

Dangüngontso háhu yá yú 'múi
yú hñini Mòhme

Cemanahuac Callimachitcatzin
Texcallan

XI. Se solicita a la Junta Directiva la Ratificación del Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar todos los Tipos y Modalidades de Violencia de la Universidad Intercultural de Tlaxcala.



Handwritten signatures in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Protocolo para Prevenir, Atender,
Sancionar y Erradicar Todos los Tipos
y Modalidades de Violencia en la
Universidad Intercultural de Tlaxcala

Índice

Prólogo	3
1. Introducción	4
1.1. Antecedentes y justificación	4
2. Objetivos	7
2.1. Objetivo general	7
2.2. Objetivos específicos	7
3. Alcance y aplicabilidad	8
3.1. El tipo de persona a la que se aplica el protocolo	8
3.2. Espacial	8
3.3. Temporalidad	9
4. Marco normativo y conceptual	9
4.1 Marco normativo vigente	9
4.2 Marco conceptual	10
5. Enfoques transversales y principios rectores	15
6. Prevención de la Violencia y la Discriminación	20
6.1. Estrategias de prevención y detección	20
6.2. Figuras facultadas para intervenir en la prevención	24
7. Procedimiento de atención a la Violencia y Discriminación	27
7.1 Figuras facultadas para intervenir en la atención	27
7.2 Canales de denuncia	29
7.3 Análisis de la denuncia	30
7.4 Medidas de protección	34
7.5 Proceso de investigación	34
8. Medidas de sanción y reparación	35
8.1. Figuras que intervienen en el proceso de sanción y reparación.	35
8.2. Medidas de sanción	36
8.3. Medidas de reparación	37
9. Medidas alternativas de resolución de conflictos.	41
10. Revisión y actualización	42
11. Anexos	43
Anexo 1. Formato de denuncia	43
Anexo 2. Formato de carta descriptiva para actividades de prevención.	46
Anexo 3. Acuerdo de confidencialidad para el área psicopedagógica.	48
Anexo 4. Informe de casos atendidos	50
Anexo 5. Encuesta para monitorear la percepción de la comunidad universitaria sobre la implementación del protocolo.	53
Anexo 6. Encuesta para monitorear la satisfacción de las personas que soliciten los servicios del área psicopedagógica y área jurídica.	56
Anexo 7. Glosario	58

Prólogo

La Universidad Intercultural de Tlaxcala (UIT) se funda a partir de las necesidades, preocupaciones, sueños y reivindicaciones de los pueblos originarios, las comunidades equiparables y los barrios populares —rurales y urbanos— del pueblo tlaxcalteca. Nace en un momento histórico propicio para asumir el reto de brindar una educación inclusiva, culturalmente pertinente, crítica y transformadora, tanto en el Estado como en el país.

La igualdad sustantiva de género y el respeto irrestricto a los derechos humanos constituyen ejes reivindicativos centrales de la UIT. En concordancia con estos principios, la universidad presenta el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar todas las formas de violencia y discriminación, reafirmando de esta manera su firme compromiso con la justicia sociocomunitaria.

Entendiendo contextualmente la violencia que enfrentan los pueblos originarios y las comunidades equiparables —en especial las mujeres y las personas de identidades de género diversas—, este documento establece procedimientos claros para una atención adecuada en clave restaurativa, más allá del punitivismo. Su elaboración fue un ejercicio participativo que convocó a representantes de todos los sectores de nuestra comunidad universitaria e incorporó de forma transversal una perspectiva intercultural crítica.

Este protocolo ofrece un marco de acción que aporta claridad y certeza a los procedimientos previstos, con el objeto de garantizar espacios seguros. Como todo instrumento institucional, es perfectible a la luz de la experiencia; por ello, invitamos a la comunidad universitaria a conocer, hacer buen uso y retroalimentar esta herramienta, y a asumir la responsabilidad activa de construir entornos libres de violencia y discriminación. Con ello, reiteramos el compromiso de la UIT a contribuir en la construcción de un mundo justo.

Ulises Tamayo-Pérez
Coordinador General de la
Universidad Intercultural de Tlaxcala.

1. Introducción

1.1. Antecedentes y justificación


Para la construcción de un protocolo que oriente las acciones de prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia, se vuelve necesario reconocer cómo se tejen las violencias en el ámbito educativo, quiénes las experimentan y cuáles son las causas estructurales que las sostienen en la Universidad Intercultural de Tlaxcala (UIT). Por esta razón, se invita a la lectura de estas desde el género, la interculturalidad crítica, los derechos humanos y las apuestas por la búsqueda de una justicia restaurativa.

En el estado de Tlaxcala, al igual que en el resto del país, la violencia basada en género y la discriminación son problemáticas persistentes que afectan el desarrollo integral de las personas en los espacios educativos. A esta situación se suma que los pueblos indígenas, afrodescendientes y comunidades equiparables han sido históricamente vulnerados por diversas formas de violencia, lo cual ha generado a su vez, su exclusión y marginación en cuanto al acceso a una educación digna.

Este contexto se ve reflejado en las estadísticas oficiales que ponen en evidencia la necesidad de construir entornos educativos libres de violencia y discriminación. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2021) en el estado de Tlaxcala, el 68.6% de las mujeres de 15 años o más ha experimentado algún tipo de violencia ya sea psicológica, física, sexual, económica o patrimonial a lo largo de su vida, lo que representa un aumento del 7.4% en comparación con el último censo de 2016, donde la cifra era del 61.2%.

Dicha encuesta también revela que el ámbito escolar es uno de los espacios donde las mujeres de 15 años y más han experimentado violencia con mayor frecuencia, con un 31% de incidencia a lo largo de la vida académica.

De igual manera, el 18.1% de las mujeres de 15 años y más ha vivido violencia psicológica a lo largo de su vida escolar, lo que puede indicar una prevalencia significativa de prácticas violentas que vulneran la salud mental y emocional de las estudiantes teniendo como posibles efectos la deserción escolar, el bajo rendimiento académico, ausentismo, estrés, ansiedad y desmotivación. Por otro lado, el 17.1% reporta haber experimentado violencia




sexual en el ámbito escolar en los últimos 12 meses, cifra que evidencia que la violencia sexual sigue siendo un problema grave que afecta a las mujeres de manera particular en los espacios educativos debido a la frecuencia con la que sucede, vulnerando su derecho a la educación y la integridad.

Con lo que respecta a quienes son las principales personas que ejercen la violencia en contra de las mujeres en espacios educativos, el 39.5% de las mujeres que vivieron violencia en el ámbito escolar en los últimos 12 meses, señalando como principal agresor a un compañero de escuela. Esto revela que la violencia que existe entre la comunidad estudiantil tiene un componente de género. Lo anterior puede ser propiciado por un ambiente escolar que normaliza y legitima la violencia basada en género, reflejando la importancia de generar procesos de sensibilización sobre el tema con la comunidad estudiantil, así como la transversalización de la perspectiva de género en los modelos educativos.

Sumado a esto, la ENDIREH, 2021 señala que el 20.5% de las mujeres encuestadas expresó haber vivido violencia por parte de una persona desconocida de la escuela, lo que llama la atención respecto al papel que pueden tomar los espacios educativos para prevenir y atender las situaciones de violencia que se presentan por parte de personas ajenas a estos espacios. Por último, el 16% de las mujeres manifestó haber experimentado violencia por parte de un maestro, exponiendo que las relaciones de poder son factores que la permiten.

En lo referente a la situación de las mujeres indígenas, el Censo de Población y Vivienda, 2020, realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) revela que en el ámbito educativo, las mujeres indígenas en promedio sólo alcanzan a completar la primaria y a ingresar a la secundaria, con una escolaridad promedio de 6.9 años. En contraste, las mujeres no indígenas son quienes logran avanzar hasta el primer año de educación media superior, alcanzando un promedio de 9.9 años de estudios. En este sentido, el compromiso con la construcción de espacios escolares libres de violencia abona a la reducción de las brechas de desigualdad que enfrentan las mujeres indígenas en lo referente a la educación.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS, 2022), el 34.7% de los hombres mayores de 18 años encuestados considera que las personas indígenas valoran poco la importancia de seguir estudiando, mientras que el 32.5% de las mujeres comparte esta opinión. Esto



demuestra que persisten prejuicios y estereotipos hacia las personas indígenas en el país.

Según la misma encuesta, de las personas de 12 años o más que declararon haber tenido al menos una situación asociada con la discriminación en los últimos cinco años, el 61.9% de las personas con discapacidad expresó que les han hecho sentir incómodas o las han mirado de manera incómoda. Les siguen el 60.3% de las personas afrodescendientes y el 57.4% de las personas indígenas. Por otro lado, el 55.6% de las personas con discapacidad declaró haber recibido burlas, insultos o comentarios que les resultaron molestos, seguidas por el 54.5% de las personas indígenas y el 53.9% de las personas afrodescendientes. En cuanto a situaciones de violencia física, el 29.5% de las trabajadoras del hogar remuneradas reportaron haber recibido amenazas, empujones o jaloneos, seguidas por el 24.7% de las personas con discapacidad, el 24.6% de las personas migrantes y desplazadas, y el 23.8% de las personas indígenas.

Finalmente, entre las poblaciones que reportaron haber vivido situaciones como interrogatorios o detenciones injustificadas por parte de la policía, se encuentran el 31.0% de los jóvenes de 18 a 29 años, el 30.1% de las personas migrantes o desplazadas, el 29.6% de las personas afrodescendientes y el 17.2% de las personas indígenas.

El ámbito donde las personas encuestadas percibieron más prácticas de discriminación hacia personas indígenas y afrodescendientes fue el laboral y educativo, con un 36.5% y un 34.8%, respectivamente.

En cuanto a la situación de discriminación en el estado de Tlaxcala, la ENADIS señala que el 23.4% de la población de 18 años y más declaró haber sido discriminada en los últimos 12 meses. Cuando se desagrega el dato para analizar la discriminación hacia las mujeres, el 24% de las encuestadas de 18 años y más reportaron haber sido discriminadas en el mismo periodo. Este porcentaje, aunque ligeramente superior al promedio general, destaca una mayor vulnerabilidad de las mujeres frente a la discriminación, que, sumado a los altos índices de violencia en el estado, evidencia el contexto de desigualdad que enfrentan.

Otro dato importante a resaltar, es la negación de los derechos humanos en el estado, ya que según cifras de la ENADIS, Tlaxcala ocupa el primer lugar, con un 30.7%, en cuanto al porcentaje de la población de 18 años y más que manifestó que se le negó injustamente alguno de sus derechos en los últimos 5 años.

Los datos presentados anteriormente muestran el contexto de violencia como una grave violación de los Derechos Humanos, frecuente en las experiencias de vida de las mujeres, cuerpos feminizados y racializados. Reconocer que esta violencia y discriminación tiene sus raíces en causas estructurales, como el patriarcado, el racismo, la heteronorma y el clasismo, nos permite proponer un modelo alternativo para comprender y enfrentar las violencias basadas en género y la discriminación.

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

El presente protocolo tiene por objeto establecer un mecanismo para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia en la Universidad Intercultural de Tlaxcala, desde un modelo integral cimentado en la perspectiva de género, interculturalidad crítica, derechos humanos y justicia restaurativa, que promueva una cultura institucional de respeto a la diversidad y la igualdad de género, garantizando el derecho de la comunidad universitaria a una vida libre de violencia y discriminación.

2.2. Objetivos específicos

- a. Reconocer las particularidades de la población indígena, afrodescendiente y comunidades equiparables, población migrante, población LGBTTTIQ+ y personas con discapacidad en cuanto a la violencia y discriminación que enfrentan en el ámbito educativo.
- b. Establecer el alcance y aplicabilidad de acciones y medidas de prevención, atención, sanción y reparación de la violencia basada en género y discriminación.
- c. Establecer los principios institucionales rectores para lograr una cultura institucional con igualdad de género, libre de violencia y discriminación en las funciones sustantivas de la universidad.
- d. Definir a las autoridades competentes y sus responsabilidades en la prevención, atención, sanción y reparación de las conductas

identificadas como discriminación y violencia basada en género en términos del Protocolo.

- e. Establecer las acciones y medidas para prevenir, atender, sancionar y reparar los actos de discriminación y violencia basada en género dentro de la universidad.
- f. Establecer medidas alternativas para la resolución de conflictos que puedan ser atendidos al interior de la universidad.

3. Alcance y aplicabilidad

En este apartado se establece dónde, cuándo y a quién aplica el presente protocolo, como se especifica a continuación.


3.1. El tipo de persona a la que se aplica el protocolo

El presente mecanismo es aplicable para todas las personas que guarden relación con la Universidad Intercultural de Tlaxcala independientemente de su relación jerárquica, contractual o académica, incluyendo a docentes, personal administrativo, personas prestadoras de servicios profesionales, voluntariado y estudiantes. Así mismo es aplicable al Consejo Académico, Consejo Estudiantil, Junta Directiva de Gobierno, Consejo de Pueblos y Comunidades y terceras partes ajenas a la institución, cuando el daño suceda dentro de las instalaciones de la universidad o sea causado por alguna persona miembro de la institución.

3.2. Espacial

Será aplicable cuando suceda en los siguientes espacios de la Universidad Intercultural de Tlaxcala:

- Espacios físicos de la universidad, los cuales hacen referencia a todas las instalaciones destinadas al cumplimiento de los fines académicos, formativos, de investigación o de convivencia universitaria.
- Espacios virtuales institucionales como redes sociales, correo electrónico, grupos de mensajería instantánea institucional o personal, entre otros espacios de comunicación virtual.
- Espacios fuera del campus donde se desarrollen actividades académicas como actividades deportivas institucionales, prácticas o



pasantías, salidas de campo, visitas de vinculación comunitaria, entre otros, que vinculen a la comunidad con el quehacer institucional.

3.3. Temporalidad

El presente protocolo establece que no existe un plazo o límite de tiempo para presentar una denuncia una vez sucedidos los hechos.

Es importante señalar que este instrumento no reemplaza las acciones legales a que haya lugar, de acuerdo con lo establecido en el marco legal vigente en el Estado de Tlaxcala, así como en Leyes Federales, ni los propios reglamentos institucionales a los que se rige la universidad.


Dado el alcance de aplicación del protocolo, los lineamientos presentes en este documento deberán ser integrados a los demás reglamentos institucionales, con el fin de articular los procesos y procedimientos para que sean transversales a lo académico, laboral, docente o contractual.

4. Marco normativo y conceptual

4.1 Marco normativo vigente

El presente protocolo se encuentra fundamentado en el siguiente marco normativo vigente:

Marco normativo nacional
<ul style="list-style-type: none">● Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.● Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.● Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.● Código Penal Federal.● Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.● Ley Federal del Trabajo.● Ley General de Víctimas.● Ley General de Educación Superior● Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias.
Marco normativo estatal
<ul style="list-style-type: none">● Ley que Garantiza el Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Tlaxcala.● Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Tlaxcala.

- 
- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Tlaxcala.• Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Tlaxcala.• Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios.• Ley de Atención y Protección a Víctimas y Ofendidos del Delito para el Estado de Tlaxcala.• Ley de Educación Superior del Estado de Tlaxcala.• Ley de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias del Estado de Tlaxcala.• Ley para Prevenir y Combatir la Violencia Escolar en el Estado de Tlaxcala. |
|--|

<p style="text-align: center;">Marco normativo Internacional</p>

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará".• Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). |
|---|

4.2 Marco conceptual


A continuación, se destacan las conductas y conceptos clave que deben ser considerados para identificar casos de discriminación y violencia basada en género dentro la Universidad Intercultural de Tlaxcala.

Las definiciones incluidas se fundamentan en el marco jurídico aplicable y en fuentes especializadas en el tema, lo que permite establecer que se entiende por:

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 [LGAMVLV], 2007).

Acoso laboral. Es la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta (Organización Internacional del Trabajo, 2000).

Discriminación. Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni



proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando 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 física o mental, 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; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación [LFPED], 2023).

Comunidad universitaria. Hace referencia al conjunto integrado por las autoridades universitarias, personal docente, estudiantes, Consejo Académico, Consejo de Estudiantes, Consejo Pueblos y Comunidades, Junta Directiva, funcionario público, y demás personal que labore en la Universidad Intercultural de Tlaxcala, conforme a lo dispuesto en la normativa universitaria.

Cultura de paz. La cultura de paz es un enfoque integral para prevenir la violencia y los conflictos violentos, y una alternativa a la cultura de la guerra y la violencia basada en la educación para la paz, la promoción del desarrollo económico y social sostenible, el respeto de los derechos humanos, la igualdad entre mujeres y hombres, la participación democrática, la tolerancia, la libre circulación de información y el desarme (Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, 1998).

Diversidad sexual y de género. Hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales. Parte del reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED], 2016).

Interseccionalidad. Herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades creando múltiples ejes de diferencias que se intersectan en contextos

históricos específicos, mismos que contribuyen a experiencias específicas de opresión y privilegio e influyen sobre el acceso de las mujeres y las niñas a derechos y oportunidades (LGAMVLV, 2007).

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 (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).

Hostigamiento laboral. Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional (Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar el Hostigamiento Laboral, Acoso Laboral y Maltrato Laboral, 2021). El hostigamiento laboral se puede dar de manera:

- a) Vertical descendente. Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.
- b) Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado

LGBTTIQ+. Siglas utilizadas para referirse a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, travestis e intersexuales (CONAPRED, 2016).

Persona que causó el daño. Este protocolo apuesta por romper con los prejuicios y estereotipos hacia las personas que cometieron un acto de violencia o discriminación. Por ello se busca hacer uso de "persona que causó el daño" en lugar de "persona agresora" evitando la estigmatización. En este sentido una "persona que causó el daño" es aquella que cuya conducta ha generado una afectación hacia otra persona, grupo o comunidad. Sin embargo, se sugiere que, en términos de las acciones a seguir del presente protocolo, se refiera a la persona por su nombre siempre que sea posible.

Persona que vivió el daño. Este protocolo apuesta por romper con los prejuicios y estereotipos hacia las personas que vivieron un daño causado por un acto de violencia o discriminación, dignificándola en todo momento.

Por ello se busca hacer uso de "persona que vivió el daño" en lugar de "víctima" evitando que las personas puedan sentirse estigmatizadas. En este sentido una persona que vivió el daño es aquella que ha sido directamente afectada por una acción que vulnera sus derechos, bienestar o integridad. Sin embargo, se sugiere que, en términos de la atención, se debe referirse a la persona por su nombre siempre que sea posible.

Tipos y modalidades de Violencia. Los tipos de violencia son las formas en las que se manifiesta la violencia mientras que las modalidades hacen referencia a los ámbitos de ocurrencia.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), enuncia los siguientes tipos de violencia contra las mujeres:

Violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

Violencia física. Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma, objeto, ácido o sustancia corrosiva, cáustica, irritante, tóxica o inflamable o cualquier otra sustancia que, en determinadas condiciones, pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.

Violencia patrimonial. Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.

Violencia económica. Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

Violencia sexual. Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrar y concebirla como objeto.

Algunas de las modalidades de la violencia son:

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.

Violencia en la Comunidad. Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.

Violencia Institucional. Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Violencia Digital. Es toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia. Así como aquellos actos dolosos que causen daño a la intimidad, privacidad y/o dignidad de las mujeres, que se cometan por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

Violencia Femicida: Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, las adolescentes y las niñas, producto de la violación de sus derechos humanos y del ejercicio abusivo del poder, tanto en los ámbitos público y privado, que puede conllevar impunidad social y del Estado. Se manifiesta a través de conductas de odio y discriminación que ponen en

riesgo sus vidas o culminan en muertes violentas como el feminicidio, el suicidio y el homicidio, u otras formas de muertes evitables y en conductas que afectan gravemente la integridad, la seguridad, la libertad personal y el libre desarrollo de las mujeres, las adolescentes y las niñas. En los casos de feminicidio se aplicarán las sanciones previstas en la legislación penal sustantiva.

Violencia Basada en Género (VBG). Las Naciones Unidas describen la violencia basada en género como cualquier acción perjudicial vinculada a relaciones desiguales de poder, dirigida hacia personas o grupos en función de su género, identidad o expresión de género, u orientación sexual. Este concepto abarca diversas formas de violencia en diferentes contextos y es inclusivo, ya que no se limita exclusivamente a mujeres sino también a niñas.


El término también contempla la violencia que afecta a personas con identidades y expresiones de género no binarias. Asimismo, permite un enfoque interseccional, lo que implica tener en cuenta cómo la violencia se relaciona con diversas y complejas estructuras identitarias que caracterizan a una persona, tales como etnicidad, raza, clase social, edad, discapacidad, estatus migratorio, entre otras.

5. Enfoques transversales y principios rectores

Este protocolo tiene sus cimientos en una serie de enfoques y principios que buscan asegurar una atención integral, contemplando las medidas de prevención y reparación para todas las personas de la comunidad universitaria.

Enfoque Basado en Derechos Humanos

El enfoque de derechos humanos subraya la relevancia de reconocer las distintas formas en las que se manifiesta la discriminación sistemática y las desigualdades estructurales que impiden el pleno acceso de las poblaciones históricamente vulnerabilizadas a la justicia y a la reparación del daño. En términos de la atención a la violencia basada en género este enfoque implica garantizar la dignidad y autonomía de las personas afectadas reconociendo sus derechos como, el derecho a la asistencia, la justicia, la reparación integral, la atención, la debida diligencia, la protección,



así como aquellos establecidos en las normas internacionales de derechos humanos. En este sentido, este enfoque exige la responsabilidad del Estado y de las instituciones en la promoción y protección de los mismos.

Por otro lado, se garantiza también el derecho al debido proceso para las personas que presuntamente causaron el daño. De igual forma, en el marco del presente protocolo se busca promover y proteger el derecho a una educación libre de violencia.

Enfoque de interculturalidad crítica

De acuerdo con Catherine Walsh (2009) la interculturalidad crítica trasciende la idea de entender la interculturalidad como el simple diálogo entre dos culturas, por el contrario, es un proyecto político, social, pedagógico, epistémico y ético orientado a la descolonización y transformación de las estructuras institucionales y de relaciones sociales que promueven la racialización, inferiorización y deshumanización de las personas.


Este enfoque pone en evidencia las diversas formas de ser, vivir y conocer, y promueve la construcción de comprensiones y condiciones que no solo permiten articular y dialogar entre las diferencias dentro de un marco de legitimidad, dignidad, igualdad, equidad y respeto, también fomentan la creación de formas alternativas de existencia.

Bajo esta visión se reconoce la diversidad existente en la comunidad universitaria y por tanto las relaciones de poder, dominación y desigualdad que se pueden generar alimentando conductas violentas que rompen con el tejido comunitario.

Desde este enfoque se pone en práctica el reconocimiento de los pueblos indígenas, comunidades equiparables y afrodescendientes, atendiendo las diversas geografías, territorios, cosmovisiones, referentes culturales y lingüísticos en la construcción de espacios educativos libres de violencia rompiendo con cualquier perspectiva segregacionista.

Perspectiva de género y diversidad

Permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión que enfrentan las mujeres por razón de género y la desigual distribución del poder en detrimento de sus oportunidades y accesos a estas. En este sentido, la perspectiva de género incluirá una visión amplia de las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de



género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad.

En términos de este mecanismo se busca crear las condiciones para garantizar el acceso a la justicia, analizando las situaciones asimétricas de poder entre los géneros que impiden dicho acceso.

Adicionalmente se busca ampliar la mirada a las expresiones no normativas del género y la orientación sexual, si bien se reconoce la violencia y discriminación sistemática contra las mujeres, también es importante señalar la violencia y discriminación que existe hacia la población no binaria, personas trans, gays, lesbianas, bisexuales e intersexuales así como la violencia que pueden enfrentar los hombres que no cumplen con el estereotipo tradicional de masculinidad.

Justicia restaurativa

La justicia restaurativa expande el modelo convencional de justicia al proponer un nuevo paradigma cuyos principales principios son: centrarse en los daños y necesidades de las personas directamente afectadas, pero también de la comunidad y de las personas que causan el daño; atender las obligaciones (responsabilidad activa) que los daños causados conllevan; utilizar procesos incluyentes y colaborativos; involucrar a todas las personas que tengan interés legítimo en la situación: afectadas directas, personas que causaron el daño; comunidades; sociedad en general, y el Estado; y por último, procurar la reparación integral del daño (IIDEJURE, s.f.).

También se señala como elementos importantes el diálogo, la escucha profunda, la identificación de necesidades, la "no violencia", la empatía, la creatividad y los vínculos, además de ser una alternativa a enfoques punitivos y jerárquicos para resolver conflictos (Hernández, 2023).

Por otra parte, incentiva a poner en práctica diversas técnicas encaminadas a abordar el conflicto, las causas de la violencia basada en género y la discriminación, desde el involucramiento de la comunidad.

Es así que en el marco de la implementación del presente protocolo se proponen medidas alternativas fundamentadas en el diálogo, orientadas a recomendar acciones que contribuyan a reparar el daño causado por actos de discriminación o violencia, así como a prevenir estas conductas priorizando en todo momento las necesidades de la persona afectada, fomentando acuerdos para evitar la repetición de los hechos y buscando

educar a la parte responsable, facilitando su reintegración en la comunidad una vez que haya reparado el daño.

Por último, es importante puntualizar que la incorporación de este enfoque y los procesos de justicia restaurativa no excluyen de las responsabilidades administrativas, laborales y penales por parte de la institución educativa de denunciar la comisión de un delito, ni limitan el derecho de las víctimas de procesar situaciones de violencia o discriminación ante las vías legales que consideren pertinentes.

Principios

Atención libre de estereotipos

Se deberá brindar en todo momento una atención libre de estereotipos a fin de evitar los prejuicios y estigmas que se imponen sobre las personas y que pueden resultar discriminatorias limitando su acceso a la justicia o la atención. En este sentido, las personas encargadas de brindar atención en todas las fases del proceso deberán evitar los estereotipos dañinos hacia las víctimas garantizando así su acceso a la justicia y reparación del daño.

Confidencialidad

Las personas encargadas de operar el presente protocolo deberán garantizar la confidencialidad de la información en todas las fases del proceso para proteger la privacidad de las personas. En este sentido, solo las personas involucradas tendrán acceso a la información estrictamente necesaria para su participación en el procedimiento.

Esto significa que, en todas las acciones, se deben tomar medidas administrativas para asegurar la reserva de los datos y hechos relacionados con los casos, evitando la divulgación de nombres, así como cualquier detalle general o específico de la situación.

Debida diligencia

Esto implica tomar de manera pronta y efectiva todas las medidas necesarias para proteger a la persona que vivió el daño y restituir sus derechos. Para ello, deben emplearse todos los recursos disponibles para esclarecer los hechos y asegurar la sanción por parte de las autoridades competentes.

La debida diligencia también abarca la prevención, una investigación exhaustiva, sanciones proporcionales, el respeto a los derechos humanos y

procesales de ambas partes, así como una reparación integral conforme a los intereses de la persona que vivió el daño. Asimismo, incluye el seguimiento puntual de todas las acciones requeridas dentro de los plazos establecidos, con el fin de asegurar la prevención, asistencia, atención, derecho a la verdad, justicia y reparación integral, garantizando que la persona que vivió el daño sea reconocida como titular de derechos.

Debido proceso

En términos de este protocolo el debido proceso implica respetar los derechos de todas las partes involucradas durante el procedimiento, como lo son: la no revictimización, la atención integral y la presunción de inocencia de las personas que causaron el daño.

En este sentido las personas encargadas en todas las fases del proceso deberán actuar con imparcialidad, realizando sus funciones de forma objetiva.

No revictimización

La no revictimización implica que la persona que interponga una denuncia por cualquier caso de violencia basada en género o discriminación sea tratada con respeto, considerando su manera de ser, sentir, pensar y actuar, sin ser objeto de maltrato o discriminación. Además, se debe evitar que tenga que relatar repetidamente los hechos que motivan la denuncia a diferentes personas o instancias de atención, salvo que sea absolutamente necesario para esclarecer los hechos y determinar responsabilidades, siempre garantizando los derechos de las víctimas.

Valor preponderante del dicho de la víctima

Se ha documentado que los casos de violencia sexual se caracterizan por producirse muchas veces en ausencia de personas testigas.

Dada esta situación es probable que la persona denunciante no cuente con pruebas documentadas, por lo que en este sentido la declaración de la persona que vivió el daño deberá ser tomada como una prueba importante del hecho, particularmente en los casos de hostigamiento y acoso sexual.

6. Prevención de la Violencia y la Discriminación

6.1. Estrategias de prevención y detección

La prevención es actuar y tomar precauciones o medidas por adelantado para evitar un daño, un riesgo o un peligro; aunque también se cumple investigando hasta donde sea necesario las violaciones ya producidas para evitar su repetición (Abbott, 2016).

Además, está en la formalización de esfuerzos por crear un sentido de comunidad, con relaciones interpersonales fuertes, sanas y seguras, así como en la promoción de un entorno que valore la escucha activa y empática y la Comunicación No Violenta para el diálogo.

En contextos universitarios se habla de prestar un oído sensible a escuchar las violencias que acontecen, proponer preguntas y generar las condiciones para reconstruir las relaciones de poder que llevan a conductas violentas. Una estrategia que requiere integrar el papel de la comunidad, el diálogo de saberes y los procesos de aprendizaje.

Para esto se proponen acciones permanentes de promoción de una cultura de paz, capacitaciones en igualdad y no discriminación, así como campañas de difusión para identificar y actuar ante la violencia basada en género y la discriminación.

Campañas de sensibilización

La sensibilización será considerada como la primera etapa de cualquier iniciativa de formación en materia de prevención, atención, sanción y reparación de la violencia y discriminación, que busca generar condiciones para promover la participación consciente de la comunidad universitaria a partir de generar emociones, intenciones, motivaciones e interés.

El objetivo de organizar las acciones de sensibilización en campañas, será el de alinear esfuerzos en torno a un plan de trabajo con objetivos claros, un mensaje central definido, un público objetivo, canales de difusión coherentes y actividades que permitan a las personas involucrarse activamente.

De igual manera, estas campañas y sus contenidos deberán ser accesibles, considerando diversos formatos, el uso de lenguaje incluyente y no sexista, así como la pertinencia cultural, haciendo uso de las lenguas originarias que se hablen al interior de la comunidad.

Entre los formatos de implementación se encontrarán:

- Exposiciones fotográficas, carteles y otros materiales.
- Webinars / Foros / Conferencias.
- Cine debates.
- Teatro foro.
- Pinta de murales.
- Círculos de lectura / Conversatorios.
- Presentaciones de danza.
- Creación de un podcast o narraciones.
- Publicación de una revista o fanzine comunitaria que retome los temas, entre otros.

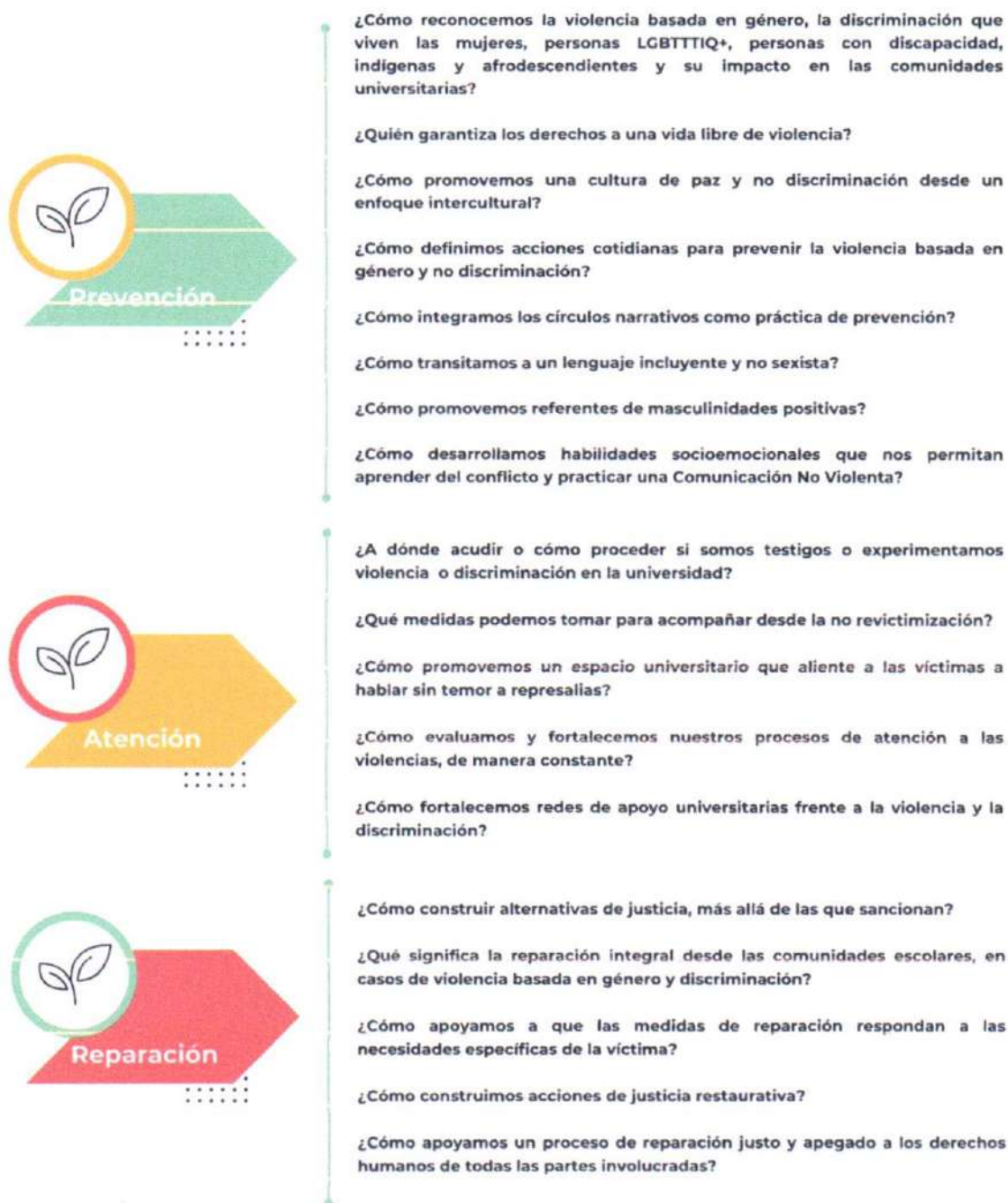
Capacitaciones

Siguiendo la metodología recomendada en el *Mecanismo para la prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual en las universidades interculturales* (Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES], 2024) se considera un programa de capacitación permanente para toda la comunidad estudiantil, profesorado y personal administrativo, en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación. Además de profesionalizar en la materia a las personas responsables de dar seguimiento a la implementación de este protocolo y considerar la reeducación de las personas que causen el daño, para transformar el ejercicio de poder que lleva a conductas violentas.

El programa de capacitaciones se presentará al inicio de cada semestre con toda la comunidad universitaria y será incluido en el *Plan de Formación Continua del Personal Docente y Administrativo*, asegurando la implementación de por lo menos una actividad de sensibilización y capacitación con enfoque en la prevención, una con enfoque en la atención y una última con enfoque en la reparación.

Dicho programa se estructurará de la siguiente forma, permitiendo que cada pregunta o tema pueda ser adecuado a las necesidades de un grupo en específico o involucrar la participación de toda la comunidad universitaria:

Figura 6.1. Ejes del programa de capacitaciones



Fuente: Elaboración propia con base en el *Mecanismo para la prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual en las universidades interculturales* (INMUJERES, 2024).

Por otra parte, desde el trabajo de vinculación comunitaria que caracteriza a las Universidades Interculturales se integrará la difusión de certificaciones, diplomados u otras opciones de validación formal de capacidades o competencias, que permitan vincular los saberes locales con los objetivos de este protocolo, para transitar a un ambiente escolar universitario incluyente, plural, diverso y crítico del racismo, clasismo, capacitismo y de las violencias machistas.

Promoción de una cultura de paz.

Partir de conocer y reconocer las violencias y la discriminación para abordarlas y repararlas, ayuda en la construcción de una cultura de paz entre las y los integrantes de la comunidad de la Universidad Intercultural de Tlaxcala (UIT).

A continuación se describen acciones de carácter prioritario:


Medidas prioritarias de acción inmediata	<ol style="list-style-type: none">1. Emisión y difusión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia" por parte de la Coordinación General de la Universidad Intercultural de Tlaxcala y sus autoridades: El Consejo de Pueblos y Comunidades, Consejo Académico, Órgano Interno de Control, Comité de Igualdad de Género y el Consejo Estudiantil, con base en lo establecido en el <i>Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual</i> (2020, p. 11).2. Implementación de cartas compromiso para quienes proveen servicios de todo tipo a la UIT, en la que expresen su adhesión a la cultura de prevención de la violencia basada en género y discriminación, que se manifiesta en el presente protocolo.3. Instalación de un área de atención psicopedagógica con lineamientos claros y un plan de trabajo anual.4. Creación de canales de denuncia seguros y coherentes con los principios de este protocolo.5. Consolidación de un Comité de Igualdad de Género con lineamientos de acción claros, un organigrama definido y un plan de trabajo anual.6. Elaboración de un diagnóstico de clima escolar y laboral en el entorno universitario y programar su actualización de manera anual.7. Implementar medidas que promuevan la igualdad de género y no discriminación en el entorno laboral, haciendo uso de documentos como el <i>Catálogo de buenas prácticas a favor de la igualdad y la no discriminación</i> (Secretaría del Trabajo y Previsión
---	--

	Social, Instituto Nacional de las Mujeres, & Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2024)
Medidas de mediano y largo plazo	<ol style="list-style-type: none">1. Talleres de resolución pacífica de conflictos.2. Incorporar la perspectiva de género y Cultura de Paz en los planes de estudio.3. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en el quehacer institucional.4. Actividades para fomentar la masculinidad positiva.5. Organización de eventos que celebren la diversidad cultural y la inclusión a poblaciones históricamente discriminadas en el acceso a la Educación Superior.6. Reconocimiento público a las personas o grupos que estén promoviendo prácticas de paz al interior de la comunidad.7. Co-diseñar de manera comunitaria una metodología para la implementación de círculos de paz, conforme a lo establecido en el apartado 8.


6.2. Figuras facultadas para intervenir en la prevención

Etapas	Figuras que intervienen	Responsabilidades
Prevención	Comité de igualdad de género	<p>Es el órgano institucional encargado de articular, promover, supervisar y garantizar la implementación de políticas y acciones que aseguren la no discriminación y la prevención de la violencia de género en la Universidad Intercultural de Tlaxcala y con otras instancias públicas o privadas.</p> <p>Responsable de presentar ante la comunidad UIT, un informe sobre el número de denuncias recibidas y atendidas, así como las medidas implementadas a partir de estas.</p>
	Consejo Estudiantil	<p>Como órgano representativo de toda la comunidad estudiantil, participa de forma activa en las acciones de prevención, propone y promueve iniciativas ante la Junta Directiva, que favorezcan la construcción de espacios seguros para las y los estudiantes en toda su diversidad.</p> <p>Además será la vía para llevar ante la Junta</p>

		Directiva, las problemáticas, necesidades y solicitudes del sector estudiantil, en el marco de las atribuciones que se le reconocen en la Ley que crea la Universidad Intercultural de Tlaxcala.
	Consejo Académico	Será la vía para que se puedan llevar ante la Junta Directiva las problemáticas, necesidades y solicitudes del sector académico con relación a los objetivos del presente protocolo, así como sus propuestas de programas de formación y actualización que permitan al personal académico participar de las actividades de prevención, atención, sanción y reparación de las violencias que acontecen en su entorno, en el marco de las atribuciones que se le reconocen en la Ley que crea la Universidad Intercultural de Tlaxcala.
	Personas tutoras y docentes	Responsables de participar activamente en la promoción de una cultura de paz y no discriminación en sus espacios de convivencia con estudiantes, docentes y personal administrativo.
	Coordinación General	Tener pleno conocimiento de las acciones de prevención, atención, sanción y reparación que se estén llevando a cabo en la universidad y en su caso presentar informes sobre la implementación de este protocolo, ante la Junta Directiva. De igual manera, podrá proponer acciones de prevención cuando así lo requiera. Asociar sus responsabilidades de elaboración y presentación de presupuestos, planes y programas a la Junta Directiva, con los objetivos del presente protocolo.
	Coordinación Académica	Responsable de facilitar el desarrollo de las actividades en las que participen las y los miembros del personal académico y de tutorías. Coordinarse con el Consejo Académico para la creación de propuestas de programas de formación y actualización que permitan al personal académico participar de las actividades de prevención, atención, sanción y



	reparación de las violencias, en el marco de las atribuciones que se le reconocen en la Ley que crea la Universidad Intercultural de Tlaxcala.
Coordinación Administrativa	Asociar sus responsabilidades de evaluación del avance y cumplimiento de objetivos, supervisión presupuestal y emisión de formatos y controles, con los objetivos del presente protocolo.
Coordinación de Vinculación Comunitaria	Asociar sus responsabilidades de identificación de necesidades comunitarias, vinculación, trabajo colaborativo, análisis y detección de problemáticas con los objetivos del presente protocolo. Difusión de certificaciones, diplomados u otras opciones de validación formal de capacidades o competencias, que permitan vincular los saberes locales con los objetivos de este protocolo, para transitar a un ambiente escolar universitario incluyente, plural, diverso y crítico del racismo, clasismo, capacitismo y de las violencias machistas.
Consejo de Pueblos y Comunidades	Asociar sus responsabilidades de análisis y revisión de programas y proyectos educativos, promoción del diálogo de saberes, emisión de opiniones y valoraciones, así como de participación en las actividades académicas y culturales, con los objetivos del presente protocolo, en el marco de las atribuciones que se le reconocen en la Ley que crea la Universidad Intercultural de Tlaxcala.
Departamento de Recursos Humanos	Asociar sus atribuciones en el diseño, planeación y desarrollo de los procesos de capacitación y actualización del personal, así como en el desarrollo de métodos y estrategias orientados a lograr óptimas relaciones interpersonales, con los objetivos del presente protocolo. Implementar la Ley 3 de 3 o cualquier otra política relacionada con la contratación de personas que hayan sido sentenciadas por



		<p>violencia familiar, delitos sexuales o que no cubran pensiones alimentarias.</p> <p>Implementar acciones enfocadas a garantizar la igualdad de género y no discriminación en el entorno laboral.</p>
--	--	---


7. Procedimiento de atención a la Violencia y Discriminación

El presente procedimiento es aplicable en casos de violencia, incluyendo aquella basada en género, además de situaciones de discriminación, acoso y hostigamiento laboral y/o sexual que ocurran al interior de las instalaciones físicas, sus alrededores y espacios virtuales, siempre que intervenga una persona integrante de la comunidad universitaria y se trate de actos que vulneren la normatividad institucional.

La atención adecuada a cada paso se considera un acto de resistencia ante las violencias que históricamente han mantenido a ciertas poblaciones fuera de los entornos universitarios, a través de acompañar el ejercicio de derechos y libertades, para revertir una situación que haya vulnerado la seguridad de las personas que conforman esta comunidad.

7.1 Figuras facultadas para intervenir en la atención

Etapas	Figuras que intervienen	Responsabilidades
<p>Atención e investigación</p>	<p>Área psicopedagógica</p>	<p>Área responsable de brindar orientación, psicológica y asesoría a estudiantes, en la resolución de conflictos, la presentación de denuncias y la canalización a instancias especializadas.</p> <p>En el caso de docentes y personal que lo solicite se deberá canalizar a las instancias públicas correspondientes.</p> <p>Establecerá primer contacto con las personas que busquen que sus denuncias de violencia y discriminación queden registradas,</p>




		<p>haciendo uso de las habilidades de escucha, contención y acompañamiento de su personal.</p> <p>En caso de considerarlo necesario, podrá integrar a sus actividades de primer contacto al Departamento Jurídico, con la intención de evitar prácticas de revictimización.</p>
	Área Jurídica	<p>Asociar sus atribuciones como órgano de consulta e investigación jurídica, asesoría y vigilancia del cumplimiento de las normas jurídicas que regulan el funcionamiento de la universidad, con los objetivos del presente protocolo.</p> <p>Brindar asesoría jurídica a estudiantes, docentes y personal que lo solicite, en el marco de los objetivos de este protocolo.</p>
	Personas tutoras y docentes.	<p>Deberán mantenerse informadas de los procesos de atención, sanción y reparación para canalizar de manera pertinente a las y los estudiantes que lo requieran.</p>
	Comité de igualdad de género.	<p>Dará seguimiento a los casos de violencia y discriminación que se presenten.</p> <p>Entregar un informe a la comunidad UIT sobre el número de denuncias recibidas y atendidas, así como las medidas implementadas a partir de estas.</p>

Para un seguimiento adecuado de las actividades que corresponden a cada una de las figuras involucradas, contarán con herramientas que permitan la sistematización de información y su respaldo en formato digital.

Las figuras que no sean mencionadas en este apartado podrán determinar sus propios procesos y herramientas de sistematización.

A continuación se enlistan algunos, de manera enunciativa, más no limitativa:

Figura	Formato de registro de actividades
Comité de igualdad de	Plan anual.



género.	Cartas descriptivas de actividades (Anexo 2). Convenios de colaboración. Minutas de trabajo. Encuesta de percepción sobre el funcionamiento del protocolo (Anexo 5). Informe del seguimiento brindado a las medidas de sanción y reparación.
Coordinaciones: General, académica, administrativa y de vinculación comunitaria.	Plan anual de trabajo. Minutas de trabajo. (Fotografías, narrativa, propuestas de mejora, etc.).
Área de Atención Psicopedagógica	Formato de denuncia (Anexo 1). Informe de personas atendidas (Anexo 4). Encuesta de satisfacción. (Anexo 6).
Área jurídica	Informe de personas atendidas (Anexo 4). Encuesta de satisfacción. (Anexo 6).

7.2 Canales de denuncia

Cualquier persona podrá presentar una denuncia a través de los siguientes medios:

Medio	Funcionamiento
Correo	A través del correo electrónico: psico.vinculacion@uit.edu.mx , mismo que estará a cargo del Área Psicopedagógica. Por este medio será solicitado el formato de registro de denuncias, para el llenado de todos sus campos.
Atención telefónica	A través del número telefónico: <u>2476881961</u> que estará disponible en un horario de atención de <u>09 a 16 hrs.</u> La llamada deberá ser atendida por el área psicopedagógica, para el registro adecuado de los datos. De otra forma, solo se tomarán los datos de la persona denunciante y posteriormente serán completados por el área antes mencionada.
Presencial	En el espacio destinado para Atención Psicopedagógica, en un horario de <u>09 a 16 hrs.</u> A través de una entrevista breve y privada, se recabarán los datos necesarios para el registro de la denuncia, a



	través del formato mencionado en el Anexo 1.
--	--

	En caso de ser necesario, podrá participar en esta entrevista una persona representante del Área Jurídica, con la intención de evitar prácticas de revictimización.
--	---

La ubicación y funcionamiento de los medios antes mencionados será información pública y difundida ampliamente en los espacios comunitarios físicos y digitales de la universidad.

La denuncia podrá ser presentada por la(s) persona(s) afectada(s), personas que hayan atestiguado el hecho o el mismo Comité de Igualdad de Género, siempre que se cuente con el consentimiento de la persona afectada.

Todos los datos vinculados con la denuncia serán resguardados bajo los principios rectores de este protocolo y se encontrarán protegidos en términos de lo establecido en la *Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública del Estado de Tlaxcala*, así como la *Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Tlaxcala*.

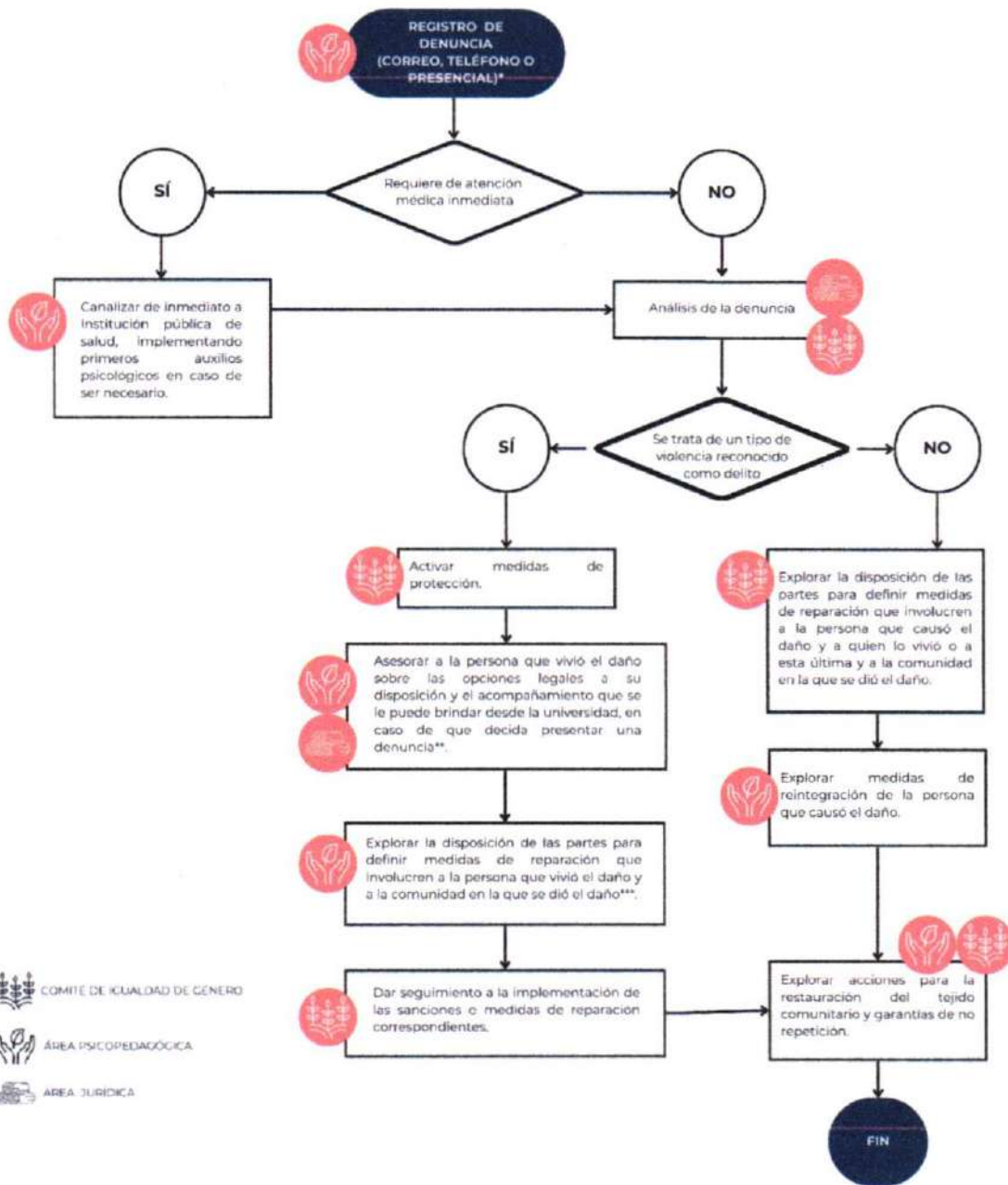
En este sentido, se recabará la información indicada en el **Anexo 1**.

7.3 Análisis de la denuncia

A partir de identificar la situación de violencia o discriminación se determinará si constituye una falta que represente una sanción administrativa, laboral, penal, una violación a derechos humanos o que deba ser atendida por las autoridades universitarias.

De esta forma, la denuncia podrá ser canalizada de manera interna para explorar medidas de justicia y reparación alternativas o haciendo uso de las siguientes vías:

Cuando la situación de violencia, discriminación o conflicto se da entre estudiantes



COMITE DE IGUALDAD DE GENERO

ÁREA PSICOPEDAGÓGICA

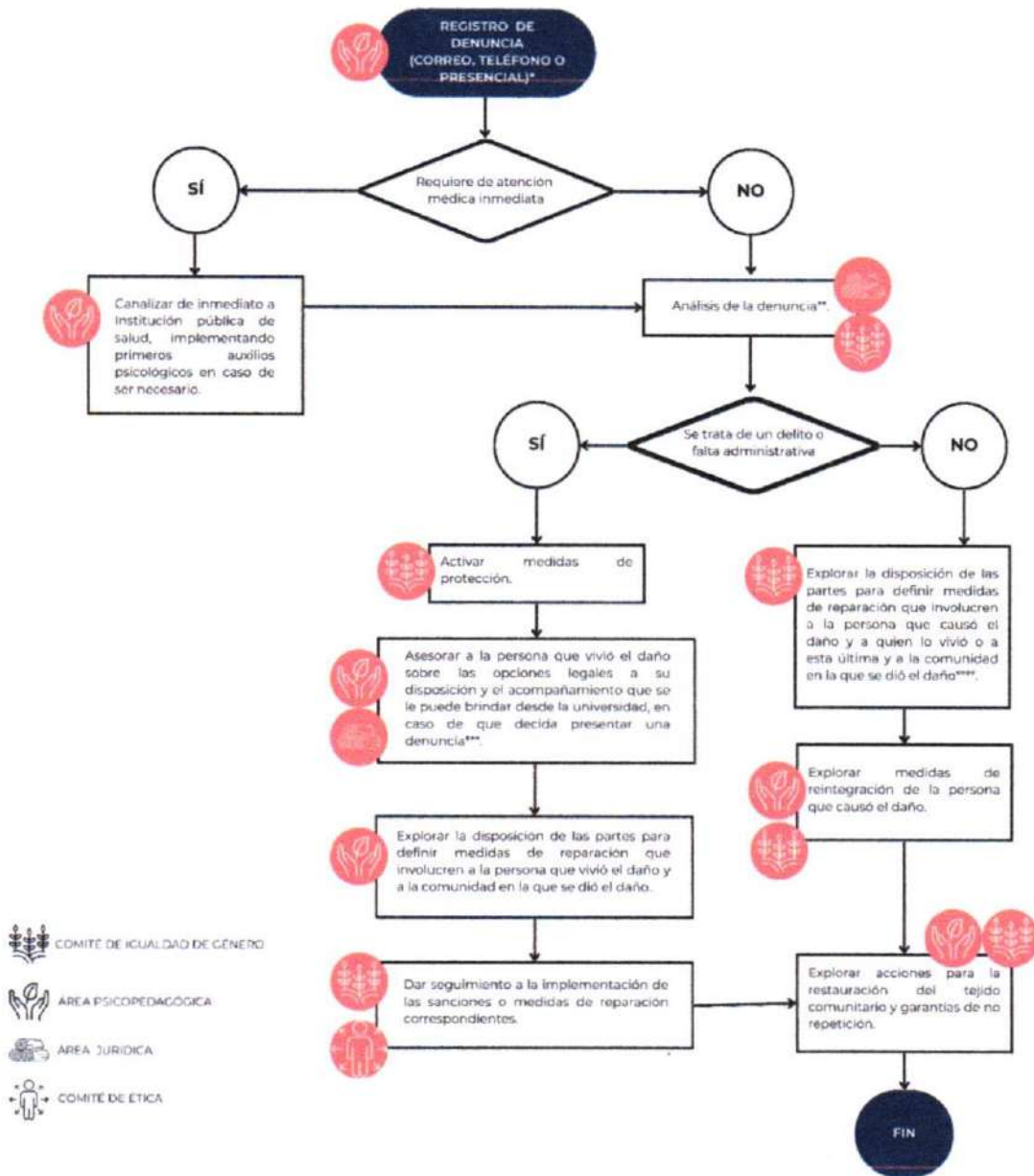
ÁREA JURÍDICA

*Cualquier persona de la comunidad universitaria tendrá que estar capacitada para brindar apoyo en caso de tener conocimiento de un conflicto, situación de violencia o discriminación. Sin embargo, solo el Área Psicopedagógica podrá comenzar el proceso de indagación para el registro completo de la denuncia.

**En caso de que la persona que vivió el daño sea menor de edad, se deberá involucrar a su tutor o tutora e informar a las autoridades correspondientes.

***En caso de que la persona que causó el daño sea menor de edad, es posible explorar la voluntad de la persona que vivió el daño, por acceder a los mecanismos alternativos de solución de controversias del Estado de Tlaxcala.

Cuando la situación de violencia, discriminación o conflicto se da entre un(a) estudiante y un(a) docente o persona trabajadora de la universidad



- COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO
- ÁREA PSICOPEDAGÓGICA
- ÁREA JURÍDICA
- COMITÉ DE ÉTICA

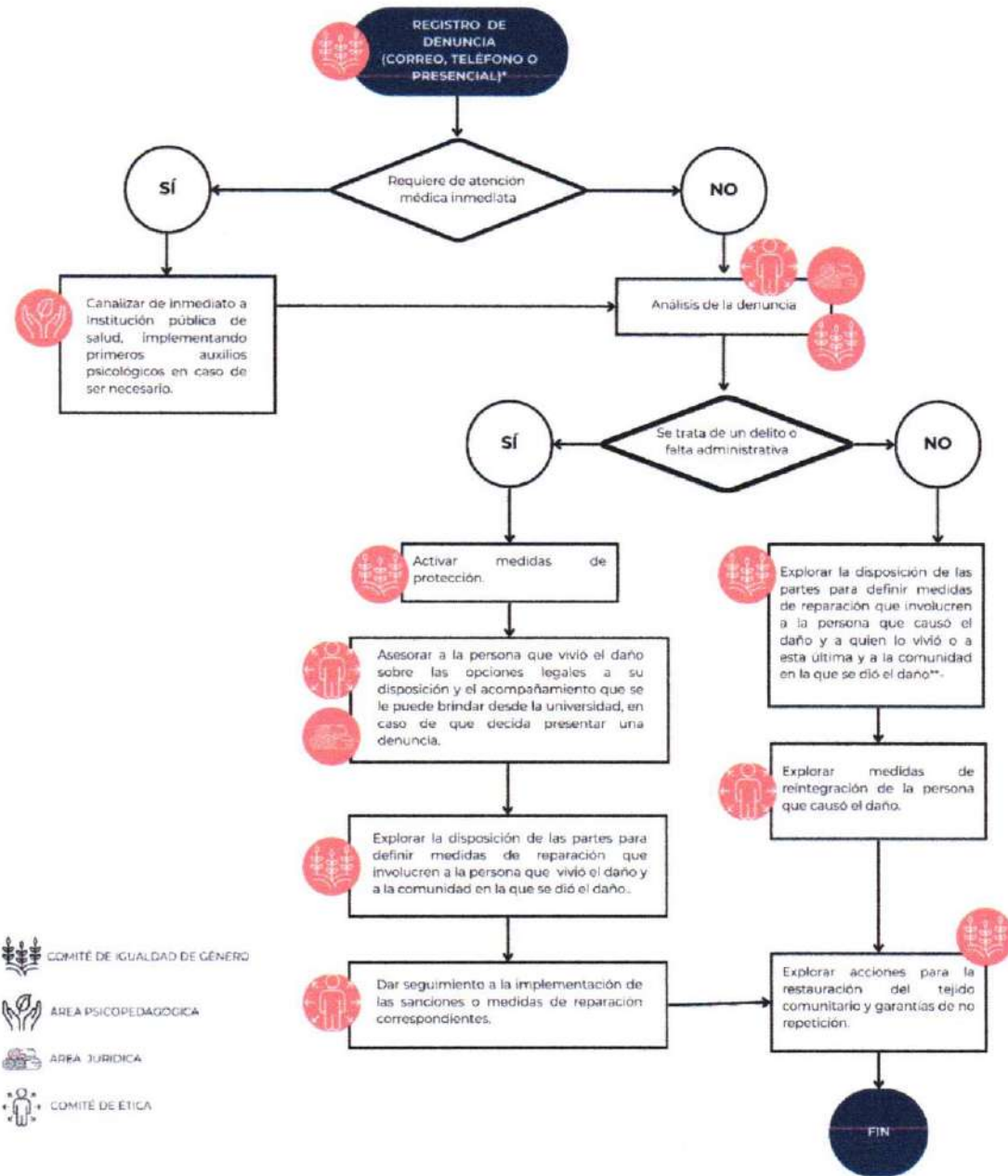
*Cualquier persona de la comunidad universitaria tendrá que estar capacitada para brindar apoyo en caso de tener conocimiento de un conflicto, situación de violencia o discriminación. Sin embargo, solo el Área Psicopedagógica podrá comenzar el proceso de indagación para el registro completo de la denuncia, sin importar si esta es de docente hacia estudiante o viceversa, incluso si después es necesario que ésta se canalice al Comité de Ética, en caso de que se señale a un(a) docente como persona que causó el daño.

**Se podrá involucrar al Comité de Ética, en caso de que la denuncia haya sido de un(a) estudiante hacia un(a) docente.

***En caso de que la persona que causó o vivió el daño sea menor de edad, se deberá involucrar a su tutor(a). Por otra parte, si la persona que causó el daño es menor de edad, es posible explorar la voluntad de la persona que vivió el daño, por acceder a los mecanismos alternativos de solución de controversias del Estado de Tlaxcala.


****En este momento es necesario identificar situaciones de poder o desigualdad que puedan estar en juego, por lo que se pueden explorar formas de comunicación entre las partes que no ameriten su encuentro cara a cara.

Cuando la situación de violencia, discriminación o conflicto se da entre docentes o personas trabajadoras de la universidad



*Cualquier persona de la comunidad universitaria tendrá que estar capacitada para brindar apoyo en caso de tener conocimiento de un conflicto, situación de violencia o discriminación. Sin embargo, solo el Comité de Igualdad de Género podrá comenzar el proceso de indagación para el registro completo de la denuncia, misma que podrá canalizar al Comité de Ética en caso de que corresponda a una falta administrativa dentro de sus facultades.

**Es posible explorar el interés de las partes por acceder a los Mecanismos de Solución de Controversias del Estado de Tlaxcala, en caso de que las condiciones de la situación lo amerite.



7.4 Medidas de protección

Las medidas de protección son acciones inmediatas diseñadas para priorizar las necesidades y la seguridad de las personas afectadas por actos de violencia de género o discriminación durante el proceso de investigación. Su objetivo principal es garantizar el bienestar de la persona afectada y prevenir que la violencia escale mientras se lleva a cabo la atención e investigación de la situación.

Medida	Descripción
Medidas de protección	<p>Reubicación física: Se permitirá cambio de unidad administrativa / grupo (espacio), o de horario (tiempo), ya sea de la persona/s afectada/s o de la persona presuntamente responsable.</p> <p>Separación momentánea: Se autorizará a la persona/s afectada/s realizar su labor o actividad fuera de la UIT, siempre y cuando sus funciones lo permitan.</p> <p>Restricción de contacto y comunicación: entre la persona presuntamente responsable y la/s persona/s afectada/s.</p> <p>Orientación y Canalización: a la persona/s afectada/s y a la presunta persona responsable, a otras instancias con la finalidad de que reciban apoyo especializado (médico, legal, económico, etc.)</p> <p>Para la implementación de dichas medidas de protección, siempre se considerará como primera opción la reubicación y separación de la persona que causó el daño, brindando la posibilidad de que continúe con sus estudios o labores.</p>

7.5 Proceso de investigación

La investigación deberá ser pronta y efectiva, para definir la vía de atención y las oportunidades de reparación, nunca con el objetivo de generar una verdad sobre los hechos o sustituir el trabajo de investigación que corresponde a las instituciones gubernamentales, encargadas de implementar sanciones penales, administrativas o laborales.

En el proceso de investigación se analizará y buscará identificar desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas, derechos vulnerados, la existencia de un daño de índole físico, económico, psicológico o laboral, entre otros.

Cuando se trate de una denuncia iniciada por parte de un o una estudiante, la investigación iniciará ante el Área Psicopedagógica a partir de la recepción de la denuncia y a través del Comité de Igualdad de Género, con apoyo del área jurídica, se le deberá brindar seguimiento, sin estereotipos de género, libre de discriminación y sin prejuizar sobre la veracidad de la misma.

Cuando se trate de una denuncia iniciada por parte de una persona docente o trabajadora de la universidad, la investigación iniciará ante el Comité de Igualdad de Género o el Comité de ética, dependiendo de la naturaleza de la falta o situación de violencia, procurando que su correcto seguimiento sea turnado a la instancia correspondiente, para la que dicha denuncia no represente un conflicto de intereses.

El Comité de Igualdad de Género como autoridad investigadora, entregará un informe a la comunidad UIT sobre el número de denuncias recibidas y atendidas, así como las medidas implementadas a partir de estas.

8. Medidas de sanción y reparación

8.1. Figuras que intervienen en el proceso de sanción y reparación.

Etapas	Figuras que intervienen	Responsabilidades
Sanción y medidas de reparación	Comité igualdad género.	de de Dará seguimiento a la implementación de las sanciones y medidas de reparación correspondientes, con debida diligencia y asegurando que se aborden desde una perspectiva de género, derechos humanos, interculturalidad y justicia restaurativa. Convocar a un círculo de paz en las situaciones de violencia o discriminación que no tengan una sanción administrativa, laboral o penal definida en las leyes y normas.

		<p>Brindar un informe sobre los círculos de paz implementados y sus resoluciones, ante la Junta Directiva.</p> <p>A partir de la investigación realizada producto de la denuncia determinar las garantías de no repetición.</p>
	Comité de ética	<p>Es el órgano conformado por docentes y personal administrativo que recibe las quejas relacionadas con el ejercicio de las funciones de docentes y personal administrativo, conforme a lo establecido en el Código de Ética de la Administración Pública Estatal.</p> <p>De igual manera, tendrá la capacidad de brindar asesoría a docentes y personal administrativo que desee levantar una queja.</p>
	Órgano Interno de Control	<p>Responsable de vigilar, auditar, evaluar, investigar, substanciar y resolver, el uso de los recursos materiales, financieros y humanos, así como calificar las faltas administrativas no graves cometidas por el personal servidor público de la Universidad; de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Tlaxcala.</p>
	Junta Directiva	<p>La Junta Directiva como máxima autoridad de la Universidad, será la responsable de resolver las controversias que se susciten entre la comunidad universitaria e imponer las sanciones producto de la resolución de estas, en el marco de las atribuciones que se le reconocen en la Ley que crea la Universidad Intercultural de Tlaxcala.</p>

8.2. Medidas de sanción

En el marco del presente protocolo las medidas de sanción deben estar apegadas a la normativa de la administración pública a la que se rige la universidad, el Código Penal del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala y demás normativas aplicables, así mismo se deberán estar alineadas a los principios de justicia restaurativa, garantizando procesos justos para todas las partes involucradas. A continuación, se detallan los procesos de sanción según la vía administrativa, laboral y penal:

- Vía administrativa

La vía administrativa se activa a través de mecanismos internos de la universidad como el Comité de Ética y el Órgano Interno de Control. Está orientada a sancionar comportamientos por parte del personal docente, así como trabajadoras y trabajadores de la universidad que violen las normativas internas relacionadas con la convivencia, el respeto a la igualdad y la no discriminación.

- Laboral

La vía laboral se aplica para trabajadoras, trabajadores y personal docente involucrados en actos de violencia y discriminación, incluyendo el acoso y hostigamiento sexual y laboral, conforme a la Ley Federal del Trabajo y las normativas internas de la universidad.

- Penal

La vía penal se activa cuando estudiantes, docentes o empleadas(os) comete actos de violencia o discriminación que constituyen delitos tipificados en el Código Penal del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala. Este procedimiento se lleva a cabo ante las autoridades judiciales locales.

En situaciones de violencia o discriminación que no tengan una sanción administrativa, laboral o penal definida en las leyes y normas antes mencionadas, corresponderá al Comité de Igualdad de Género convocar a un círculo de paz de acuerdo con lo establecido en el **Apartado 8** del presente protocolo.

El círculo de paz deberá estar facilitado por una persona capacitada para hacerlo, con el objetivo de determinar una reparación del daño que respete los principios y enfoques de este protocolo, garantizando los derechos humanos de todas las partes involucradas.

Posteriormente se deberá reportar sobre los círculos de paz implementados y sus resoluciones, ante la Junta Directiva.

8.3. Medidas de reparación

La reparación del daño es un eje fundamental que busca no solo sancionar las conductas de violencia basada en género o discriminación, sino también ofrecer un proceso de reparación integral para las personas afectadas y la comunidad en su conjunto, así como restaurar la convivencia universitaria.

El presente protocolo integra a las medidas de reparación como un elemento más para el acceso a la justicia y prevenir la repetición de los hechos, no se debe entender como una medida que impida a la persona afectada acceder a otros mecanismos de justicia. En este sentido la justicia

restaurativa no exime a la universidad de su responsabilidad de denunciar cualquier delito cometido, ni impide que las víctimas puedan recurrir a las vías legales para procesar casos de violencia o discriminación.

Para aplicar las medidas de reparación desde el enfoque de justicia restaurativa se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- No se ponga en riesgo o revictimice a la(s) persona(s) afectadas. En este sentido, se debe evitar cualquier situación que le genere daño emocional, psicológico o físico adicional a la persona afectada por un acto de violencia o discriminación. Esto incluye evitar forzar encuentros o procesos en los que la persona afectada pueda sentirse intimidada o culpabilizada.
- Exista la voluntad expresa de todas las partes involucradas. Esto quiere decir que la participación de las personas debe resultar de una decisión propia, informada y libre de coerción.

Las medidas de reparación desde la perspectiva de justicia restaurativa pueden dividirse en tres categorías: reparación hacia la persona que vivió el daño, medidas de reintegración para la persona que ejerció el daño, y acciones para la restauración del tejido comunitario.

Reparación hacia la(s) persona(s) que vivieron el daño.

Medidas de restitución	Su propósito es devolver a la persona afectada a la situación anterior a la vulneración, tanto materialmente como en derechos. Entre las medidas de restitución se contemplan: <ul style="list-style-type: none">• Asegurar que la persona afectada pueda regresar a sus estudios o trabajo con las mismas condiciones de respeto y dignidad.• Acceso a programas académicos, becas o el restablecimiento de su situación laboral (en caso de haberse visto afectada).
Medidas de rehabilitación	Pretenden reparar las afectaciones físicas o psicológicas que sufren las personas afectadas por una situación de violencia o discriminación. La Universidad Intercultural de Tlaxcala pone a disposición de las personas afectadas, los siguientes servicios de apoyo:

	<ul style="list-style-type: none">a) Atención psicopedagógica y asesoría legal por parte de la UIT;b) Grupos de reflexión;c) Pláticas de sensibilización y orientación;d) Acompañamiento y traslado para realizar trámites de los asuntos legales ante instancias civiles y penales;e) Canalización para recibir atención psicológica o médica en instancias especializadas.
Medidas de satisfacción	<p>Estas comprenden medidas que sirven para transmitir un mensaje de reprobación oficial institucional. Puede ser importante, al concluir el proceso, que exista un reconocimiento público dentro de la universidad de que ocurrió un acto de violencia o discriminación, que no va a ser tolerado.</p> <p>Puede considerarse como una estrategia para transparentar los procesos sin señalar directamente a las personas involucradas.</p>
Garantías de no repetición	<p>Estas son importantes en sus dimensiones individual, colectiva, material, moral y simbólica.</p> <p>Son particularmente importantes, cuando, al analizar un caso concreto, se revelan prácticas o políticas institucionales que permiten o solapan la violencia y la discriminación</p> <p>Estos cambios podrían verse traducidos en acciones desde campañas de sensibilización o equipamiento de espacios, hasta revisión y reforma de la normativa.</p> <p>Todas las denuncias que sean registradas y acompañadas por parte de la UIT deberán contemplar garantías de no repetición. Las cuales serán determinadas por el Comité de Igualdad de Género a partir de la investigación realizada producto de la denuncia.</p>

Medidas de reintegración para la persona que ejerció el daño

Participación en programas de sensibilización y reeducación	<p>Esta medida busca que la persona que causó el daño tenga un proceso de concientización respecto al daño ejercido, fomentando un cambio de comportamiento y evitando la reincidencia.</p> <p>En ese sentido la Universidad Intercultural de Tlaxcala debe brindar, los siguientes servicios:</p> <ul style="list-style-type: none">• Talleres o capacitaciones sobre temas de violencia de género, no discriminación y derechos humanos.• Grupos de reflexión.• Pláticas de sensibilización.
Compromiso con actividades de reparación comunitaria	<p>La persona que causó el daño puede ser invitada a participar en actividades comunitarias que promuevan la reflexión y el cambio de actitudes, siempre y cuando no vulnere la seguridad e integridad de la persona denunciante.</p>
Apoyo psicológico	<p>La Universidad Intercultural de Tlaxcala debe brindar, los siguientes servicios de apoyo:</p> <ol style="list-style-type: none">a) Atención psicopedagógica para abordar los factores que contribuyeron al comportamiento dañino (ejemplo: manejo de la ira, consumo de sustancias psicoactivas, entre otros).b) Canalización para recibir atención psicológica en instancias especializadas.

Acciones para la restauración del tejido comunitario.

Círculos de paz	<p>Como una medida para restaurar la convivencia universitaria el Comité de Igualdad de Género podrá convocar espacios de diálogo con la comunidad que halla atestiguado un acto de violencia así como con cualquier persona de la comunidad universitaria que quiera participar, estos círculos de paz serán guiados por personas facilitadoras capacitadas, como se proponen en el apartado 8. "Medidas alternativas de resolución de conflictos".</p>
------------------------	--

Apoyo psicológico	La Universidad Intercultural de Tlaxcala podrá brindar los siguientes servicios a la comunidad universitaria que haya sido testigo de un acto de violencia en caso de que lo consideren necesario: c) Atención psicopedagógica para abordar los efectos de la violencia. d) Canalización para recibir atención psicológica en instancias especializadas.
--------------------------	--

9. Medidas alternativas de resolución de conflictos.

A nivel estatal, la *Ley de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias del Estado de Tlaxcala* (2016), reconoce que es posible hacer uso de dichos mecanismos en materia escolar, cuando no se trate de hechos delictivos y haya voluntad de las partes por participar. Sin embargo, estos esfuerzos se enmarcan en la *Ley para Prevenir y Combatir la Violencia Escolar en el Estado de Tlaxcala* (2016) misma que solo contempla a estudiantes menores de edad de nivel educativo superior.

Atendiendo a los principios de este protocolo, se proponen los círculos de paz como estrategias pedagógicas que fomentan la construcción participativa y comunitaria de medidas alternativas de justicia y reparación.

Los círculos de paz permiten a las personas compartir sus experiencias en un ambiente de respeto y escucha activa, promoviendo la reflexión colectiva sobre las raíces estructurales de la violencia y la discriminación. A través de la reconstrucción de sus relatos, las personas que han experimentado estas situaciones pueden resignificar sus vivencias y, en conjunto con la comunidad, diseñar estrategias para la reparación del daño y la prevención futura de estos eventos.

Por su parte, los círculos de paz, originados en la justicia restaurativa, son espacios de diálogo donde se busca restaurar la tranquilidad, confianza y seguridad de quienes han sido afectadas por la violencia. Estos círculos promueven la resolución de conflictos de manera no violenta y contribuyen a la sanación de las relaciones en la comunidad.

La metodología para implementar estos círculos será construida a través de un ejercicio participativo con la comunidad universitaria, con el fin de garantizar que todas y todos puedan adaptarlos y utilizarlos en diferentes

contextos: desde procesos de apoyo, construcción de comunidades, hasta la resolución de conflictos, reintegración y celebraciones.

Dichos círculos, también serán considerados como herramientas pedagógicas que permitan el aprendizaje sobre las violencias y la resolución de conflictos, por lo que se contemplará su implementación para la prevención y reparación de las violencias, así como para la atención de conflictos que puedan derivar en violencias.

10. Revisión y actualización

La actualización anual del protocolo se realizará con el propósito de garantizar su vigencia y adaptabilidad frente a los cambios institucionales y normativos. Esta tarea estará a cargo del Comité de Igualdad de Género, haciendo uso de los formatos de sistematización anexos, para identificar áreas de oportunidad y fortalecer su implementación.

II. Anexos

Anexo 1. Formato de denuncia

**Formato para el registro de denuncias por violencia
Área de Atención Psicopedagógica
Universidad Intercultural de Tlaxcala**

Folio: _____
Fecha de emisión: _____
Nombre de la persona que registra: _____
Firma: _____

1. Sobre la persona afectada

- Fecha y lugar de la denuncia:

- Nombre completo de la persona que presenta la denuncia:

- Nombre completo de la persona afectada (si es distinta):

- Nombre y datos de contacto de su persona tutora (en caso de que la persona afectada sea menor de edad)

- Edad: _____

- Género: _____

- ¿Se identifica como persona indígena o afrodescendiente?

Sí No

- ¿Habla alguna lengua indígena?

Sí No

Cuál: _____

- ¿Tiene alguna discapacidad?

Sí No (Especificar: _____)

- ¿Forma parte de la población LGBTTTIQ+?

Sí No

• **Rol dentro de la comunidad:**

• **Teléfono:** _____

• **Correo electrónico:** _____

• **En caso de ser trabajador/a, nombre y cargo del jefe/a inmediata/o:** _____

2. Sobre la persona señalada como responsable de la agresión

• **Nombre completo:** _____

• **Rol dentro de la comunidad:**

• **Teléfono o correo electrónico:**

• **En caso de ser trabajador/a, nombre y cargo del jefe/a inmediata/o:** _____

3. Sobre lo sucedido

1. **¿De qué forma se manifestó el hecho sobre el que se presenta la denuncia? (Descripción de los hechos)**

*En caso de ser necesario, podría integrarse otra hoja para ampliar la respuesta a este apartado.

2. **Lugar, fecha y hora (si se cuenta con esta información):**

3. **¿Conoce de otras personas que hayan sido objeto de esos mismos hechos por parte de la persona que cometió la agresión?**

Sí No (Especificar: _____)

4. **¿Alguien atestiguó la situación mientras ocurría?**

Sí No (Especificar: _____)

5. **¿Qué cambios en su situación laboral/educativa se dieron a partir de los hechos?**

6. **¿Considera que necesita de atención psicológica o médica a partir de la situación de violencia experimentada?**

Sí No (Especificar: _____)

7. **¿Considera que su integridad física o emocional está en riesgo debido a la situación de violencia?**

Sí No

De qué manera percibe ese riesgo:

8. **¿Ha comunicado estos hechos a otras personas o figuras de la comunidad universitaria?**

Sí No (Especificar: _____)

9. **¿Considera que esta situación de violencia debería recibir una sanción administrativa, laboral, penal o por violación a los derechos humanos?**

Sí No (Especificar: _____)

10. **¿Cómo podrían la comunidad universitaria y la persona responsable de la agresión reparar la situación de violencia experimentada?**

11. **Datos o información adicional que considere necesario incluir:**

12. **Tipos de violencia que identifica la persona que registra, a partir de la situación narrada.**

Física

Psicológica o verbal

Económica

Patrimonial

Feminicida

Sexual

Discriminación

Otra: _____

Firma de la Persona que Presenta la Denuncia

Nombre y firma: _____

Fecha: _____

Anexo 2. Formato de carta descriptiva para actividades de prevención.

Carta Descriptiva Universidad Intercultural de Tlaxcala

Datos generales

- **Título de la actividad:** _____
- **Tipo de actividad:**
 - Capacitación
 - Taller
 - Conferencia
 - Campaña de sensibilización
 - Otra: _____
- **Fecha:** _____
- **Hora:** _____
- **Duración:** _____
- **Lugar:** _____
- **Responsable(s):** _____

1. Descripción de la actividad

- **Objetivo general:**

- **Objetivos específicos:**
 - 1. _____
 - 2. _____
 - 3. _____
- **Público objetivo:**
 - Estudiantes
 - Personal docente
 - Personal administrativo
 - Otro: _____

2. Contenido temático

1. _____
2. _____
3. _____

3. Metodología

Describe las estrategias, técnicas y recursos que se emplearán para la realización de la actividad:

4. Materiales y recursos necesarios

- _____
- _____

5. Evaluación de la actividad

• **Criterios de evaluación:**

• **Instrumentos de evaluación (si aplica):**

Encuestas de satisfacción

Reporte de participación

Otro: _____

6. Resultados esperados

Firma de la persona responsable de la actividad

Nombre completo: _____

Cargo: _____

Firma: _____

Este formato estándar asegura que todas las actividades de prevención, capacitación o formación cuenten con una planeación estructurada, facilitando su implementación y evaluación.

Anexo 3. Acuerdo de confidencialidad para el área psicopedagógica.

**Acuerdo de Confidencialidad
Área Psicopedagógica
Universidad Intercultural de Tlaxcala**

Fecha: _____

1. Declaración de Confidencialidad

En cumplimiento de las disposiciones legales aplicables sobre la protección de datos personales y el tratamiento adecuado de información sensible, el Área de Atención Psicopedagógica de la Universidad Intercultural de Tlaxcala se compromete a garantizar la confidencialidad de todos los datos proporcionados durante el proceso de registro y acompañamiento de denuncias relacionadas con situaciones de violencia.

Los datos recabados serán utilizados únicamente para los fines específicos de atención y seguimiento del caso, así como para cumplir con las responsabilidades administrativas, legales o de acompañamiento derivadas de la denuncia presentada.

2. Alcance del Acuerdo

Los datos personales recabados incluyen:

- Información general de la persona denunciante y/o afectada.
- Información sobre la persona señalada como responsable.
- Detalles de los hechos denunciados.
- Otros datos proporcionados de manera adicional por la persona denunciante.

Uso exclusivo: Los datos serán tratados de manera confidencial y utilizados únicamente por el personal autorizado del Área de Atención Psicopedagógica y, cuando sea estrictamente necesario, por las autoridades correspondientes bajo las normativas legales aplicables.

Resguardo de la información: La información será almacenada de manera segura y solo por el tiempo necesario para el cumplimiento de los fines mencionados.

3. Obligaciones del Personal

El personal del Área de Atención Psicopedagógica que tenga acceso a la información se compromete a:

1. **Respetar estrictamente la confidencialidad** de los datos personales proporcionados.
2. **Evitar compartir información** con terceros no autorizados, salvo que exista consentimiento explícito por parte de la persona afectada o una orden judicial.
3. **Garantizar el adecuado resguardo** de los documentos físicos o electrónicos relacionados con la denuncia.

4. Derechos de la Persona Denunciante

La persona denunciante tiene derecho a:

1. Solicitar acceso, rectificación, cancelación o limitación del uso de sus datos personales según lo establecido en la normativa de protección de datos personales.
2. Ser informada sobre el manejo y tratamiento de su información.
3. Retirar el consentimiento para el uso de sus datos en cualquier momento, salvo en los casos que deriven de obligaciones legales.

5. Consentimiento

Declaro haber sido informado/a sobre el manejo y tratamiento de mis datos personales. Al firmar este documento, otorgo mi consentimiento para que el Área de Atención Psicopedagógica utilice esta información exclusivamente para los fines señalados y de acuerdo con los principios de confidencialidad y seguridad.

Nombre completo: _____

Firma de la persona denunciante: _____

Universidad Intercultural de Tlaxcala
Área de Atención Psicopedagógica

Este documento es válido únicamente para los fines específicos del proceso de atención y seguimiento de denuncias.

Anexo 4. Informe de casos atendidos

Informe mensual de casos atendidos Área Psicopedagógica o Área Jurídica Universidad Intercultural de Tlaxcala

Mes: _____
Año: _____
Responsable de la elaboración del informe: _____
Cargo: _____
Fecha de elaboración: _____

1. Resumen ejecutivo

Breve descripción del total de denuncias recibidas y aquellas en seguimiento durante el mes de informe.

2. Estadísticas generales

Categoría	Número Total
Denuncias recibidas en el mes	_____
Denuncias en proceso de seguimiento	_____
Denuncias concluidas	_____
Denuncias pendientes de resolución	_____

3. Clasificación de las denuncias por tipo de violencia

Tipo de Violencia	Cantidad
Violencia verbal	_____
Violencia física	_____

- Violencia psicológica _____
- Violencia sexual _____
- Discriminación _____
- Otra (especificar): _____ _____

¿Se identificaron casos de acoso u hostigamiento? ¿Cómo se vinculan con las violencias mencionadas anteriormente?

4. Clasificación de las Denuncias por Afectados

Afectado/a	Cantidad
Estudiantes	_____
Personal docente	_____
Personal administrativo	_____
Otros (especificar): _____	_____

5. Acciones implementadas por el área o departamento

Resumen de las principales acciones llevadas a cabo en respuesta a las denuncias recibidas, tales como intervenciones, asesorías, derivaciones, seguimiento psicológico, etc.

6. Situación actual de las denuncias en seguimiento

Descripción de las etapas en que se encuentran las denuncias en seguimiento (ej. en análisis, en proceso de mediación, en espera de resolución final).

7. Dificultades y necesidades identificadas

Análisis de los principales retos enfrentados durante el mes para el seguimiento y resolución de las denuncias y, en caso necesario, recursos o apoyos adicionales requeridos.

8. Observaciones y recomendaciones

Observaciones relevantes sobre el estado de las denuncias, las violencias estructurales que atraviesan a las personas afectadas y personas que cometieron la falta, así como recomendaciones para mejorar el proceso de atención y seguimiento de casos.

Firma de la persona responsable del Área o Departamento

Nombre **y** **firma:** _____
Fecha: _____

52

Anexo 5. Encuesta para monitorear la percepción de la comunidad universitaria sobre la implementación del protocolo.

Encuesta Percepción de la Comunidad Universitaria sobre la implementación del Protocolo Universidad Intercultural de Tlaxcala

Agradecemos tu tiempo para responder esta encuesta. Tus respuestas serán confidenciales y nos ayudarán a evaluar la implementación del "Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar todos los tipos y modalidades de violencia en la Universidad Intercultural de Tlaxcala".

Fecha: _____

1. Información General

- **Rol dentro de la comunidad universitaria:**

- Estudiante
- Docente
- Personal administrativo
- Otro: _____

2. Percepción general sobre el Protocolo

Por favor, evalúa los siguientes aspectos utilizando la escala:
1 = Muy insatisfecho/a | 2 = Insatisfecho/a | 3 = Neutral | 4 = Satisfecho/a | 5 = Muy satisfecho/a

- **Conocimiento del protocolo en la comunidad universitaria:**

[1] [2] [3] [4] [5]

- **Claridad de los objetivos y procedimientos establecidos en el protocolo:**

[1] [2] [3] [4] [5]

- **Accesibilidad para presentar denuncias:**

[1] [2] [3] [4] [5]

- **Rapidez y eficacia en la atención brindada:**

[1] [2] [3] [4] [5]

- **Percepción sobre la confidencialidad en el manejo de los casos:**

[1] [2] [3] [4] [5]

3. Percepción sobre las acciones de prevención

- **¿Has participado en actividades de prevención de la violencia en tu universidad?**

Sí
 No
¿Por qué? _____

- **¿Consideras que los formatos, lenguajes y temas que se abordan en estas, son accesibles para todos y todas?**

Sí
 No
¿Por qué? _____

- **¿Crees que son coherentes con las violencias que tú has identificado al interior de la universidad?**

Sí
 No
¿Por qué? _____

- **¿Consideras que abonan a romper con las causas estructurales de la violencia (racismo, clasismo, machismo, etc.)?**

Sí
 No
¿Por qué? _____

4. Impacto del Protocolo

- **¿Consideras que la implementación del protocolo ha mejorado la seguridad y el respeto en la comunidad universitaria?**

Sí
 No
 En parte (especificar): _____

- **¿Percibes un cambio positivo en la atención de casos de violencia o discriminación?**

- Sí
- No
- No tengo información suficiente

5. Recomendaciones y comentarios

- **¿Qué sugerencias tienes para mejorar la implementación del protocolo?**

- **¿Deseas agregar algún comentario adicional?**

¡Gracias por tu participación!

Tus respuestas nos ayudarán a fortalecer los mecanismos de atención, prevención y reparación dentro de nuestra comunidad universitaria.



Anexo 6. Encuesta para monitorear la satisfacción de las personas que soliciten los servicios del área psicopedagógica y área jurídica.

**Encuesta de Satisfacción
Área Psicopedagógica o Área Jurídica
Universidad Intercultural de Tlaxcala**

Agradecemos tu tiempo para responder esta breve encuesta, que nos permitirá mejorar nuestros servicios. Tus respuestas serán confidenciales.

Fecha: _____

1. Información general

• **Rol dentro de la comunidad universitaria:**

- Estudiante
- Docente
- Personal administrativo
- Otro: _____

2. Valoración de la atención recibida

Por favor, evalúa los siguientes aspectos de la atención recibida, utilizando la siguiente escala:

1 = Muy insatisfecho/a | 2 = Insatisfecho/a | 3 = Neutral | 4 = Satisfecho/a | 5 = Muy satisfecho/a

- **Amabilidad y trato:** [1] [2] [3] [4] [5]
- **Rapidez en la atención:** [1] [2] [3] [4] [5]
- **Claridad en la información proporcionada:** [1] [2] [3] [4] [5]
- **Eficacia en el seguimiento del caso:** [1] [2] [3] [4] [5]

3. Opinión General

- **¿Consideras que tus necesidades fueron atendidas de manera adecuada?**
 - Sí
 - No
 - En parte (especificar): _____

• **¿Recomendarías este servicio a otras personas?**


- Sí
- No

4. Comentarios adicionales

Por favor, comparte cualquier sugerencia, observación o comentario para mejorar nuestro servicio:

¡Gracias por tu tiempo!

Tu opinión nos ayuda a mejorar continuamente nuestros servicios.



Anexo 7. Glosario

Conflicto. Situaciones en las que dos o más personas o grupos de personas entran en oposición o desacuerdo debido a que sus posiciones, intereses, necesidades, deseos o valores son discordantes o percibidos como incompatibles. Es inherente y necesario en las relaciones humanas y no deberá confundirse con la violencia.


También puede ser considerado una oportunidad de aprendizaje, crecimiento y transformación (Moreno Martín, 2010).

Discriminación racial. Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la “raza”, color, descendencia u origen étnico o nacional, que tenga el propósito o efecto de invalidar o perjudicar el reconocimiento, goce o ejercicio, en situaciones iguales, de los derechos humanos y libertades fundamentales en el campo político, económico, social, cultural o cualquier otra área (Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Raciales, 1963).

Homofobia. Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia la homosexualidad o hacia las personas con orientación o preferencia homosexual, o que son percibidas como tales. Puede derivar en otras formas de violencia como la privación de la vida y el delito de homicidio, que puede ser tipificado como crimen de odio por homofobia (CONAPRED, 2016).

Lesbofobia. Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia las mujeres lesbianas o que son percibidas como tales, hacia sus identidades sexuales o hacia las prácticas sociales identificadas como lésbicas. Puede derivar en otras formas de violencia como el crimen de odio por su orientación sexual. Se diferencia de la homofobia, pues las formas de violencia y opresión son muy específicas en función del componente de género (CONAPRED, 2016).

Transfobia. Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas, no reconocimiento de la identidad y/o expresión de género de la persona y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia las personas con identidades, expresiones y experiencias trans, o que son percibidas como tales. Puede derivar en violencia extrema como crímenes de odio, a los que se denomina transcidio en contra de mujeres u hombres trans —aun cuando cabe aclarar que ese hecho delictivo todavía no se encuentra legalmente tipificado. En el caso específico de las mujeres trans se habla de transfeminicidio, haciendo énfasis en su doble condición, de mujeres y de personas trans (CONAPRED, 2016).



Bifobia. Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios y estigmas hacia las personas bisexuales o que parecen serlo. Puede derivar en otras formas de violencia como los crímenes de odio por bifobia, aún cuando cabe aclarar que ese hecho delictivo todavía no se encuentra legalmente tipificado. Supone, además, que todas las personas deben limitar su atracción afectiva y sexual a las mujeres o a los hombres exclusivamente, esto es, a uno solo de los géneros, y si no lo hacen así se les considera “en transición”, como inestables o indecisas (CONAPRED, 2016).

Personas no binarias. Personas que no se identifican dentro como hombres o mujeres. Pueden identificarse como una mezcla de ambos géneros, ninguno o experimentar una identidad de género fluida que cambia con el tiempo (Amnistía Internacional, 2014).

Capacitismo. Es una forma de discriminación hacia las personas con discapacidad o aquellas que socialmente no se consideran capaces. Parte de una idea limitada sobre el cuerpo humano y sus habilidades, donde se subestima a los cuerpos que salen de la “norma”.

Revictimización. La victimización primaria es resultado de haber experimentado un delito, mientras la revictimización son aquellas respuestas por parte de las instituciones u otras personas, que hacen a la víctima revivir la situación traumática una y otra vez, ya sea a través de cuestionamientos u obligarle a narrar su historia ante distintas personas.

Estereotipos. Son las preconcepciones, generalmente negativas y con frecuencia formuladas inconscientemente, acerca de los atributos, características o roles asignados a las personas, por el simple hecho de pertenecer a un grupo en particular, sin considerar sus habilidades, necesidades, deseos y circunstancias individuales (CONAPRED, 2016)

Lenguaje incluyente y no sexista. Toda expresión verbal o escrita que hace explícito el femenino y el masculino, pero que además se refiere con respeto a todas las personas. Es importante saber que la manera en que nos expresamos y comunicamos, también puede constituir formas de discriminación, reforzando y transmitiendo los estereotipos de género, denostando las reivindicaciones sociales y ejerciendo violencia simbólica contra las mujeres y las personas de la diversidad sexual. La reeducación en el lenguaje significa un medio para transitar a una cultura en favor de la igualdad y el reconocimiento de los derechos de las mujeres (INMUJERES,s.f.).

Clima escolar universitario. Depende de las relaciones que se establecen dentro de este espacio y el efecto que generan en el aprendizaje, así como en el desarrollo afectivo e integral de las y los estudiantes.

Algunas de las acciones que debe integrar un buen clima escolar son: visibilizar y erradicar cualquier forma de violencia y discriminación; valorar y respetar la diversidad de género, cultura, religión, condiciones y ritmos de aprendizaje; garantizar la igualdad de derechos de niñas, niños y adolescentes; y promover el trabajo colaborativo entre todas y todos los miembros de la comunidad escolar.



12. Bibliografía

Cámara de Diputados. (2021). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

Cámara de Diputados. (2020). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2022). *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Tlaxcala*.

https://armonizacion.cndh.org.mx/Content/Files/LGBTITI/Discriminacion/30Ley_LPD_Tlax.pdf

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). (2016). *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. Primera edición. CONAPRED.

Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género, UNAM. (2019). *Resolución de conflictos en la Universidad Nacional Autónoma de México*.

<https://www.defensoria.unam.mx/web/publicaciones/ResoluciondeConflictos.pdf>

Diario Oficial de la Federación. (2020) *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/619797/Protocolo_para_la_prevenicion_atencion_y_sancion_del_hostigamiento_sexual_y_acoso_sexual.pdf

Dirección Nacional de Vialidad, Argentina. (2020). *Protocolo de Unidad de Género*.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/dnv_protocolo_unidad_de_genero.pdf

Hernández, M. (2023). *Resolución de conflictos, justicia restaurativa y atención a la violencia en ámbitos universitarios*. UNAM, Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género & Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.



<https://www.defensoria.unam.mx/web/publicaciones/ResoluciondeConflictos.pdf>

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2020). *Mecanismo para la prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual en las Universidades Interculturales*. INMUJERES.

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). (2016). *Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM*. UNAM.

Valle, H. & Maltos, M. (s.f.). *Manual de Justicia Restaurativa y Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias*. Instituto Internacional de Justicia Restaurativa y Derecho. IIDEJURE.

Walsh, C. (2009). *Interculturalidad crítica y educación intercultural*. <https://sermixe.org/wp-content/uploads/2020/08/Lectura10.pdf>