

- Establecer, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable.
- Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial.
- Evaluar el entorno organizacional.
- Adoptar las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
- Adoptar las medidas y acciones de control cuando el resultado del análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique.
- Identificar a las personas trabajadoras que fueron sujetas a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y canalizarlas para su atención.

IDEAS CLAVE SOBRE LAS RESPONSABILIDADES DEL TEC

Las normas oficiales mexicanas son regulaciones técnicas de carácter obligatorio para algunas dependencias. Su finalidad es establecer cómo deben ser los procesos y servicios cuando es posible que estos constituyan un riesgo para la seguridad o la salud.

Construir y preservar entornos organizacionales favorables es una forma de prevenir la violencia de género; de ahí la relevancia de la NOM 035.

El Tec de Monterrey, como lugar de trabajo, y frente a las personas colaboradoras, está obligado a cumplir con lo establecido en esta norma.

INSTRUMENTO JURÍDICO Y SU RELEVANCIA

- Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a las personas trabajadoras expuestas a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud.
- Difundir y proporcionar información a las personas trabajadoras.
- Llevar registro de los resultados de la identificación y el análisis de los factores de riesgo psicosocial; las evaluaciones del entorno organizacional; las medidas de control adoptadas y las personas trabajadoras a las que se les practicaron exámenes médicos.

Marco normativo de Nuevo León



CAMPUS
MONTERREY

CÓDIGO PENAL FEDERAL/CÓDIGO PENAL PARA EL ESTADO DE NUEVO LEÓN

INSTRUMENTO JURÍDICO Y SU RELEVANCIA

Delitos relacionados con la violencia de género:

- **Amenazas.** Acción que una persona realiza para intimidar a otra persona con el fin de causarle algún daño. En algunas entidades federativas las amenazas se contemplan en el código penal como un delito y en otras como una falta administrativa que revisan los jueces cívicos. En el Código Penal para el Estado de Nuevo León, las amenazas son un delito.
- **Abuso sexual.** Un acto sexual sobre una persona sin su consentimiento y sin penetración sexual (vaginal, anal o bucal). También se considera abuso sexual obligar a una persona a ejecutar un acto sexual, tener contacto físico con ella y hacerle insinuaciones u observaciones de tipo sexual, así como exhibir ante ella contenido sexual no deseado y expresar exigencias sexuales, de forma verbal o en la práctica.
- **Acoso sexual.** Es una forma de violencia sexual que implica un daño a la libertad sexual, integridad y dignidad de las personas víctimas. Es el ejercicio abusivo de poder para hacer comentarios de índole sexual no deseados de forma verbal, por mensaje o a través de redes sociales.

IDEAS CLAVE SOBRE LAS RESPONSABILIDADES DEL TEC

- La violencia de género no equivale a un delito; no todos los tipos de violencia de género constituyen un delito. En esta guía incluimos delitos que suelen relacionarse con la violencia contra las mujeres.
- Es importante tener presentes los tipos de violencia contra las mujeres que sí constituyen un delito o están relacionados con uno, para saber que, en caso de suceder, es posible interponer una denuncia penal que puede resultar en una sanción económica o privativa de la libertad para la persona responsable.
- En México, los delitos pueden ser investigados, perseguidos y sancionados por las autoridades federales (fuero federal) o por las autoridades de los estados (fuero común, en este caso, del estado de Nuevo León). Por regla general, si un delito se encuentra descrito en una ley local, como el Código Penal de Monterrey, éste corresponderá al fuero común; en cambio, si un delito se encuentra en el Código Penal Federal o en las leyes generales, éste corresponderá al fuero federal. En la práctica, la mayor parte de los delitos recae en el fuero común, porque los supuestos que permiten la intervención de las autoridades federales son mucho más restrictivos.

INSTRUMENTO JURÍDICO Y SU RELEVANCIA

- **Hostigamiento sexual.** Se refiere a una conducta de acoso en la que una persona solicita la realización de actos sexuales a través de una posición jerárquica o de poder vinculada con su relación laboral, profesional, religiosa, docente, doméstica o de subordinación.
 - **Discriminación.** Son acciones u omisiones que afectan la dignidad de las personas y que tienden a provocar o incitar odio o violencia. También se puede reflejar en la negativa a prestar un servicio y en la exclusión, restricción o negación de derechos laborales por razón de edad, sexo, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud.
 - **Extorsión.** Es la presión que se ejerce sobre una persona para obligar, solicitar o intentar que se comporte de una determinada manera o para obtener un beneficio económico. También ocurre cuando se amenaza con imponer una sanción de forma ilegítima si no se entrega una cantidad de dinero (cobro de piso, clausuras, multas, retiro de mercancía o bienes).
 - **Feminicidio.** Es el asesinato de una mujer por razones de género. Para ser considerado feminicidio debe cumplirse al menos una de las siguientes circunstancias: adicional.
 - I. La víctima presenta signos de violencia sexual de cualquier tipo.
 - II. A la víctima se le hicieron lesiones o mutilaciones degradantes, antes o después de la privación de la vida o actos de necrofilia.
 - III. Existen antecedentes o datos de cualquier tipo de violencia en el ámbito familiar, laboral o escolar entre la persona que cometió el delito y la víctima
 - IV. Entre la persona que cometió el delito y la víctima existe una relación sentimental, afectiva o de confianza.
 - V. Hay datos que demuestran que hubo amenazas relacionadas con el delito o evidencia de que la persona que cometió el delito acosó o lesionó a la víctima.
 - VI. La víctima fue incomunicada antes de ser víctima de este delito.
 - VII El cuerpo de la víctima fue expuesto o exhibido en un lugar público.
- **Lesiones.** Son los daños a la integridad física de una persona ocasionados por otra de forma negligente o deliberada que provocan alteraciones físicas y/o emocionales. Un ejemplo es que, en el contexto de una pelea, la cara de una persona se lesione y requiera de atención médica para poder sanar.
 - **Robo.** Es el acto de adueñarse de una cosa o un bien ajeno sin derecho ni consentimiento de la persona propietaria. Es robo con violencia cuando se usa la fuerza para acceder a un lugar, como una casa o un establecimiento. Cuando se recurre a la violencia o a la intimidación contra una persona para adueñarse del objeto se le conoce como asalto.
 - **Violación.** Es la introducción del pene o cualquier objeto por vía vaginal, anal o bucal, mediante el uso de la violencia física o psicológica, que vulnera el consentimiento de la víctima. También se considera violación la realización de estos actos con personas menores de 12 años o que no tengan capacidad para comprender la situación.
 - **Violación a la intimidad sexual/violencia digital.** Consiste en la generación de materiales con contenido sexual por medios digitales como audio, video o fotografías sin el consentimiento de la víctima o mediante engaños.

INSTRUMENTO JURÍDICO Y SU RELEVANCIA

También implica la reproducción, el intercambio o la distribución pública de estos materiales por medios impresos o tecnológicos, como correo electrónico, mensajería, redes sociales y/o páginas de internet sin el consentimiento de la víctima.

- **Violencia familiar.** Se trata de una serie de actos de control o agresión de carácter físico, psicológico, sexual, patrimonial, económico o contra los derechos reproductivos entre personas que tienen un vínculo familiar, una relación matrimonial o de pareja vigente, o entre personas que tuvieron una relación en el pasado.

LEY DE VÍCTIMAS DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN

INSTRUMENTO JURÍDICO Y SU RELEVANCIA

La Ley de Víctimas del Estado de Nuevo León tiene por objetivo garantizar los derechos de las víctimas de delitos y violaciones a derechos humanos; establecer y coordinar las acciones que permitan el ejercicio de estos derechos; y establecer las correspondientes obligaciones de las autoridades.

Entre los derechos de las víctimas, destacan el derecho a la restitución, la compensación, la rehabilitación, la satisfacción y las medidas de no repetición.

El derecho a la restitución implica devolver a la víctima a la situación anterior al delito o la violación de sus derechos humanos. Ésta deberá realizarse siempre que sea posible.

La compensación es el pago proporcional a la gravedad del delito o la violación de derechos humanos sufrida teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso. También considera los perjuicios, sufrimientos y pérdidas que se pueden evaluar desde el punto de vista económico que sean consecuencia del delito o la violación de derechos humanos.

IDEAS CLAVE SOBRE LAS RESPONSABILIDADES DEL TEC

Si iniciaste un proceso penal por haber sufrido violencia de género o tras reconocer que esta violencia es una violación a tus derechos humanos, puedes acudir a un Centro de Justicia para las Mujeres y al Centro de Orientación, Protección y Apoyo a Víctimas de Delitos (COPAVIDE) para tener acceso a los servicios que ofrecen con el fin de reparar tus derechos.

INSTRUMENTO JURÍDICO Y SU RELEVANCIA

Con la rehabilitación, se busca ayudar a la víctima a hacer frente a los efectos del delito o la violación de derechos humanos.

La satisfacción se refiere al reconocimiento y restablecimiento de la dignidad de las víctimas.

Por último, el objetivo de las medidas de no repetición es evitar que el delito o la violación de derechos sufrida por la víctima vuelva a ocurrir.

Por ejemplo, la atención a víctimas puede incluir:

- Tratamiento integral ininterrumpido para la rehabilitación médico-psicológica.
- Tratamiento integral ininterrumpido para la rehabilitación médico-psicológica.
- Medidas para reparar los daños al patrimonio familiar (pérdida de posesiones, empleos o estudios; exilio o reubicación del hogar; gastos de reincorporación social; detrimento de la salud física, psíquica y emocional de la familia y demás afectaciones en sus condiciones y calidad de vida a raíz del delito).
- Disculpa pública y promesa de no volver a agredir del perpetrador hacia la víctima, su descendencia u otras personas afectadas por la violencia (solo se ordenará si las víctimas directas o indirectas así lo quieren).
- Compensación por los gastos de traslado que realiza la víctima para acudir a las audiencias, así como su inversión de tiempo en el proceso penal y los perjuicios que le causa no poder dedicarse a sus actividades laborales, escolares o domésticas.

1.2 Mapeo de la política de prevención y atención de la violencia de género en el Tec de Monterrey



La política de prevención y atención de la violencia de género en el Tecnológico de Monterrey está conformada por iniciativas, instrumentos normativos, andamiajes institucionales, capacitaciones, eventos y campañas, entre otras actividades. En este diagrama se incluyen todas las actividades que han formado parte de esta política, ya sea del Campus Monterrey o del Tec a nivel nacional, con el fin de tener un panorama de la misma.

Este ejercicio sirve como un primer acercamiento para poder analizarla mejor. Sin embargo, es importante tener en cuenta que este mapeo se modifica con el tiempo y en función del campus del que se trate. ¿Cómo consideras que se ve este mapeo en relación con tu campus o con la red de apoyo a la que perteneces?



RED DE APOYO



**CAMPUS
MONTERREY**



**TODOS LOS
CAMPUS DEL TEC**

ELEMENTO DE LA POLÍTICA

Adhesión a HeForShe

DESCRIPCIÓN

En enero de 2019, el Tecnológico de Monterrey firmó su adhesión al movimiento mundial y solidario por la igualdad de género HeForShe a través de nueve compromisos orientados a promover la igualdad de género y prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres:

- Desarrollo del Plan de Igualdad de Género para el Tecnológico de Monterrey:
- Implementación de puntos de atención en los campus para prevenir y atender la violencia de género.
- Fortalecimiento y mejora continua del Protocolo de Violencia de Género.
- Formación en igualdad de género y prevención de la violencia para toda la comunidad Tec.
- Promoción de la cultura de igualdad de oportunidades en todos los procesos requeridos para lograr el desarrollo y crecimiento de las mujeres.
- Desarrollo de las mujeres en carreras de ciencias tecnología, ingeniería y matemáticas.
- Incremento de los grupos estudiantiles que promuevan la cultura de igualdad y prevención de la violencia de género.

Promoción de aportaciones académicas en materia de género. Desarrollo de un grupo de trabajo en un consorcio internacional en materia de igualdad de género en las universidades.

A la fecha, se han avanzado o cumplido muchos de estos compromisos, y la adhesión a HeForShe ha generado interés en relación con la igualdad de género. Hasta 2020, a nivel nacional existían 75 grupos estudiantiles trabajando a favor de temas relacionados con el género, la diversidad y la inclusión. Por su parte, en Tecmilenio se consolidaron 23 capítulos HeForShe.

Tipo de elemento de la política:
Andamiaje institucional

Dirigido a: institución
Fecha: 2019
Frecuencia: permanente

ELEMENTO DE LA POLÍTICA

Creación y fortalecimiento de la figura de puntos de atención

DESCRIPCIÓN

Entre 2019 y 2020 se crearon 14 nuevos puntos a nivel nacional, responsables de dar atención a los niveles preparatoria, profesional y posgrado del Tec de Monterrey. En junio de 2020, se capacitó al personal de Tecmilenio para abrir un punto de atención en sus campus, con lo que se llegó a 15 puntos. En la actualidad existen 27 puntos de atención, distribuidos en todas las regiones.

Tipo de elemento de la política:
Andamiaje institucional

Dirigido a: comunidad Tec en general
Fecha: desde 2019
Frecuencia: única

ELEMENTO DE LA POLÍTICA

Plan de Igualdad de Género

DESCRIPCIÓN

Se conformó un equipo de trabajo transdisciplinario y multicampus para desarrollar el Plan de Igualdad de Género (PLIG). Se revisaron los esfuerzos previos realizados al interior de la institución para crear un plan a nivel nacional para las cuatro instituciones que conforman el Tec. Se definió la estructura del PLIG, así como un primer diagnóstico con cifras desagregadas y se establecieron cuatro ejes y 37 acciones encaminadas a mejorar las condiciones en esta materia.

Para cada acción, el PLIG establece la brecha de género a la que se dirige, su alcance, la audiencia a la que va a impactar, las personas responsables de llevarla a cabo, las personas aliadas para su implementación y la fecha en la que se va a lograr.

Los cuatro ejes de las acciones dirigidas a lograr la igualdad de género son:

Eje 1: Políticas y guías a favor de la igualdad de género

Eje 2: Liderazgo y desarrollo de las mujeres

Eje 3: Formación e investigación con perspectiva de género

Eje 4: Erradicación de la violencia de género y la discriminación

Tipo de elemento de la política:
Andamiaje institucional

Dirigido a: comunidad Tec en general
Fecha: 2021-2025
Frecuencia: única; publicación con monitoreo periódico

ELEMENTO DE LA POLÍTICA

Red Nacional de Instituciones de Educación Superior Caminos para la Igualdad de Género (RENIES)

DESCRIPCIÓN

La Red Nacional de Instituciones de Educación Superior Caminos para la Igualdad de Género (RENIES), de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), tiene el objetivo de compartir experiencias en materia de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en las 52 universidades que la conforman.

El Tec de Monterrey se incorporó a esta red en 2019 y desde entonces colabora con sus integrantes en el intercambio de buenas prácticas, así como en eventos académicos y de promoción del trabajo de todas las unidades de género de las IES que la conforman.

Cabe destacar que el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES) fue una iniciativa de la RENIES. Esta iniciativa consiste en una metodología de evaluación de las políticas de igualdad de las IES para construir espacios de conocimiento libres de sexismo, segregación, violencia, discriminación y cualquier otra forma de desigualdad basada en la condición de género de las personas que integran las comunidades académicas en México. Esta evaluación se hace cada año y puede encontrarse en el siguiente sitio: <https://onigies.unam.mx/>

Tipo de elemento de la política:
Andamiaje institucional

Dirigido a: institución
Fecha: 2019
Frecuencia: permanente, con una evaluación periódica anual

ELEMENTO DE LA POLÍTICA

Protocolo de actuación para la prevención y atención de violencia de género

DESCRIPCIÓN

Tiene por objeto prevenir, atender, investigar y sancionar hechos de violencia de género ocurridos entre las personas que integran tanto la comunidad universitaria como los centros de trabajo. Establece lo que se considera violencia de género, así como el procedimiento para atenderla por etapas, y determina las responsabilidades de quienes la ejercen. Crea los puntos de atención del Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana y el Comité Consultivo contra la Violencia de Género.

Tipo de elemento de la política:
Andamiaje institucional

Dirigido a: comunidad Tec en general
Fecha: desde 2017
Frecuencia: única; publicación con revisión periódica

ELEMENTO DE LA POLÍTICA

Creación del Protocolo para la atención de la violencia de género, Tec Salud

DESCRIPCIÓN

Es un protocolo para la atención de la violencia de género en entornos de cuidado a la salud, elaborado especialmente para TecSalud, con el fin de atender la violencia de género entre el personal médico y sus pacientes. Se abrieron canales de escucha para recibir la retroalimentación de estudiantes, docentes, personas colaboradoras, comunidad académica y diversas ONG. También se elaboraron encuestas o pulsos para conocer la percepción de la comunidad Tec y de Tecmilenio en relación con el nuevo protocolo.

Tipo de elemento de la política:
Andamiaje institucional

Dirigido a: comunidad Tec en general
Fecha: 2020
Frecuencia: única

ELEMENTO DE LA POLÍTICA

Iniciativa Mujeres en Ingeniería y Ciencias (Escuela de Ingeniería y Ciencias)

DESCRIPCIÓN

Su objetivo es avanzar la igualdad de género en el área de STEM. Se creó un comité de profesoras e investigadoras que aborda la transformación hacia la igualdad desde distintas áreas, entre las que se encuentran: mujeres en la investigación, mujeres en posiciones directivas en la Escuela de Ingeniería y Ciencias, programas para estudiantes de STEM, entre otras.

En el contexto de esta iniciativa se desarrolló *Women Mentoring in STEM*, un programa de mentoría que implementa un sistema de orientación para vincular a una persona con experiencia con una persona joven que inicia en el área, con el fin de aprovechar sus conocimientos y habilidades.

Tipo de elemento de la política:
Iniciativa

Dirigido a: estudiantes, docentes y personas investigadoras
Fecha: 2019-2020
Frecuencia: periódica anual

ELEMENTO DE LA POLÍTICA

Comité Impulsa

DESCRIPCIÓN

Es un comité coordinado por el Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana y compuesto por mujeres líderes y hombres promotores de la diversidad e inclusión, integrantes de la comunidad del Tecnológico de Monterrey y sus instituciones.

Su objetivo es hacer propuestas encaminadas a lograr la igualdad de género e incrementar el número de mujeres en posiciones de liderazgo a través del fortalecimiento de los procesos de atracción, desarrollo y retención de talento.

Aporta perspectiva de género a los procesos y toma de decisiones, integra la diversidad de voces y experiencias de las personas colaboradoras, analiza la situación actual y las oportunidades para la igualdad de género en la institución, diseña propuestas encaminadas a cerrar las brechas y participa en la implementación de las propuestas.

Entre los logros, se puede mencionar que de 2014 a 2021 se incrementó la cantidad de mujeres en puestos directivos de 8 % a 24 % y en el ciclo 2020-2021, la brecha salarial se redujo en un 28 % con respecto al ciclo anterior.

Tipo de elemento de la política:
Iniciativa

Dirigido a: mujeres del Tec
Fecha: creación en 2020
Frecuencia: permanente

ELEMENTO DE LA POLÍTICA

Foro Diálogos abiertos

DESCRIPCIÓN

Cada año se organiza el foro Diálogos abiertos, un espacio que invita a la comunidad a hacer observaciones y aportaciones sobre temas relacionados con la igualdad de género en el Tec y su política de prevención y atención de la violencia de género. El foro tiene lugar en las seis regiones en las que el Tecnológico de Monterrey tiene presencia, e incluyó a las entidades federativas de Chihuahua, Estado de México, Guadalajara, Monterrey, Puebla, Querétaro y Toluca. En 2019 participaron 823 personas y se abordaron temas como:

- comunidad segura
- género y sexualidad
- violencia de género
- dignidad humana en las relaciones Tec
- salud y bienestar
- exclusión y discriminación
- movilidad social

Tipo de elemento de la política:
Iniciativa

Dirigido a: comunidad Tec en general
Fecha: 2019
Frecuencia: periódica anual

ELEMENTO DE LA POLÍTICA

Paro nacional #UnDíaSinNosotras

DESCRIPCIÓN

El Tec de Monterrey apoyó a las estudiantes y colaboradoras en su decisión de participar en el paro nacional del 9 de marzo de 2020, para generar conciencia sobre la violencia que viven las mujeres en México y visibilizar sus aportaciones en los espacios públicos y privados. Por su parte, los estudiantes y colaboradores pudieron intervenir en diversas iniciativas de reflexión y sensibilización.

Tipo de elemento de la política:
Iniciativa

Dirigido a: estudiantes y personas colaboradoras
Fecha: 2020
Frecuencia: única

ELEMENTO DE LA POLÍTICA

Premio Mujer Tec

DESCRIPCIÓN

El Premio Mujer Tec es un concurso que otorga un reconocimiento a las mujeres de la comunidad del Tecnológico de Monterrey por sus aportaciones a la sociedad. El propósito es abrir un espacio en el que se reconozca y visibilice la trayectoria, las aportaciones y el talento de las mujeres que forman parte de nuestra comunidad universitaria y se compartan sus logros en relación con la sociedad, la política y la economía.

En la 8ª edición del Premio Mujer Tec, que tuvo lugar en 2020, se entregaron 23 reconocimientos en ocho categorías: arte y cultura, ciencia y tecnología, ciudadanía, emprendimiento, poder transformador, salud y deporte, she4she y vida y trabajo.

Tipo de elemento de la política:
Iniciativa

Dirigido a: estudiantes, personas colaboradoras e investigadoras
Fecha: Desde 2013
Frecuencia: periódica anual

ELEMENTO DE LA POLÍTICA

Programa de Sensibilización en Dignidad Humana

DESCRIPCIÓN

El propósito de los cursos de este programa es dar a conocer los conceptos básicos relacionados con la dignidad humana. Están disponibles para toda la comunidad estudiantil, personas colaboradoras y personal docente.

Tipo de elemento de la política:
Capacitación/
sensibilización

Dirigido a: estudiantes y personas colaboradoras
Fecha: Desde 2019 para personas colaboradoras y 2021 para estudiantado.
Frecuencia: recurrente

ELEMENTO DE LA POLÍTICA

Cursos de actualización y desarrollo multidisciplinar (CADI's)

DESCRIPCIÓN

Los cursos de actualización y desarrollo multidisciplinar son parte de la capacitación continua que todas las personas colaboradoras deben llevar a cabo cada año. Existen seis cursos en línea y autodirigidos relacionados con la igualdad de género para personal docente y personas colaboradoras. Son de carácter periódico y voluntario.

Tipo de elemento de la política:
Capacitación/
sensibilización

Dirigido a: docentes y personas colaboradoras
Fecha: 2018
Frecuencia: periódica semestral

ELEMENTO DE LA POLÍTICA

Reunión Nacional de Profesores y Profesoras

DESCRIPCIÓN

Ciclo de conferencias anuales en las que se abordan temas relacionados con la dignidad humana y se genera un diálogo entre personas especialistas y la comunidad Tec.

Tipo de elemento de la política:
Capacitación/
sensibilización

Dirigido a: docentes
Fecha: n/a
Frecuencia: periódica anual

ELEMENTO DE LA POLÍTICA

“Voces de la Dignidad Humana”

DESCRIPCIÓN

Cada año se organiza un ciclo de charlas sobre la dignidad humana para generar un diálogo entre personas especialistas y la Comunidad Tec. En 2019 asistieron 218 personas de manera presencial y 8923 vieron la transmisión vía Livestream y Facebook Live.

Tipo de elemento de la política:
Capacitación/
sensibilización

Dirigido a: comunidad Tec en general
Fecha: 2019
Frecuencia: periódica anual

ELEMENTO DE LA POLÍTICA

Campaña ÚNETE

DESCRIPCIÓN

Es la campaña anual dirigida a prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas en todo el mundo. Se lleva a cabo en torno al 25 de noviembre, que es el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y los 16 días de activismo que le siguen.

El Tec de Monterrey replica la campaña de comunicación de ONU Mujeres dirigida a sensibilizar sobre el acoso y promover la eliminación de la violencia de género.

Tipo de elemento de la política:
Campaña

Dirigido a: comunidad Tec en general
Fecha: 2019
Frecuencia: periódica anual

ELEMENTO DE LA POLÍTICA

Actividades de prevención

DESCRIPCIÓN

Como parte de sus funciones, y de acuerdo con el Protocolo de actuación para la prevención y atención de violencia de género, los puntos de atención llevan a cabo actividades de prevención en los campus y en las diversas regiones a las que pertenecen.

Entre enero y diciembre de 2020 se realizaron 218 actividades preventivas en todos los campus dirigidas a más de 11 900 personas. Estas actividades incluyeron desde activaciones en espacios abiertos del Tec hasta charlas de sensibilización.

Tipo de elemento de la política:
Campaña

Dirigido a: estudiantes
Fecha: 2019
Frecuencia: recurrente

ELEMENTO DE LA POLÍTICA

Jornadas feministas

DESCRIPCIÓN

En las jornadas feministas, que se realizan cada año en el marco del 8M, cada campus organiza actividades de sensibilización, académicas y de movilización relacionadas con la igualdad de género.

A manera de ejemplo, en la Jornada feminista *De intrusas a ciudadanas*, que se llevó a cabo en el Campus Toluca del Tec de Monterrey, se reflexionó sobre los aportes que han tenido las teorías críticas feministas en el ámbito jurídico, el cine y la cultura.

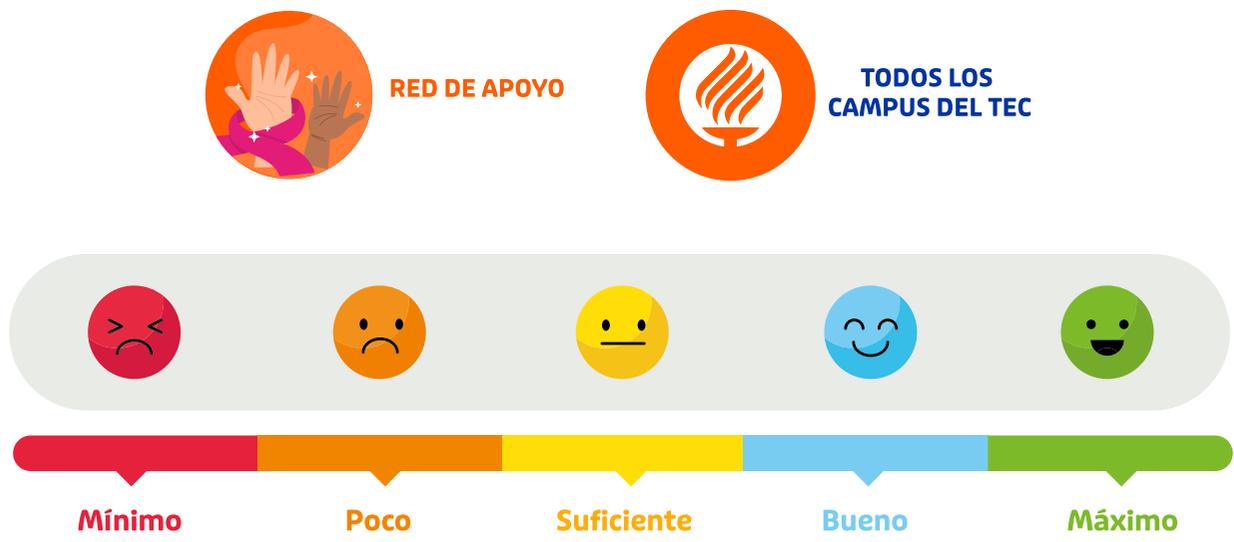
Tipo de elemento de la política:
Evento

Dirigido a: comunidad Tec en general
Fecha: 2020
Frecuencia: periódica anual

1.3 Mínimos y máximos de una política de prevención y atención de la violencia de género en la universidad

Son muchos los elementos que conforman una política dirigida a prevenir y atender la violencia de género en una universidad. En la medida en la que están presentes y se actualizan, la universidad puede cumplir mejor con su obligación de prevenir y atender este tipo de violencia.

En este diagrama, asignamos un color diferente para determinar el nivel de cumplimiento de cada elemento de la política del Tecnológico de Monterrey: mínimo, poco, suficiente, bueno y máximo. Ello permite visualizar en qué punto se encuentra la institución en cada temática. ¿Qué ha mejorado? ¿Qué ha permanecido igual? ¿Qué falta? Con el paso del tiempo, servirá como un termómetro o una forma de monitoreo.



Elementos que integran una política de violencia de género en la universidad

Diagnóstico y planeación

-  Evaluación de las necesidades de atención
-  Planeación de la estrategia de atención



Asignación de un presupuesto específico



Diagnóstico de la violencia de género, en el que se evalúe la seguridad del ambiente, la ocurrencia de la violencia de género y la respuesta a ella



Órgano especializado o designación de una persona responsable de la implementación de la política

Evaluación



Profundización y extensión de la evaluación



Colaboración comunitaria en la evaluación



Publicación y difusión de los resultados de la evaluación de la política



Establecimiento de un mecanismo de evaluación periódica de la política

Transparencia y rendición de cuentas



Mecanismo de reporte periódico de la implementación de la política



Amplia difusión de los protocolos que establecen los procesos de atención

Política de atención de la violencia de género



Creación de instrumentos normativos de la política



Implementación de protocolos que establezcan los procesos de atención



Medidas preventivas y de seguridad



Servicios de asesoría legal



Servicios de atención psicológica



Personal especializado y multidisciplinario que lleve a cabo el procedimiento de atención



Capacitación constante para el personal que lleva a cabo el procedimiento de atención



Procedimientos diferenciados



Capacidad de respuesta ante la demanda de procedimientos de atención



Coordinación con instancias de seguridad y atención externas



Provisión de servicios esenciales

Política de prevención de la violencia de género



Transversalización de la perspectiva de género en todos los planes de estudio y contenidos curriculares



Programas y promoción de la investigación multidisciplinaria en materia de género, violencia de género y temas relacionados



Políticas institucionales de composición paritaria y diversa y/o promoción de mujeres en puestos directivos



Sensibilización y capacitación básica en materia de violencia de género para todo el personal que labora en la universidad



Sensibilización y programas de testigo proactivo o by-stander intervention



Comunicaciones y documentos institucionales que utilizan lenguaje incluyente



Promoción de relaciones respetuosas y cuestionamiento de las masculinidades dañinas

Redes de apoyo para la detección, prevención y atención de la violencia de género

1.4 Redes comunitarias

En esta ficha se resume lo que son las redes comunitarias, sus características generales y de qué manera se conforman. También se describen las características especiales de las redes comunitarias cuyo objetivo es detectar, prevenir y atender la violencia contra las mujeres.



RED DE APOYO



GENERAL

¿Qué son las redes comunitarias?

Una red comunitaria es un entramado solidario de organizaciones de la sociedad civil, instituciones gubernamentales o privadas (educativas, culturales, laborales, jurídicas, económicas y/o políticas) y/o personas, que articulan acciones determinadas para dar respuesta a problemáticas o situaciones que sería imposible hacer de forma individual.

Es un espacio de trabajo en el que se establecen relaciones, intercambios multidireccionales y experiencias compartidas, para generar un tejido humano que participa de forma no jerárquica.

La formación de redes parte del reconocimiento de que ningún grupo o persona puede, por sí sola, abordar de forma integral todas las cuestiones relevantes en torno a un problema, en un momento determinado. Cada grupo o persona tiene un saber específico que se potencia al trabajar de manera colectiva.

Las redes son:

- flexibles y dinámicas
- interactivas
- heterárquicas
- solidarias
- de interés común, no lucrativo ni partidario
- espacios de acción y de reflexión social

En las redes:

- todas las personas que las integran participan de forma constante;
- las participaciones son multidimensionales;
- el liderazgo es rotativo;
- la información circula de forma horizontal y transparente; y
- las decisiones se toman de forma colectiva.

Las redes comunitarias para la detección, prevención y atención de la violencia contra las mujeres y niñas se basan en dos elementos adicionales:

1. La sororidad

La sororidad es la alianza feminista entre mujeres. Representa una apuesta ética y política en la que unas reconocen a otras y construyen relaciones de confianza recíproca y apoyo solidario.

En las relaciones sororas, las mujeres reconocen la opresión común a la que están sujetas; pero también su heterogeneidad y sus diferencias, las valoran y ven fuerza en ellas.

2. El empoderamiento

El empoderamiento se refiere al proceso de tomar control sobre tu propia vida, reconocer tu autonomía y agencia, establecer agendas propias, adquirir habilidades (o ser reconocida por tus habilidades y conocimientos), trabajar en tu autoestima, solucionar problemas y autogestionar. Es un proceso y un resultado.

El empoderamiento que se crea a través de las redes no es solo personal; también tiene que ver con las relaciones y el colectivo. En una red comunitaria, el empoderamiento se construye a través de la creación de un espacio seguro e interconectado, la autonomía como grupo, la capacidad de actuar, la incidencia en las políticas comunitarias, la pertenencia a un grupo y la visibilidad en la comunidad.

¿Cómo se conforman las redes comunitarias?

Etapas en la conformación de una red comunitaria:

1

Reconocimiento del problema de violencia contra las mujeres y niñas en la comunidad y sensibilización al respecto

2

Organización de la red
a. Definición de los objetivos
b. Identificación de las personas que quieren y pueden formar parte de la red

3

Diagnóstico participativo

4

Diseño de un plan de trabajo

5

Ejecución del plan de trabajo

Para saber más: Anexo 2. Directorio de instituciones, colectivas y organizaciones para la atención especializada

1.5 Mapeo de personas y grupos aliados

Esta herramienta hace un mapeo de las personas y grupos aliados, así como de la manera en que se identifican y cambian. El diagrama ilustra de forma genérica cómo podría verse un mapeo de aliados y aliadas para la detección, prevención y atención de la violencia contra las mujeres en las universidades.

En el Anexo 1 encontrarás un mapeo de personas y grupos aliados para la detección, prevención y atención de la violencia contra las mujeres en el Campus Monterrey del Tecnológico de Monterrey.



RED DE APOYO



ACOMPAÑANTE



PERSONA QUE VIVIÓ VIOLENCIA



TODOS LOS CAMPUS DEL TEC

¿Qué es un aliado o una aliada?

Personas, o grupos de personas con quienes se comparte una causa o interés, que tienen voluntad y capacidad para apoyar.

¿Cómo se identifican?

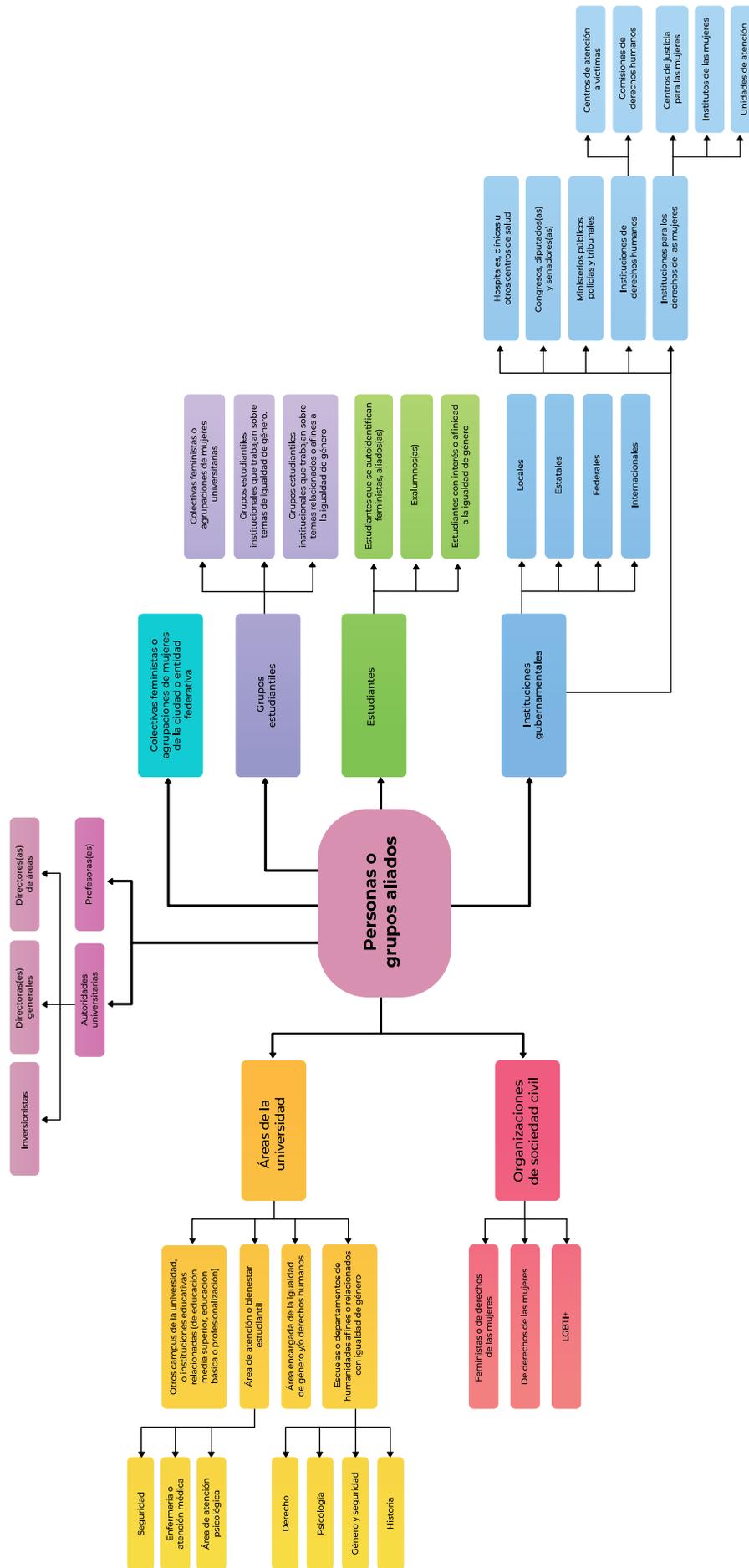
Al hacer un mapeo de posibles personas o grupos aliados y verificar:

- ¿esta persona o grupos de personas es afectada por el problema?
- ¿hacen algo para apoyar esta causa?
- ¿qué resultados ha tenido lo que hacen para apoyar la causa?

- ¿existe la posibilidad de colaborar?
- ¿cómo beneficiaría la colaboración a esta persona o grupo ?
- ¿esta colaboración implica riesgos para esta persona o grupo?

¿Por qué cambian?

Son cambiantes las respuestas a las preguntas que nos ayudan a identificar aliada(os). Las posibilidades, beneficios y riesgos de colaborar sobre una causa común pueden aumentar y disminuir.



1.6 Diagnósticos participativos de las redes comunitarias

Esta ficha explica lo que son los diagnósticos participativos, cómo se hacen y qué preguntas deben responder. Un diagnóstico participativo es la base del trabajo de una red de apoyo para la detección, prevención y atención de la violencia contra las mujeres.



RED DE APOYO



GENERAL

¿Qué son los diagnósticos participativos?

Consisten en la investigación y el análisis del interés común de la red. En este caso, es la investigación y el análisis de la violencia de género en el Tec para definir posibilidades de intervención y desarrollar rutas de acción.

El objetivo es detectar brechas de desigualdad por razones de género (entre hombres, mujeres y personas LGBTQ+) a partir del conocimiento colectivo para formular un plan de acción. El objetivo del diagnóstico participativo es obtener información de calidad, confiable, relevante y actualizada desde los saberes y las vivencias de las mujeres que habitan o intervienen en la comunidad Tec.

¿Cómo se hace un diagnóstico participativo?

Pasos para hacer un diagnóstico participativo:

1. Asignar a un equipo encargado.
2. Recolectar información secundaria.
3. Identificar a los actores. ¿Quiénes?
4. Preparar un comité para cada elemento del diagnóstico. ¿Quién va a encargarse de qué?
5. Definir las metodologías y herramientas. ¿Cómo lo vamos a hacer?

Ideas sobre metodologías:

1. lluvia de ideas
2. árbol de problemas
3. dibujando la comunidad
4. matriz FODA
5. entrevistas

El diagnóstico busca dar respuesta a las siguientes preguntas:

¿Qué está sucediendo?

- ¿Qué violencias tienen lugar?
- ¿Quiénes viven esta violencia?, ¿la viven de forma directa o indirecta?
- ¿Quiénes son responsables de las violencias?, ¿son responsables directos o indirectos?, ¿por acción u omisión?
- ¿Qué factores inciden en las violencias?
- ¿Dónde y cómo suceden?
- ¿Qué está sucediendo?

¿Por qué sucede?

- ¿Cuál es el contexto específico de las violencias que suceden en el Tec?
- ¿Qué causa estas violencias?
- ¿Cuáles son los factores de riesgo involucrados?
- ¿Qué factores de protección existen ante estas violencias?

¿Qué pasaría en nuestra comunidad si no hacemos nada?

- ¿Qué consecuencias tiene la violencia actualmente en nuestra comunidad?
- ¿Qué consecuencias puede haber en nuestra comunidad si no se resuelve el problema pronto?
- ¿Qué consecuencias puede haber en nuestra comunidad si no se resuelve el problema en los próximos años?
- ¿Qué consecuencias puede haber en nuestra comunidad si no se resuelve el problema en muchos años más?

1.7 Planes de trabajo de las redes comunitarias

Esta ficha de información explica qué son los planes de trabajo de las redes comunitarias, cómo se hacen y qué deben incluir. Es un punto de partida para que una red de apoyo haga un plan de trabajo para detectar, prevenir y atender la violencia contra las mujeres en las universidades.



RED DE APOYO



GENERAL



AUTOCIDADO

¿Qué son los planes de trabajo de las redes comunitarias?

Es el mapa de ruta de la red; es decir, el acuerdo de la red sobre cómo aterrizar su objetivo para lograrlo. Un plan de trabajo se construye de forma colectiva y horizontal.

¿Cómo se hace un plan de trabajo?

El Plan de Trabajo responde a las preguntas: ¿qué queremos hacer?, ¿para qué lo queremos hacer?, ¿cómo lo podemos hacer?, ¿qué recursos materiales y humanos tenemos?, ¿quiénes pueden intervenir?, ¿con qué recursos institucionales contamos?, ¿cuánto tiempo nos tomaría hacerlo?, ¿cómo podemos aprender de lo que hicimos? Cada integrante responde a estas preguntas en lo individual; se comparan todas las respuestas y, en conjunto, se deciden las respuestas de la red.

¿Qué debe incluir el Plan de Trabajo?

1. Metas. ¿Qué queremos lograr?
2. Acciones. ¿Cómo vamos a cumplir las metas?
3. Responsables. ¿Quiénes van a participar? ¿Quiénes serán responsables de cada acción?
4. Tiempo. ¿Cuándo empezamos y cuándo esperamos llevar a cabo cada acción?
5. Recursos. ¿Con qué dinero, herramientas y ayuda vamos a lograr las acciones de nuestro plan?
6. Medición y evaluación. ¿Cómo vamos a dar seguimiento a lo que estamos haciendo para saber cómo vamos?



Aprovecha este Toolkit

Utiliza los elementos de este Toolkit para desarrollar un plan de trabajo. Por ejemplo, tu plan puede incluir:

1. Capacitación de las personas integrantes de la red para ser acompañantes de personas que vivieron violencia en el Tec y quieren reportar (segunda sección). Para ello, las siguientes herramientas pueden ser de utilidad:
 - a. El protocolo (herramienta 2.7)
 - b. Cómo ayudar a una persona a redactar su reporte (herramienta 2.8)
2. Mapeo de la política de prevención y atención de la violencia de género de tu universidad (herramienta 1.2)
3. Objetivo de aumentar la detección de violencia de género (herramienta 2.1)
4. Capacitación de las personas integrantes de la red para hacer planes de seguridad y dar primeros auxilios psicológicos (herramienta 2.5)
5. Capacitación de integrantes de la comunidad para que puedan ser testigos activos (herramienta 2.3)
6. Monitoreo de los avances de la política de prevención y atención de violencia de género de tu universidad (herramienta 1.3)
7. Implementación de estrategias para exigir cambios en la política (herramienta 1.8)

¡Incorporen a su plan de trabajo todas las herramientas que se ajusten al objetivo de su red de apoyo!

1.8 Estrategias de exigencia a las universidades

En México y en todo el mundo existen muchas redes de apoyo, como colectivas y grupos feministas, que han señalado los errores, las omisiones y las formas de violencia institucional que las universidades ejercen en respuesta a la violencia de género. Estas redes de apoyo han implementado diferentes estrategias para exigir a sus universidades que prevengan y atiendan este tipo de violencia; que garanticen los derechos de las mujeres y que les garanticen espacios universitarios seguros. A continuación, describimos algunas de estas estrategias de exigencia, así como sus alcances y limitaciones.



RED DE APOYO



TODOS LOS
CAMPUS DEL TEC



AUTOCUIDADO

DESCRIPCIÓN	ALCANCES	LIMITACIONES
<p>Pliegos petitorios</p> <p>Se redacta un escrito con una lista de peticiones. Por lo general, el pliego petitorio se entrega en el contexto de marchas, tomas o paros a las más altas autoridades de la institución y se solicita que estas lo firmen, reconozcan su recepción y lo contesten.</p> <p>Una vez entregado, y con base en los puntos que incluye, este documento sirve como referencia en relación con las acciones u omisiones de la institución, así como para condicionar ciertas acciones solicitadas por las autoridades; por ejemplo: “Entregaremos la facultad hasta que se cumplan los puntos del pliego petitorio”. Estos documentos dan cuenta de las exigencias planteadas y que fueron recibidas por las autoridades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Implican un contacto directo con las autoridades responsables. ● Permiten hacer un seguimiento puntual de cada una de las peticiones. ● Son un registro documental de lo solicitado. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Cuando las autoridades no tienen voluntad de negociar los puntos incluidos en el pliego petitorio, puede convertirse en un documento que solo sirve de referencia para el grupo de personas que lo entregaron, mientras que las autoridades esperan a que pase el tiempo y quede en el olvido. ● Las peticiones incluidas en un pliego petitorio pueden ser imposibles de cumplir, poco prácticas o, simplemente, estar fuera de las facultades o capacidades de la institución a la que se le exigen.

DESCRIPCIÓN	ALCANCES	LIMITACIONES
<p>Quejas colectivas</p> <p>Se hace un pronunciamiento colectivo, por escrito, en línea u otro formato. En el texto se pide el apoyo de la comunidad, ya sea por medio de firmas u otro formato de adhesión al pronunciamiento.</p> <p>Para elaborarlas, se escuchan visiones diferentes de un mismo problema con el fin de alcanzar acuerdos internos sobre lo que se va a exigir a partir de la caracterización del problema y sus efectos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Da cuenta de la cantidad de personas que respaldan una queja y de la evaluación colectiva de la situación. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Muchas veces no se logra una síntesis de las quejas que dé cuenta de las posturas y mensajes que todas las personas participantes quieren enviar. ● El impulso de incluir la mayoría de las posturas e intereses puede derivar en la dilución de los mensajes.
<p>Manifestaciones/marchas</p> <p>Constituyen una forma de denuncia pública que interpela de manera directa a la comunidad en la que suceden los hechos y, de manera indirecta, a quienes son señalados en el contexto de la manifestación o marcha.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Los medios de comunicación son esenciales, ya que pueden magnificar los mensajes y señalamientos que se hacen durante las marchas y manifestaciones. ● Interpelan de manera forzosa a la comunidad, las instituciones y los medios de comunicación en el espacio público. ● Invitan a las personas que observan a unirse a la protesta. ● Amplifican el mensaje de la protesta. ● Promueven cambios de actitud hacia la causa que origina la protesta. ● Contribuyen a confrontar o transformar las narrativas negativas sobre la causa que origina la protesta. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Muchas veces se minimiza la convocatoria a las manifestaciones y marchas y se utiliza como argumento en su contra. ● Pueden resultar molestas para las personas que no participan (por la ocupación de espacios, la cancelación de eventos, el tráfico que resulta, etc.) y generar asociaciones negativas con la causa de la protesta.
<p>Performance/arte acción</p> <p>Es una acción realizada por artistas u otras personas participantes. Se presenta en vivo ante un público, de forma espontánea o mediante un escrito, y se documenta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Son replicables en diferentes contextos y lugares físicos. ● Logran enviar mensajes complejos a través de medios de expresión de fácil acceso. 	<ul style="list-style-type: none"> ● No incide de forma directa en las conductas o las respuestas institucionales. ● Su comprensión puede ser compleja. ● Su mensaje puede ser malinterpretado.

DESCRIPCIÓN	ALCANCES	LIMITACIONES
<p>Consignas</p> <p>Son frases que se repiten en contextos de protesta, por ejemplo:</p> <p>“Somos malas, podemos ser peores. Y si no te gusta, te jodes, te jodes.”</p> <p>“Se va a caer, se va a caer, el patriarcado se va a caer.”</p> <p>“Ni del Estado, ni de la Iglesia, ni del marido, ni del patrón. Mi cuerpo es mío y solo mío y solo mía la decisión.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Son pegajosas, se quedan en la mente de quienes las cantan, y también en la de las personas peatonas u observadoras. ● Son formas efectivas y contundentes de establecer posturas políticas. 	<ul style="list-style-type: none"> ● No inciden de forma directa en las conductas o las respuestas institucionales. ● Pueden ser leídas como simplistas o reduccionistas.
<p>Pronunciamientos públicos</p> <p>Son escritos que fijan una postura sobre un tema que está en el debate público. Suelen ir firmados por una organización o un grupo de personas firmantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Interpelan al público en general. ● Fortalecen y reafirman las posturas políticas de un grupo. ● Ofrecen una narrativa alternativa a la que el público en general o una institución da en relación con la violencia contra las mujeres. ● Implican un posicionamiento de un grupo frente a un acontecimiento de interés general y conocido por el público. 	<ul style="list-style-type: none"> ● No inciden de forma directa en las conductas o las respuestas institucionales. ● Pueden ser malinterpretados, sacados de contexto o tergiversados, tanto por personas y grupos como por los medios de comunicación.
<p>Scracheo y pintas</p> <p>Son denuncias escritas en superficies del espacio público. También pueden realizarse de forma virtual.</p> <p>Por ejemplo:</p> <p>“Amiga Á(r)mate”</p> <p>“Aborta tu orgullo universitario”</p> <p>También se incluyen aquí ciertos símbolos, como los colores: verde, para la lucha a favor del derecho a decidir (aborto), y morado para la lucha de las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Permiten denunciar por canales alternos a los de las vías institucionales. ● Se ponen en espacios públicos y visibles para todas las personas. ● Es una forma de denuncia que permanece en el espacio público. ● Informan a la comunidad sobre posturas políticas y, en ocasiones, señalan a personas agresoras. ● Comunican mensajes clave. ● Visibilizan ciertas problemáticas. 	<ul style="list-style-type: none"> ● No inciden de forma directa en las conductas o las respuestas institucionales. ● Por lo general, son temporales, pues las autoridades suelen dar mantenimiento o limpiar las superficies donde se encuentran.

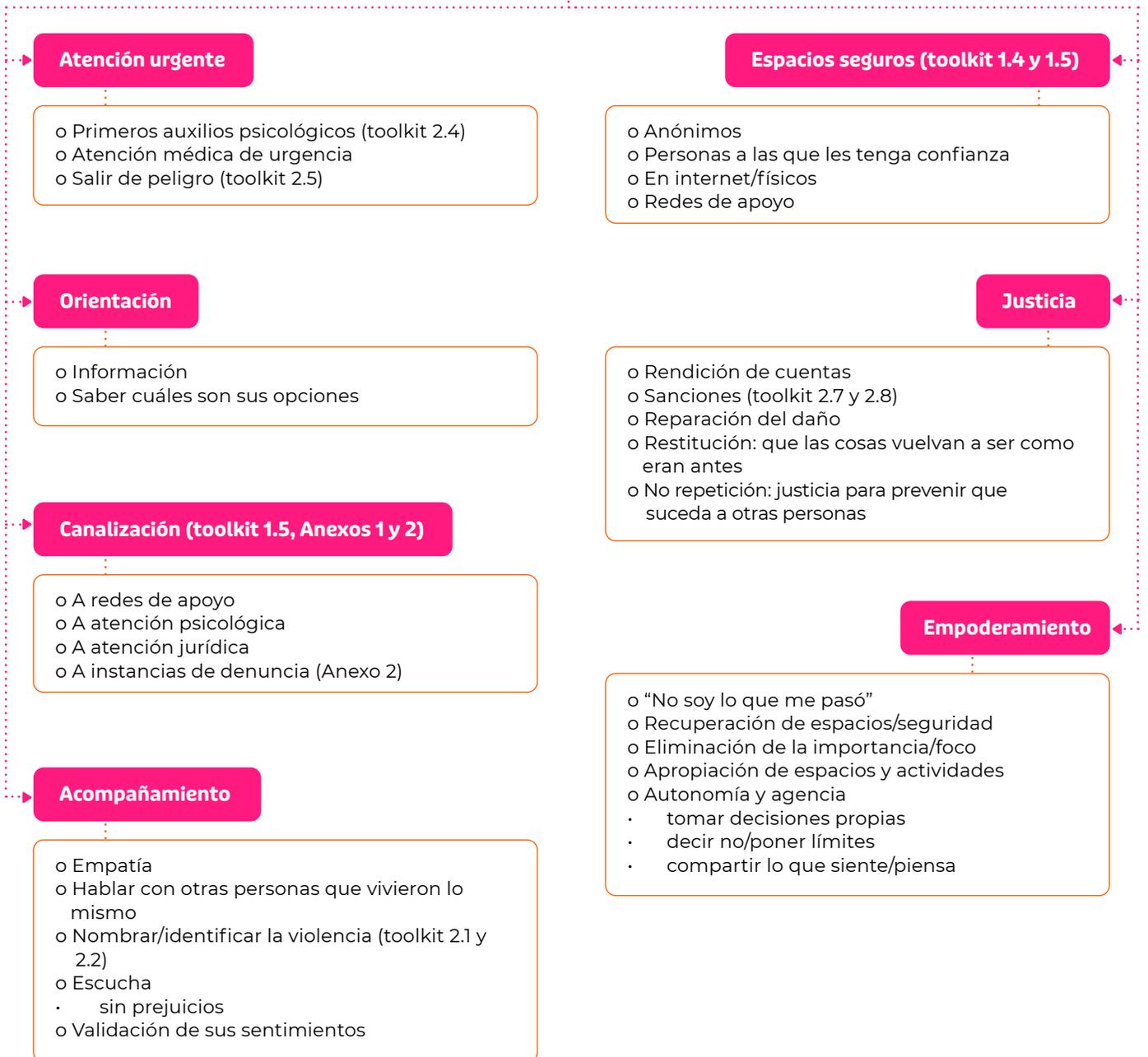
DESCRIPCIÓN	ALCANCES	LIMITACIONES
<p>Tendederos</p> <p>Son espacios públicos donde se cuelgan o pegan denuncias relacionadas con la violencia de género y, por lo general, incluyen los nombres de las personas agresoras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Permiten que las personas que temen denunciar por las vías institucionales lo hagan por medio de otros canales. ● Se ponen en espacios públicos, visibles para todas las personas. ● Garantizan el anonimato. ● Pueden ser individuales o colectivas. ● Ofrecen la posibilidad de señalar a personas responsables que de otra manera no podrían ser señaladas. ● Son un desafío simbólico a la impunidad de las personas agresoras. ● Al colgar las denuncias en un espacio público, se rebelan ante la creencia de que “la ropa sucia se lava en casa”. 	<ul style="list-style-type: none"> ● No inciden de forma directa en las conductas o las respuestas institucionales. ● Las personas señaladas como agresoras pueden tomar represalias. ● No implican un proceso de denuncia que pueda derivar en una investigación y posible sanción. ● Son fáciles de dañar y remover del espacio que ocupan. ● Pueden provocar acusaciones de denuncias falsas, de ventaja injusta o de “daño moral”.
<p>#MeToo y otros hashtags</p> <p>Son estrategias de denuncia pública en redes sociales en las que se convoca a las personas usuarias de una red social a compartir una experiencia o mensaje similar bajo un mismo hashtag.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Rompen el silencio de algunas personas que vivieron violencia. ● Exhiben a personas que han ejercido violencia. ● Implican alzar la voz de forma colectiva. ● Crean un empoderamiento mutuo entre denunciante. ● Visibilizan la violencia contra las mujeres como un problema social generalizado y sistemático y no un incidente aislado. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Pueden provocar acusaciones de denuncias falsas, de ventaja injusta o de “daño moral”. ● Pueden generar respuestas de culpabilización y desacreditación de las víctimas y de defensa de las personas agresoras. ● Pueden provocar respuestas o reacciones violentas contra quienes utilizan el <i>hashtag</i>.
<p>Procedimientos de denuncia/reportes de violencia</p> <p>Es la iniciación de un procedimiento, establecido por una institución, para reportar o denunciar hechos de violencia. Ejemplo de ello son los protocolos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Abren la posibilidad de imponer sanciones concretas. ● Son aceptados y reconocidos por las instituciones. 	<ul style="list-style-type: none"> ● No siempre tienen los resultados que las personas denunciante quieren o esperan. ● Pueden percibirse como difíciles, largos e inútiles para quienes los inician.

DESCRIPCIÓN	ALCANCES	LIMITACIONES
<p>Paro</p> <p>Es la suspensión forzosa de las actividades de una institución por parte personas que protestan y está condicionado a cierta respuesta por parte de las autoridades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Envía el mensaje de que quienes protestan se rehúsan a normalizar situaciones injustas. ● Presiona a las autoridades para que actúen y escuchen a las personas que protestan. ● Convoca a toda la comunidad a unirse y apoyar la protesta. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Dado que impacta en las actividades de las instituciones, sus efectos pueden ser de mediano y largo plazo. ● Puede generar molestias, inconformidad o reacciones negativas por parte de la comunidad que no protesta, pero se ve afectada. ● Los impactos institucionales de un paro se pueden usar en el futuro como argumento para deslegitimar las protestas. Esto se puede ver en discursos del tipo “no les importa su educación ni la de las demás personas, porque provocaron que se suspendieran clases”.
<p>Intervención de espacios/monumentos</p> <p>Es, por ejemplo, la colocación de pañoletas moradas o verdes en los monumentos, la colocación de bordados, entre otros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Invitan a toda la comunidad que hace uso del espacio a recibir, analizar y responder a los mensajes. ● Resignifican los símbolos. ● Son mensajes que ponen de manifiesto la protesta de las mujeres y un recordatorio de sus denuncias. 	<ul style="list-style-type: none"> ● No inciden de forma directa en las conductas o las respuestas institucionales. ● Son efímeras, ya sea porque no resisten las inclemencias del tiempo o porque son retiradas.
<p>Agendas feministas estudiantiles</p> <p>Son el conjunto de objetivos y propuestas que buscan promover la igualdad de género y los derechos de las mujeres que establecen e impulsan grupos o mujeres feministas estudiantiles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mantienen el diálogo y, en ocasiones, trabajan de forma directa con las autoridades de las instituciones a las que pertenecen. ● Facilitan la formación de alianzas con grupos estudiantiles de otras organizaciones. ● Son estratégicas y suelen tener objetivos y cronogramas claros. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Su creación requiere de organizaciones estudiantiles y/o colectivas previamente conformadas y organizadas.

SEGUNDA SECCIÓN.

Acompañamiento de casos de violencia de género

¿Qué necesita una persona que vivió violencia de género?



Identificar y actuar frente a la violencia de género

2.1 Detección de la violencia de género

Las investigaciones relativas a la violencia de género han descubierto que es más probable que ésta se presente en ciertos contextos, relaciones y situaciones de vida. En otras palabras, existen factores de riesgo, algunos de ellos asociados con la persona agresora o su conducta; otros, con la situación de vulnerabilidad de la persona que vive la violencia; y otros, con el contexto. Estos factores se pueden hacer presentes en diferentes niveles: personal, relacional (entre parejas o exparejas), comunitario e institucional. En cualquier situación, la ocurrencia de uno o más de estos factores aumenta la probabilidad de que se ejerza violencia de género.

El reconocimiento de estos factores es útil para identificar la violencia de género tanto por parte de las redes de apoyo, como de las personas acompañantes. También sirve para que las redes de apoyo elaboren planes de trabajo que atiendan los factores de riesgos a nivel personal, relacional, comunitario e institucional que tengan más presencia en su comunidad; y puede servir para que las personas que viven violencia puedan identificarla y prevenir que se repita.



RED DE APOYO



ACOMPÑANTE



PERSONA QUE VIVIÓ VIOLENCIA



GENERAL



AUTOCUIDADO

Entre los elementos que es importante tomar en cuenta para saber si algo es violencia de género o no se encuentran los siguientes:

1. Conductas. Son las acciones u omisiones dirigidas a ti o que te afectan.
2. Daños. Son los perjuicios, el dolor o el mal que determinadas acciones provocan.
3. Asimetría de poder
 - a. formal: una posición de jerarquía sobre ti.

b. informal: alguna influencia, influjo o autoridad sobre ti.

4. Consecuencias
 - a. individuales o colectivas
 - b. inmediatas o mediatas
5. Contexto. Se refiere a todos los datos relacionados con la conducta violenta; por ejemplo, la historia de una relación, las conductas o acciones previas, dónde sucedió, quién estaba presente.

NIVEL: PERSONAL

Factores relacionados con la persona agresora o su conducta

- Conductas antisociales y malos tratos a familiares, amistades u otras relaciones
- Antecedentes de problemas de salud mental
- Uso de humor humillante o machista
- Posturas políticas que favorecen la limitación de los derechos de las mujeres
- Desempleo
- Vínculos con grupos delictivos
- Uso de sustancias como alcohol y drogas
- Acceso a armas de fuego

Factores relacionados con la situación de vulnerabilidad de la persona que vivió violencia

- Uso de sustancias como alcohol y drogas
- Situación habitacional no independiente
- Pertenencia a grupos en situación de vulnerabilidad: persona mayor, miembro de la comunidad LGBTIQ+, indígena, con discapacidad, con bajo nivel socioeconómico o perteneciente a grupos religiosos minoritarios
- Problemas de salud
- Falta de acceso a documentos de identidad
- Pocos o nulos recursos económicos propios
- Antecedentes de problemas de salud mental
- Antecedentes de intento de suicidio
- Embarazo

Factores de contexto

- Situaciones de estrés prolongado

NIVEL: EN RELACIONES DE PAREJA

Factores relacionados con la persona agresora o su conducta

- Antecedentes de violencia de género contra la misma víctima
- Antecedentes de violencia de género contra otras personas
- Celotipia y actitudes controladoras
- Amenazas
- Control económico
- Control de relaciones de amistad y familiares
- Denigración, marginación, descalificación y humillación
- Expectativas impositivas sobre decisiones personales, como el aspecto, el arreglo personal, decisiones profesionales etc.
- Antecedentes de agresión

Factores relacionados con la situación de vulnerabilidad de la persona que vivió violencia

- Antecedentes de incidentes de violencia previos
 - de mayor frecuencia
 - de mayor intensidad o gravedad
- Tener una nueva pareja

Factores de contexto

- Relaciones de poder: relaciones de pareja o ex-pareja, relaciones laborales de subordinación, relaciones sociales subordinadas de manera informal
- Convivencia con la persona agresora (frecuencia con la que coinciden en espacios y eventos)
- Hijos o hijas en común con la persona agresora
- Intento de dejar la relación

NIVEL: COMUNITARIO

Factores relacionados con la persona agresora o su conducta

- Antecedentes de violencia de género no denunciados y/o sancionados
- Intentos de denuncia previos y fallidos
- Minimización de la violencia
- Justificación social de las personas agresoras
- Culpabilización de la víctima
- Normas sociales de género con expectativas impositivas sobre decisiones personales, como el aspecto, el arreglo personal, las decisiones profesionales etc.

Factores relacionados con la situación de vulnerabilidad de la persona que vivió violencia

- Inseguridad en la situación de vivienda
- Aislamiento de las redes de apoyo
- Distancia física de las redes de apoyo
- Responsabilidad por el cuidado de personas menores, adultas mayores o con discapacidad

Factores de contexto

- Aceptación de prácticas de discriminación contra las mujeres
- Tolerancia a la violencia de género
- Bajo nivel de denuncia y sanción a la violencia de género

NIVEL: INSTITUCIONAL

Factores relacionados con la persona agresora o su conducta

- Medidas de restricción ineficaces

Factores relacionados con la situación de vulnerabilidad de la persona que vivió violencia

- Prácticas discriminatorias en la oferta de servicios

Factores de contexto

- Ausencia de mecanismos efectivos para la denuncia y sanción de la violencia de género
- Ausencia de mensajes institucionales y de las autoridades sobre la no tolerancia a la violencia de género

2.2 Conductas consideradas como violencia de género en las universidades. Estudiantes y personas colaboradoras



A veces no es claro si algo es violencia o no; a veces no la reconocemos cuando la vemos ni cuando la vivimos. En este esquema listamos conductas que son consideradas violencia de género y se presentan en el contexto universitario. Las conductas ejemplificadas se concentran en el ámbito de las relaciones de pareja y amistad (tanto de las y los estudiantes como de las personas colaboradoras) como en relaciones del ámbito laboral (de las personas colaboradoras). Los ejemplos que aplican solo para las personas colaboradoras están marcados con una “C”; los que se refieren solo al estudiantado están marcados con una “E”; y los que aplican para ambos casos están marcados con las letras “E” y “C”.

Conocer ejemplos de conductas que son consideradas violencia nos ayuda a identificar mejor y con más frecuencia la violencia de género. Por ello, en esta tabla compartimos muchos ejemplos de esas conductas. Recuerda seguir tu instinto; si algo no se siente bien, lo más probable es que sea violencia.

Recuerda que estos ejemplos de conductas relacionadas con la violencia de género son de carácter general. Es posible que no todos se incluyan en todas las leyes o en el Protocolo de actuación para la prevención y atención de violencia de género del Tecnológico de Monterrey. Si tienes alguna duda sobre conductas inapropiadas que son consideradas como violencia de género por el Protocolo, consulta el Capítulo III o acércate a un punto de atención.



RED DE APOYO



ACOMPAÑANTE



**PERSONA QUE
VIVIÓ VIOLENCIA**



**TODOS LOS
CAMPUS DEL TEC**



AUTOCUIDADO

La violencia, en términos generales, es una manera de ejercer poder de forma abusiva o dañina sobre una persona. La violencia por razón de género afecta a las mujeres, niñas y personas de la comunidad LGBTIQ+ y su objetivo suele ser subordinar u oprimir, afianzar o probar la masculinidad o la dominación por parte de un hombre. Esta violencia busca controlar el actuar de las mujeres como grupo, de las identidades diversas y de los hombres que, en ciertos escenarios, pueden ser vulnerables debido a jerarquías como edad, clase, etnia y orientación sexual, entre otros.

La violencia por razón de género no es sinónimo de violencia contra las mujeres, pues también se puede ejercer contra minorías

sexuales o contra niños y adolescentes, por mencionar un par de ejemplos. La particularidad de este tipo de violencia es que es motivada por el género; es decir, se ejerce contra mujeres por ser mujeres, contra hombres por ser hombres y contra personas de la comunidad LGBTIQ+. En ese sentido, no todas las agresiones ejercidas contra mujeres y minorías sexuales son consideradas como violencia por razón de género; lo que le da ese carácter es el hecho de basarse en el género como categoría relevante. Para saber si una conducta puede ser considerada como violencia de género o no, hay que analizar varios elementos; entre ellos, las conductas, el daño ocasionado, las asimetrías de poder, las consecuencias y el contexto.

CONDUCTA	¿CÓMO SE VE?	
Violencia psicológica. Es el daño a la estabilidad psicológica		
Negligencia	E	<p>Cuando una persona ignora una tarea que es su responsabilidad, formal o informalmente, y ello te afecta.</p> <p>Por ejemplo, si tienes un car pool con amigos y no pasan por ti sin avisarte; si eres parte de un grupo estudiantil y no te convocan a reuniones en las que deberías estar; o, tal vez, un profesor no registra tu asistencia a clase o no califica tus tareas, a pesar de que es su responsabilidad.</p>
	C	<p>Cuando una persona ignora una tarea que es su responsabilidad, formal o informalmente, y ello te afecta.</p> <p>Por ejemplo, si tu superior omite asignarte tareas, dar seguimiento a tu trabajo, darte retroalimentación, a pesar de que es su responsabilidad.</p>
Abandono	E	<p>Cuando una persona no acude a una cita, no corresponde en obligaciones solidarias (no llega a las reuniones, no se hace responsable de trabajos en equipo), no contesta mensajes ni llamadas por un tiempo considerable y aun después de insistir. A esta conducta también se le conoce como ghosting.</p>
	C	<p>Cuando una persona no agenda reuniones importantes, falta a citas o reuniones, no se hace responsable de su parte del trabajo, no contesta mensajes ni llamadas por un tiempo considerable y aun después de insistir.</p>

Violencia psicológica. Es el daño a la estabilidad psicológica

Descuido reiterado

E

Es la falta recurrente de interés, atención o cuidado.

Por ejemplo, una persona docente olvida y reagenda muchas veces una cita contigo, no califica tus tareas, aplaza la revisión de tus trabajos, deja para más tarde conversaciones pendientes.

C

Es la falta recurrente de interés, atención o cuidado.

Por ejemplo, si tu jefe(a) no te asigna trabajo, es omiso(a) en darte retroalimentación cuando la pides, olvida reuniones contigo de forma reiterada u omite dar seguimiento a tu trabajo de forma deliberada.

Celotipia

E
C

Son reacciones constantes y desproporcionadas a la percepción de "amenazas" a tu relación de pareja.

Desconfianza extrema; reacciones negativas cuando alguien muestra interés por ti; molestia hacia tus amistades u otras amistades cercanas; solicitudes para que no pases tiempo o salgas con otras personas; acusaciones de que te gusta la atención o que eres coqueta(o); explosiones emocionales excesivas cuando consideran que hay desinterés de tu parte; prohibiciones o control sobre tu tiempo e interacciones sociales.

Insultos

E
C

Son palabras que se usan para dirigirse a ti o describirte. Pueden ser groserías, nombres que no te gustan o que tienen un significado ofensivo u apodos despectivos. También incluyen cualquier adjetivo que sea un insulto en sí o que haga alusión negativa a tu aspecto físico, inteligencia, orientación sexual, identidad de género, orígenes, habilidades, gustos, opiniones o cualquier otra característica personal.

A manera de ejemplo: loca, tonta, torpe, lenta, bruta, calientahuevos, señorita perfecta, niñita, fea, gorda, fodonga, floja, arrastrada, ignorante, lame huevos, malcogida, apretada, marimacha, mamona, pinche, huevón(a), imbécil, perra, pocas-chichis, cabrón(a), jodido(a), culera(o), hijo(a) de ..., puto(a), maricón, marica, mariposo, zorra, pendeja, estúpida. Otros insultos son imperativos, como vete a la verga, púdrete, chúpamela, vete a la chingada, vete a la verga, chinga tu madre, etc.

Se considera insulto cuando tu compañero(a) o profesor(a) te pone un apodo que te ofende y lo repite, a pesar de que le pediste que dejara de hacerlo.

Violencia psicológica. Es el daño a la estabilidad psicológica

Humillaciones

E Son palabras, actitudes o acciones que tienen la intención de lastimar el orgullo u honor de una persona o de herir su amor propio. Puede implicar burlas, señalamientos privados o públicos sobre su cultura, dignidad, sexo, género, origen étnico, religión, posturas políticas, nivel económico, conocimientos, habilidades, etc.

Por ejemplo, si un(a) compañero(a) o docente llama la atención del grupo sobre tus errores o mal desempeño en el salón de clases o en la cancha; un(a) compañero(a) se ríe de ti enfrente de todo el salón; alguien comparte algún video que te avergüenza y mucha gente comenta y reacciona de forma burlona.

C Son palabras, actitudes o acciones que tiene la intención de lastimar el orgullo u honor de una persona o de herir su amor propio. Puede implicar burlas, señalamientos privados o públicos sobre su cultura, dignidad, sexo, género, origen étnico, religión, postura política, nivel económico, conocimientos, habilidades, etc.

Por ejemplo, si tu compañero(a) o jefe(a) expone tus errores o mal desempeño ante el equipo de trabajo o área; si tu compañero(a) se ríe de ti enfrente de todo el equipo; si tu jefe(a) constantemente te asigna de forma deliberada tareas por debajo de tus calificaciones y habilidades.

Devaluación

E Cuando una persona dice o te hace sentir que alguna característica, habilidad o logro tuyo no es valioso.

Por ejemplo, si eres corredora, que una compañera de otro tipo de carrera siempre diga que tu carrera es más fácil y tus logros no significan mucho; o si una persona conocida o amistad siempre se burla de que tu carrera “no sirve de nada”, “es fácil” o es una carrera “mientras me caso”.

C Cuando una persona dice o te hace sentir que alguna característica, habilidad o logro tuyo no es valioso.

Por ejemplo, si eres la persona encargada de cierto asunto, que una compañera de otra área siempre diga que tu trabajo es más fácil y que tus logros no aportan; si tu jefe(a) o compañero(a) habla de tu trabajo como algo poco importante o significativo; si una persona conocida o amistad siempre se burla de tu trabajo porque “no sirve de nada”, “es fácil” o “lo podría hacer cualquiera”.

Violencia psicológica. Es el daño a la estabilidad psicológica

**Marginación/
exclusión**

E

Cuando tus posibilidades de obtener algún beneficio u oportunidad son menores o nulas. Suele ser resultado de actos intencionales o de omisiones recurrentes.

Por ejemplo, si por alguna característica personal no puedes solicitar una beca o postularte para ser parte de un grupo; en el contexto de la amistad, puede ser que nunca te inviten a ciertas reuniones o fiestas; en tu equipo deportivo, puede ser que no celebren contigo las victorias del equipo.

C

Cuando tus posibilidades de obtener un beneficio u oportunidad son menores o nulas. Suele ser resultado de actos intencionales o de omisiones recurrentes.

Por ejemplo, si por alguna característica personal no puedes aplicar a un puesto; en el contexto de la amistad, puede ser que nunca te inviten a ciertas reuniones o fiestas debido a una característica tuya; en tu equipo de trabajo, puede ser que no te hagan partícipe de las reuniones de equipo, celebraciones de cumpleaños, eventos sociales, etc.

Indiferencia

E

Cuando una persona es insensible, ignora o no da cuenta de todo lo relacionado contigo, lo que te pasa, cómo estás, etc. Es una forma pasiva de ejercer violencia que, de mantenerse en el tiempo, puede tener efectos psicológicos nocivos.

Por ejemplo, una persona docente que nunca te da la palabra cuando levantas la mano en clase de manera intencional y reiterada; también puede ser un(a) compañero(a) de proyecto que abiertamente ignora tus contribuciones o sugerencias; puede ser un coach que no piensa en ti cuando hace estrategias de equipo, no te involucra en los entrenamientos o siempre te deja en la banca sin dar mayores explicaciones.

C

Cuando una persona es insensible, ignora o no da cuenta de todo lo relacionado contigo, lo que te pasa, cómo estás, etc. Es una forma pasiva de ejercer violencia que, de mantenerse en el tiempo, puede tener efectos psicológicos nocivos.

Por ejemplo, si tu jefe(a) nunca te escucha y te interrumpe cuando haces intervenciones en reuniones de manera intencional y reiterada; puede ser un(a) compañero(a) que abiertamente ignora tus contribuciones o sugerencias; puede ser que tu jefe(a) no te involucra en la planeación de equipo o en el desarrollo de proyectos sin dar mayores explicaciones.

Violencia psicológica. Es el daño a la estabilidad psicológica

<p>Infidelidad</p>	<p>E C</p>	<p>Es la ruptura de una promesa de exclusividad en una relación interpersonal o vínculo sexoafectivo.</p> <p>Cada pareja decide las reglas que pone en su relación, y estas puede implicar limitaciones en el coqueteo, el contacto sexual y los vínculos afectivos, entre otras. La infidelidad implica romper esas promesas al hacer algo que se había prometido no hacer.</p>
<p>Comparaciones destructivas</p>	<p>E</p>	<p>Son comparaciones que buscan señalar en ti limitaciones, falencias, defectos o simples características.</p> <p>Por ejemplo, si tu entrenador(a) constantemente señala que no eres tan rápido(a) como otra persona del equipo; si tu amiga(o) siempre se burla de que tú no eres bueno(a) manejando mientras que otra amistad sí lo es; o si tu pareja te recuerda constantemente lo que su ex hacía por él o por ella y que tú no haces, etc.</p>
	<p>C</p>	<p>Son comparaciones que buscan señalar en ti limitaciones, falencias, defectos o simples características.</p> <p>Por ejemplo, si tu jefe(a) constantemente señala que no eres tan eficiente como otra persona del área; si un(a) colega siempre se burla de una tarea que es difícil para ti, pero para él o ella no; si tu pareja te recuerda constantemente lo que su ex hacía por él o por ella y que tú no haces, etc.</p>
<p>Rechazo</p>	<p>E C</p>	<p>Son acciones que buscan hacerte sentir no bienvenido(a) o aceptado(a).</p> <p>Puede consistir en hacerte la “ley del hielo”, darte un “tratamiento silencioso” o negarte el acceso a ciertas reuniones, grupos, eventos, conversaciones, etc.</p>
<p>Restricción a la autodeterminación</p>	<p>E</p>	<p>Son acciones que te limitan a la hora de desarrollarte o tomar decisiones o que te llevan a no hacer algo que quieres o te gusta. Puede deberse a que otorgues más importancia a su opinión o sus preferencias que a las tuyas o, en un caso extremo, a que esa persona te presione o te obligue a que actúes de cierta manera o tolere una situación en contra de tu voluntad.</p> <p>Por ejemplo, cuando tu pareja te pide vestirte o hablar de cierta manera y juntarte o no con determinadas personas. Otro ejemplo sería que tu pareja te pidiera que no te fueras de intercambio, que no hicieras prácticas profesionales en otro estado o no tomaras clases en horarios diferentes, a pesar de que fuera algo valioso para tu carrera. Un grupo de amistades también puede hacerte bullying, criticarte o pedirte que dejes de participar en una actividad o un hobby que disfrutas.</p>

Violencia psicológica. Es el daño a la estabilidad psicológica

Restricción a la autodeterminación

C

Son acciones que te limitan a la hora de desarrollarte o de tomar decisiones o que te llevan a no hacer algo que quieres o te gusta. Puede deberse a que otorgues más importancia a su opinión o sus preferencias que a las tuyas o, en un caso extremo, a que esa persona te presione o te obligue a que actúes de cierta manera o tolere una situación en contra de tu voluntad.

Por ejemplo, cuando tu pareja te pide vestirte o hablar de cierta manera y juntarte o no con determinadas personas. Otro ejemplo sería que tu pareja te pidiera que no tomes ciertas ofertas de trabajo, que no viajes por trabajo a otros estados o que no esté de acuerdo en que tengas horarios diferentes, a pesar de que ello no dependa de ti. Un grupo de amistades también puede hacerte bullying o criticarte por realizar una actividad o un hobby que disfrutas.

Amenazas

E

Es el resultado de dar a entender de forma reiterada, con actos o palabras, que te quieren hacer daño a ti o a alguna persona cercana o que afectarán tus intereses.

Por ejemplo, cuando una persona docente te dice que te va a reprobar; una amistad comenta que va a divulgar un secreto tuyo; o una persona conocida te dice “me la va a pagar tu hermano(a)”.

C

El resultado de dar a entender de forma reiterada, con actos o palabras, que te quieren hacer daño a ti o a alguna persona cercana o que afectarán tus intereses.

Por ejemplo, si tu jefe(a) insinúa que tu trabajo se verá afectado o te dice de forma directa que va a despedirte; si un(a) compañero(a) te dice que va a inventar un chisme sobre ti; si una persona conocida te dice “me la va a pagar tu pareja o tu hijo(a)”.

Intimidación

E

Son acciones que provocan temor.

Por ejemplo, si alguien te dice algo como “no tienes idea de quién soy, puedo hacer tu vida miserable”, o si alguien se presenta frente a ti de manera amenazante o hace alusión a ocasiones en las que causó daño a alguien más en el pasado.

C

Son acciones que provocan temor.

Por ejemplo, si alguien te dice algo como “no tienes idea de quién soy, puedo hacer tu vida miserable”; o si alguien se presenta frente a ti de manera amenazante o hace alusión a ocasiones pasadas en las que causó daño a alguien más en el pasado. En el contexto laboral, incluye cuando alguien amenaza tu permanencia, bienestar o cualquier otro beneficio relacionado con tu trabajo.

CONDUCTA		¿CÓMO SE VE?
Violencia psicológica. Es el daño a la estabilidad psicológica		
Extorsión	E C	Es la acción de obligar a una persona a actuar de cierta manera mediante amenazas, violencia y/o intimidación.
Violencia física. Es el uso de la fuerza que provoca lesiones o inflige daño		
Uso de la fuerza	E C	Aquí se incluyen pellizcos, cachetadas, sacudidas bruscas, jaloneos, empujones, mordidas, puñetazos o cualquier otra acción que implique el uso de la fuerza y que lastime, aunque no cause heridas.
Ahorcamiento	E C	Es la suspensión de una persona por una ligadura o la presión en el cuello con las manos o con un objeto que puede provocar inconsciencia o muerte.
Sofocamiento	E C	Sucede cuando se impide que una persona respire con normalidad y puede provocar la muerte.
Uso de armas u objetos peligrosos	E C	Lanzar objetos pesados, filosos o texturas con el fin de lastimar.
	E C	Producir cortadas con cualquier objeto filoso o con punta.
	E C	Apuñalar a alguien con un objeto punzocortante.
	E C	Torturar. Se considera tortura cualquier acto que se inflige de forma intencional para causar dolor o sufrimiento grave, ya sea físico o mental, con el fin de obtener información, castigar, intimidar o coaccionar.
	E C	Atar, encadenar u obstruir de cualquier otra forma la movilidad física.
	E C	Disparar un arma de fuego.
Infligir daño con sustancias que puedan provocar lesiones	E C	La acción de acercar fuego, sustancias u objetos calientes para provocar quemaduras.
	E C	Utilizar ácido o sustancias corrosivas para lastimar la piel de una persona.
	E C	Utilizar sustancias cáusticas, irritantes o tóxicas para lastimar la piel de una persona.

CONDUCTA**¿CÓMO SE VE?****Violencia patrimonial. Son acciones relacionadas con los bienes que dañan la supervivencia****Afectación a tus bienes**

E Es cualquier acto u omisión que afecte tu supervivencia y que, por lo general, daña tus bienes. Puede ser cualquier cosa que transforme, rompa, corte, manche o altere tu patrimonio de cualquier manera. También se refiere a cuando una persona sustrae algún bien, lo cambia de lugar, lo toma sin permiso o lo esconde. Asimismo, la destrucción de un objeto o su alteración de forma tal que ya no sea funcional (por ejemplo, al quemarlo, romperlo totalmente, mojarlo, etc.), o retenerlo, tomarlo temporalmente, impedir que tengas acceso a él o no devolverlo, a pesar de que lo hayas solicitado, entre otras acciones, también se considera violencia patrimonial.

C Puede referirse a objetos (como ropa, computadoras, teléfonos, autos) o a espacios (como tu departamento, tu asiento en clase, tu locker, tu lugar de estacionamiento, tu escritorio); es decir, cualquier cosa o lugar que te pertenezca y/o que ocupes para realizar tus actividades, descansar, cubrir tus necesidades, entretenerte, etc.

Violencia económica. Son acciones que dañan la economía de una persona

E Este tipo de violencia suele ser ejercida por quien tiene incidencia sobre tu situación económica, ya sea porque eres su dependiente, porque es tu jefe(a) o porque tiene que ver con el proceso de entrega de tus percepciones.

Por ejemplo, puede ser que no te paguen por tu trabajo, o que te paguen menos que a otras personas por realizar las mismas actividades. También puede referirse a la falta de pago de una deuda. Si eres dependiente, puede ser la omisión o inconsistencia al cubrir tus gastos necesarios.

C Este tipo de violencia suele ser ejercida por quien tiene incidencia sobre tu situación económica, ya sea porque eres su dependiente, porque es tu jefe(a) o porque tiene que ver con el proceso de entrega de tus percepciones.

Por ejemplo, puede referirse a la reducción injustificada de tu salario; diferencias injustificadas en el pago; la falta de pago corriente en tu trabajo; la impuntualidad en los pagos; asimismo, a la omisión de derechos laborales de los que eres acreedor(a), como el aguinaldo, las vacaciones, la seguridad social, las aportaciones voluntarias y ahorros; etc.

Violencia sexual. Son acciones que dañan la sexualidad de una persona**Violencia sexual no física**

E Miradas incómodas

C

E Bromas/chistes sexuales inapropiados

C

CONDUCTA

¿CÓMO SE VE?

Violencia sexual. Son acciones que dañan la sexualidad de una persona

Violencia sexual no física	E	Comentarios sobre la apariencia física, la forma de vestir o el cuerpo.
	C	
	E	Conversaciones sexuales no consentidas ni solicitadas; por ejemplo, si alguien empieza a hablar a detalle sobre un encuentro o fantasía sexual.
	C	
Violencia sexual física	E	Exposición de órganos sexuales.
	C	
	E	Insinuaciones sexuales no deseadas ni solicitadas.
	C	
Violencia sexual física	E	Contacto físico no deseado; por ejemplo, que alguien te masajee los hombros, te agarre la cara, te toque la cintura, te apriete los muslos, te roce los labios o acerque su cuerpo al tuyo.
	C	
	E	Arrimones, nalgadas, agarrones.
	C	
	E	Exhibición de imágenes, videos y/o audios sexuales.
C		
Violencia sexual física	E	Desnudez forzada. No tiene que ser total; puede ser solamente bajarte el pantalón o los tirantes del brasier, etc.
	C	
	E	Tocamientos/roces/caricias no deseadas ni solicitadas; por ejemplo, que te toquen los senos, acerquen su pelvis, te agarren las nalgas, te besen por la fuerza, metan su mano por debajo de tu ropa, toquen tu vulva, etc.
	C	
	E	
C		
Stealthing	E	Se conoce como stealthing a la acción de retirar el condón sin consentimiento al momento de tener relaciones sexuales.
C		
Violaciones a la salud y los derechos sexuales y reproductivos	E	Esterilización forzada, penalización del aborto, embarazo forzado, continuación forzosa del embarazo, violencia obstétrica, etc.
C		

CONDUCTA		¿CÓMO SE VE?
Violencia sexual. Son acciones que dañan la sexualidad de una persona		
Intento de violación	E C	Es el intento de introducir el pene o cualquier objeto en la vagina, ano o boca, sin consentimiento y con el uso de violencia física o psicológica.
Violación	E	Es la introducción del pene o cualquier objeto en la vagina, ano o boca, sin consentimiento y con el uso de violencia física o psicológica.
Violencia feminicida. Es una acción que tiene el efecto o la intención de quitar la vida		
Feminicidio	E	Es el homicidio u otra forma de muerte violenta de una mujer por razones de género. Es considerada la forma más extrema de violencia contra las mujeres y es el producto de la violación de sus derechos humanos en los ámbitos público y privado. Está constituido por el conjunto de conductas misóginas que quedan impunes y se repiten.

2.3 Tú, yo, nosotros(as), testigos activos

Esta herramienta define lo que son los testigos activos. Cualquier persona puede utilizarla para saber cómo ser un testigo activo frente a una situación de violencia. Explica lo que debes considerar antes de decidir intervenir en una situación de violencia y, a través de un esquema, ilustra el proceso de toma de decisión. Asimismo, incluye un cuadro con ejemplos de inmediatez alta y baja y de involucramiento alto y bajo de las intervenciones y menciona algunos ejemplos de tácticas de intervención seguras y efectivas.



RED DE APOYO



ACOMPÑANTE



PERSONA QUE VIVIÓ VIOLENCIA



GENERAL



AUTOCUIDADO

No es recomendable intervenir en una situación de violencia si existe un riesgo para tu integridad, tanto física como emocional. Antes de decidir si debes intervenir, cerciérate que te puedes mantener segura(o).

¿Qué es un testigo activo?

Es una persona que rechaza la violencia de género y que interviene cuando es testigo de ella, porque considera que denunciar la violencia de género no es responsabilidad solo de quien la sufre. Las personas que son testigos proactivos reconocen que es responsabilidad de todos y todas hacer del Campus Monterrey un lugar seguro y libre de violencia de género.

¿Cómo decido intervenir en una situación de violencia de género?

Para ello hay que preguntarse si la situación requiere tu intervención, si es tu responsabilidad y si debes actuar en el momento o después, como ilustra el siguiente diagrama:

1. ¿La situación requiere mi intervención?

Depende de mi capacidad para identificar la violencia de género como tal. Para ello, es necesario desnaturalizar la violencia de género, rechazar mitos y estereotipos y desenredar la ambigüedad de la conducta en cuestión.

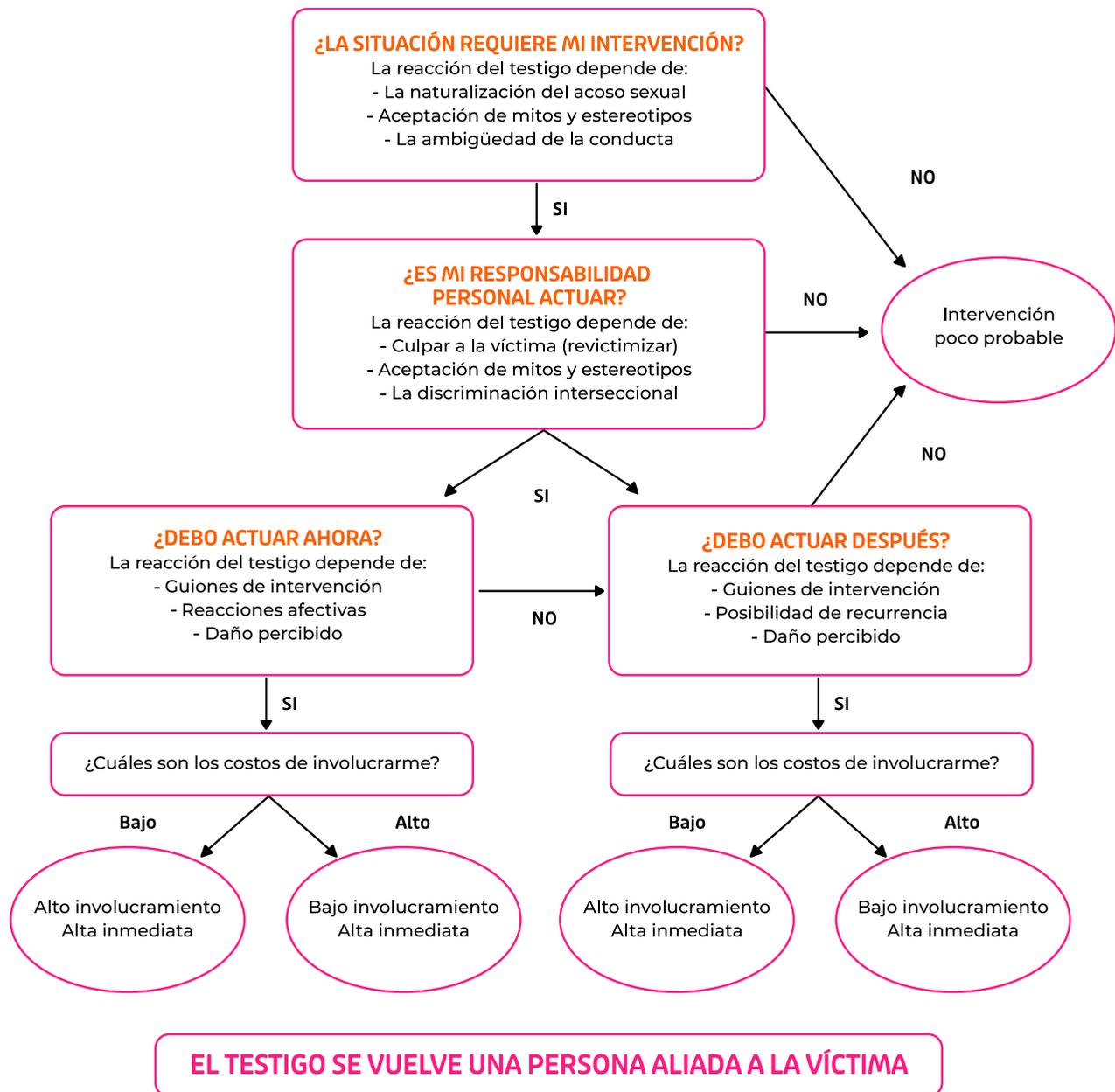
2. ¿Es mi responsabilidad personal actuar?

Depende de tu capacidad para distinguir los mitos y estereotipos que culpan a la víctima, exoneran de responsabilidad a la persona agresora y minimizan la gravedad de las conductas de violencia de género; pero también de tu capacidad para observar el incidente sin sesgos discriminatorios.

3. ¿Debo actuar ahora o después?

Depende de qué tan involucrado estés y de la inmediatez del incidente. En el siguiente esquema te presentamos ejemplos de inmediatez alta y baja y de involucramiento alto y bajo:

POTENCIALES RUTAS DE INTERVENCIÓN DEL TESTIGO



INMEDIATEZ BAJA

INVOLUCRAMIENTO ALTO

- No presenciaste u observaste de forma directa la situación
- Denunciaste a través de procedimientos institucionales
- Acompañaste la denuncia a través de procedimientos institucionales
- Confrontaste a la persona agresora después del incidente

INVOLUCRAMIENTO BAJO

- Asesoraste a la víctima y evitaste al agresor
- Alejaste de manera encubierta al agresor
- Asesoraste a la víctima sin involucrarte

INMEDIATEZ ALTA

- Estuviste presente y observaste la situación
- Interviniste para detener la situación
- Mostraste apoyo público
- Buscaste testigos para denunciar la situación

- Estuviste presente y observaste la situación
- Desviaste la atención de la persona agresora
- Alejaste a la víctima de la situación
- Interrumpiste el incidente

Tácticas de intervención seguras y efectivas

1. Distraer. Conectar con la víctima, cambiar el tema, dispersar el foco de atención para desescalar la violencia.

2. Delegar. Buscar asistencia de un tercero o de una persona en posición de autoridad.

3. Documentar. Registrar el evento si la otra persona está asistiendo. Siempre preguntar a la víctima qué desea hacer con el registro.

4. Después. Apoyar a la víctima después del incidente. Averiguar sus necesidades.

5. Directo. Primero evaluar el riesgo; luego confrontar a la persona agresora de manera directa, firme y segura.

2.4 Primeros auxilios psicológicos (PAP)

Esta herramienta explica lo que son los primeros auxilios psicológicos, cuándo deben usarse y cómo se proporcionan a través de tres sencillos pasos: observa, escucha, conecta. También incluye un esquema con consejos de qué hacer y qué no hacer y decir mientras das primeros auxilios psicológicos. Cualquier persona pueden dar PAP a cualquier otra persona que esté en crisis por cualquier razón, incluida haber vivido violencia de género.



RED DE APOYO



ACOMPÑANTE



PERSONA QUE VIVIÓ VIOLENCIA



GENERAL



AUTOCUIDADO

Recuerda: Es importante prestar atención especial a tu propio bienestar y asegurarte de que eres capaz, física y emocionalmente, de ofrecer y dar tu ayuda. Cuídate primero, para poder cuidar de los demás.

¿Qué son los primeros auxilios psicológicos?

Es el primer apoyo psicológico que se da a una persona que está sufriendo y necesita ayuda. Su duración aproximada es de una hora. La ayuda es de carácter práctico: el objetivo es evaluar las necesidades y preocupaciones para poder atender las necesidades básicas e inmediatas. Se proporcionan a través de una escucha sin presión, que reconforta y calma, con el fin de restablecer el equilibrio, dar información y conectar con servicios y apoyos sociales para evitar otros peligros.

Los primeros auxilios psicológicos no son un asesoramiento profesional, por lo tanto, no tienen que llevar a cabo especialistas. Su intención no es promover la ventilación emocional para entender todas las reacciones al evento que causó la angustia; tampoco implica un análisis del evento ni busca que la persona hable sobre sus sentimientos o reacciones.

¿Cuándo deben usarse?

Alguien necesita primeros auxilios psicológicos cuando:

- recientemente vivió un acontecimiento crítico grave (horas antes, pero incluso días o semanas después, en función de la gravedad del evento);
- se encuentra en situación de crisis; o desea recibir apoyo.

Alguien necesita algo más que primeros auxilios psicológicos cuando:

- necesita atención médica urgente por lesiones graves;
- no puede ocuparse de sí misma(o);
- puede hacerse daño a sí misma(o); o
- puede hacer daño a otras personas.

Cómo dar primeros auxilios psicológicos

Es el primer apoyo psicológico que se da a

A. Observar

1. Acércate
 - Identifica si hay alguien que necesite primeros auxilios psicológicos*
 - Acércate a quienes consideres que podrían necesitar ayuda
2. Preguntale si requieren ayuda
 - Si parece que no quieren recibir ayuda o su respuesta es negativa, no insistas.
3. Preséntate
 - Dile tu nombre y que estás ahí para ofrecerle ayuda.
4. Busca un lugar para hablar
 - En un contexto informal, no es necesario un espacio específico, pero intenta que sea un lugar con privacidad y que esté apartado de grupos de personas.
5. Estabiliza
 - Si la persona está muy alterada, ayúdala a tranquilizarse. Habla suave y lento, acompáñala a hacer respiraciones profundas y lentas; recuérdale que está segura.
 - Toma el tiempo que necesite esa persona para recuperar la calma.
6. Pregúntale qué necesita y qué le preocupa
 - Averigua qué es más importante para esa persona en ese momento y ayúdala a establecer sus prioridades.

B. Escucha

7. Escucha
 - Presta atención. Escucha lo que tiene que decir, muestra atención y respeto y ayúdala a tranquilizarse.
8. Ayúdala a atender sus necesidades básicas y a acceder a servicios.
9. Ayúdala a resolver problemas.
10. Bríndale información.

C. Conectar

11. Conecta con redes de apoyo, familia y seres queridos.
12. Despídete.

Recuerda cuidar los siguientes aspectos de la persona a la que brindarás primeros auxilios psicológicos:

- **Seguridad.** Que tus acciones no le causen mayor peligro; asegúrate, en la medida de lo posible, que esté a salvo.
- **Dignidad.** Trátala de la manera que consideres más respetuosa.
- **Derechos.** Guíala para que pueda acceder a ayuda y reclamar sus derechos; todo en función de su mejor interés.

Otros consejos:

LO QUE NO DEBES HACER NI DECIR

- No presiones a la persona para que te cuente su historia.
- Evita interrumpir o apurar a la persona mientras cuenta su historia (por ejemplo, no mires la hora ni hables demasiado rápido).
- Evita tocar a la persona si no estás seguro(o) de que sea apropiado.
- No juzgues lo que haya hecho o dejado de hacer, ni sus sentimientos.
- Evita decir cosas como “No deberías sentirte así”, “Deberías sentirte afortunado de estar bien”.
- No inventes cosas que no sabes.
- Evita utilizar expresiones demasiado técnicas.
- No cuentes la historia de otra persona.
- No le hables de tus propios problemas.
- Evita hacer promesas o dar falsos argumentos tranquilizadores.
- Evita pensar y actuar como si tuvieras que resolver todos sus problemas.
- No le quites su fortaleza ni su sensación de poder cuidarse a sí mismo(a).
- No hables de otras personas en términos negativos.

LO QUE DEBES HACER Y DECIR

- Sé consciente de tu rol y de los límites de tu rol.
- Escucha de forma activa.
- Mantén la calma, ten paciencia y demuestra comprensión.
- No presiones.
- Intenta encontrar un lugar tranquilo y sin distracciones para hablar.
- Respeta la privacidad y mantén la confidencialidad de la historia.
- Acércate a la persona, pero guardando una distancia apropiada con la que sientas que está cómoda(o).
- Dile y demuestra que estás escuchando (por ejemplo, asiente con la cabeza o afirma verbalmente).
- Ofrece solo información verificada. Se honesta(o) sobre lo que sabes y lo que no sabes. Si no sabes, puedes decir que lo vas a investigar.
- Proporciona la información de manera simple.
- Hazle saber que comprendes cómo se siente y que lamentas lo que le sucedió.
- Hazle saber que reconoces sus fortalezas y la manera en que se está ayudando a sí misma(o).
- Deja espacios para el silencio y para preguntas o comentarios.

2.5 Planes de seguridad

Una persona que vivió o continúa viviendo violencia de género necesita salir de peligro; hacerlo no es sencillo y depende de cada situación y persona. El objetivo de hacer un plan de seguridad es analizar y planear cómo lograrlo. Para ello, esta herramienta explica lo que es un plan de seguridad y los pasos para hacerlo.

Tanto las personas que viven violencia, como las que las acompañan y sus redes de apoyo pueden utilizar de esta herramienta en cualquier situación que implique violencia de género.



RED DE APOYO



ACOMPÑANTE



PERSONA QUE
VIVIÓ VIOLENCIA



GENERAL



AUTOCUIDADO

¿Qué es un plan de seguridad?

Es un ejercicio en el que se analiza la situación de una persona que fue o continúa siendo objeto de violencia de género para plantear posibles rutas de acción con el fin de preservar su seguridad y bienestar. Las perspectivas y prioridades de la víctima determinan las estrategias, los objetivos y la dirección de los planes de seguridad. La seguridad es un concepto amplio que no solo considera la seguridad personal; también incluye la preservación de la alimentación, la vivienda, los recursos financieros y de otro tipo para sobrevivir, tanto suyos como de sus dependientes, si los tiene. La seguridad también implica aspectos emocionales, sociales y de salud sexual relevantes.

Pasos para hacer un plan de seguridad:

1. Identifica los factores de riesgo

- Los tipos y las formas de violencia que viven las personas sobrevivientes
- Los patrones de estas violencias (una vez o reiterados)
- Si hay una relación con el(los) agresor(es)
- Existencia de riesgos para la víctima y las personas cercanas:
 - seguridad física
 - seguridad en distintos espacios (hogar, comunidad, centro educativo, lugar de trabajo, transporte, espacios públicos, entre otros espacios pertinentes)
 - seguridad emocional (sentimientos de confianza, angustia, inquietud, problemas de salud mental)

- seguridad tecnológica
- salud sexual; tanto si es necesario evaluar riesgos (profilaxis, atención médica inmediata, pastilla del día siguiente, etc.), como medidas para su cuidado
- riesgo de que la víctima se cause daño a sí misma o a otras personas
- Factores de riesgo relacionados con circunstancias de vida de la víctima
- Factores de resiliencia (factores protectores que podrían reducir la probabilidad de que se presente una situación de violencia de género)

2. Valora los riesgos potenciales

Después de haber identificado los factores de riesgos, es hora de valorarlos. Para ello, es importante analizar si las decisiones incluidas en el plan mantendrán los riesgos en el mismo nivel/intensidad, los reducirán, los empeorarán o no existe la posibilidad de hacer predicciones al respecto.

3. Evalúa las redes y los recursos de apoyo disponibles

Una vez valorados los riesgos, hay que hacer una lista que incluya todas las posibilidades de acción, a nivel personal y también con ayuda de las redes de apoyo personales e institucionales identificadas. Las acciones deben plantearse por orden de prioridad con el fin de reducir al máximo los riesgos identificados. Es importante considerar que el plan evoluciona con el tiempo y su planteamiento es un proceso continuo que está determinado por el cambio de circunstancias y la variación en los factores de riesgo y su potencial.

Reportar la violencia de género en el Tec

2.6 Qué esperar y qué no esperar si quiero reportar un caso de violencia de género en el Tec

Si bien el Protocolo de actuación para la prevención y atención de violencia de género del Tecnológico de Monterrey está a disposición de toda la comunidad del Tec, la mayoría de las personas no han estado involucradas en un procedimiento de reporte y solo lo conocen a partir de lo que han escuchado. Por ello, es muy posible que antes de considerar reportar a través del protocolo ya tengas una idea de lo que implica, de su funcionamiento y de qué puedes esperar.

En este apartado hacemos algunas aclaraciones iniciales sobre lo que se puede y no se puede esperar y desmentimos los mitos en torno al protocolo. Esta herramienta la pueden utilizar tanto las personas que vivieron violencia y están considerando reportarla, como sus acompañantes, para saber qué esperar. Asimismo, la pueden usar las redes de apoyo, con el fin de identificar las necesidades de las personas que viven violencia que el protocolo satisface y las que no.



RED DE APOYO



ACOMPañANTE



PERSONA QUE VIVIÓ VIOLENCIA



TODOS LOS CAMPUS DEL TEC

QUÉ NO ESPERAR

Una sanción en específico

Mito: Si supe de una persona a la que suspendieron por acoso, si yo hago un reporte por acoso, la sanción será una suspensión.

QUÉ ESPERAR

Si el Comité confirma que hubo violencia de género y las personas que reportaste son responsables, recibirán una sanción.

La sanción depende de la investigación y el análisis que haga el Comité. Puede ser más de una sanción, pero eso se decide caso por caso, con base en el análisis del contexto, las conductas y las consecuencias, entre otras cosas.

QUÉ NO ESPERAR	QUÉ ESPERAR
<p>Una sanción “grave”</p> <p>Mito: Si la conducta de violencia que reporto es grave, la sanción va a ser la expulsión definitiva; si la conducta de violencia que reporto no es muy grave, la sanción será otra medida menos grave.</p>	
<p>Consecuencias dentro del marco jurídico nacional o local.</p> <p>Mito: Si en el procedimiento, de acuerdo con el Protocolo, se determinó que la persona que reporté era responsable, entonces si hago una denuncia penal ante un tribunal, también esté también resolverá que es culpable del delito.</p>	<p>Las resoluciones de un procedimiento de acuerdo con el Protocolo no implican juicios de carácter jurídico sobre hechos delictivos y no sustituyen los juicios de las autoridades responsables dentro de un proceso judicial.</p> <p>Las sanciones establecidas en el Protocolo se circunscriben a la relación del Tec con la persona responsable. Por ejemplo, si se trata de un estudiante, la sanción podría consistir en una suspensión de servicios, la pérdida de derechos, una suspensión temporal o la baja definitiva. En cambio, si la persona es colaboradora, puede recibir una amonestación, un acta administrativa o la desvinculación o no renovación de su contrato. En ambos casos, pueden recibir medidas formativas y condicionamiento, entre otras medidas.</p>
<p>Un procedimiento rápido.</p> <p>Mito: La parte más larga del procedimiento es la investigación; el protocolo dice que la investigación no puede durar más de 30 días, entonces el procedimiento debe tardar solo un poco más de 30 días.</p>	<p>La duración total de un procedimiento es variable; puede durar hasta 120 días hábiles. Si bien la investigación no puede durar más de 30 días, existen otras etapas del procedimiento que tienen sus propios tiempos mínimos y máximos de duración y, en función de las particularidades de cada caso, algunos tardan más o menos.</p>
<p>Actualizaciones constantes del procedimiento.</p> <p>Mito: El punto de atención encargado de mi caso me mantendrá al tanto de todas las acciones y decisiones sobre mi procedimiento.</p>	<p>Los puntos de atención no te notificarán ni te mantendrán actualizada(o) del avance o de cada etapa o momento del procedimiento.</p> <p>El Protocolo establece en qué etapa y momento del procedimiento el punto de atención encargado de tu caso debe notificarte un avance en éste. Fuera de esto, no te actualizará sobre su avance, pero tú puedes preguntar, si así lo deseas.</p>
<p>Procesos terapéuticos o acompañamiento psicológico durante y posterior al procedimiento.</p> <p>Mito: El CRDH me ofrecerá un proceso terapéutico para atender todas las implicaciones psicológicas de la violencia que viví.</p>	<p>Recibirás contención emocional siempre que la necesites; todos los puntos de atención están capacitados para ello. Sin embargo, esto no implica un proceso terapéutico. Como alternativa, el CRDH te canalizará a los servicios de apoyo psicológico de Bienestar y/o un servicio profesional externo.</p>

QUÉ NO ESPERAR

Reparación emocional

Mito: Hacer un reporte, llevar el procedimiento y que haya una sanción a la persona que reporté me garantizará un sentimiento de justicia, y las consecuencias emocionales de la violencia que viví desaparecerán o disminuirán de forma significativa.

QUÉ ESPERAR

Las consecuencias emocionales de la violencia de género varían de persona a persona. En algunas ocasiones, llevar un procedimiento de denuncia que resulte en una sanción puede ser reparador en términos emocionales, mientras que en otros casos no, y en otros más puede incluso tener el efecto contrario. Algunas herramientas complementarias, como la psicoterapia, compartir experiencias con personas que también vivieron violencia, medios alternativos de resolución de conflictos o recurrir a tus redes de apoyo pueden ayudar a conseguir esa reparación emocional.

2.7 Ruta de atención del protocolo. Guía para las personas que reportan



En esta guía se presenta un esquema sencillo y accesible del procedimiento de reporte establecido por el Protocolo de actuación para la prevención y atención de violencia de género del Tecnológico de Monterrey. En él se describen las etapas del procedimiento y se indica en qué consiste cada una, quién participa y cuánto dura. Asimismo, se presenta un resumen con la información más relevante de cada etapa. Esta ruta puede ser de utilidad como guía en el proceso de reportar tanto para las personas que vivieron violencia como para sus acompañantes.

Dado que el protocolo es aplicable a todos los campus del Tecnológico de Monterrey, cualquier persona de la comunidad Tec lo puede utilizar. Esta guía se hizo con base en la versión de febrero de 2023; sin embargo, al tratarse de un instrumento vivo, el protocolo cambia con frecuencia. Asegúrate de consultar si ha habido cambios o si existe una versión actualizada del mismo.



ACOMPÑANTE



PERSONA QUE VIVIÓ VIOLENCIA



TODOS LOS CAMPUS DEL TEC

Recuerda que puedes reportar a través de ETHOS, en el siguiente enlace:

<https://letica.mx/ethos?locale=es>

I. Orientación

¿En qué consiste?	Es el primer contacto que tienes con un punto de atención, el cual te explicará lo que necesitas saber sobre violencia de género y el procedimiento del protocolo.
¿Quién participa?	Punto de atención Tú
¿Cuánto dura?	Una hora, aproximadamente

- Puede ser que hayas llegado a la orientación porque:
 - una amistad, compañera(o) o docente te recomendó ir;
 - tu mentor(a) te recomendó ir;
 - escribiste un correo a escuchandote@itesm.mx;
 - hiciste un reporte en la plataforma ETHOS;
 - te acercaste a un punto de atención;
 - llamaste a TQueremos y/o a TecServices; o
 - viste un código QR o un anuncio en el campus.
- Sea cual sea el motivo por el que hayas llegado, lo importante es que quieras conocer toda la información disponible sobre el procedimiento del protocolo y la violencia de género. Un punto de atención será el responsable de brindarte esta orientación.
- El punto de atención:
 - te ayudará a identificar las conductas que viviste, si son violencia de género y si las atiende el protocolo;
 - te explicará el procedimiento del protocolo, de inicio a fin;
 - te hará preguntas para saber si es necesario tomar medidas de protección urgentes para prevenir que se repita la violencia ejercida hacia ti y para mantenerte segura(o);
 - te dirá dónde buscar apoyo psicológico en caso necesario.
- Después de esta conversación con el punto de atención, puedes decidir:
 - Iniciar un reporte
 - No iniciar un reporte*

*Si decides no iniciar un reporte en este momento, puedes regresar e iniciarlo cuando te sientas lista(o).

II. Recepción del reporte

¿En qué consiste?	Es la presentación de tu reporte, ya sea por escrito o de forma verbal, ante el punto de atención.
¿Quién participa?	Punto de atención Tú
¿Cuánto dura?	1 – 12 días hábiles

- Esta parte te toca a ti. Debes “hacer tu reporte”, es decir, escribir lo que pasó. En él tienes que especificar los hechos y las conductas de violencia de género y agregar todos los elementos probatorios con los que cuentas (recuerda que se les da valor prioritario a los testimonios).
- Tu reporte debe incluir:

1. Tu nombre

2. Tu matrícula o nómina

3. Si eres estudiante/colaborador(a)

4. Tu edad

5. Si eres hombre, mujer, persona trans, no binarie, etc.

6. Tu correo electrónico del Tec

7. El nombre de la persona que reportas

8. Si la personas que reportas es estudiante/colaborador(a)

9. Los hechos a reportar (incluidos elementos probatorios y/o testigos)

10. Firma

- Puedes presentar tu reporte al punto de atención por escrito, vía correo electrónico.
- También puedes hacer tu reporte de forma verbal con un punto de atención, pero acompañado de una firma. Si no firmas, es como si no hubieras hecho el reporte.
- Cinco días después de haberlo presentado, el punto de atención te informará si fue admitido, si faltó algo o si algo no quedó claro, para que puedas corregirlo.
- El punto de atención te proporcionará un número de expediente.
- El punto de atención notificará a la persona que reportaste sobre el procedimiento. A partir de esta notificación, tiene cinco días para hacer una “contestación del reporte”, o sea, contar su versión de los hechos y hacer cualquier aclaración. Al igual que tu reporte, la contestación debe presentarse por escrito y contener cierta información.

Medidas alternas para la solución de conflictos

- En la sesión de orientación, el punto de atención que habló contigo debió explicarte la posibilidad de utilizar medidas alternas para la solución de conflictos. Recuerda que son mecanismos para que tú y la persona que reportas busquen una solución con la que estén de acuerdo y sea satisfactoria para ambas partes. Estos mecanismos los sugiere y acompaña la Oficina de Género. Si no tienes interés en que la persona que reportas reciba una sanción, pregunta a tu punto de atención sobre estas medidas.

- Después de tu reporte y de la contestación al reporte, y antes de que inicie la investigación, el punto de atención de tu caso te avisará si existen o no condiciones para las medidas alternas de solución de conflicto. Ello depende:
 - de que tanto tú como la persona reportada estén de acuerdo, pues es algo voluntario;
 - de las características del caso; para casos de violencia sexual NO aplica.
- Si decides que quieres recurrir a las medidas alternas de solución de conflictos:
 - El punto de atención definirá una ruta de solución al conflicto.
 - El objetivo de esta ruta es establecer acuerdos entre tú y la persona que reportaste.
 - Si pierdes interés o no te satisfacen las medidas alternas para la solución de conflicto, puedes decidir continuar con el procedimiento a partir de la audiencia.

Correo

Cualquier aviso relacionado con tu reporte te llegará a tu correo electrónico del Tec. Recuerda revisarlo cuando estés en espera de noticias sobre una etapa de tu procedimiento. ¡Asegúrate de que tu bandeja de entrada tenga espacio y que no estén silenciadas tus notificaciones!

Medidas de protección

- ¿Quién las puede solicitar?
 - Tú, como persona que reportó
 - Testigos
- Las medidas de protección las dicta el punto de atención de la Oficina de Género una vez admitido un reporte.
- La Oficina de Género define la pertinencia de las medidas solicitadas..

III. Investigación

¿En qué consiste?	Es el análisis de los elementos probatorios y de las entrevistas a testigos.
¿Quién participa?	Punto de atención
¿Cuánto dura?	1- 30 días hábiles

- Esta parte le corresponde al punto de atención. Consiste en hacer todo lo necesario para reunir la información más completa sobre lo que pasó y validar o desechar los hechos. En función de cada caso, por ejemplo, el punto de atención puede:
 - entrevistar testigos;
 - entrevistar a la persona reportada;
 - entrevistar a otras personas que considere relevantes;
 - revisar las cámaras;
 - revisar gráficos (audios, fotos...);
 - volver a entrevistarte (persona que reporta);
 - consultar con otros departamentos del Tec para revisar si la persona reportada tiene antecedentes, y
 - buscar información complementaria.
- La duración aproximada de la investigación es de 30 días hábiles.
- Durante este periodo, puedes solicitar sesiones adicionales a tu audiencia para presentar información que consideres relevante.

IV. Audiencia

<p>¿En qué consiste?</p>	<p>El punto de atención te entrevista a ti y a la persona que reportaste en audiencias separadas.</p>
<p>¿Quién participa?</p>	<p>Tú Persona reportada (en su audiencia) Punto de atención (en tu audiencia) Personas acompañantes (tuya en tu audiencia, de la persona que reporta en la suya) Talento* (si tú o la persona que reportas es colaborador(a)) No pueden asistir personas especialistas, como abogado(as). Si estás en prepa y eres menor de edad, tu papá, mamá o tutores pueden asistir, pero no participar.</p>
<p>¿Cuánto dura?</p>	<p>Entre una hora y una hora y media (cada entrevista)</p>

- La audiencia es una cita presencial con el punto de atención.
- Te llegará un correo de tu punto de atención citándote a una audiencia en un día y una hora específicos.
- Si no llegas a esta cita, se asume que no tienes interés en participar y el procedimiento continúa.
 - Tu punto de atención también citará a una audiencia a la persona que reportaste en un día y una hora diferentes a los tuyos.
- Si en tu audiencia o en la de la persona que reportaste surge material nuevo para la investigación, es posible ampliar el plazo de investigación cinco días más.

- Si eres colaborador(a), en tu audiencia también asistirá una persona de Talento.
- La audiencia es el último momento en el que tienes la oportunidad de agregar algo nuevo sobre los hechos del reporte. Es decir, todavía es posible integrar nuevos elementos probatorios. Por ejemplo, puedes:
 - dar razones y argumentos que no incluiste en tu reporte;
 - aportar documentos;
 - presentar pruebas adicionales (capturas de pantalla, correos, testigos, audios; cualquier cosa que tenga que ver con el hecho).
- Casi al final de la audiencia te preguntarán si hay algo que quieras decir a manera de conclusión.
- Al final de la audiencia, el punto de atención te informará cuáles son los siguientes pasos en el proceso.

V. Presentación ante el Comité

¿En qué consiste?	El punto de atención presenta el expediente ante el Comité Consultivo de Género, el cual lo revisa y elabora un acta.
¿Quién participa?	Comité Consultivo de Género Punto de atención
¿Cuánto dura?	1 – 15 días hábiles

- El punto de atención de la Oficina de Género convoca al Comité Consultivo de Género para acordar una cita. En ella, el punto de atención presenta al Comité el expediente, el cual incluye:
 - tu reporte;
 - la respuesta al reporte de la persona a la que reportaste;
 - los elementos probatorios aportados por ti;
 - lo que dijiste y enseñaste en tu audiencia;
 - los elementos probatorios que aportó la persona que reportaste;
 - lo que dijo y enseñó en su audiencia la persona que reportaste;
 - las entrevistas que realizó el punto de atención; y
 - cualquier otra información sobre los hechos que reportaste.
- El Comité analiza y discute toda la información que se le presentó.
- En ocasiones, el Comité puede considerar que no tiene información suficiente para llegar a una resolución. Si eso sucede, puede pedir al punto de atención más información para complementar el expediente o para despejar las dudas que surjan.
 - En este caso, el punto de atención tiene 15 días para recabar la información solicitada por el Comité.
 - Después de un máximo de 15 días, el punto de atención entrega dicha información al Comité para dar seguimiento a esta etapa.
- El Comité redacta el acta y, con base en ella, el punto de atención redacta la resolución.

VI. Resolución

¿En qué consiste?	Con base en el acta del Comité, el punto de atención redacta la resolución y la entrega a las partes involucradas.
¿Quién participa?	Punto de atención Tú Persona reportada Talento/Dirección de Servicios Escolares
¿Cuánto dura?	1 - 20 días hábiles

- En la resolución que te entregarán se definirá si la persona que reportaste es responsable de haber ejercido violencia en tu contra. En caso de confirmar su responsabilidad, también establecerá la sanción.
- El punto de atención hará llegar esta acta a ti y a la persona que reportaste.
- En los siguientes cinco días, si la persona reportada encuentra alguna omisión, negligencia o encubrimiento, puede interponer un “recurso de revisión”, esto es, pedir que se revise el caso.
- La Oficina de Género y Comunidad Segura tiene 15 días para analizar esta petición.

VII. Seguimiento y cierre

¿En qué consiste?	El punto de atención, en conjunto con las áreas correspondientes, se asegura de que se cumpla la resolución.
¿Quién participa?	Punto de atención Tú Persona reportada
¿Cuánto dura?	No hay un tiempo definido; el que sea necesario

- El punto de atención se asegura de que se cumpla la sanción determinada.
- El punto de atención se asegura de que tú estés bien y te presenta las opciones que el Tec ofrece para cuidar de tu bienestar.

2.8 Miniguía para redactar un reporte con base en el protocolo de violencia de género del Tec



Esta herramienta es una guía, de uso personal, para redactar el reporte con el que podrás iniciar tu procedimiento de acuerdo con el Protocolo de actuación para la prevención y atención de violencia de género del Tecnológico de Monterrey.

Si viviste violencia de género, tomaste la decisión de reportarla a través del protocolo y quieres redactar tu reporte, esta guía te ayudará en el proceso.



PERSONA QUE VIVIÓ VIOLENCIA



TODOS LOS CAMPUS DEL TEC



AUTOCUIDADO

Al recordar todo lo experimentado es importante que revises si necesitas apoyo. Ponte en contacto con tus redes de apoyo o el punto de atención para que te escuche o canalice a los espacios de bienestar que el Tec ofrece. Recuerda que no estás sola (o) en este proceso.

Antes de empezar:

- Este reporte puede presentarse de forma verbal con el punto de atención, por correo electrónico a escuchandote@itesm.mx o en la plataforma ETHOS (en el siguiente enlace: <https://letica.mx/ethos?locale=es>). Si lo haces de forma verbal, usa esta guía para prepararte.
- A partir de que recibe tu reporte, el punto de atención cuenta con cinco días para revisar si las conductas que reportas son consideradas violencia de género y si la información está completa y no se requieren mayores aclaraciones (como fechas, lugares, conductas, etc.).
- Si el punto de atención determina que la conducta que reportas no es violencia de género, no se admitirá.
- Si el punto de atención determina que hace falta información o aclaraciones, te las solicitará.
- Cuando tu reporte esté completo, el punto de atención te proporcionará un número de expediente.
- Hacer el reporte sobre la violencia de género que viviste implica revivir experiencias traumáticas que pueden provocarte malestar. Considera hacerlo en compañía de tus redes de apoyo y, en caso de requerir contención, ten a la mano los datos de contacto de las personas que la puedan brindar.

Tu reporte debe contener los datos que se enumeran en el siguiente cuadro. Esta guía se centra en la sección 9, es decir, la historia de lo que pasó. Ello se debe a que constituye la parte más sustancial y difícil de escribir del reporte. No te preocupes, esta guía te ayudará a hacerlo.

1. Tu nombre

2. Tu número de matrícula o de nómina

3. Si eres estudiante/colaborador(a)

4. Tu edad

5. Cómo te identificas (hombre, mujer, persona trans, no binarie, etc.)

6. Tu correo electrónico del Tec

7. El(los) nombre(s) de la(s) persona(s) que reportas

8. Si la(s) persona(s) que reportas es/son estudiante(s)/colaboradoras(es)

*Esta información sirve para identificar a la persona. Intenta incluir la mayor cantidad de información; por ejemplo, su nombre completo, número de matrícula, la carrera que cursa o cualquier otro dato que consideres relevante.

9. La historia de lo que pasó

10. Tu firma

La historia de lo que pasó

El relato de lo que pasó debe contener, al menos, los siguientes elementos:

1. Qué tipo de violencia viviste
2. Con qué frecuencia sucedió
3. Quién la ejerció
4. Qué relación tienes con esta persona
5. Cuándo sucedió
6. En dónde sucedió
7. Si tomaste alguna acción

Piensa en lo que quieres reportar, lee estas preguntas y, si aplica, responde y anota tus respuestas:

Piensa en la experiencia de violencia que quieres reportar

¿Sucedió una sola vez o varias veces?*

Si fueron varias veces, ¿fue en un mismo episodio, o más bien de forma recurrente en un lapso de tiempo?

Si fue recurrente en un lapso de tiempo, ¿qué tan largo fue este lapso? ¿Una semana, un mes, varios meses, un año, varios años?

Si fue recurrente en un lapso de tiempo, ¿con qué frecuencia sucedía? Varias veces al día, varias veces a la semana, de forma esporádica sin ningún patrón de tiempo, por lo menos una vez a la semana.

Si fue recurrente en un lapso de tiempo, ¿siempre era igual, o a veces era más fuerte o menos fuerte, o más bien, cada vez era más fuerte?

Si fueron muchos episodios de violencia, trata de recordarlos todos y anotarlos de forma cronológica. Si te acuerdas de fechas (exactas o aproximadas), anótalas también.

¿Qué tipo de conductas estuvieron involucradas? ¿Fue violencia física, psicológica, económica, sexual? ¿Fue una mezcla de conductas? ¿Sucedió a través de medios digitales? Piensa y anota la mayor cantidad de detalles que recuerdes sobre estas conductas: su intensidad, la intención detrás de ellas, el contexto específico en las que sucedieron, cualquier dato que consideres relevante.

*Recuerda que si la violencia se repitió en más de una ocasión, debes revisar las siguientes preguntas para cada uno de los momentos en los que sucedió. Si te sirve, enuméralos y haz el ejercicio de pensar en estas preguntas para cada uno. Tómallo con calma y ten paciencia; dedícale el tiempo que sea necesario.

Piensa en quién o quiénes ejercieron esta violencia contra ti

¿Era una persona o varias? ¿Conocías a esta(s) persona(s)? ¿La(s) conocías de vista o sabías su nombre? ¿Solo habían intercambiado algunas palabras o la(s) conocías bien?

Si no la(s) conocía(s), ¿notaste algo con lo que se les podría identificar? Por ejemplo, si estaban en un lugar donde solo suele haber docentes o practicaban algún deporte; si llevaban uniforme (de seguridad, deportivo, de trabajo); si parecía(n) joven(es) de tu edad, o persona(s) adulta(s), etc.

Si conocías a la(s) persona(s) desde hacía tiempo o tenías una relación con ella(s), ¿la relación era personal, profesional, de amistad, sexoafectiva, de compañeros de clase o trabajo, o como parte de un equipo deportivo, un grupo estudiantil o un proyecto?

Si ya tenías una relación con esta(s) persona(s), ¿qué tan larga había sido esa relación? ¿Tenían mucho tiempo de conocerse (meses, años, décadas...)? ¿Tenían familia o amistades en común? ¿Eran colegas de trabajo, tenían relaciones de amistad, familiares o profesionales en común?

Si su relación era cercana, ¿tenían una relación afectiva, sexoafectiva, de amistad, de compañeros(as)? ¿La relación seguía en ese momento o ya había terminado? ¿Sigue esa relación hasta la fecha? ¿Era una relación formal, por ejemplo, eran compañeros(as) de trabajo, era tu profesor(a) o tu jefe(a)?

¿O era una relación menos formal? Por ejemplo, ¿era el/la capitán(a) de tu equipo deportivo, presidente de tu grupo estudiantil, chairperson de un comité en el que participas? También podría tratarse de otro tipo de relación; por ejemplo, si era una persona líder, un guardia de seguridad, una figura familiar de autoridad o alguien muy popular en tu grupo de amistades.

Si era una relación cercana, es decir, que la(s) conocías bien, trata de pensar en todos los detalles sobre esa relación: cuánto duró, cómo se llevaban, cómo era el trato, si la relación cambió o evolucionó, quién sabía de esa relación, etc.

Piensa en el momento o en los momentos en los que ocurrió la violencia

¿Sucedió mientras tú y la(s) persona(s) que la ejerció/ejercieron estaban solos?

Si estaban solos, ¿era un espacio cerrado (un cuarto o salón de clases, el baño, un carro, etc.) o era un espacio abierto en el que no había más personas? Puede ser que estuvieran solos en un cuarto, un pasillo, una calle, pero que hubiera gente en el cuarto de a lado, en otro pasillo o del otro lado de la calle.

Si no estaban solos, ¿había muchas o pocas personas a su alrededor? ¿Era un espacio concurrido o más bien solitario? ¿Las personas que había estaban lejos? ¿Eran personas conocidas o extrañas (extrañas para ti o para esa(s) persona(s))?

Si no estaban solos y había personas cerca, ¿podrían haber visto o escuchado lo que estaba pasando?

Piensa en el lugar en el que ocurrió la violencia

¿Era un espacio conocido, familiar, desconocido, poco conocido para ti? ¿Los alrededores o el camino a tu casa desde ahí eran conocidos? ¿Te sentías cómoda(o) en ese espacio?

Piensa en el momento en el que ocurrió la violencia

¿Era de noche o de día? ¿Te acuerdas de la hora aproximada? ¿El momento era un evento, una reunión, una junta, un salón de clases, una fiesta, un partido, una cita, una comida familiar?

¿Hay algún dato o situación que consideres que sea relevante para entender el contexto en el que sucedieron los hechos?

Piensa en el momento inmediatamente posterior a la violencia

¿Alguien a tu alrededor reaccionó a lo que pasó? ¿Alguien hizo algo o dijo algo que aludía a la violencia que ejercieron contra ti? ¿Alguien intervino?

Si alguien reaccionó, ¿tuvo esto un efecto en ti o en la(s) persona(s) que ejerció/ejercieron la violencia? Tal vez se detuvo, quiso alejarse de la situación o dijo algo.

Piensa en el tiempo posterior a la violencia

¿Volviste a tener contacto con la(s) persona(s) que ejerció/ejercieron la violencia? Si volviste a tener contacto, ¿lo iniciaste tú o fue(ron) esa(s) persona(s)? Tal vez fue a través de mensajes y/o llamadas, o se cruzaron en la calle, en la universidad o en alguna reunión o fiesta. ¿Hablaron sobre lo sucedido? ¿Guardaste esas conversaciones o tienes registro de esas llamadas? ¿Hiciste alguna denuncia en redes sociales o contaste lo que pasó a un grupo específico de personas o en el contexto de un foro?

¿Tu entorno y/o situación personal se han visto afectados por los hechos? ¿De qué manera?

¿Identificas si hubo efectos negativos en tu vida y/o en tu persona a partir de la violencia que viviste? Tal vez cambiaste el horario en el que sales o, cuando lo haces, procuras estar acompañada. Quizá se manifiesta en los espacios académicos o laborales, como cambiar de materias, clases, grupos, áreas de trabajo; puede ser que hayas dado de baja una materia, dejado de participar en clase o de encargarte de ciertos asuntos en el trabajo; quizá dejaste de asistir a clases, al campus o a tu oficina o comenzaste a usar ropa holgada, dejaste de frecuentar ciertos espacios del campus y de convivir con ciertas personas o grupos de personas. Puede ser que hayas buscado un traslado de campus o considerado darte de baja o renunciar a tu trabajo (o lo hayas hecho). Quizá tomaste medidas de autocuidado.

También puede haber efectos que no solo recayeron en ti, sino en tu entorno. Tal vez, tus amistades tomaron partido, perdiste algunas amistades o la confianza en otras personas. Quizá la violencia tuvo un efecto negativo en una dinámica de grupo, como en tu equipo de trabajo, en tu salón de clases, en tu equipo deportivo o en un grupo estudiantil.

¿Compartiste lo que sucedió con alguien? Tal vez con amistades, familiares, compañeros(as), algún grupo estudiantil o colectiva; alguna persona docente, mentora o compañera de trabajo; algún servicio de psicología privado; la cabina de denuncias de la Escuela de Derechos del Tec o algún servicio de asesoría legal privada.

Anota cualquier otra cosa que hayas recordado mientras contestabas estas preguntas

¿Hay otros datos, situaciones o contextos que consideres relevantes para esta historia? Algo que ayude a entender mejor lo que pasó, el contexto en el sucedió, que permita saber de qué manera te afectó y lo que quieres que se sepa en este procedimiento.

Toda la información es relevante; cualquier cosa que consideres que puede ser útil (aunque no estés segura), agrégalo a tu reporte.

Presenta tu reporte con tu punto de atención en cuanto lo hayas terminado. Después de entregarlo, comienza la etapa de investigación, para más claridad sobre los siguientes pasos en tu reporte, consulta la herramienta 2.7 Ruta de atención del protocolo. Guía para las personas que reportan, de este Toolkit, el protocolo o tu punto de atención.

ANEXOS

Anexo 1. Mapeo de personas aliadas Tec

Última actualización: 2023



**CAMPUS
MONTERREY**

Categoría	Sub-categoría	Nombre	Actividades	Contacto (redes sociales, páginas web u otros)
Áreas académicas/ administrativas del Tec	Escuela	Escuela de Arquitectura, Arte y Diseño		
		Escuela de Ciencias Sociales y Gobierno		
		Escuela de Humanidades y Educación		
		Escuela de Ingeniería y Ciencias		
		Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud		
		Escuela de Negocios		
		N/A	Clínica Jurídica Tec/Cabina de Denuncias	
	Bienestar estudiantil			

Categoría	Sub-categoría	Nombre	Actividades	Contacto (redes sociales, páginas web u otros)
Áreas sociales/ políticas del Tec	Federación de Estudiantes del Tec (FETEC)	Comité de Participación Estudiantil (CPE)*		
		Consejo de Capítulos Estudiantiles (CCE)		
		Consejo de Sociedades Académicas (CSA)		
		Consejo de Asociaciones Regionales y Extranjeras (CARE)*		
		Comité Ejecutivo		
	Grupos estudiantiles Inclusión y diversidad	Corporia	<p>Hacemos activismo corporal.</p> <p>Informamos sobre trastornos de la conducta alimentaria.</p> <p>Somos un espacio seguro para celebrar la diversidad corporal.</p>	https://www.instagram.com/corporia.mty/
	Ámbar	<p>Fomentamos el amor propio y el empoderamiento de las mujeres.</p> <p>Nuestros valores son la comunicación y la hermandad.</p> <p>Creemos que "si yo cambio, todo cambia".</p>	<p>https://www.instagram.com/ambar-tecmty/</p> <p>https://linktr.ee/Ambartecmty</p>	

Categoría	Sub-categoría	Nombre	Actividades	Contacto (redes sociales, páginas web u otros)
		Asociación por la Inclusión, Respeto y Equidad (AIRE)*	<p>Trabajamos por la inclusión, el respeto y la equidad.</p> <p>Representamos al colectivo LGBTQI+. "Somos un lugar seguro para ser tú".</p>	https://www.instagram.com/aire.mty/
		Women in Science and Engineering (WISE)	<p>Empoderamos a las mujeres en la ciencia.</p> <p>Proporcionamos herramientas para tener éxito en el área STEM.</p> <p>Desestigmatizamos los estereotipos impuestos.</p>	https://www.instagram.com/wise.mty/
		Women in Technology (WIT)	<p>Fortalecemos el avance de las mujeres en el ámbito tecnológico.</p> <p>Trabajamos a través de actividades grupales.</p> <p>Desarrollamos habilidades técnicas en las estudiantes.</p>	https://www.instagram.com/wit.mty/ https://linktr.ee/WITMTY
		Girl Up*	<p>Luchamos por la equidad de género dentro y fuera de la comunidad estudiantil.</p> <p>Abrimos espacios seguros para el diálogo y la reflexión sobre la violencia de género.</p> <p>Ofrecemos redes de apoyo e informamos desde la sororidad para denunciar formas de violencia.</p>	https://www.instagram.com/girlup-tec.mty/

Categoría	Sub-categoría	Nombre	Actividades	Contacto (redes sociales, páginas web u otros)
		Cassiopeia	<p>Nos enfocamos en la formación de las mujeres en negocios.</p> <p>Promovemos el empoderamiento y la equidad de género.</p> <p>Somos una comunidad que practica la sororidad y el acompañamiento.</p>	https://www.instagram.com/cassiopeia.mty/
		Mujeres en Salud (Musa)	<p>Somos un grupo con perspectiva feminista en el área de salud.</p> <p>Trabajamos con áreas multidisciplinarias.</p> <p>Nuestro alcance llega a todas las generaciones en materia de salud.</p>	https://www.instagram.com/musa.tec/ https://linktr.ee/musa.tec
Grupos Estudiantiles Salud y Bienestar		Red Borrego	<p>Somos una red de apoyo de estudiantes para estudiantes.</p> <p>Fomentamos una cultura de autocuidado y empatía.</p> <p>Somos un espacio seguro para promover la salud mental.</p>	https://www.instagram.com/redborrego.mty/

Categoría	Sub-categoría	Nombre	Actividades	Contacto (redes sociales, páginas web u otros)
Grupos independientes	Colectivas	Ojos de Medusa (inactiva)		
		Las Feministas Regias		@lafeministaregia
Personas independientes	N/A	Docentes y personas académicas aliadas		
	N/A	Personas usuarias del protocolo que se han unido para compartir sus experiencias		
	N/A	Personas mentoras		

Anexo 2.

Directorio de instituciones y organizaciones de Nuevo León que ofrecen atención especializada

Última actualización: Febrero 2024



**CAMPUS
MONTERREY**

ORGANIZACIÓN O INSTITUCIÓN	DESCRIPCIÓN	SERVICIOS	DATOS DE CONTACTO
Alternativas Pacíficas	Alternativas Pacíficas es una organización feminista de la sociedad civil dedicada a la atención y protección de mujeres y sus hijas e hijos en situación de violencia. Fundada en Monterrey en 1996, es pionera y referente nacional en su modelo de servicios multidisciplinares en centros de atención y refugio propios, así como coordinando las Unidades de Atención "Puerta Violeta", en colaboración con los gobiernos municipales de Nuevo León.	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo psicológico • Asesoría legal • Trabajo social • Gestoría de servicios médicos • Educación y talleres productivos 	<p>Dirección 1: Zaragoza 555 Norte; 2o Piso 64000 Monterrey, N.L., México Teléfono 1: 81 8372 9066</p> <p>Dirección 2. San Pedro: Calle Francisco Villa 133, col. Jesús M. Garza, San Pedro Garza García. C. P. 66238 (Atención 24/7) Teléfono 2: s/i</p> <p>Dirección 3. Santa Catarina: Calle Cempoala Cruz con Coatlicue, Fama II. (Atención 24/7) Teléfono 3: 81 8676-1898 y 81 8676-1869</p> <p>Dirección 4. San Nicolás: Calle Allende 200 A, col. Santo Domingo Teléfono 4: 81 1103-0147</p> <p>Correo electrónico: info@alternativaspacificas.org Sitio web: https://alternativaspacificas.org</p>
Género, Ética y Salud Sexual A. C. (GESSAC)	Género, Ética y Salud Sexual A. C. es una organización sin fines de lucro dedicada a trabajar por los derechos de los grupos LGBTQI+ y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres que promueve la construcción de una sociedad incluyente y la cultura de la legalidad.	Educación sexual para jóvenes LGBT-QI+	<p>Dirección: s/i Horarios de atención: s/i Teléfono: 811 228 6802</p> <p>Correo electrónico: gessac@gmail.com Sitio web: https://sites.google.com/view/gessac</p> <p>Redes sociales: s/i</p>

ORGANIZACIÓN O INSTITUCIÓN	DESCRIPCIÓN	SERVICIOS	DATOS DE CONTACTO
<p>Ciudadanos en Apoyo a los Derechos Humanos, A. C. (CADHAC)</p>	<p>CADHAC se creó en 1993 para defender y promover los derechos fundamentales de hombres y mujeres desde una concepción integral. CADHAC se gestó en comunidades eclesiales de Ciudad Guadalupe, pero creció para integrar personas laicas que impulsan el respeto a la dignidad de la persona.</p> <p>Ahora, CADHAC es una organización civil, apartidista, respetuosa de la pluralidad de credos, ideologías y preferencias sexuales, dedicada a la defensa y promoción de los derechos humanos. Se dedica a la difusión y defensa activa de los derechos humanos ante instancias jurisdiccionales y gubernamentales.</p>	<p>Asesoría jurídica</p>	<p>Asesoría jurídica Teléfono: 81 8343 5058</p> <p>Dirección: Vancouver 156, col. Vista Hermosa, Monterrey, Nuevo León, N.L., C. P. 64620, México.</p> <p>Horario de atención: lunes a viernes, 9:00-13:00</p> <p>Correo electrónico: cadhac@cadhac.org</p> <p>Sitio web: https://cadhac.org</p>
<p>Mujer, mamá y familia A. C. (Mumafam)</p>	<p>Mumafam busca que las mujeres emprendan para que puedan conciliar su vida laboral con la familiar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento jurídico • Acompañamiento psicológico • Empoderamiento económico 	<p>Teléfono: 811 778 9111</p> <p>Dirección: Blvd. Antonio L. Rodríguez 1888, Santa María, 64650 Monterrey, N.L.</p> <p>Horarios de atención: s/i</p> <p>Correo electrónico: mumafam@gmail.com</p> <p>Sitio web: https://mumafam.mx/</p> <p>Redes sociales: https://m.facebook.com/mumafamac</p>

ORGANIZACIÓN O INSTITUCIÓN	DESCRIPCIÓN	SERVICIOS	DATOS DE CONTACTO
<p>Voces de Mujeres en Acción, A. C.</p>	<p>Organización de la sociedad civil sin fines de lucro fundada en 2005, en Monterrey, integrada por profesionistas con amplia experiencia en sexualidad y derechos humanos, dirigida a las mujeres y la comunidad LGBTQI+ que han sufrido la violencia.</p> <p>Su misión es contribuir al desarrollo integral, empoderamiento, autonomía y respeto a los derechos humanos de mujeres, infancias y adolescencias, y al respeto de los derechos humanos, sexuales y reproductivos de las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atención psicológica • Asesoría sobre salud sexual 	<p>Teléfono: 81 1323 1698 Dirección: s/i Horario de atención: s/i Correo electrónico: enlace@vocesdemujeres.org Sitio web: www.vocesdemujeres.org Redes sociales: @vma_org</p>
<p>Red Nacional de Refugios A.C. (RNR)</p>	<p>La RNR dispone una línea de ayuda a nivel nacional para brindar acompañamiento a las mujeres que viven violencia a través de la escucha, orientación e información.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoría legal • Acompañamiento 	<p>Día y horario de atención: 24 horas los 365 días del año Teléfono (línea nacional gratuita): 800 822 4460 Correo electrónico: renarac@rednacionalderefugios.org.mx Sitio web: https://rednacionalderefugios.org.mx/linea-de-ayuda/#ladanacional</p>

ORGANIZACIÓN O INSTITUCIÓN	DESCRIPCIÓN	SERVICIOS	DATOS DE CONTACTO
Secretaría de las Mujeres Nuevo León	<p>Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas (PAIMEF) Es un programa federal que brinda recursos públicos a las IMEF, como la Secretaría de las Mujeres de Nuevo León. Esta secretaria, a través de PAIMEF realiza acciones mediante tres vertientes, una de ellas dedicada a los servicios de orientación y atención especializada a casos de violencia contra las mujeres, a través de unidades locales de atención, conformadas por profesionistas del área de trabajo social, psicología y legal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoría legal • Atención psicológica • Atención o apoyo psicológico e intervención en crisis • Cursos, talleres y capacitación para promover el emprendimiento • Orientación social 	<p>Dirección: Calle 5 de mayo 525 Oriente, Zona Centro, C. P. 64000 Teléfono: 81 2020 9773, 81 2020 9774, 81 2020 9775 y 81 2020 9776 Correo electrónico: instituto.mujeres@nuevoleon.gob.mx</p>
Unidad PAIMEF – Monterrey Garza Sada Sede Plaza Urban Village			<p>Dirección: Avenida Eugenio Garza Sada 3431, col. Arroyo Seco, Monterrey N.L. Día y horario de atención: lunes a viernes, 8:00-17:00 Teléfono: 81 8203 1026</p>
Unidad PAIMEF – Ciénega De Flores Sede Instituto Municipal De La Mujer			<p>Dirección: Avenida Independencia 130, col. Centro, Ciénega de Flores N.L. Día y horario de atención: lunes a viernes, 9:00-17:00 Teléfono: 82 5238 5850</p>
Sede Alcaldía Sur – Pesquería			<p>Dirección: Av. San Fernando 717, col. Valle de Santa María, Pesquería, N.L. Día y horario de atención: lunes, miércoles, jueves y viernes, 8:00-16:00 Teléfono: s/i</p>

ORGANIZACIÓN O INSTITUCIÓN	DESCRIPCIÓN	SERVICIOS	DATOS DE CONTACTO
	Subsede Alcaldía Poniente – Pesquería		<p>Dirección: Av. Roma s/n, col. Lomas de San Martín, Pesquería, N.L.</p> <p>Día y horario de atención: martes, 09:00-16:00</p> <p>Teléfono: s/í</p>
	Subsede La Casona – Doctor González		<p>Dirección: Reforma 303 entre Bravo y Ocampo, col. Centro, Dr. González, N.L.</p> <p>Día y horario de atención: primer viernes de cada mes, 10:00-15:00</p> <p>Teléfono: 81 2398 7847</p>
	Sede Casa Rosa Pueblo Nuevo		<p>Dirección: Calle Río Pilón s/n con Río Nilo, col. Pueblo Nuevo, Apodaca, N.L.</p> <p>Día y horario de atención: lunes a viernes, 8:00-17:00</p> <p>Teléfono: 81 8684 6911</p>
	Sede Instituto Municipal de las Mujeres de García – García		<p>Dirección: Calle Camino a la Estación s/n, Cruz con Fray Francisco de Soto, col. Sobrevilla, García, N. L.</p> <p>Día y horario de atención: lunes a viernes, 8:00-17:00</p> <p>Teléfono: s/í</p>
	Subsede Alcaldía Poniente – San Pedro Garza García		<p>Dirección: Cobalto Cruz con Platino, col. San Pedro 400, San Pedro Garza García, N.L.</p> <p>Día y horario de atención: viernes de la primera y tercera semana de cada mes, 8:00-17:00</p> <p>Teléfono: 81 1185 8771</p>
	Sede Centro Médico Municipal		<p>Dirección: Loma Verde 890 esquina con Pesquería, col. Eulalio Villarreal, Escobedo, N.L.</p> <p>Día y horario de atención: lunes a viernes, 08:00-17:00</p> <p>Teléfono: 81 3241 7120</p>

ORGANIZACIÓN O INSTITUCIÓN	DESCRIPCIÓN	SERVICIOS	DATOS DE CONTACTO
	Sede Demarcación de Policía		<p>Dirección: Aztlán y Apolo s/n, col. San Bernabé, Monterrey N.L. C. P. 64105</p> <p>Día y horario de atención: lunes a viernes, 8:00-17:00</p> <p>Teléfono: 81 3233 2173</p>
	Sede Estación de Policía Zona #2 – Guadalupe		<p>Dirección: Calle Río Papaloapan y Río Trinidad s/n; col. Dos Ríos, Guadalupe, N. L., C. P. 67196</p> <p>Día y horario de atención: lunes, martes, jueves y viernes, 8:00-17:00</p> <p>Teléfono: s/i</p>
	Subsede Instituto Municipal De Las Mujeres – Santiago		<p>Dirección: Calle Escobedo 113, col. Centro, Santiago N. L.</p> <p>Día y horario de atención: miércoles, 8:00-16:00</p> <p>Teléfono: 81 2398 3373</p>
	Sede Sala Polivalente – Juárez		<p>Dirección: Calle Gladiola número 577, col. Villas de San José Juárez. N.L.</p> <p>Día y horario de atención: lunes, miércoles y viernes, 8:00-17:00</p> <p>Teléfono: s/i</p>
	Subsede Comedor Héroes de Nacozari – Juárez		<p>Dirección: Av. Josefa Ortiz de Domínguez s/n, col. Héroes de Nacozari, entre Vicente Guerrero y Matamoros en Juárez. N.L. C. P. 77288</p> <p>Día y horario de atención: martes y jueves, 8:00-17:00</p> <p>Teléfono: 81 8468 7771</p>
	Sede SIPINNA – General Zuazua		<p>Dirección: Av. Real de Palmas 378 - LT 43, col. Real de las Palmas, General Zuazua, N.L.</p> <p>Día y horario de atención: lunes a viernes, 08:00-17:00.</p> <p>Teléfono: s/i</p>

ORGANIZACIÓN O INSTITUCIÓN	DESCRIPCIÓN	SERVICIOS	DATOS DE CONTACTO
	Subsede Presidencia Municipal de Higueras – Higueras		<p>Dirección: Juárez 100, entre Ruperto Martínez e Hidalgo, col. Centro de Higueras N. L.</p> <p>Día y horario de atención: primer y tercer viernes de cada mes, 8:00-17:00</p> <p>Teléfono: 81 2910 8549</p>
	Macro Centro Comunitario San Bernabé – Monterrey San Bernabé		<p>Dirección: Calle Apolo s/n esquina con prolongación Aztlán, col. San Bernabé, Mty. N.L.</p> <p>Día y horario de atención: lunes a viernes, 9:00-17:00</p> <p>Teléfono: s/í</p>
	Subsede Centro de Atención Primaria en Adicciones (CAPA) – Cerralvo		<p>Dirección: Victoria y Guerrero 406, col. Centro Cerralvo, N. L.</p> <p>Día y horario de atención: primer viernes de cada mes, 10:00-15:30</p> <p>Teléfono: 81 2406 0110</p>
	Sede la Casa de la Cultura – Sabinas Hidalgo		<p>Dirección: Melchor Ocampo 195 Zona Centro, C. P. 65200, Sabinas Hidalgo, N. L.</p> <p>Día y horario de atención: lunes, martes, jueves y viernes, 8:00-17:00</p> <p>Teléfono: s/í</p>
	Subsede DIF Municipal – Villaldama		<p>Dirección: Guerrero s/n, col. Centro, C. P. 65350, Villaldama, N.L.</p> <p>Día y horario de atención: miércoles primera y tercera semana de cada mes, 9:00-16:00</p> <p>Teléfono: s/í</p>
	Subsede Bustamante – Bustamante		<p>Dirección: Bustamante Miguel Hidalgo s/h, C. P. 65150, col. Centro, Bustamante, N.L.</p> <p>Día y horario de atención: miércoles segunda y cuarta semana de cada mes, 9:00-16:00</p> <p>Teléfono: 82 4242 0836</p>

ORGANIZACIÓN O INSTITUCIÓN	DESCRIPCIÓN	SERVICIOS	DATOS DE CONTACTO
	Sede Centro de Justicia para las Mujeres – Cadereyta Jiménez		<p>Dirección: Calle Ejido la campesina s/n entre Candelario Ríos 1ª sec. col. Jerónimo Treviño, Cadereyta Jiménez, N.L.</p> <p>Día y horario de atención: lunes a viernes, 8:00-16:00</p> <p>Teléfono: s/í</p>
	Subsede Presidencia Municipal – General Bravo		<p>Dirección: Calle 5 de mayo entre Porfirio Díaz y Treviño, col. Centro, General Bravo, N.L.</p> <p>Día y horario de atención: miércoles de cada quince días, 10:00-15:00</p> <p>Teléfono: 81 2893 0467</p>
	Sede Centro Social El Carmen – El Carmen		<p>Dirección: Calle Morelos s/n entre Zaragoza y Francisco I. Madero, col. Centro, El Carmen N. L.</p> <p>Día y horario de atención: jueves, 8:00-16:00</p> <p>Teléfono: s/í</p>
	Subsede Casa Rosa – Salinas Victoria		<p>Dirección: Calle Zaragoza s/n entre Juárez y Escobedo, col. Centro Salinas Victoria, N.L.</p> <p>Día y horario de atención: martes, miércoles y viernes, 8:00-16:00</p> <p>Teléfono: s/í</p>
	Subsede Gimnasio Municipal – Hidalgo		<p>Dirección: Calle Eusebio de la Cueva esquina con Reforma s/n, Hidalgo, N.L.</p> <p>Día y horario de atención: lunes, 8:00-16:00</p> <p>Teléfono: 81 1533 3718</p>
	Sede Instituto Municipal de la Mujer – Linares		<p>Dirección: Edificio Administrativo Municipal, 3er piso; Juárez 108, entre Madero e Hidalgo, Linares, N.L.</p> <p>Día y horario de atención: martes y jueves, 9:00-16:00</p> <p>Teléfono: s/í</p>

ORGANIZACIÓN O INSTITUCIÓN	DESCRIPCIÓN	SERVICIOS	DATOS DE CONTACTO
	Subsede Instituto Municipal de la Mujer – Montemorelos		<p>Dirección: Calle Cuauhtémoc s/n, col. Centro, esquina con José María Morelos, Montemorelos, N.L.</p> <p>Día y horario de atención: lunes, 8:00-15:00</p> <p>Teléfono: s/i</p>
	Subsede DIF Municipal – General Terán		<p>Dirección: Miguel Hidalgo s/n, col. Centro, General Terán.</p> <p>Día y horario de atención: martes de manera mensual, 9:00-14:00</p> <p>Teléfono: s/i</p>
	Subsede DIF Municipal – Allende		<p>Dirección: Calle Juárez 200 Pte., col. Centro, Allende, N.L.</p> <p>Día y horario de atención: miércoles, 8:00-16:00</p> <p>Teléfono: s/i</p>
	Subsede DIF Municipal Zona Norte – Allende		<p>Dirección: Calle Serafín Peña s/n col. Eduardo Livas Villarreal, Allende, N.L.</p> <p>Día y horario de atención: viernes, 8:30-16:00</p> <p>Teléfono: 2120340 ext. 1123</p>
	Sede Instituto Municipal de la Mujer – Galeana		<p>Dirección: Calle Cuauhtémoc s/n entre Constitución y Castelar col. Centro, Galeana, N.L., C.P. 67850</p> <p>Día y horario de atención: lunes a jueves, 8:00-17:00</p> <p>Teléfono: s/i</p>
	Subsede Biblioteca Municipal “Año Internacional de la Mujer” – Iturbide		<p>Dirección: Calle Madero s/n entre Independencia y 16 de septiembre col. Centro, Iturbide N. L.</p> <p>Día y horario de atención: viernes, 9:00-16:00</p> <p>Teléfono: 81 3255 5721</p>

ORGANIZACIÓN O INSTITUCIÓN	DESCRIPCIÓN	SERVICIOS	DATOS DE CONTACTO
	Sede Edificio Artes y Oficios – Doctor Arroyo		<p>Dirección: Calle Garza Ayala 30, esquina con Juárez Doctor Arroyo, N.L.</p> <p>Día y horario de atención: lunes, miércoles y viernes, 8:00-15:00</p> <p>Tel: 888-0114, ext. 120</p>
	Subsede Antiguas Instalaciones del DIF – Aramberri		<p>Dirección: Calle Félix Contreras esq. Zaragoza, col. Centro, Aramberri N.L.</p> <p>Día y horario de atención: martes y jueves, 9:00-15:00</p>
	Subsede Oficinas del CDM – Mier y Noriega		<p>Dirección: Vicente Suárez esquina con Zaragoza Zona Centro de Mier y Noriega, N.L.</p> <p>Día y horario de atención: jueves cada quince días, 9:00-15:00</p>
	Subsede Presidencia Municipal – General Zaragoza		<p>Dirección: Calle 5 de mayo s/n, Instalaciones CEDECO, General Zaragoza, N.L.</p> <p>Día y horario de atención: miércoles cada quince días, 9:00-15:00</p> <p>Teléfono: 81 3255 7077</p>
Centro de Justicia para las Mujeres y Centro de Orientación, Protección y Apoyo a Víctimas de Delitos (COPAVIDE)	<p>El Centro de Justicia para las Mujeres es el área especializada de la Fiscalía General de Justicia del Estado de Nuevo León, cuyo objetivo es brindar atención integral a las mujeres, infancias y adolescencias víctimas de delitos, orientada a facilitar el goce de las garantías contempladas en la constitución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consejería • Gestión y orientación social • Atención psicológica • Empoderamiento económico • Servicios lúdicos • Protección y seguridad • Atención médica 	<p>Dirección: Alejandro Humboldt 800, col. Centro C. P. 64000, Monterrey N.L.</p> <p>Horario de atención: 24 horas, 365 días</p> <p>Teléfono: 81 2020 4880; 81 2020 4878; 81 2020 5970; 8120205990 y 5959</p>
	Centro de Orientación, Protección y Apoyo a Víctimas de Delitos (COPAVIDE) Escobedo		<p>Dirección: Av. las Torres, cruz con grafito, col. Pedregal del Topo Chico, Escobedo, N.L.</p> <p>Teléfono: 8120204000, Ext. 8533 y 8534.</p>

ORGANIZACIÓN O INSTITUCIÓN	DESCRIPCIÓN	SERVICIOS	DATOS DE CONTACTO
	<p>Centro de Orientación, Protección y Apoyo a Víctimas de Delitos (COPAVIDE) San Nicolás</p>		<p>Dirección: Calle Diputado Alfonso Herrera s/n, entre Diputado Enrique Suárez y Diputado Fernando Vizcaíno, col. Constituyentes de Querétaro, San Nicolás de los Garza, Nuevo León. Teléfono: 8120204000 Ext. 8644</p>
	<p>Centro de Orientación, Protección y Apoyo a Víctimas de Delitos (COPAVIDE) García</p>		<p>Dirección: Calle Titanio 210, col. Paseo de las Minas, García, N.L. Teléfono: 8120204000 Ext. 8767</p>
	<p>Centro de Orientación, Protección y Apoyo a Víctimas de Delitos (COPAVIDE) Guadalupe</p>		<p>Dirección: Plutarco Elías Calles y Lázaro Cárdenas s/n, col. Zaragoza, en Guadalupe, N.L. Teléfono: 8120204000, Ext. 6654 y 6655</p>



 @TECcampusMTY
 @tecdemonterrey
<http://www.tec.mx/>



 @DignidadHumanaC
 @DignidadHumanaC
 @dignidadhumanac



 @ONUMujeresMX
 @onumujeresmx
 @onumujeresmx
 @onumujeresmx
<https://mexico.unwomen.org/es>