

"La ciencia al servicio del pueblo"



**PROTOCOLO PARA
PREVENIR, ATENDER,
SANCIONAR Y ERRADICAR
TODOS LOS TIPOS Y
MODALIDADES DE
VIOLENCIA DE LA
UNIVERSIDAD
INTERCULTURAL DEL
PUEBLO**





Índice

1. Introducción	4
2. Fundamento legal	5
3. Definiciones	7
4. Objetivo general	10
5. Objetivos específicos	11
6. Alcance	12
7. Principios rectores	13
8. Relación, manifestaciones y consecuencias de la Violencia	14
8.1. Acciones que Constituyen Discriminación en el Ámbito Universitario	15
8.2. Tipos y modalidades de violencia	17
9. Estrategias de prevención	19
10. Comité de Cultura de Paz y Atención a la Violencia	21
11. Procedimiento de atención.....	22
11.1. Recepción de la denuncia o reporte	22
11.2. Valoración y acompañamiento inicial.....	23
11.3. Investigación y análisis del caso	24
11.4. Resolución y medidas correctivas	24
12. Sanciones	26
12.1. Sanciones preventivas	26
12.2. Sanciones correctivas	26
12.3. Sanciones disciplinarias.....	27
12.4. Seguimiento y acompañamiento posterior.....	27
12.6. Principios que guían la atención.....	28
12.7. Registro y confidencialidad.....	28
12.8. Cierre del caso	29
12.9. Resumen del proceso	30
13. Medidas de reparación y reintegración	32
14. Difusión y socialización del protocolo	34



15. Seguimiento y evaluación del protocolo	35
16. Anexo 1. Matriz de Tamizaje para Determinar el Nivel de Gravedad de una Denuncia.....	36
17. Anexo 2. Formato para la canalización a autoridades competentes.....	38



1. Introducción

La Universidad Intercultural del Pueblo reconoce que la convivencia pacífica, el respeto y la equidad son pilares fundamentales para el desarrollo integral de la comunidad universitaria. En este sentido, se compromete a garantizar un entorno libre de violencia, discriminación y hostigamiento, en donde prevalezca la cultura de paz y los derechos humanos.

El presente protocolo constituye una herramienta institucional que orienta las acciones de prevención, atención, sanción y erradicación de todas las formas de violencia que puedan manifestarse en el ámbito universitario, con base en la legislación vigente y los principios de equidad, inclusión y justicia social.

La creación y aplicación de este protocolo responde al compromiso ético y social de la Universidad con su comunidad. Se sustenta en el reconocimiento de que la violencia, en cualquiera de sus expresiones — física, psicológica, sexual, simbólica o económica—, afecta no solo a las víctimas directas, sino también al bienestar institucional y al clima educativo.

El Comité de Cultura de Paz, como instancia responsable de la atención y el acompañamiento en casos de violencia, tiene la misión de promover espacios seguros, fomentar la resolución pacífica de conflictos y contribuir al fortalecimiento de una comunidad universitaria armónica, incluyente y libre de cualquier forma de agresión.



2. Fundamento legal

El presente Protocolo se fundamenta en un marco jurídico internacional, nacional, estatal e institucional que garantiza la protección de los derechos humanos, la igualdad de género y el derecho a una educación libre de violencia. En primer término, se sustenta en diversos instrumentos y tratados internacionales, entre los que destacan la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** (CEDAW), la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer** (Convención de Belém do Pará), así como la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** de la Organización de las Naciones Unidas, particularmente en sus Objetivos 5 (Igualdad de género) y 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas).

En el ámbito constitucional, el Protocolo se apega a lo dispuesto en la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, en sus artículos 1º, 3º y 4º, que consagran el derecho a la igualdad y a la no discriminación, la educación integral y el respeto a la dignidad humana.

Asimismo, se fundamenta en la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, que define los tipos y modalidades de violencia y establece las obligaciones de las instituciones educativas para su prevención, atención y sanción; en la **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, que promueve la equidad de género en los ámbitos social, laboral y educativo; y en la **Ley General de Educación Superior**, que incorpora como principios rectores el respeto a los derechos humanos, la inclusión y la perspectiva de género en la educación universitaria.

En el ámbito estatal, el Protocolo se sustenta en la **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Oaxaca**, así como en la **Ley de Educación para el Estado Libre y Soberano de Oaxaca**, en lo relativo a la creación de entornos educativos seguros y al fomento de una convivencia pacífica. De igual forma, se alinea con el **Plan Estatal de Desarrollo** de Oaxaca, particularmente en su eje transversal de Igualdad de Género, que promueve la eliminación de la violencia, la discriminación y las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres.



Adicionalmente, se considera la Norma Mexicana **NMX-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación**, como referente para la implementación de políticas institucionales orientadas a garantizar condiciones de igualdad, inclusión y respeto a los derechos humanos en el ámbito universitario.

Finalmente, el Protocolo se articula con la normatividad interna de la Universidad, que comprende el Estatuto Orgánico, el Reglamento Interno, el Código de Ética, el Código de Conducta Universitaria y demás disposiciones emitidas por la Junta de Gobierno. Este conjunto normativo respalda la actuación institucional en materia de prevención, atención y sanción de la violencia, garantizando la protección integral de las víctimas y el debido proceso para todas las partes involucradas.



3. Definiciones

- **Acoso:** se entiende por violencia y acoso entre iguales cualquier tipo de maltrato psicológico, verbal, o físico producido por un niño, niña, adolescente, o por varios en forma reiterado a lo largo de un tiempo determinado, dentro o fuera de una institución educativa, en contra de otro. Valiéndose de una situación de superioridad o aprovechándose de su indefensión cualquiera que sea el medio empleado son conductas antisociales como burlas, sobrenombres, intimidación, amenaza, insultos, humillaciones, rechazo, chantaje, exclusión o aislamiento, apodos, hostigamiento y situaciones de abuso sobre una o mas víctimas (*Definición del Art. 5 de la Ley contra la violencia y acoso entre iguales*)
- **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. (*Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia*)
- **Centro de trabajo:** Todo aquel lugar en el que se realicen actividades de prestación de servicios o personas que estén sujetas a una relación de trabajo.
- **Comité:** Instancia universitaria encargada de la recepción, atención y seguimiento de casos de violencia.
- **Denuncia:** Manifestación de hechos ante la instancia universitaria, que hace de conocimiento, la presunta víctima, algún tipo y/o modalidad de violencia, en los que se pueden ver involucrados, estudiantes, docentes o personas servidoras públicas.
- **Discriminación:** Cualquier trato diferenciado y que tenga por objeto obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política,



el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

- **Docente:** Profesional que se dedica a la enseñanza e imparte conocimientos y habilidades en un modelo de aprendizaje destinado a estudiantes.
- **Estereotipos:** Conjunto de ideas, creencias y/o asignación de roles erróneas generalizadas, que regularmente conllevan al prejuicio, discriminación o trato desigual.
- **Perspectiva de género y derechos humanos:** Mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación y/o desigualdades entre géneros y promover la equidad sustantiva.
- **Hostigamiento sexual:** Es el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos familiar, domestico, aboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva: *(Definición del artículo de la Ley estatal de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia)*
- **Persona agresora:** Quien realiza, promueve o tolera un acto violento.
- **Persona servidora pública:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública.
- **Revictimización:** Es el daño adicional emocional, psicológico, social o procedimental que una persona víctima de violencia sufre como resultado del trato, procedimientos, omisiones o acciones de las instituciones públicas o de operadores de justicia, que agravan su condición original, obstaculizan el acceso a la justicia o la colocan nuevamente en situación de vulnerabilidad o indefensión, contraviniendo los principios de dignidad humana, perspectiva de género y debida diligencia consagrados en la legislación estatal y los estándares internacionales de derechos humanos..
- **Universidad:** Universidad Intercultural del Pueblo.
- **Víctima:** Persona que ha sufrido cualquier tipo de violencia.
- **Violencia:** Cualquier acción u omisión, directa o indirecta, que cause daño físico, psicológico, sexual, patrimonial o económico.
- **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, consiste 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 cuyo suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual. (*Ley estatal de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia*)

- **Violencia de género:** Cualquier acción u omisión basada en el género que cause daño o sufrimiento físico, psicológico, económico, sexual, patrimonial o la muerte, en la vida pública o privada, incluyendo violencia física, sexual, psicológica, económica, patrimonial y feminicida. (*Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia.*)
- **Violencia en el ámbito escolar o docente:** Son los actos u omisiones discriminatorios que atenten contra la integridad física, sexual y psicológica de las alumnas y alumnos por razón de su sexo, edad, condición social, limitaciones o características físicas, las cuales son infligidas por el personal docente o administrativo de los centros educativos. (*Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia.*)



4. Objetivo general

- Establecer los lineamientos y procedimientos institucionales para prevenir, atender, sancionar y erradicar todos los tipos y modalidades de violencia dentro de la Universidad, garantizando la protección, la integridad y el bienestar de todas las personas que integran la comunidad universitaria.



5. Objetivos específicos

- Promover la cultura de paz, el respeto y la igualdad de género dentro del entorno universitario.
- Difundir información y estrategias de prevención ante cualquier forma de violencia o discriminación.
- Brindar atención integral, confidencial y oportuna a las personas que hayan sido víctimas o testigos de actos de violencia.
- Establecer mecanismos de denuncia accesibles y seguros.
- Sancionar, conforme a la normativa universitaria y la legislación vigente, las conductas que constituyan actos de violencia.
- Generar procesos de evaluación continua para mejorar las políticas y acciones institucionales orientadas a la convivencia pacífica.



6. Alcance

Este protocolo es aplicable a todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria: estudiantes, personal docente, administrativo y directivo, así como a cualquier persona que mantenga una relación académica o laboral con la institución.



7. Principios rectores

La aplicación del presente protocolo se rige por los siguientes principios:

- **Dignidad humana:** Reconocimiento del valor intrínseco de cada persona.
- **Igualdad de oportunidades:** toda persona debe ser tratada con respeto y contar con un acceso igualitario a oportunidades y recursos.
- **Equidad y justicia:** Garantía de procesos justos, imparciales y transparentes.
- **Debida diligencia:** Obligación institucional de actuar con prontitud, eficacia y sensibilidad ante cualquier denuncia o situación de riesgo.
- **Confidencialidad:** Protección de la identidad, integridad e información de las personas.
- **Perspectiva de género y derechos humanos:** Mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación y/o desigualdades entre géneros y promover la equidad sustantiva.
- **Cultura de paz:** Promoción del diálogo, la empatía, la solidaridad y la resolución pacífica de conflictos como herramientas esenciales para la convivencia universitaria.



8. Relación, manifestaciones y consecuencias de la Violencia

La violencia y la discriminación son fenómenos estrechamente vinculados que se refuerzan mutuamente dentro de los entornos sociales y educativos. La discriminación, entendida como cualquier distinción, exclusión o restricción basada en características personales—como género, edad, orientación sexual, condición socioeconómica, etnia, discapacidad o creencias—constituye un acto que limita derechos y oportunidades. Cuando estas prácticas discriminatorias generan daño físico, emocional, psicológico, patrimonial o simbólico, se manifiestan como formas de violencia.

En el ámbito universitario, la discriminación actúa como un mecanismo estructural que sostiene y normaliza diversas modalidades de violencia. Por ejemplo, comentarios ofensivos, exclusión sistemática, estigmatización o negación de servicios pueden parecer actos menores, pero representan violencia simbólica, la cual legitima otras formas de violencia más visibles, como el hostigamiento, el acoso o la agresión directa. De esta manera, la discriminación funciona como un detonante y, a la vez, como un contexto que permite que la violencia se perpetúe.

Asimismo, la violencia basada en discriminación tiene efectos profundos en la dignidad, la igualdad y el bienestar de las personas. Perpetúa relaciones de poder desiguales, inhibe la participación comunitaria, limita el desarrollo académico y profesional, y deteriora el clima institucional. Las universidades, como espacios formativos y de convivencia, están obligadas a reconocer la interdependencia entre ambos fenómenos para implementar políticas de prevención, atención y sanción efectivas.

Por ello, prevenir y erradicar la discriminación no sólo implica garantizar el acceso igualitario a recursos y oportunidades, sino también combatir todas aquellas prácticas que vulneran la integridad de los miembros de la comunidad. Un enfoque integral reconoce que no puede existir una verdadera cultura de paz mientras la discriminación siga siendo una causa o justificación de la violencia. En consecuencia, las estrategias institucionales deben promover la inclusión, el respeto, la corresponsabilidad y la justicia social como principios fundamentales para



eliminar cualquier manifestación de violencia derivada de prejuicios o desigualdades estructurales.

8.1. Acciones que Constituyen Discriminación en el Ámbito Universitario

- Negar el acceso a la educación o impedir el ingreso a espacios universitarios debido a la apariencia física, incluyendo el uso de piercings, tatuajes, cabello largo, estilo de vestimenta u otras expresiones personales que no afectan el desempeño académico.
- Exigir el uso obligatorio de uniforme cuando no existe una justificación académica o normativa; imponerlo como requisito de acceso o permanencia puede constituir un acto discriminatorio al limitar la libertad de identidad y expresión personal.
- Negar el acceso a servicios, programas, beneficios o actividades universitarias por motivos de género, edad, origen étnico, apariencia física, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, estado civil, religión, condición socioeconómica o cualquier otra característica personal.
- Exclusión deliberada de estudiantes, docentes o trabajadores en actividades académicas, comités, grupos de trabajo o espacios estudiantiles por prejuicios o estereotipos.
- Emitir comentarios ofensivos, burlas o estigmatizantes relacionados con la apariencia, acento, cultura, identidad, discapacidad, género o cualquier rasgo personal.
- Aplicar evaluaciones, calificaciones o criterios académicos diferenciados basados en prejuicios o favoritismos relacionados con características personales no académicas.
- Limitar oportunidades de participación en proyectos de investigación, movilidad académica, becas o actividades extracurriculares por preferencias personales del docente o autoridad.
- Difundir rumores, expresiones denigrantes o humillantes que afecten la dignidad de una persona o grupo.
- Negar ajustes razonables o apoyos a estudiantes con discapacidad o condiciones específicas, afectando su desempeño académico o acceso equitativo.



- Imponer cargas de trabajo desproporcionadas a trabajadores o docentes debido a prejuicios o favoritismos.
- Desalentar la participación de estudiantes o docentes en actividades por prejuicios basados en su origen, género, edad, apariencia física o condición socioeconómica.
- Utilizar lenguaje sexista, racista, clasista o xenófobo dentro del aula o en comunicaciones institucionales.
- Aislar, ignorar o tratar de manera diferida a una persona por prejuicios hacia su identidad o condición personal.
- Justificar la exclusión o trato desigual mediante argumentos culturales, religiosos o personales que violen derechos universitarios.
- Asumir capacidades inferiores o superiores de una persona basándose en estereotipos (p. ej., “las mujeres no son buenas para la ingeniería”, “los estudiantes indígenas no pueden alcanzar altos promedios”).
- Obstaculizar el acceso a trámites o procesos administrativos a ciertos grupos, otorgando prioridad o trato preferencial a otros sin justificación institucional.
- Negarse a usar el nombre elegido o pronombres correctos de una persona, particularmente en el caso de estudiantes y docentes trans o no binarios.
- Solicitar información personal irrelevante o inapropiada (estado civil, religión, situación familiar) como condición para acceder a servicios o actividades.
- Promover o tolerar chistes, memes, imágenes o mensajes discriminatorios en grupos institucionales, aulas virtuales, pasillos o espacios universitarios.
- Resistirse o negarse a recibir denuncias de discriminación, desestimando o minimizando la experiencia de la víctima.
- Realizar comparaciones humillantes en clase o espacios laborales basadas en características personales.
- Distribuir roles, tareas o responsabilidades dentro de equipos de trabajo siguiendo estereotipos de género o identidad.



8.2. Tipos y modalidades de violencia

El protocolo reconoce los tipos y modalidades de violencia conforme a la legislación mexicana y a los marcos de derechos humanos. Entre los principales tipos de violencia que pueden presentarse en el entorno universitario se encuentran:

- **Violencia física:** Toda acción que cause daño o sufrimiento corporal.
- **Violencia psicológica:** Aquella que atenta contra la estabilidad emocional o autoestima de la persona mediante amenazas, humillaciones, intimidación o aislamiento.
- **Violencia sexual:** Cualquier acto que vulnere la libertad o integridad sexual de una persona, incluyendo acoso, hostigamiento o abuso.
- **Violencia simbólica:** Uso de expresiones, imágenes o prácticas que reproduzcan desigualdad, discriminación o subordinación.
- **Violencia económica:** Es cualquier acción u omisión que limita, controla o niega el acceso de una persona a recursos económicos, como dinero, ingresos o apoyos, con el fin de generar dependencia o afectar su autonomía y bienestar.
- **Violencia patrimonial:** Es cualquier acción u omisión que daña, destruye, retiene o despoja a una persona de sus bienes o documentos, como propiedades, dinero, objetos personales o derechos, con el propósito de causarle un perjuicio o ejercer control sobre ella.
- **Violencia ácida:** Acción u omisión que cause algún daño por compuesto químico, ácido, entre otros que provoque lesiones temporales o permanentes.
- **Violencia digital:** Es cualquier acto realizado mediante medios digitales que dañe, amenace o vulnere la dignidad y privacidad de una persona.

Modalidades de violencia:

- **Docente:** Cuando la violencia proviene de quien ejerce una posición de poder académico.
- **Laboral:** Vinculado a una relación laboral, se ejerce dentro o fuera del centro de trabajo universitario en forma horizontal o vertical (ascendente o descendente).



- **En el ámbito escolar o docente:** Conductas de acoso, exclusión o agresión dentro de la vida estudiantil.
- **Digital:** Acciones de acoso, difusión de imágenes sin consentimiento o control a través de medios digitales.



9. Estrategias de prevención

La prevención constituye el eje central del protocolo y tiene como propósito crear condiciones estructurales y culturales que inhiban cualquier forma de violencia dentro de la universidad. Las estrategias se implementarán de manera transversal en las funciones sustantivas de la Universidad: docencia, investigación, vinculación y difusión cultural.

Formación y sensibilización permanente:

- Realización de talleres, conferencias y cursos sobre derechos humanos, igualdad de género, **nuevas masculinidades**, resolución pacífica de conflictos y comunicación no violenta.
- Capacitación a docentes, personal administrativo y estudiantes para identificar señales de violencia, cuestionar estereotipos de género y actuar oportunamente.
- Incorporación de contenidos educativos sobre cultura de paz, interculturalidad y corresponsabilidad en la construcción de relaciones igualitarias en los programas académicos.

Difusión y visibilización institucional:

- Elaboración de materiales informativos, carteles y campañas digitales que promuevan el respeto, la diversidad, la equidad y **modelos de masculinidades no violentas**.
- Publicación del protocolo en medios institucionales y en espacios físicos accesibles para toda la comunidad universitaria.

Fortalecimiento del Comité de Cultura de Paz:

- Consolidar al Comité como la instancia universitaria encargada de la recepción, atención y seguimiento de casos de violencia.
- Establecer redes de colaboración con instituciones gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil especializadas en atención a víctimas y en procesos formativos sobre masculinidades y prevención de la violencia.

Participación estudiantil y comunitaria:



- Promover actividades culturales, artísticas y deportivas que fortalezcan la cohesión social y el sentido de pertenencia.
- Incentivar la participación del estudiantado en proyectos de mediación y acompañamiento comunitario.

Prevención digital:

- Implementar campañas sobre uso responsable de las tecnologías y prevención de la violencia en entornos virtuales (ciberacoso, difusión de imágenes, discurso de odio, etc.).

Monitoreo y evaluación preventiva:

- Realizar diagnósticos periódicos sobre la percepción de violencia y convivencia dentro del campus.
- Diseñar indicadores de evaluación de impacto de las acciones preventivas.



10. **Comité de Cultura de Paz y Atención a la Violencia**

El Comité de Cultura de Paz y Atención a la Violencia es el órgano colegiado responsable de coordinar, implementar y dar seguimiento a las acciones institucionales en materia de prevención, atención y erradicación de la violencia en la Universidad, así como de promover una cultura de paz, respeto a los derechos humanos e igualdad de género dentro de la comunidad universitaria.

El Comité estará integrado por **seis personas, designadas por la Rectoría, garantizando una integración paritaria conformada por tres mujeres y tres hombres. Preferentemente, las personas integrantes deberán contar con formación, experiencia o trayectoria en derechos humanos, perspectiva de género, cultura de paz, mediación de conflictos o atención a la violencia, o áreas afines.**

La duración del encargo de las y los integrantes del Comité será de un año, con posibilidad de renovación, conforme a las disposiciones que determine la Rectoría, a fin de garantizar la continuidad y fortalecimiento de las acciones institucionales.

Para el adecuado desempeño de sus funciones, el Comité contará con un correo electrónico institucional y un número telefónico oficial, destinados exclusivamente a la recepción de reportes, solicitudes de orientación y comunicación con la comunidad universitaria, asegurando en todo momento la confidencialidad, el trato digno y la protección de los datos personales.

El funcionamiento, atribuciones y procedimientos internos del Comité se regirán por lo establecido en el presente Protocolo y por las disposiciones institucionales aplicables.

Los miembros del comité deben estar en constante capacitación en materia de derechos humanos, violencia, perspectiva de género, etc., con la finalidad de poder atender cada uno de los casos de manera asertiva.



11. Procedimiento de atención

11.1. Recepción de la denuncia o reporte

Cualquier integrante de la comunidad universitaria que haya sufrido, presenciado o tenga conocimiento de un acto de violencia, podrá presentar una denuncia o reporte ante el Comité de Cultura de Paz y atención a la violencia.

a) Canales de recepción:

- De manera presencial, en las oficinas del Comité de Cultura de Paz.
- A través de correo institucional o formulario electrónico seguro.
- Por medio de línea telefónica confidencial (si aplica).
- De forma anónima, si la persona denunciante teme represalias.

b) Requisitos:

- La denuncia podrá ser oral o escrita, y deberá incluir, en la medida de lo posible:
- Nombre o datos de la persona afectada (si desea proporcionarlos).
- Descripción de los hechos (fecha, lugar, personas involucradas).
- Pruebas o testigos, en caso de contar con ellos.

c) Principios en la recepción:

- Confidencialidad y respeto: Ninguna persona será expuesta ni revictimizada.
- Accesibilidad: Se atenderán denuncias en español y, cuando sea necesario, en lenguas originarias.
- Orientación inmediata: El Comité informará sobre los derechos, las medidas de protección y los pasos del proceso.

Los canales de recepción garantizan la confidencialidad de los denunciantes, si así ellos lo solicitan.



11.2. Valoración y acompañamiento inicial

Una vez recibida la denuncia, el Comité de Cultura de Paz realizará una valoración inicial del caso, con el fin de determinar el tipo y la gravedad de la situación (Ver anexo 1).

Esta valoración incluirá una entrevista de tipo abierta confidencial con la persona afectada y, de ser necesario, con testigos o personas relacionadas, dicha entrevista tiene **que realizarse dentro de las primeras 72 horas después de la recepción del reporte.**

Los miembros del comité de cultura de paz y atención a la violencia estarán a disposición para atender cualquier queja y/o situación relacionado con los temas del presente protocolo.

Acciones del Comité:

- Determinar el tipo de violencia y su posible modalidad.
- Brindar atención psicológica de primera escucha y contención emocional.
- Informar a la víctima sobre sus derechos y las rutas institucionales o legales disponibles.
- Canalizar a servicios especializados, según corresponda (asesoría jurídica, atención médica, psicoterapia).
- Activar medidas de protección inmediata si existe riesgo para la integridad de la víctima.

Medidas de protección posibles:

- Reubicación temporal de aula, grupo o área de trabajo.
- Restricción de acercamiento o comunicación por parte de la persona agresora.
- Suspensión preventiva del presunto agresor, mientras se investiga el caso.
- Acompañamiento psicológico o tutoría académica durante el proceso.
- Registro de medidas aplicadas y su duración.



La entrevista será realizada por un miembro del comité de cultura de paz y atención a la violencia, que tenga experiencia en resolución de conflictos, derechos humanos, equidad de género, etc.

11.3. Investigación y análisis del caso

Una vez garantizada la seguridad de la víctima, el Comité de Cultura de Paz iniciará un proceso interno de análisis y documentación, siguiendo el principio de debido proceso, imparcialidad y confidencialidad.

Etapas de investigación:

Recolección de testimonios, documentos, mensajes u otros elementos de prueba.

Elaboración de un expediente interno confidencial, con todos los datos relevantes del caso.

Análisis del caso por parte del pleno del Comité, con enfoque interdisciplinario (jurídico, psicológico, académico y social).

Si se determina la existencia de conductas que puedan constituir un delito, se canalizará a las autoridades competentes (Ministerio Público, Comisión de Derechos Humanos, etc.) sin suspender la atención institucional.

El Comité podrá solicitar la intervención o asesoría de las direcciones de Planeación y Evaluación, Académica o Jurídica, según la naturaleza del caso.

11.4. Resolución y medidas correctivas

Con base en el análisis, el Comité elaborará un dictamen interno con las conclusiones y recomendaciones correspondientes, el cual será presentado ante la Rectoría y la Dirección de Planeación y Evaluación para la determinación de las medidas correctivas o sanciones, conforme a la normatividad institucional.



Las medidas podrán incluir:

- Amonestación verbal o escrita.
- Compromiso de reparación o disculpa pública (en casos leves).
- Participación obligatoria en talleres de sensibilización sobre violencia y derechos humanos.
- Suspensión temporal de funciones, becas o actividades universitarias.
- Rescisión laboral o expulsión definitiva, según la gravedad del hecho.

El Comité deberá garantizar que la resolución:

- Sea proporcional al daño causado.
- Respete el debido proceso y el derecho de audiencia de todas las partes.
- Sea comunicada de manera formal y confidencial a las personas involucradas.

La atención y resolución de los casos deberán realizarse en un plazo máximo de treinta días naturales, contados a partir de la recepción formal de la denuncia, garantizando en todo momento la debida diligencia, la confidencialidad, el derecho de audiencia de las partes y la protección integral de la persona afectada. Dicho plazo podrá ampliarse de manera excepcional y debidamente justificada, cuando la complejidad del caso así lo requiera, dejando constancia por escrito de las razones que motiven dicha ampliación.

En caso de que, durante la atención de una denuncia, se identifiquen hechos que pudieran constituir un delito, el Comité deberá canalizar de manera inmediata el caso a las instancias competentes, conforme al marco jurídico aplicable, informando y orientando a la persona afectada sobre sus derechos y las opciones disponibles. Dicha canalización no exime a la Universidad de su responsabilidad de dar seguimiento institucional al caso, en el ámbito de sus atribuciones, a fin de verificar que la persona afectada reciba atención adecuada, evitar actos de revictimización y garantizar la debida diligencia y la protección de sus derechos.

Se anexa formato de canalización (Anexo 2).



12. Sanciones

El propósito de las sanciones no es únicamente punitivo, sino también formativo y restaurativo, orientado a generar conciencia, prevenir la reincidencia y promover la convivencia pacífica dentro de la comunidad universitaria. Las sanciones se aplicarán proporcionalmente a la gravedad de la falta, tomando en cuenta la intencionalidad, el daño causado, la reincidencia y la posición jerárquica o académica de la persona agresora. Las sanciones podrán clasificarse en tres niveles: preventivas, correctivas y disciplinarias.

12.1. Sanciones preventivas

Estas medidas tienen como finalidad detener o evitar la continuidad de conductas violentas mientras se desarrolla el proceso de investigación o resolución del caso. Pueden incluir:

- Separación temporal del agresor o agresora del espacio académico o laboral.
- Restricción de contacto o comunicación con la persona denunciante.
- Cambio de grupo, horario o área de trabajo.
- Suspensión de actividades extracurriculares o de representación institucional.
- Acompañamiento obligatorio a sesiones de sensibilización sobre cultura de paz, perspectiva de género o derechos humanos.

Estas medidas son provisionales y se aplican sin prejuzgar la responsabilidad final del acusado.

12.2. Sanciones correctivas

Se aplican una vez comprobada la conducta violenta, con el objetivo de corregir comportamientos inadecuados y promover la reflexión sobre sus consecuencias. Entre ellas se incluyen:



- Amonestación verbal o escrita, con registro en el expediente personal.
- Compromiso formal de no repetición del acto y participación obligatoria en actividades de sensibilización.
- Suspensión temporal de actividades académicas, laborales o de representación estudiantil.
- Cancelación de privilegios o beneficios institucionales (becas, apoyos, comisiones, prácticas profesionales, tutorías, etc.).
- Reasignación de funciones o retiro de responsabilidades de liderazgo.

Estas sanciones tienen un carácter pedagógico y restaurativo, priorizando la formación ética y la reparación simbólica del daño.

12.3. Sanciones disciplinarias

Cuando la conducta constituye una falta grave o reiterada, o bien implica un acto de violencia física, psicológica, sexual o discriminatoria, se aplicarán sanciones disciplinarias más severas, de acuerdo con la normativa universitaria y la legislación aplicable. Pueden incluir:

- Suspensión definitiva del vínculo académico o laboral.
- Expulsión del estudiante agresor.
- Rescisión de contrato o cese del trabajador o docente agresor.
- Inhabilitación temporal o definitiva para ocupar cargos administrativos o de representación institucional.
- Denuncia formal ante las autoridades competentes (Ministerio Público o Fiscalía Especializada), en los casos que constituyan delito.

Estas sanciones serán determinadas por la instancia competente (Junta de Gobierno, Rectoría, Abogado General o Dirección administrativa), previa resolución del caso y garantizando el debido proceso.

12.4. Seguimiento y acompañamiento posterior

El Comité de Cultura de Paz realizará un seguimiento periódico de los casos atendidos, con el fin de asegurar que las medidas impuestas se



cumplan y que las personas afectadas reciban el acompañamiento necesario.

Acciones de seguimiento:

- Entrevistas periódicas con la víctima y el agresor, si aplica.
- Revisión del cumplimiento de las medidas y sanciones.
- Valoración del estado emocional y académico de la víctima.
- Registro estadístico anónimo de casos para el diagnóstico institucional.
- Elaboración de informes semestrales a la Dirección de Planeación y Evaluación sobre las acciones implementadas, logros, retos y recomendaciones.

12.6. Principios que guían la atención

Durante todo el proceso, el Comité de Cultura de Paz actuará con base en los siguientes principios:

- Empatía y escucha activa: Trato digno y humano a todas las personas.
- No revictimización: Ninguna acción institucional deberá generar daños adicionales.
- Enfoque diferencial e intercultural: Se respetarán las identidades, lenguas y contextos culturales de las personas involucradas.
- Debido proceso: Garantía de justicia y defensa para ambas partes.
- Coordinación interinstitucional: Vinculación con autoridades y organismos externos cuando sea necesario.

12.7. Registro y confidencialidad

El Comité llevará un registro confidencial de todos los casos atendidos, resguardando la información en archivos protegidos. Los datos se utilizarán únicamente con fines estadísticos e institucionales, sin revelar la identidad de las personas involucradas.



12.8. Cierre del caso

Un caso se considerará concluido cuando:

- Se haya emitido una resolución definitiva.
- Se hayan cumplido las medidas impuestas.
- Se haya garantizado el bienestar y la reintegración de la víctima en la comunidad universitaria.

El Comité podrá ofrecer sesiones de mediación o diálogo restaurativo, en casos que lo permitan, siempre con consentimiento de las partes y sin que ello sustituya las sanciones correspondientes.

Al concluir la atención del caso, deberá levantarse un acta de cierre, en la cual se hagan constar de manera clara los acuerdos alcanzados, las medidas adoptadas y, en su caso, la existencia o no de conformidad por parte de la persona afectada respecto de la atención brindada y los resultados del proceso. Asimismo, como parte del cierre del caso, se deberá recabar la percepción de la persona afectada sobre el desarrollo del procedimiento, a manera de evaluación del proceso de atención, con el propósito de identificar áreas de mejora, fortalecer las prácticas institucionales y garantizar una atención con enfoque de derechos humanos, no revictimización y debida diligencia.

12.9. Resumen del proceso

Etapa	Proceso	Resultado/Salida
INICIO		
1. RECEPCIÓN DE DENUNCIA	Presentación de denuncia/reporte (oral/escrita, presencial/electrónica/anónima) ante el Comité de Cultura de Paz.	Expediente preliminar.
2. VALORACIÓN INICIAL	Comité realiza valoración de gravedad. Entrevista confidencial con la víctima.	Determinación del tipo de violencia. Primeras 72 horas.
2.1. SOPORTE Y PROTECCIÓN	Si existe riesgo: Activar Medidas de Protección Inmediata (Reubicación, Restricción, Suspensión preventiva).	Garantía de la seguridad de la víctima.
2.2. ACOMPAÑAMIENTO	Brindar atención psicológica de primera escucha. Informar derechos y rutas disponibles. Canalizar a servicios especializados (jurídico/médico).	Víctima informada y contenida.
3. INVESTIGACIÓN	Recolección de testimonios y pruebas. Elaboración de expediente confidencial. Análisis del caso por el Comité (interdisciplinario).	Análisis exhaustivo y documentado del caso. 15 días como plazo máximo.



Etapa	Proceso	Resultado/Salida
3.1. DETECCIÓN DE DELITO	Si se determina existencia de un delito: Canalización a autoridades competentes (MP, CDH), sin detener el proceso interno.	Canalización externa. 16 días plazo máximo.
4. RESOLUCIÓN	Elaboración de Dictamen Interno con conclusiones y recomendaciones. Presentación a Rectoría/Dirección para sanción.	Resolución definitiva con Medidas Correctivas/Sanciones (Amonestación, Suspensión, Expulsión, etc.). 30 días plazo máximo.
5. SEGUIMIENTO	Seguimiento periódico para asegurar el cumplimiento de medidas y el bienestar de la víctima. Registro estadístico.	Cumplimiento de sanciones y acompañamiento a la víctima. 45, 60 y 90 días iniciado el proceso.
6. CIERRE DEL CASO	El caso se considera cerrado cuando: se emite la resolución, se cumplen las medidas y se garantiza la reintegración/bienestar.	
FIN		



13. Medidas de reparación y reintegración

Las medidas de reparación tienen como finalidad restablecer, en la medida de lo posible, la situación anterior a la violación de derechos, así como garantizar la no repetición de los hechos. Estas medidas pueden incluir acciones individuales, colectivas, simbólicas o estructurales, según el tipo y gravedad del caso.

1. Tipos de medidas de reparación:

- **Atención psicológica y emocional:** La Universidad garantizará el acompañamiento terapéutico profesional a las víctimas, brindando espacios de contención emocional y fortalecimiento de la autoestima.
- **Asesoría jurídica y académica:** Se ofrecerá orientación y acompañamiento jurídico, así como apoyo académico para evitar que la situación afecte la trayectoria escolar o profesional de la persona afectada.
- **Restitución de derechos:** En los casos aplicables, se restablecerán los derechos académicos, laborales o administrativos vulnerados como consecuencia de la violencia.
- **Retribución institucional:** Cuando sea procedente, la institución podrá implementar medidas compensatorias o correctivas derivadas de los actos de violencia, conforme a la normatividad vigente.
- **Rehabilitación institucional:** La Universidad promoverá la revisión y modificación de prácticas, políticas o estructuras que hayan contribuido, directa o indirectamente, a la ocurrencia del hecho violento.
- **Medidas de satisfacción y no repetición:** Incluirán disculpas públicas, actos simbólicos de reconocimiento o actividades pedagógicas que promuevan la sensibilización y la reflexión sobre la violencia.

2. Reintegración de la comunidad universitaria

La reintegración es un proceso que busca restablecer las relaciones de confianza y convivencia dentro de la comunidad universitaria, garantizando el respeto, la dignidad y la seguridad de todas las personas involucradas.



Para ello, el Comité de Cultura de Paz podrá implementar:

- Procesos restaurativos que incluyan diálogo, mediación y acuerdos voluntarios entre las partes, cuando las condiciones lo permitan.
- Actividades formativas y reflexivas que promuevan la reconciliación y la empatía dentro de los grupos afectados.
- Acompañamiento continuo a víctimas, agresores y comunidades implicadas, asegurando un proceso de reintegración libre de revictimización o estigmatización.

Estas acciones se desarrollarán bajo los principios de confidencialidad, respeto y corresponsabilidad institucional, priorizando en todo momento la seguridad y bienestar de la persona afectada.



14. Difusión y socialización del protocolo

La efectividad del presente protocolo depende en gran medida de su conocimiento, apropiación y práctica cotidiana por parte de toda la comunidad universitaria. Por ello, la difusión y socialización constituyen estrategias permanentes de fortalecimiento institucional impulsadas por el Comité de Cultura de Paz.

1. Estrategias de difusión

- Publicación oficial: El protocolo será difundido en los medios institucionales de comunicación —sitio web, redes sociales, boletines informativos y tableros de anuncios— para garantizar su acceso público y transparente.
- Materiales informativos: Se elaborarán carteles, trípticos, infografías y videos educativos sobre los procedimientos de denuncia, atención y prevención de la violencia.
- Protocolos accesibles: Se asegurarán versiones en formatos accesibles (lectura fácil, lenguaje inclusivo y traducciones a lenguas originarias cuando sea pertinente) para toda la comunidad universitaria.

2. Socialización comunitaria

- Sesiones informativas y talleres: Cada inicio de ciclo escolar se realizarán sesiones de inducción para estudiantes, docentes y personal administrativo, en las que se presenten los objetivos, alcances y mecanismos del protocolo.
- Capacitación continua: Se organizarán cursos y diplomados sobre prevención de la violencia, equidad de género, derechos humanos y cultura de paz, dirigidos a todo el personal universitario.
- Participación estudiantil: Se promoverá la integración de estudiantes como promotores de paz, quienes colaborarán en actividades de difusión y sensibilización.
- Alianzas estratégicas: Se establecerán vínculos con instituciones públicas, organizaciones civiles y organismos especializados en derechos humanos, para fortalecer las capacidades institucionales de prevención y atención.



15. Seguimiento y evaluación del protocolo

El seguimiento y la evaluación del presente protocolo constituyen un componente esencial para garantizar su eficacia, pertinencia y mejora continua. La Universidad, a través del Comité de Cultura de Paz, será la instancia responsable de supervisar la correcta aplicación del protocolo, así como de coordinar acciones de monitoreo, evaluación y retroalimentación institucional.

Mecanismos de seguimiento

El Comité de Cultura de Paz llevará a cabo un seguimiento sistemático de los casos y acciones preventivas mediante:

- Registro confidencial de denuncias y medidas adoptadas.
- Monitoreo de atención a víctimas y cumplimiento de medidas de protección.
- Evaluaciones semestrales sobre tiempos de respuesta, satisfacción y sensibilización comunitaria.

Evaluación y mejora continua

Cada año se realizarán evaluaciones para medir la efectividad del protocolo, detectar áreas de oportunidad, incorporar buenas prácticas y actualizar contenidos según nuevas disposiciones o contextos.

Participación de la comunidad universitaria

Se promoverá la participación activa mediante encuestas, foros, buzones de sugerencias y reportes transparentes, fortaleciendo la confianza y corresponsabilidad en la convivencia universitaria.

16. Anexo 1. Matriz de Tamizaje para Determinar el Nivel de Gravedad de una Denuncia

Instrucciones: Para cada criterio, marque la opción que mejor describa el caso denunciado. El nivel de gravedad se determina con base en la concentración de criterios en cada columna, priorizando siempre la protección de la persona denunciante.

Criterio	Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
Tipo de violencia	Violencia verbal o psicológica leve	Violencia psicológica reiterada, digital, económica o patrimonial	Violencia física, sexual, amenazas graves o coerción
Frecuencia	Hecho aislado	Conducta reiterada	Conducta sistemática o prolongada
Daño causado	Molestia o afectación emocional leve	Afectación emocional significativa	Daño físico, psicológico grave o riesgo a la integridad
Relación entre las partes	Relación horizontal (entre pares)	Relación de poder o jerarquía	Dependencia directa académica, laboral o institucional
Riesgo inmediato	No se identifica riesgo	Riesgo potencial	Riesgo inmediato para la seguridad
Condición de vulnerabilidad	No identificada	Presente un factor de vulnerabilidad	Múltiples factores de vulnerabilidad
Posible comisión de delito	No	Posible	Sí



Criterio de Clasificación Final

Nivel Bajo:

Predominan respuestas en la columna Nivel Bajo y no existe riesgo inmediato.

Nivel Medio:

Se identifican uno o más criterios en Nivel Medio sin elementos de Nivel Alto.

Nivel Alto:

Basta con uno o más criterios en Nivel Alto para clasificar el caso como de gravedad alta, independientemente de los demás.

Acciones institucionales sugeridas

Nivel de gravedad	Acciones mínimas
Bajo	Orientación, registro del caso, mediación voluntaria (si procede), seguimiento preventivo
Medio	Apertura de expediente, medidas preventivas internas, acompañamiento psicológico, seguimiento del Comité
Alto	Medidas de protección inmediatas, canalización a instancias especializadas, acompañamiento integral, notificación a autoridades competentes cuando aplique



17. Anexo 2. Formato para la canalización a autoridades competentes

I. Datos generales del caso		
No. expediente Interno	Fecha de la recepción de la denuncia	Fecha de canalización

II. Datos de la persona afectada			
<i>(Llenar solo con autorización expresa y conforme a la normativa de protección de datos personales)</i>			
Nombre:			
Sexo / Género (opcional):			
Teléfono:		Correo	

III. Descripción breve de los hechos

IV. Motivo de la canalización	
☐ Posible comisión de delito	☐ Riesgo a la integridad física o psicológica
☐ Violencia física	☐ Violencia sexual
☐ Amenazas graves	☐ Otro: <i>(Describir)</i>

V. Autoridad o instancia a la que se canaliza	
Nombre de la institución:	
Área o unidad receptora:	
Domicilio / medio de contacto:	



VI. Acciones institucionales realizadas	
☐ Orientación a la persona afectada	☐ Acompañamiento para la canalización
☐ Medidas de protección internas	☐ Seguimiento institucional

VII. Responsable de la canalización	
Nombre:	
Cargo:	
Firma	

VIII. Seguimiento del caso	
Fecha	Observaciones



RECTORA DE LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DEL PUEBLO

Mtra. Sofonías Milca Antonio González

DIRECTOR ACADÉMICO

Dr. Enrique Francisco Antonio

DIRECTOR DE PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN

Mtro. Jesús Alejandro Ríos Solís

DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Ing. William Germán López López

JEFA DEL DEPARTAMENTO DE VINCULACIÓN

Dra. Elia Jirón Pablo

**JEFA DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS
FINANCIEROS Y SERVICIOS GENERALES**

L.C.P. Fabiola López Bautista

**JEFA DEL DEPARTAMENTO DE
CONTROL ESCOLAR**

Dra. Araceli Guerra Martínez

**JEFE DEL DEPARTAMENTO DE
PROGRAMAS EDUCATIVOS**

Mtro. Esteban Rodríguez Bustos

ABOGADO GENERAL

Lic. Octavio Alberto Pinacho Javier