Instituto de Educación Superior en Desarrollo Humano Sustentable

CLAVE SEP- 07PSU0190N

MOXVIQUIL

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

TABLA DE CONTENIDO

1. Quiénes somos y oferta académica 3

2.- Modelo Educativo 5

3.- Propósito y alcance del protocolo 6

4.- Nuestro protocolo: Enfoque Humanista y Crítico 8

5. Conductas o acciones que promueven Violencia de Género. 9

6. Aplicación, Operación e implementación del protocolo 14

1.- Derechos dentro del procedimiento 14

A. De los derechos generales 14

B. De los derechos de la persona que se considere víctima o denunciante 15

C. De los derechos de la persona señalada como agresora o denunciada 15

2.- Declaraciones falsas y uso de la información de mala fe 16

3.- Funciones generales de lxs responsables del Protocolo de la Prevención, detección, atención y sanción de la Violencia de Género (RAPVG) 16

- **Conocer el protocolo de atención y prevención de violencia de Género 16**
- **Defender los derechos establecidos en el protocolo. 16**
- **Recibir reportes y explicar opciones, derechos y límites de confidencialidad. 16**

4.- Detección y recepción de reportes 17

7. Medidas de Prevención de Violencia de Género 18

8. Atención y medidas de protección 20

9. Investigación 21

10. Decisión y sanciones 22

11. Flujograma 24

12. ESPACIO DE ESCUCHA MOXVIQUIL: 26

Referencias 34

1. Quiénes somos y oferta académica

Somos una comunidad de aprendizaje que **acompaña procesos de formación** desde Chiapas, partiendo de la experiencia y la práctica de quienes ya trabajan con comunidades. Apostamos por una **educación crítica, vivencial y dialógica** — enraizada en el pensamiento crítico latinoamericano y la educación popular — para que cada persona pueda **reconocerse en su contexto y transformarlo** junto a otras y otros.

Nos proponemos ser un **espacio de encuentro** —como indica la palabra Moxviquil— para experiencias y personas con vocación de transformación personal y social, **donde encuentren herramientas teóricas, metodológicas y éticas** que les permitan **incidir** en sus realidades como participantes comprometidos con los procesos colectivos que acompañan.

En la mayoría de las universidades, el conocimiento va de quien sabe hacia quien no sabe. Aquí funcionamos distinto. Nos concebimos como una **comunidad de aprendizaje**: un espacio donde la experiencia de quienes ya trabajan — en comunidades rurales, en escuelas, en clínicas, en procesos organizativos — es el punto de partida.

Quienes participan en nuestros programas llegan con años de práctica, con preguntas que la experiencia, el trabajo colectivo y/u organizativo, les ha puesto encima, con intuiciones que necesitan marco. Nuestro trabajo es acompañar ese proceso.

Acompañamos a agentes de cambio. Buscamos a quienes quieren reflexionar sobre su práctica y transformarla. Tenemos un compromiso con quienes tienen un menor acceso a la educación superior y con potencial de transformar lo que les rodea.

Las personas que encontrarán su lugar aquí son quienes:

1. Ya trabajan con personas Con individuos, grupos, organizaciones o instituciones. Nos importa que estés en algún espacio comunal o en alguna comunidad rural, una ONG, una escuela -pública o privada-, un centro de salud.

2. Tienen potencial de incidencia local Buscamos personas con capacidad de replicar y multiplicar lo que aprenden. Tu formación no termina contigo: debe llegar a tu contexto, a tu comunidad, a las personas con quienes trabajas.

3. Enfrentan barreras de acceso a la formación Económicas, geográficas, o de contexto. Creemos en la justicia epistémica: el conocimiento no debería ser privilegio de quienes viven cerca de una ciudad o tienen recursos para solo estudiar sin trabajar.

4. Cuentan con respaldo institucional Preferentemente estén vinculadas a una organización o institución que respaldará su proceso formativo y se beneficiará de él.

5. Llegan al proceso con disposición real Trabajo en equipo, respeto a la diversidad, compromiso académico y administrativo. Y reciprocidad: la formación que la Universidad Moxviquil ofrece tiene un costo real — en tiempo, en acompañamiento, en comunidad — y esperamos que quienes participan lo sostengan con la misma seriedad. Una carta motivo en la que compartan qué las convoca al proceso es el primer gesto de eso.

Nuestra oferta académica

- Licenciatura en Autogestión Sustentable Del Territorio
- Licenciatura en Gestión Socioambiental
- Especialidad en Educación para el Desarrollo Humano Sustentable
- Especialidad en Género y Equidad en la Diversidad
- Maestría en Sexología Humanista y Acompañamiento de Grupos
- Maestría en Educación y Comunicación Ambiental Participativas
- Maestría en Atención Integral a la Niñez y Adolescencia
- Maestría en Pedagogía y Orientación Educativa Comunitaria
- Doctorado en Pedagogías Humanistas y Procesos Colectivos
- Doctorado en Sexología Humanista

2.- Modelo Educativo

Partimos del mundo de vida de las personas y colectivos, integrando vivencias con la realidad contextualizada y la ampliación de horizontes, para proponer acciones concretas y gestos radicales que enriquezcan procesos de vida digna.

Facilitamos experiencias de aprendizaje significativo desde el cuerpo, mente, corazón, intención y espiritualidad, que ayuden a crear conexiones consigo mism@, con otr@s y con la madre tierra.

Estimulamos nuestra creatividad para adaptar, inventar y compartir herramientas metodológicas que favorezcan el aprendizaje lúdico - colaborativo – reflexivo – activo.

Aprendemos a facilitar procesos educativos que consideran las perspectivas de género, sustentabilidad e interculturalidad, que vayan más allá de la sensiblería y el discurso que pone el problema "afuera" de nosotros/as, haciéndonos corresponsables de nuestro mundo.

Promovemos la práctica educativa permanente, experimentando e intercambiando lo aprendido para confrontar-nos y retroalimentar-nos, nutriendo nuestra congruencia personal y colectiva.

Trabajamos como una comunidad de aprendizaje que ha tejido su proyecto político pedagógico que se conforma de tres aristas: ético-política, teórico-epistémica y la dimensión pedagógica que se puede revisar en nuestra pagina oficial y que se revisa al inicio de cada proceso u oferta educativa que tenemos en nuestro espacio. Para nosotrxs es fundamental debido a que permite conocer las formas en que realizamos el aprendizaje.

3.- Propósito y alcance del protocolo

Para nosotrxs como Universidad Moxviquil (Instituto de Educación Superior en Desarrollo Humano Sustentable) consideramos que es necesario establecer medidas que nos permitan prevenir la violencia de género, recibir y atender reportes, proteger a las personas afectadas, investigar los hechos y cuando corresponda, imponer sanciones con garantías de debido proceso.

Es importante mencionar que este protocolo es regido como seguimiento interno, institucional y administrativo escolar universitario y no penal. Es un proceso que se aplica a todo aquel o aquella que pertenezca a la comunidad de aprendizaje, por tanto, se aplica a estudiantes, personal académico (docentes), administrativos, autoridades y cualquier persona vinculada con la institución.

Se encuentra relacionado con acciones/hechos que hayan ocurrido dentro de:

- Las instalaciones de nuestra universidad: sesiones o clases, actividades de reuniones estudiantiles o laborales (cuerpo académico), encuentros de aprendizaje (jornadas culturales, académicas, deportivas)
- En prácticas: viajes escolares, hospedajes o traslado (s) a eventos organizados por la propia universidad.
- En espacios digitales vinculados con el uso por su permanencia universitaria. Ejemplo: plataformas, páginas oficiales de la institución y/o grupos de aplicaciones sociales como Whastapp, Telegram.

La aplicación del protocolo no sustituye la atención médica, psicológica o de emergencia ni limita el derecho de acudir a autoridades externas.

Nosotrxs como institución no estamos obligadxs a limitar el ejercicio pleno de los derechos de ningunx de lxs participantes de la comunidad de aprendizaje, ya que una de nuestras apuestas es el cuidado de la dignidad humana, por ende, nos sujetamos a las líneas que sustentan los derechos universales de cada persona.

Los 4 principios fundamentales (Ejes constitucionales) conforme la CNDH en México:

• **Universalidad:** Los derechos humanos pertenecen a todas las personas por igual, sin ninguna distinción por motivos de raza, género, nacionalidad, religión o condición social.

• **Interdependencia:** Todos los derechos están vinculados entre sí en una misma red. El avance de un derecho (como la educación) facilita el de otros (como el empleo), y la violación de uno afecta directamente a los demás.

• **Indivisibilidad:** Significa que los derechos no se pueden fragmentar ni separar; forman un bloque compacto y no existen jerarquías de unos sobre otros. Todos son igualmente importantes para una vida digna.

• **Progresividad:** Obliga al Estado a ampliar constantemente el nivel de protección de los derechos y prohíbe cualquier retroceso injustificado en las leyes o políticas públicas ya ganadas.

Es para nosotrxs importante debido a que al ser un espacio pedagógico la educación que se imparte debe ser basada desde la armonía y el respeto que le permita el desarrollo de sus facultades como ser humano/persona como lo describe la Ley General de Educación de nuestro País reformada el 15 de enero del presente año en los siguientes artículos:

• **Artículo 74:** Este es el artículo central en la materia. Determina que las autoridades educativas promoverán la cultura de la paz y el derecho a una vida libre de violencias, garantizando una convivencia democrática con perspectiva de género y de derechos humanos en los planteles escolares.

• **Artículo 12 (Fracción IV):** Establece dentro de las metas del desarrollo humano integral de la educación, el deber del Estado de combatir las causas de discriminación y violencia, haciendo especial énfasis en la que se ejerce de manera estructural contra la niñez y las mujeres.

• **Artículo 9 (Fracción II):** Obliga a las autoridades a establecer políticas de inclusión que consideren de forma transversal la perspectiva de género para asegurar que el derecho a la educación elimine cualquier brecha o desventaja basada en este motivo.

• **Artículo 14:** Concibe a los planteles escolares dentro del Acuerdo Educativo Nacional como centros de aprendizaje comunitario seguros y libres de violencias, impulsando la protección integral de las y los alumnos.

• **Artículo 42**: Aunque tiene un enfoque de protección general de menores, estipula que en toda institución educativa se deben tomar medidas urgentes para preservar la integridad física, psicológica y social sobre la base del respeto a la dignidad.

4.- Nuestro protocolo: Enfoque Humanista y Crítico

Por tanto, nuestra actuación institucional se guiará de los siguientes principios:

- **Dignidad y centralidad de las personas:** escuchar sin juzgar, respetar decisiones y evitar la revictimización.

- **Perspectiva de género e interseccional:** reconocer cómo el género se cruza con discapacidad, edad, origen étnico, orientación sexual, identidad o expresión de género, condición migratoria, situación económica y otras relaciones de desigualdad.

- **Autonomía y consentimiento:** explicar opciones y solicitar consentimiento para las actuaciones, salvo obligaciones legales o riesgos graves e inmediatos que deban tratarse conforme a la ley.

- **Confidencialidad y protección de datos:** compartir información solo con quienes deban conocerla para brindar apoyo o cumplir el procedimiento.

- **Debida diligencia:** actuar de manera oportuna, imparcial y documentada; evitar demoras, omisiones y encubrimientos.

- **No represalias:** proteger frente a amenazas, hostigamiento, pérdida de oportunidades o cualquier perjuicio por reportar, participar como testigo o solicitar apoyo.

- **Presunción de inocencia y derecho de defensa:** ofrecer a todas las partes un procedimiento imparcial, con oportunidad de conocer y responder a los señalamientos, de acuerdo con la normativa aplicable.

- **Responsabilidad institucional:** prevenir y corregir condiciones organizacionales que faciliten la violencia, en vez de atribuir la carga exclusiva a quienes la padecen.

- **Accesibilidad:** ofrecer ajustes razonables, interpretación, acompañamiento y canales accesibles.

5. Conductas o acciones que promueven Violencia de Género.

De acuerdo con la ONU "La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene sus raíces en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas y comportamientos perjudiciales"[1].

Desde la Ley General de Acceso de las Mujeres a un Vida Libre de Violencia el concepto se enmarca como "… todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada"[2].

La violencia de género se define como: "La forma de violencia que se fundamenta en relaciones de dominación y discriminación por razón de género y en definiciones culturales donde lo femenino y lo masculino se entienden de manera desigual y jerárquica. Incluye maltrato físico, amenazas, coerción o prohibición de la libertad, de ser y de actuar. Tiene como consecuencia un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer o el hombre, por el sólo hecho de serlo"[3] .

Las consecuencias de la violencia de género son devastadoras y las repercusiones para quienes logran sobrevivir pueden ser permanentes. De hecho, la violencia de género puede provocar la muerte de una persona. Si bien las mujeres y las niñas se ven afectadas de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser víctimas de violencia de género.

Desde nuestra institución se consideran posibles formas de violencia de género:

- Acoso sexual, hostigamiento sexual, abuso y violencia sexual.
- Violencia física, psicológica, verbal, simbólica, económica o patrimonial basada en género.
- Discriminación por sexo, género, identidad o expresión de género u orientación sexual.
- Persecución, amenazas, vigilancia, difusión no consentida de imágenes íntimas o violencia digital.

[1] Centro Regional de Información de las Naciones Unidas
[2] Grupo Gila, Sonora.
[3] INMUJERES, PNUD, 2006

- Represalias contra quien reporta, testifica, acompaña o participa en una investigación.
- Abuso de autoridad, coerción o intercambio de beneficios académicos o laborales por conductas sexuales.
- Conductas de género que, por su gravedad, reiteración o contexto, afecten la dignidad, seguridad, igualdad o participación universitaria.

- Generar coerción o amenazas para forzar a una persona a actuar de determinada forma.
- Comentarios, chistes o bromas de contenido sexual que resultan desagradables y ofensivos
- Observar clandestinamente a personas en lugares reservados, como sanitarios, vestidores, etc.
- Denegar una licencia por embarazo, maternidad o paternidad por nacimiento o adopción.
- Insultar, humillar, chantajear, denigrar, generar culpa y/o miedo en público o en la intimidad.

La lista es orientativa y desde la mirada de aquellas acciones o situaciones que se pueden presentar en la universidad. Sin embargo, se sugiere actualizar de manera anual, con la finalidad de no dejar de ver aquellas acciones que pueden poner en riesgo a cualquier persona.

Para efecto del siguiente protocolo se define:

Acompañamiento: Se refiere al trabajo realizado por la coordinación del programa, responsable del área de acompañamiento orientación/psicológica, involucradas en el ámbito de su competencia, durante las diferentes fases del procedimiento, a fin de brindar asesoría sobre las autoridades competentes, teniendo en cuenta las necesidades de la persona que se considere víctima de violencia de género.

Acoso y Hostigamiento Sexual: Son aquellas conductas de naturaleza sexual donde no existe el consentimiento, pueden tener lugar una o varias ocasiones. En el hostigamiento sexual existe subordinación real de la víctima frente a la persona agresora, no así en el acoso.

Atención: Brindar servicios especializados que reconozcan tanto las causas como las consecuencias de la violencia y que las combatan desde la integralidad.

Comunidad de aprendizaje: Todos los integrantes que participan activamente dentro de los procesos formativos y educativos en Moxviquil (estudiantes, docentes, trabajadores (administrativos, auxiliares de cocina, limpieza, voluntarios y trabajadores de la reserva).

Denuncia: La manifestación de hechos constitutivos de violencia de género, que se hacen del conocimiento a las áreas encargadas de aplicar el Protocolo (responsable del área de Acompañamiento orientación/psicológica, Coordinación del programa del-a estudiante donde se encuentre inscritx y Representante del Concejo de la Universidad Moxviquil), por la persona que se considere víctima de violencia de género.

Discriminación de género: Toda exclusión, distinción o restricción que, basada en el sexo, embarazo u orientación sexual, identidad y/o expresión de género asociada con el origen étnico, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, lengua, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las persona.

Expresión de Género: Es todo tipo de manifestación del género de la persona. Puede incluir la forma de hablar, manierismos, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros aspectos.

Género: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de las que se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre mujeres y hombres.

Identidad de género: Vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, misma que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer.

Orientación sexual: Capacidad de cada persona de sentir atracción erótica-afectiva, romántica, emocional y sexual hacia otras personas.

Persona denunciada: Persona integrante de la Comunidad de aprendizaje (Universidad Moxviquil) que presuntamente haya realizado un acto de violencia de género.

Persona denunciante: Persona que se considere víctima de violencia de género, que se vea afectada por un acto de violencia de género o violencia sexual dentro de las instalaciones de la Universidad Moxviquil, y que active el presente protocolo.

Sexo: Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como mujeres y hombres.

TIC's: Tecnologías de información y comunicación.

Violencia digital de género: Es cualquier acto realizado mediante el uso de medios tecnológicos (redes sociales, páginas web, aplicaciones de mensajería) que, basado en razones de género, atenten contra la integridad, la dignidad, la intimidad, la libertad o la vida privada de las personas.

Violencia de Género: Por violencia de género comprendemos todo acto u omisión que, por motivos de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, atenten o dañen la dignidad, la integridad y la libertad de las personas

Violencia Sexual: Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad mujeres, hombres y comunidad LGBT+, en lo individual y en lo colectivo, y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física.

Tomando como referencia el protocolo de Prevención de Violencia[4] de Genero del Politécnico (2023), se enuncia como acoso escolar[5] y hostigamiento sexual de manera enunciativa mas no limitativa lo siguiente:

Acoso escolar:
Toda conducta de naturaleza sexual no deseada, en la que no existe una subordinación entre la persona con quien perpetra el acto, en donde se manifiesta un ejercicio de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;



03-2009-120211370900-01

Las injurias sexistas, las micro agresiones (son comentarios o actos cotidianos casi imperceptibles que tienen un componente agresivo, pero que de uno u otro modo encubren o deforman el contenido violento que transmiten), los micromachismos (comentarios casi imperceptibles, sutiles, en los que se evidencia que un sujeto tiene poder sobre otro, una especie de superioridad de género, racial o sexual), la proxemia (invasión del espacio) y los tocamientos de zonas erógenas.

[4] Para descargar el violentometro: https://www.ipn.mx/genero/materiales/violentometro.html
[5] Para descargar el acosometro: https://www.ipn.mx/genero/materiales/acosometro.html

El acoso sexual puede generarlo una sola persona, un grupo de personas o, en su caso, un inferior jerárquico sobre un superior jerárquico.



Actos de hostigamiento sexual:
Toda conducta de naturaleza sexual no deseada en la que existe un vínculo de subordinación laboral o escolar, cometida por un superior jerárquico en contra de un inferior jerárquico;
Toda represalia infringida a la persona que se considere víctima, por el hecho de no acceder al favor sexual propuesto por quien ostenta la superioridad jerárquica, y
Todo acto de complicidad entre la persona que ostenta la superioridad jerárquica y el personal subordinado, que genere condiciones para que la persona que se considere víctima, acceda bajo presión al favor sexual.

l **ACOSÓMETRO** está registrado ante el *Instituto Nacional del erecho de Autor* con los Certificados de Registro Número:
3-2021-042310565700-01

6. Aplicación, Operación e implementación del protocolo

Personas responsables para la aplicación, operación e implementación de este Protocolo de la Prevención, detección, atención y sanción de la Violencia de Género (RAPVG) son:

- Responsable del área de acompañamiento orientación/psicológica.
- Coordinación del programa del-a estudiante donde se encuentre inscritx
- Representante del Concejo de la Universidad Moxviquil

1.- Derechos dentro del procedimiento

Para cualquiera de las personas involucradas, de manera enunciativa, más no limitativa:

A. De los derechos generales

Durante el procedimiento, para cualquiera de las personas involucradas son:

- A un trato digno y sin discriminación. Toda persona que intervenga en el procedimiento previsto en el Protocolo tiene derecho a ser tratada en las mismas condiciones, con respeto a su dignidad humana y a recibir un trato sin discriminación alguna.
- A recibir orientación. Las personas recibirán orientación respecto del procedimiento que deberá sustanciarse con motivo de la denuncia y acompañamiento del personal competente.
- A la protección de su identidad y otros datos personales, con excepción de los que fijen las leyes vigentes de los Estados Unidos Mexicanos, y por escrito por la autoridad competente
- A la protección de su integridad. Se velará por que ninguna de las personas que intervengan en el procedimiento sea sujeta a intimidación, persecución, discriminación o represalias. En caso de que se produzca alguna de las conductas previamente mencionadas, se adoptarán medidas correspondientes contra quienes hayan llevado a cabo dichas conductas.
- A un debido proceso. El procedimiento deberá realizarse con imparcialidad dentro de los plazos establecidos y sin dilaciones injustificadas. Tendrá que escucharse a las partes en igualdad de circunstancias, y proporcionarles la información del desarrollo del procedimiento cuando así lo soliciten. Se deberá dar a conocer a la persona denunciada los hechos por los que se le denuncia, y
- A todos aquellos derechos que le confieran las demás disposiciones jurídicas aplicables en el ámbito nacional e internacional.

B. De los derechos de la persona que se considere víctima o denunciante

- Recibir asesoría jurídica[6]; ser informadx de los derechos que en su favor establece el presente Protocolo, la Constitución y los demás ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos.
- Ser canalizadx para recibir atención médica y/o psicológica en caso de ser necesaria a petición de la persona denunciante.
- Solicitar las medidas de protección necesarias para salvaguardar su integridad personal.
- A la no revictimización. Ninguna persona podrá ser criminalizada, ni sometida a juicios de valor sobre su comportamiento y/o cuestionamientos que pongan en duda la veracidad de lo manifestado en la denuncia.
- A que se le brinde acompañamiento por parte de las personas responsables para la aplicación, operación e implementación de este Protocolo
- A ser acompañadx por una persona de su confianza durante todo el procedimiento, si así lo desea; aunado a lo anterior, cuando la persona denunciante sea menor de edad, deberá ser acompañadx por su madre, padre, o persona tutora.

C. De los derechos de la persona señalada como agresora o denunciada

- A que se presuma su inocencia, hasta que se demuestre lo contrario; teniendo derecho a ser consideradx y tratadx como inocente; y a solicitar las medidas de protección.
- A declarar desde el momento en que se le hagan saber los motivos de la denuncia.
- A que se le informen los hechos motivo de la denuncia, así como los derechos que le asisten.
- A que se le reciban los testigos y demás pruebas que considere pertinentes, concediéndosele el tiempo que al efecto le sea otorgado por la autoridad responsable de la emisión de la resolución respectiva.
- Cuando la persona denunciada sea menor de edad, deberá ser acompañadx por su madre, padre, o persona tutora, y
- A que le sean facilitados todos los datos que solicité para una adecuada defensa y que consten en el procedimiento.

[6] **Asesoría Jurídica**. Significa que una persona con conocimientos legales te explica qué opciones tienes, cuáles son tus derechos y qué pasos podrías seguir ante una situación. Puede ayudarte a entender el procedimiento y a preparar una queja o denuncia, pero no necesariamente significa que esa persona te representará legalmente. Es importante recordar que nuestro protocolo no cumple una función de carácter penal sino institucional y administrativo.

2.- Declaraciones falsas y uso de la información de mala fe

Se entenderá como declaración falsa aquella que sea proporcionada durante el proceso del Protocolo por cualquiera de las partes, mediante la cual se expongan hechos o actos que no sean veraces, ya sea afirmando una falsedad, negando la verdad u ocultándola.

Cuando se considere que ha sido acreditada la falsedad de la declaración de cualquiera de las partes involucradas, así como hacer un mal uso y de mala fe la información del proceso, la Universidad Moxviquil ante quien se acredite la falsedad remitirá el expediente a las instancias correspondientes y guardará una copia del mismo.

Como institución una vez que se active el protocolo de violencia de género se elaborará un expediente en forma digital e impresa con la finalidad de iniciar y brinda el seguimiento del mismo. En ningún momento se puede hacer omisión.

3.- Funciones generales de lxs responsables del Protocolo de la Prevención, detección, atención y sanción de la Violencia de Género (RAPVG)

- Conocer el protocolo de atención y prevención de violencia de Género
- Defender los derechos establecidos en el protocolo.
- Recibir reportes y explicar opciones, derechos y límites de confidencialidad.
- Valorar necesidades de protección y coordinar apoyos.
- Orientar sobre rutas internas y externas, sin presionar a denunciar.
- Derivar los casos a una instancia investigadora imparcial.
- Mantener registros protegidos y elaborar estadísticas anonimizadas. Presentar resultados cada cierre de ciclo dentro de la universidad.
- Impulsar formación, prevención y evaluación del protocolo.
- La instancia investigadora y la autoridad que decida sanciones deben estar separadas, cuando sea posible.
- Quien tenga conflicto de interés deberá excusarse del seguimiento.
- Las personas responsables deberán recibir formación y rendir cuentas de sus actuaciones.

4.- Detección y recepción de reportes

Los reportes podrán presentarse presencialmente, por medio de un documento escrito, por teléfono (llamada o mensaje de texto) o por correo.

El número telefónico que queda disposición es el del área de servicios escolares 967 1650777 y correo electrónico serviciosescolaresmel@iesdhs.edu.mx

Se admitirán reportes de la persona afectada o de terceros; la Universidad Moxviquil explicará qué actuaciones son posibles en cada caso.

Al recibir un reporte, la persona responsable deberá:

1. Escuchar en un espacio privado, seguro y accesible, sin interrogar de manera hostil ni pedir que la persona repita innecesariamente su relato.
2. Preguntar qué necesita en ese momento y si existe riesgo inmediato.
3. Explicar las opciones, el procedimiento, los posibles límites de confidencialidad y las medidas disponibles.
4. Registrar los hechos con el consentimiento de la persona, diferenciando sus palabras de las observaciones del personal.
5. Evitar prometer resultados, exigir confrontaciones o condicionar apoyos a la presentación de una denuncia formal.
6. Informar sobre servicios médicos, psicológicos, sociales, jurídicos y de emergencia, según las necesidades y la disponibilidad local.

La persona podrá acudir acompañada por alguien de confianza, siempre que ello no comprometa la seguridad o la imparcialidad del procedimiento.

Toda elaboración de Reporte o denuncia deberá contener cuando menos los requisitos siguientes:

I. Nombre completo de la persona denunciada;
II. Área de adscripción de la persona denunciada/reportada de la Universidad Moxviquil;
III. Número de identificación oficial vigente de la persona que se considere víctima; en caso de ser menor de edad, identificación de la madre, padre o persona tutora;
IV. Credencial escolar o documento que vincule a la persona que se considere víctima, con la Universidad Moxviquil
V. Nombre completo de la persona que se considere víctima de violencia de género, Edad, Género, Nombre del proceso que se encuentra cursando en la Universidad
VI. Cuenta de correo electrónico privado o institucional de la persona que presenta la denuncia, para oír y recibir notificaciones;
VII. Narración de los hechos precisando el tiempo, modo y lugar en que ocurrieron, así como señalar elementos de prueba relacionados los hechos y testigos de presenciales de los mismos, y
VIII. Firma autógrafa de la persona que denuncia y fecha en la que se registra el documento.

Toda elaboración de reporte o denuncia anónima: En los casos de denuncias, en las cuales se desconozca la identidad de la persona señalada como denunciada, se registrará el asunto como antecedente y realizará acciones de sensibilización específicas siendo una actividad de los responsables de APVG.

7. Medidas de Prevención de Violencia de Género

Las medidas de prevención procuran y fomentan una cultura en la que prevalezca el entendimiento, el respeto a la igualdad de género, la dignidad e integridad de las personas; mediante diseño e implementación de estrategias y programas que promuevan el reconocimiento de los derechos humanos, la comprensión y la prevención de la violencia de género. Porque la educación en México apuesta por la Cultura de Paz:

- Nos da la posibilidad de reconocer entornos de violencia y no normalizarlos.
- Se da lugar a pensar que cualquier espacio y en especial, los espacios pedagógicos deberán de ser armoniosos y gozosos para aquel o aquella que asista.
- Nuestra propuesta educativa nacional integra de manera transversal la formación en derechos humanos, igualdad de género, educación socioemocional y el diálogo como herramienta para resolver conflictos.
- Participación comunitaria y corresponsabilidad con la finalidad de tejer redes de apoyo que permita la consolidación de los cuidados colectivos.
- Creación de herramientas de prevención integral para diversas edades, entendiendo que la Cultura de Paz no solo pertenece a un nivel educativo, sino como una forma de vida y de relacionarnos en el mundo.

Como Universidad Moxviquil, nos comprometeremos a tener un programa permanente, con presupuesto y evaluación continua, que incluya:

- Todas las ofertas académicas de Moxviquil darán a conocer el protocolo de Prevención de Violencia de genero en el propedéutico con el fin de reconocer que acciones incurren a un ejercicio de violencia.
- Formación periódica para toda la comunidad de aprendizaje y capacitación especializada para autoridades, docentes, personal de atención.
- Información clara sobre consentimiento, límites profesionales, abuso de poder, violencia digital, rutas de apoyo y prohibición de represalias.
- Revisión de prácticas y espacios de riesgo, incluidos hospedaje, espacio dentro de la reserva, actividades nocturnas, viajes y relaciones de supervisión académica/coordinación o laboral.

- Reglas normativas o acuerdos explícitos sobre relaciones de autoridad, evaluación, acompañamiento, contratación y conflictos de interés.

- Campañas y actividades participativas diseñadas con estudiantes y personal para la prevención de violencia de género dentro de los encuentros de aprendizaje.

- Al finalizar cada plática de sensibilización o curso de capacitación se deberá aplicar una encuesta y/o evaluación.

- Canales confidenciales de consulta y mecanismos para comunicar patrones o riesgos, aunque no se presente una queja formal.

- Evaluación anual de clima institucional, barreras de acceso, tiempos de atención y percepción de seguridad.

8. Atención y medidas de protección

La Universidad Moxviquil brindará el acompañamiento a la persona que active Protocolo de la Prevención, detección, atención y sanción de la Violencia de Género (RAPVG). Para ello, es importante elaborar un plan de acción y de seguimiento. Las medidas serán individualizadas, revisables y no perjudiciales para su trayectoria académica o laboral:

- Acompañamiento por parte de los responsables de RAPVG sin ningún costo adicional, ya que el seguimiento es orientativo/informativo.

- Ajustes de horarios, grupos, espacios, supervisión, funciones o modalidad de trabajo o estudio que no le permita ningún riesgo o vulnerabilidad.

- Restricción de contacto o de acercamiento, conforme a los acuerdos establecidos por la propia institución.

- Cambio temporal de espacios compartidos cuando así se amerite.

- Permisos, flexibilidad académica o laboral y protección de becas, salario o evaluación.

- Preservación de evidencia digital o documental, con consentimiento y resguardo seguro.

Las medidas cautelares no constituyen una sanción ni determinan responsabilidad. Deben revisarse periódicamente, comunicarse de forma clara y evitar que la persona afectada cargue con el costo de la protección.

9. Investigación

La investigación será pronta, imparcial, confidencial y respetuosa de los derechos de todas las partes. La RAPVG deberá investigar:

- Notificar a la persona señalada los hechos relevantes con suficiente detalle y oportunidad de responder.
- Recabar información pertinente y valorar el contexto, las relaciones de poder y posibles patrones, sin usar estereotipos sobre cómo "debería" comportarse una persona afectada.
- Entrevistar por separado, reducir la repetición de entrevistas y ofrecer ajustes de accesibilidad.
- Considerar documentos, comunicaciones, registros y testimonios obtenidos legítimamente.
- Proteger la información y limitar su circulación.
- Documentar diligencias, decisiones, razones y plazos.
- Informar a las partes sobre el estado del proceso y sus derechos, sin divulgar datos protegidos.

No se impondrá mediación, conciliación ni encuentro cara a cara en casos de violencia sexual, coerción, abuso de poder o cuando exista una desigualdad que impida una participación libre.

Cualquier mecanismo restaurativo solo podrá considerarse si es legalmente admisible, voluntario, seguro y no sustituye las obligaciones de protección o responsabilidad.

Plazos orientativos: confirmar recepción en un máximo de cinco días hábiles; informar la ruta y medidas iniciales dentro de diez días hábiles; y procurar concluir la investigación en un plazo de sesenta días hábiles.

Si el caso requiere más tiempo, se notificará por escrito la causa, las medidas vigentes y una nueva fecha estimada. Estos plazos deberán ajustarse a la complejidad del caso.

10. Decisión y sanciones

La autoridad competente tomará una decisión escrita y motivada, basada en la evidencia recabada y en las reglas de prueba aplicables.
La decisión indicará los hechos acreditados, el razonamiento, las normas aplicadas, las medidas de protección que continúan y los medios de revisión disponibles.
Según la gravedad, reiteración, abuso de autoridad, daño, riesgo y normativa aplicable, las sanciones podrán incluir:

- Amonestación formal o capacitación obligatoria, cuando la conducta y la ley lo permitan.
- Restricciones de contacto, supervisión o participación en ciertas actividades.
- Suspensión temporal de funciones, actividades o matrícula.
- Separación del cargo o terminación de la relación laboral o académica, conforme a la ley y al debido proceso.
- Remisión a autoridades externas cuando corresponda legalmente o la persona afectada lo solicite, de acuerdo con las obligaciones aplicables.

La universidad no deberá presentar una sanción como reparación suficiente ni usar una medida educativa para minimizar conductas graves.
Las sanciones se aplicarán de manera proporcional y consistente, sin importar el cargo, prestigio o influencia de las personas involucradas.
La universidad no puede sustituir la investigación o las sanciones penales, si es que existe una denuncia penal por parte del- denunciante que correspondan a las autoridades competentes.

Toda Resolución deberá contener al menos lo siguiente:

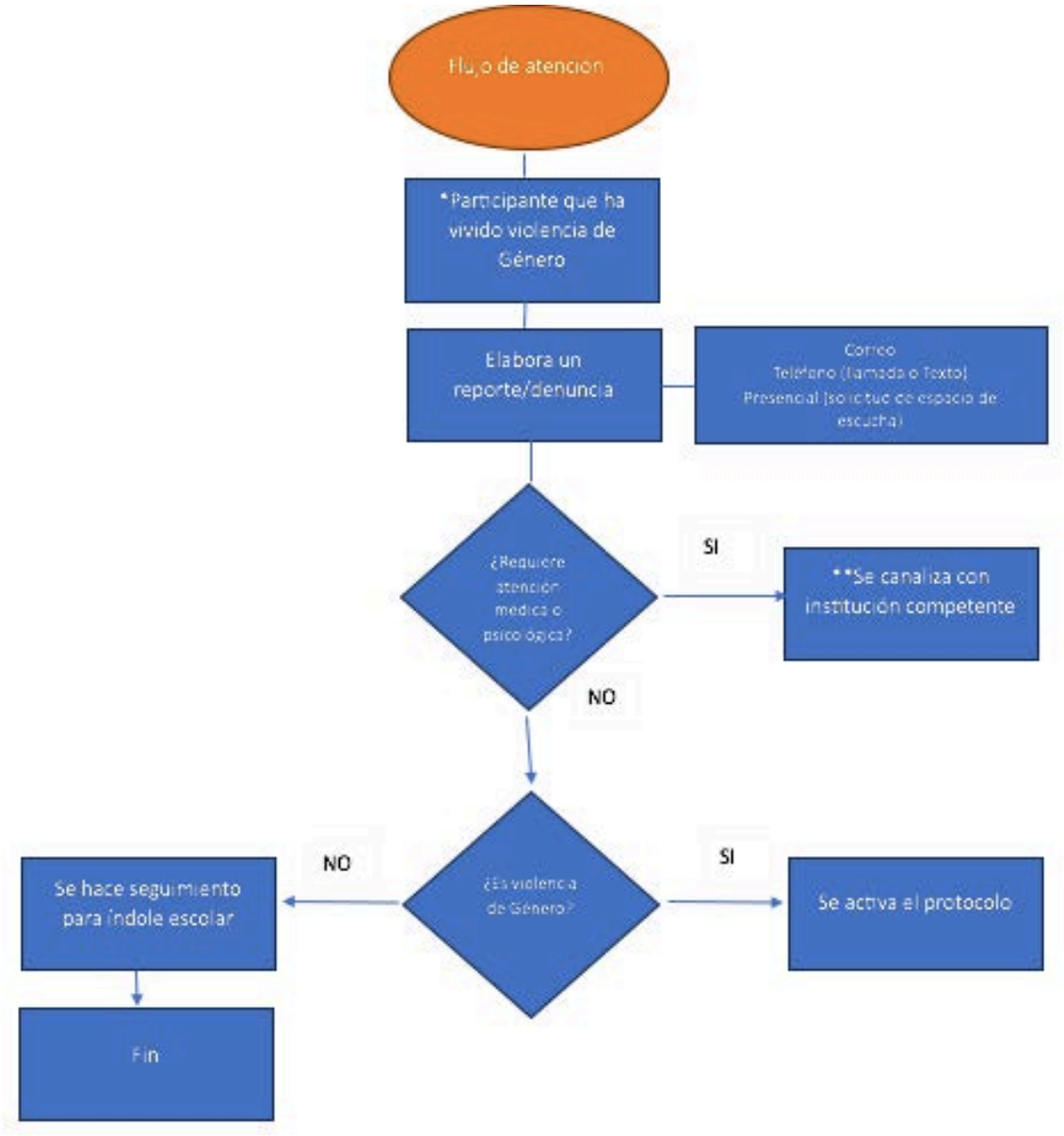
- Una breve relación de los hechos y documentos que se encuentren en el expediente;
- El análisis y valoración de los elementos de pruebas presentados;
- La responsabilidad en la que incurre la persona señalada como agresora;
- La sanción impuesta por la conducta señalada como violencia de género;
- El medio de impugnación que en su caso se pueda interponer contra la resolución impuesta por parte del denunciado/la denunciante, y
- Lugar, fecha, nombre, cargo y firmas de quienes integraron la resolución.

Es importante hacer mención que todas las posibles sanciones deberán de estar ajustadas en la Normas institucionales que firman los estudiantes cuando se inscriben a cualquier proceso de la Universidad de Moxviquil.

Acciones que pueden llevar a una sanción por omisión por parte de RAPVG

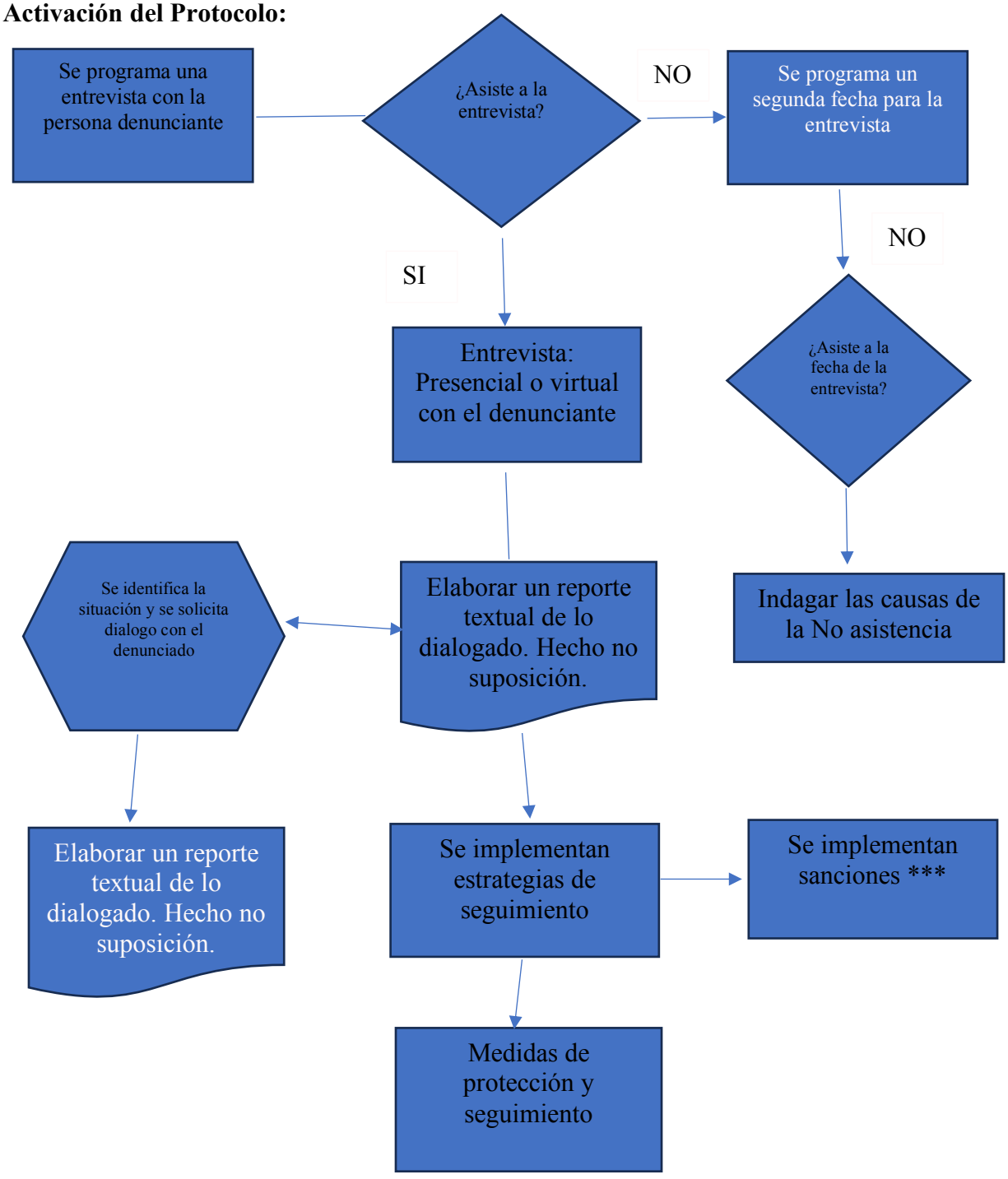
- Negarse a recibir, atender o canalizar los casos de violencia de género dentro de la comunidad de aprendizaje.
- Impedir a las autoridades competentes el acceso a la información y evidencias necesarias para la integración del expediente.
- Quebrantar cualquier principio de los establecidos en este Protocolo, y
- Realizar cualquier acto que atente contra la integridad de las personas involucradas o ponga en riesgo el debido proceso.

11. Flujograma



*Participante: estudiante, docente, trabajador de la Universidad Moxviquil.
**Responsables de activación de protocolo tener lista de instituciones de atención médicas y psicológicas para atención en temas de violencia de género.

Activación del Protocolo:

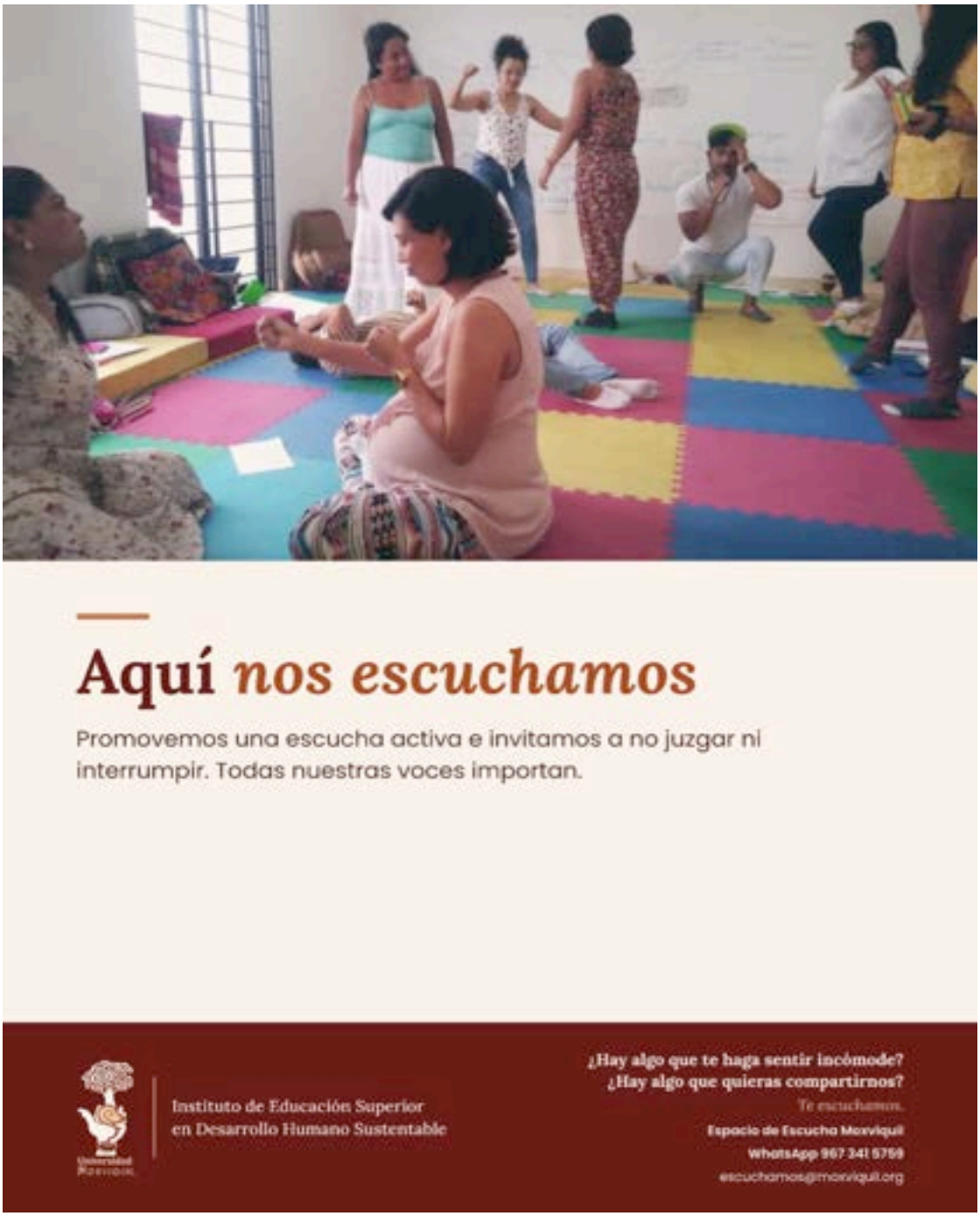


*** Las sanciones se determinan por quiénes conocen y dan seguimiento una vez activado el protocolo.

*** Medidas de protección y seguimiento siempre van en relación a la protección del interés superior de la persona.

12. ESPACIO DE ESCUCHA MOXVIQUIL:

CARTELES Y MENSAJES PREVENTIVOS Y PROACTIVOS





Aprendemos en comunidad *en espacios seguros*

Entre todes damos lugar a la escucha con respeto, porque nuestras voces importan. Procuramos espacios con lugar para la pregunta, la opinión, el disenso, las diferencias y también para el error: es parte del aprendizaje.

Instituto de Educación Superior
en Desarrollo Humano Sustentable

¿Hay algo que te haga sentir incómode?
¿Hay algo que quieras compartirnos?
Te escuchamos.
Espacio de Escucha Moxviquil
WhatsApp 967 341 5759
escuchamos@moxviquil.org


El respeto lo construimos
en cada trato
Tomarnos en cuenta, pedir permiso, respetar un "no" y cuidar el espacio de cada persona: en el aula, en los pasillos y en línea.
Instituto de Educación Superior
en Desarrollo Humano Sustentable
¿Hay algo que te haga sentir incómode?
¿Hay algo que quieras compartirnos?
Te escuchamos.
Espacio de Escucha Moxviquil
WhatsApp 967 341 5759
escuchamos@moxviquil.org


Todas las diversidades tienen un lugar en nuestras comunidades de aprendizaje
Diversidades sexuales, de género, etarias, corporales, culturales, lingüísticas y sociales: lo que nos hace diferentes enriquece a toda la comunidad.
Instituto de Educación Superior en Desarrollo Humano Sustentable
¿Hay algo que te haga sentir incómode?
¿Hay algo que quieras compartirnos?
Te escuchamos.
Espacio de Escucha Moxviquil
WhatsApp 967 341 5759
escuchamos@moxviquil.org



Aquí todos los cuerpos *son bienvenidos*

Respetamos las formas de vestir, las corporalidades y las expresiones de cada persona. Hablamos de lo que pensamos, hacemos y sentimos, no de cómo nos vemos: cuidamos nuestras palabras, incluso las "bien intencionadas".

Instituto de Educación Superior
en Desarrollo Humano Sustentable

¿Hay algo que te haga sentir incómode?
¿Hay algo que quieras compartirnos?
Te escuchamos.
Espacio de Escucha Moxviquil
WhatsApp 967 341 5759
escuchamos@moxviquil.org



Dialogamos *para cuidar nuestras relaciones*

Privilegiamos el diálogo para abordar diferencias y desacuerdos. Si surge una situación tensa, ábrela con la coordinación o facilitación en turno: la abordamos de la mejor manera y, si hace falta, con mediación. Hablamos de frente y con cuidado.

Instituto de Educación Superior
en Desarrollo Humano Sustentable

¿Hay algo que te haga sentir incómode?
¿Hay algo que quieras compartirnos?
Te escuchamos.
Espacio de Escucha Moxviquil
WhatsApp 967 341 5759
escuchamos@moxviquil.org


SALUD
Participamos en comunidad
Lo que se comparte aquí, aquí se cuida
Trabajamos con experiencias vivenciales: escuchamos de forma activa, sin juicio y con plena confidencialidad. Es un compromiso de quienes facilitan y de cada integrante del grupo.
Instituto de Educación Superior en Desarrollo Humano Sustentable
¿Hay algo que te haga sentir incómode?
¿Hay algo que quieras compartirnos?
Te escuchamos.
Espacio de Escucha Moxviquil
WhatsApp 967 341 5759
escuchamos@moxviquil.org



Compartimos, *no competimos*

Participamos activamente en los espacios de convivencia que se generan con otros grupos. Entre grupos y procesos hay compartición y retroalimentación.

Instituto de Educación Superior
en Desarrollo Humano Sustentable

¿Hay algo que te haga sentir incómode?
¿Hay algo que quieras compartirnos?
Te escuchamos.
Espacio de Escucha Moxviquil
WhatsApp 967 341 5759
escuchamos@moxviquil.org

Referencias

I. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2026, 15 de enero). Ley General de Educación. Reformada. Diario Oficial de la Federación. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE.pdf

II. Centro Regional de Información de las Naciones Unidas. (2023, 17 de junio). *La violencia de género según la ONU*. https://unric.org/es/la-violencia-de-genero-segun-la-onu/

III. Grupo Gila Sonora. (2012, marzo). *Aplicación de los protocolos de actuación para la elaboración de un programa estatal de prevención de la violencia de género, la atención de mujeres víctimas de violencia de género, el acompañamiento de las mujeres víctimas de violencia de género ante las instancias de justicia, la intervención con agresores de mujeres y de contención emocional para el personal que atiende a mujeres víctimas de violencia* [Proyecto]. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/48552/Protocolo_Prevencion_Violencia_de_Genero__1_.pdf

IV. Instituto Politécnico Nacional. (s. f.). *Violentómetro: detección de violencia cotidiana*. https://www.ipn.mx/genero/materiales/violentometro.html

V. Instituto Politécnico Nacional. (s. f.). *Acosómetro*. https://www.ipn.mx/genero/materiales/acosometro.html