



DR. ENRIQUE PALAFOX MAESTRE
Rector y Presidente del H. Consejo Universitario
Presente

Oficio No: 060/2026-1/DDU

Asunto: Propuesta "*Protocolo para la Atención de casos de violencia en razón de Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género y Características Sexuales (OSIEGCS)*"

Anteponiendo un cordial saludo, me permito remitir para su consideración el documento con la propuesta "Protocolo para la Atención de casos de violencia en razón de Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género y Características Sexuales (OSIEGCS)", que presenta la Defensoría de los Derechos Universitarios, con la finalidad de que sea incluida en el orden del día de la próxima sesión ordinaria del Consejo Universitario.

Sin otro particular por el momento y agradeciendo de antemano su atención y consideración quedo de usted.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA



DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS

ATENTAMENTE

Mexicali, B.C., a 24 de abril de 2026

"POR LA REALIZACIÓN PLENA DEL SER"

DR. CARLOS BARBOZA CASTILLO

TITULAR DE LA DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

D ESPACHAD O
24 ABR 2026
ESPACHAD
DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS

Universidad Autónoma de Baja California

C.c.p. Mtra. Edith Montiel Ayala, Secretaria General de la UABC.
C.c.p. Archivo

24 ABR 2026

RECTORÍA
RECIBIDO

PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA EN RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO, Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las personas de la diversidad sexual y de género siguen enfrentando serias limitaciones en el ejercicio de sus derechos, a pesar de los avances sociales y jurídicos. El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) indica que ámbitos como la educación, el empleo, la salud e incluso el propio proceso de construcción de la identidad se ven obstaculizados por prejuicios sociales o por vacíos legales que restringen la igualdad de condiciones. Estos prejuicios suelen derivar de la valoración privilegiada de la heterosexualidad y de la expectativa de coherencia entre el sexo asignado al nacer, la identidad de género y ciertas características corporales consideradas “normales”.

Tales concepciones generan contextos de discriminación y situaciones de violencia que vulnera la integridad y el desarrollo de las personas. La exclusión basada en la orientación sexual, la identidad o expresión de género y las características sexuales diversas o no normativas constituye un problema de carácter estructural.

En este sentido, la Universidad Autónoma de Baja California, comprometida con los valores de equidad, igualdad, diversidad, inclusión, respeto, multiculturalidad y sustentabilidad que sustentan su Modelo Educativo, reconoce la urgencia de contar con un Protocolo que atienda las violencias basadas en la Orientación Sexual, Identidad de Género, Expresión de Género y Características Sexuales, hacia la comunidad universitaria.

El presente Protocolo se inscribe en un marco de coherencia institucional y continuidad normativa, al dar respuesta y articulación a diversas acciones y compromisos asumidos por la Universidad en años recientes. En particular, se vincula con la creación de la Unidad de Género, Diversidad e Inclusión Educativa (2023), como instancia encargada de promover entornos educativos libres de discriminación; con la Declaratoria de Cero Tolerancia a toda situación o expresión que vulnere el bienestar y los derechos de las personas de la comunidad universitaria (2023); con el Programa Institucional para la Cultura de Paz (2024), orientado a la prevención de las violencias y la resolución no violenta de los conflictos; y con la Campaña de Orgullo Diversa (2024), enfocada en la visibilización y erradicación de prácticas de homofobia, bifobia, transfobia y lesbofobia. En este sentido, el Protocolo no constituye una acción aislada, sino un instrumento operativo que consolida y fortalece la política institucional en favor de la igualdad, la inclusión y el respeto a la diversidad sexo-genérica.

El Protocolo busca no solo garantizar condiciones de seguridad y respeto para todas las personas de la comunidad universitaria, sino también consolidar un entorno académico en el que la pluralidad y la dignidad sean los principios rectores del quehacer institucional, además del fortalecimiento al ejercicio pleno de sus derechos a la educación, a la no discriminación, a la integridad física y psicológica, a la libertad sexual, al libre desarrollo de la personalidad, al trato digno, al trabajo, al clima escolar y laboral libres de cualquier expresión de violencia, a la igualdad frente a la ley, de petición e información y al debido proceso, entre otros.

La Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU), como la figura de la UABC encargada de vigilar y, en su caso, defender el respeto irrestricto de los derechos humanos de la comunidad universitaria, ha impulsado la elaboración de este Protocolo en reconocimiento a la protección del derecho a la educación, a la no discriminación, a la integridad física y psicológica, a la libertad sexual, al libre desarrollo de la personalidad, al trato digno, al trabajo, al clima escolar y laboral libres de cualquier expresión de violencia, a la igualdad frente a la ley, de petición e información y al debido proceso.

MARCO NORMATIVO

Este protocolo se basa en corpus normativos internacionales que estipulan principios y normas para la erradicación de las violencias basadas en género y sexualidad como son: la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW (1979), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención de Belém do Pará (1994), la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), los Principios de Yogyakarta (2007), la Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia (2013) y la Opinión Consultiva OC-24/17 solicitada por la República de Costa Rica: Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2017).

A nivel nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la prohibición de todo acto discriminatorio en razón de género y/o de preferencias sexuales, y aquellas motivadas por origen étnico o nacional, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas (Art. 1). Además, establece la supremacía constitucional y la aplicación de tratados internacionales sobre derechos humanos, incluyendo el derecho a una vida libre de violencias (Art. 133). Asimismo, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley de Identidad de Género y el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género y Características Sexuales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), son instrumentos que buscan garantizar la no discriminación, la dignidad y la autonomía de aquellas poblaciones vulneradas en razón de identidad de género y/u orientación sexual. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias busca eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y asegurar su participación plena en la vida social, económica, política y cultural; mientras que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece que queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del Artículo 1 constitucional. Por otro lado, la Ley de Identidad de Género constituye un marco legal que permite a las personas, especialmente a las personas transgénero y no binarias, actualizar sus documentos oficiales (como el nombre y el sexo) para reflejar su identidad de género autopercebida, y asegurar que las personas sean tratadas e identificadas de acuerdo con su género y puedan expresar su identidad libremente. Sirve de sustento en esa línea de acción el artículo 74 de la Ley General de Educación, que establece la obligación de las autoridades educativas, en el ámbito de sus competencias, de promover la cultura de la paz y la no violencia con el propósito de generar

una convivencia basada en el respeto a la dignidad de las personas y a los derechos humanos; disponiendo que dichas autoridades deberán implementar acciones de prevención, atención, mediación y resolución pacífica de conflictos, así como mecanismos gratuitos de asesoría y protección frente a cualquier forma de violencia o maltrato escolar, psicológico, físico o cibernético. En ese sentido, las instituciones educativas están llamadas a fomentar la cohesión comunitaria, la solidaridad y el sentido de pertenencia, involucrando a estudiantes, personal docente, madres, padres y tutores, así como a todo el personal directivo y de apoyo, a fin de garantizar entornos educativos seguros, libres de violencia y respetuosos de los derechos humanos, en congruencia con los principios constitucionales de dignidad humana, igualdad sustantiva y no discriminación, cobijado por la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y la obligación de las instituciones públicas de garantizar la confidencialidad, integridad y resguardo de los datos personales, particularmente cuando se trate de información sensible vinculada con el origen étnico o racial, estado de salud, creencias, orientación sexual, identidad o expresión de género, entre otros; en virtud de que su difusión o tratamiento inadecuado puede generar discriminación o poner en riesgo la seguridad, integridad y dignidad de las personas, asegurando que toda la información recabada en el marco de los procedimientos de atención, acompañamiento y seguimiento de casos sea tratada con estricta reserva, confidencialidad y enfoque de derechos humanos, evitando toda forma de revictimización, estigmatización o exposición indebida de las personas involucradas.

Finalmente, el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género y Características Sexuales de la SCJN es una herramienta para ser utilizada por las personas juzgadoras a fin de facilitar y guiar su actuación en casos que involucran la orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales (OSIEGCS) no normativas de las personas.

Las disposiciones internas que rigen este Protocolo se encuentran establecidas en el Estatuto General de la Universidad Autónoma de Baja California. En concordancia con este marco normativo, el Plan de Desarrollo Institucional 2023–2027 establece entre sus Prioridades Institucionales el compromiso de “contribuir al bienestar de la comunidad universitaria con equidad, inclusión y respeto a la diversidad”. Como parte de las acciones orientadas a cumplir este objetivo, se crea la Defensoría de los Derechos Universitarios. En este mismo sentido, en 2023 la Universidad puso en marcha el Programa Institucional para la Cultura de Paz y emitió la Declaratoria de Cero Tolerancia, en la cual manifiesta su firme rechazo a las conductas de acoso y hostigamiento sexual, así como a toda forma de discriminación, vulneración de derechos y discursos de odio que atenten contra la integridad de las personas que conforman la comunidad universitaria. Como lo señala la Declaratoria de Cero Tolerancia que refrenda el compromiso de la Universidad Autónoma de Baja California con el impulso de acciones afirmativas que conduzcan al fortalecimiento de las siguientes líneas de acción:

- I. Construcción de una cultura de paz, basada en los principios de paz universitaria que plantea el Programa Institucional de Cultura de Paz, a través de la resolución pacífica de conflictos.
- II. Fomento de la comunicación no violenta.
- III. Promoción del respeto irrestricto de los derechos humanos, la confidencialidad, la debida diligencia y la no revictimización.

- IV. Creación de políticas que refuercen la aplicación normativa con perspectiva de género, la inclusión, el acceso a la justicia, la prohibición de represalias y la no repetición de conductas que atenten contra la integridad de las personas

TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

OBJETO, MARCO CONCEPTUAL Y PRINCIPIOS RECTORES

ARTÍCULO 1. Del Objeto. El presente protocolo tiene por objeto establecer los criterios operativos para la prevención, atención, canalización y seguimiento de casos de violencia y discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales, con el fin de garantizar el respeto a los derechos humanos, la dignidad y la seguridad de todas las personas integrantes de la comunidad universitaria.

El presente Protocolo garantiza la protección y el acompañamiento a las personas quejosa y/o denunciante; define el alcance institucional y promueve una cultura de paz, inclusión y respeto a la diversidad sexual en la Universidad Autónoma de Baja California; es además de criterio orientador, de observancia obligatoria y vinculante en la prevención y trato digno para toda la comunidad universitaria, quienes deberán acatar sus disposiciones en el ámbito de su competencia, sin perjuicio de las atribuciones y deberes que la normativa universitaria les confiere.

ARTÍCULO 2. Del enfoque. El presente Protocolo tiene un enfoque que trasciende al binarismo sexual tradicional, reconociendo que el género no se reduce a una clasificación dicotómica entre hombres y mujeres; por el contrario, se entiende como un sistema social y cultural dinámico que organiza relaciones, prácticas y significados, generando jerarquías y desigualdades.

El Protocolo busca superar la visión limitada del sistema sexo/género, adoptando una perspectiva que concibe la sexualidad como un *continuum* donde caben múltiples posibilidades de identidad y expresión. De esta manera, se rechaza la idea de un vínculo exclusivo y permanente entre el sexo asignado al nacer y la representación de género a lo largo de la vida, se promueve el respeto y la inclusión de todas las formas en que las personas habitan y se reconocen en su diversidad.

ARTÍCULO 3. De los ejes temáticos. La definición de conceptos fundamentales, se agrupa en cuatro ejes temáticos. El primer eje aborda el género como un sistema social y cultural binario que se sostiene en ideologías como el cissexismo, el heterosexismo, y la heteronormatividad. El segundo eje define las diversas orientaciones sexuales. El tercero se enfoca en las identidades de género y el cuarto eje trata las violencias y discriminaciones basadas en orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales no normativas.

ARTÍCULO 4. Del marco conceptual. Las definiciones que se incorporan en el presente Protocolo tienen carácter operativo y pedagógico, con el propósito de facilitar la comprensión

y aplicación de sus disposiciones por parte de la comunidad universitaria. No deben considerarse de carácter taxativo, ni limitativo, sino orientativo y complementario, en armonía con los marcos jurídicos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación.

Eje temático 1: Género

- I. **Género.** Categoría social y culturalmente construida que organiza, clasifica y asigna significados a los cuerpos e identidades, a partir de los atributos que la sociedad históricamente ha impuesto a los hombres y a las mujeres. Se utiliza para nombrar las características que han sido identificadas como masculinas o femeninas, como la apariencia física, actitudes, comportamientos, formas de expresarse y de relacionarse. Tradicionalmente el género se ha regido por el binarismo sexual, es decir, la idea de que sólo existen dos géneros determinados por el sexo asignado al nacer, lo que sostiene roles y estereotipos de género. Esta idea ha marginado las experiencias e identidades de las personas y comunidades que disienten al binarismo. Por ello, los estudios de género lo conciben como un sistema binario y jerárquico que produce asimetrías sociales, políticas y económicas basadas en dualismos como masculinidad/feminidad y normalidad/abyección. Además de este carácter opresivo, el género constituye una dimensión central de la identidad y de la experiencia personal en tanto forma legítima de autodefinición y de reconocimiento social.
- II. **Sexo asignado al nacer.** Es la clasificación que se le da a una persona al nacer a partir de la percepción que se tiene de la anatomía externa, en particular de los genitales. Esta asignación no es un hecho biológico, sino que responde a una interpretación social asociada a la determinación binaria masculino/femenino. Al registrarse en el certificado de nacimiento se convierte en el “sexo legal” de la persona, pero este puede cambiarse mediante procesos formales, lo que constituye un derecho para las personas cuya identidad de género no corresponde con el sexo asignado. De tal forma, el sexo asignado al nacer puede coincidir con la identidad de género de la persona (persona cisgénero), diferir de ella (persona trans o transgénero), no corresponder a la lógica binaria (persona no binaria o persona de género fluido), o bien, clasificarse como intersexual cuando los caracteres sexuales no se ajustan exclusivamente al modelo masculino o femenino.
- III. **Binarismo de género.** Es un sistema de organización social que concibe la existencia exclusiva de dos géneros: masculino y femenino. Se basa en una concepción biologicista que sostiene la idea de que el sexo asignado al nacer determina como naturales las prácticas, comportamientos e identidades de las personas -entendidas como hembras o machos-, imponiendo sobre ellas roles y expectativas. Bajo esta lógica se han sustentado exclusiones, discriminaciones y violencias hacia las expresiones de género diversas.
- IV. **Esencialismo biológico.** Creencia según la cual la biología o la genética determinan de manera intrínseca e inmutable las características, comportamientos, capacidades y habilidades de las personas. Esta perspectiva con frecuencia se aplica al género, lo que afecta particularmente

a las personas trans ya que reduce la identidad de género al sexo asignado al nacer.

- V. **Cissexismo.** Forma de pensamiento que defiende la idea de que el sexo asignado al nacer es el único referente válido, natural y legítimo para determinar la identidad de las personas. Por lo tanto, niega la existencia de otras identidades, experiencias o expresiones de género, como las de las personas trans y personas no binarias. El cissexismo se basa en el binarismo de género, por lo que considera que solamente deben de existir hombres y mujeres cisgénero. Al carecer de fundamento científico y tener un carácter normativo, el cissexismo puede concebirse como una ideología.
- VI. **Heteronormatividad.** Norma social que concibe la heterosexualidad como la única condición natural y legítima para las relaciones humanas. Parte de la idea de que la atracción erótica y las relaciones afectivas sólo pueden o deben darse entre un hombre y una mujer, apoyándose en estereotipos de género que consideran lo femenino y lo masculino como opuestos pero complementarios. La heteronormatividad refuerza estas expectativas y sanciona, de manera simbólica, social, física o incluso legal (en algunos países la homosexualidad sigue siendo criminalizada), a quienes incumplen la norma heterosexual.
- VII. **Heterosexismo.** Ideología basada en la heteronormatividad que sostiene que la heterosexualidad —particularmente en su forma monógama— es la única opción válida para las relaciones afectivas y sociosexuales. Esta perspectiva coloca a la heterosexualidad como superior y niega la legitimidad de otras orientaciones sexuales, así como de identidades y expresiones de género diversas, lo que produce jerarquías y formas de discriminación hacia quienes disienten a la norma heterosexual.
- VIII. **Expresión de género.** Manifestación externa y social del género de una persona, expresada a través de su apariencia (vestimenta, accesorios, gestos, movimientos, modulación de la voz) y de sus formas de interacción (lenguaje corporal, actitudes, manera de enunciarse mediante nombre y pronombres). La expresión de género puede reflejar la identidad de género autopercebida de la persona, pero no siempre coincide necesariamente con ella ni con el sexo asignado al nacer. También es dinámica y adaptativa ya que puede estar influida por normas sociales, contextos culturales o estrategias de seguridad personal.
- IX. **Queer.** Término que abarca una matriz de preferencias, orientaciones e identidades que disienten al heterosexismo y al cissexismo. Puede usarse como una etiqueta personal de orientación sexual o de identidad de género no normativas, así como un posicionamiento político que cuestiona el binarismo de género y la heteronormatividad. El término *queer* surgió como un insulto hacia la población LGBTIQ+, pero fue resignificado por activistas e intelectuales. En el ámbito académico, dio origen a la Teoría Queer, cuyo enfoque principal es cuestionar la naturalización del género y analizar las formas de opresión que derivan de él como sistema normativo.

Eje temático 2: Orientaciones sexuales

- I. **Orientación sexual.** Capacidad de cada persona de experimentar atracción erótica y/o afectiva hacia otras personas, ya sean de un género distinto al suyo, del mismo género o de cualquier género. Existen múltiples orientaciones sexuales, cuyo origen es multifactorial. La orientación sexual puede ser dinámica, y en algunos casos transformarse a lo largo de la vida, influida por factores culturales, sociales o experiencias personales. La orientación sexual forma parte de la identidad sexual de cada persona y puede enunciarse mediante categorías como heterosexual, homosexual (gay, lesbiana), bisexual, pansexual, demisexual o asexual, entre otras.
- II. **Heterosexualidad.** Orientación sexual definida por la capacidad de una persona de sentir atracción erótica y/o afectiva por personas de un género distinto al suyo. Se caracteriza por el deseo entre personas de diferente género en la lógica binaria (hombres y mujeres) y no se determina por el sexo asignado al nacer, es decir, no es exclusiva de las personas cisgénero.
- III. **Asexualidad.** Orientación sexual en la que una persona experimenta baja o nula atracción o deseo sexual hacia otras, aunque pueden sentir atracciones de tipo romántico, intelectual o afectivo. La asexualidad también se concibe como un espectro dentro del cual se encuentran otras orientaciones, como la demisexualidad.
- IV. **Demisexual.** Persona que experimenta atracción sexual hacia otra persona únicamente después de haber establecido una conexión emocional significativa. Dicha atracción no se determina por el género ni se limita a un tipo de sexualidad, por lo que para precisar la demisexualidad como identidad sexual se pueden emplear términos como “demiheterosexual” o “demibisexual”.
- V. **Homosexualidad.** Orientación sexual definida por la capacidad de una persona de sentir atracción erótica y/o afectiva hacia personas de su mismo género. No se determina por la identidad de género, el sexo asignado al nacer ni las características sexuales, de modo que tanto las personas cisgénero como las personas trans pueden ser homosexuales. Por ejemplo, una mujer trans y una mujer cis pueden tener una relación homosexual entre ellas, que podría nombrarse lesbianismo.
- VI. **Lesbiana.** Mujer que siente atracción erótica y/o afectiva hacia otras mujeres. Es un término que puede ser utilizado por mujeres homosexuales para enunciar su identidad sexual en relación con su identidad de género. A diferencia de la palabra “homosexual”, que remite principalmente a la orientación sexual, “lesbiana” nombra a un sujeto y constituye también una categoría política y social que ha sido central en la lucha por el reconocimiento de los derechos de las mujeres que se relacionan sexoafectivamente con otras mujeres.
- VII. **Gay.** Hombre que se siente atraído erótica y/o afectivamente por otros hombres, aunque en algunos contextos el término también puede ser usado de manera coloquial por lesbianas. Es una enunciación alternativa a

“homosexual”, mayormente asociada a los hombres homosexuales, que permite posicionarse como un sujeto político. Tanto “Lesbiana” como “Gay” se conciben como identidades que disienten a la heteronorma. En conjunto con otras, se ha conformado el acrónimo LGBTIQA+ (Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans, Intersexual, Queer, Asexual y otras identidades), el cual visibiliza la diversidad sexual y de género.

- VIII. Bisexualidad.** Orientación sexual definida por la capacidad de una persona de sentir una atracción erótica y/o afectiva por personas de un género diferente al suyo y de su mismo género. Por ejemplo: un hombre puede sentirse atraído tanto por mujeres como por hombres, aunque ello no implica necesariamente la misma intensidad de atracción. La bisexualidad no significa simultaneidad (sentir atracción por diferentes personas al mismo) ni poligamia (mantener varias relaciones a la vez). La bisexualidad históricamente ha enfrentado invisibilización dado que cuando la persona bisexual se relaciona con personas de un género distinto al suyo suele interpretarse como heterosexualidad, mientras que si se relaciona con una persona de su mismo género se le asocia con la homosexualidad.
- IX. Pansexualidad.** Orientación sexual caracterizada por la capacidad de una persona de sentir atracción erótica y/o afectiva hacia otra persona sin que su identidad de género o características sexuales sean factores determinantes. Se distingue de la bisexualidad en que no opera bajo una lógica binaria, sino que la atracción puede ser hacia personas cisgénero, trans, no binarias o intersexuales.

Eje temático 3: Identidades de género

- I. Identidad de género.** Vivencia interna e individual del género de una persona, respecto a cómo se siente e identifica, que puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer. A lo largo de la vida, la identidad de género puede implicar la modificación de la apariencia a través de tratamientos hormonales, intervenciones estéticas o protésicas, así como la modificación de documentos de identidad. A estas modificaciones se les conoce como reafirmación de género y pueden ser practicadas por personas cisgénero, trans o no binarias, según lo que consideren necesario para alinear su expresión externa con su identidad interna.
- II. Cisgénero.** Persona cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer. El término “cis” se puede usar como una apócope (mujer cis, hombre cis) o como prefijo (cisgénero, cissexismo) para indicar la concordancia entre la identidad de género y el sexo asignado al nacer. El término cisgénero se suele emplear para distinguir de las vivencias de las personas transgénero. Este concepto reemplaza expresiones como “mujer biológica” u “hombre biológico”, ya que estas son inexactas, esencialistas y discriminatorias.
- III. Trans.** Término amplio que puede emplearse como prefijo, adjetivo o apócope para describir identidades y expresiones de género que no coinciden con el sexo asignado al nacer, sino que transgreden el binarismo. Incluye personas

transgénero, travestis, drag, transexuales y no binarias, entre otras. Este término se utiliza para diferenciar estas experiencias de las personas cisgénero y reconocer que desafían la lógica binaria de género (masculino/femenino), sin implicar necesariamente un proceso médico o legal de transición.

- IV. **Transgénero.** Término general que describe a las personas cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer. Ser transgénero no implica necesariamente someterse a tratamientos hormonales, quirúrgicos, cosméticos o protésicos; ya que existen múltiples formas de expresar o reafirmar la identidad de género. Tampoco requiere del reconocimiento en los documentos oficiales, si bien es un derecho protegido por la Ley de Identidad de Género. Es decir: toda identidad de género autopercebida es legítima. La transgeneridad incluye tanto a personas que se ubican dentro de la lógica binaria (hombre o mujer) como a personas no binarias.
- V. **Persona travesti.** Persona que manifiesta de manera permanente o transitoria una expresión de género diferente al sexo asignado al nacer. Esta manifestación se hace a través de vestimenta, maquillaje, accesorios, gestos y actitudes, y puede incluir modificaciones corporales o el uso de prótesis. El travestismo no está relacionado con la orientación sexual, y puede tener fines identitarios, artísticos o políticos.
- VI. **Persona No Binaria.** Persona cuya identidad de género no se ajusta a las categorías tradicionales de femenino o masculino. Esta identidad puede vivirse de diferentes maneras, por ejemplo: la persona puede identificarse como una mezcla de femenino y masculino, como ninguno de estos modelos, como una experiencia que fluye entre ambas categorías o que se transforma con el tiempo. La identidad no binaria es igualmente legítima que otras identidades autopercebidas, y no requiere del cambio de información en los documentos para ser reconocida, sin embargo, la Ley de Identidad de género protege ese derecho para toda persona, en particular personas trans y no binarias.
- VII. **Intersexual o intersex.** Persona que nace con variaciones en sus caracteres sexuales (como genitales, órganos reproductivos, patrones cromosómicos u hormonas), las cuales no se ajustan a las características típicamente asociadas a la concepción binaria del género: femenino/masculino, hembra/varón, mujer/hombre. Las variaciones que presentan las personas intersexuales o personas intersex no constituyen una enfermedad, tampoco definen su identidad de género ni su orientación sexual.
- VIII. **Género fluido.** Identidad de género caracterizada por la capacidad de una persona de identificarse en distintos momentos como femenina, masculina o como ninguna de dichas categorías. El carácter *fluido* alude al dinamismo del género, por lo que se opone a la idea fija del esencialismo biológico. No se relaciona con la orientación sexual y puede expresarse socialmente mediante la apariencia, la corporalidad y el uso de pronombres.
- IX. **Género no conforme, no conformidad o disconformidad de género.** Término que alude a identidades de género que no desean ser definidas por categorías establecidas, como las impuestas por el binarismo de género.

Implica cuestionar los estereotipos y transgredir los modelos tradicionales de feminidad y masculinidad, lo cual puede expresarse a través de la imagen personal y/o el comportamiento. Por ejemplo, puede incluir a una mujer que asume roles considerados masculinos, un hombre que asume roles considerados femeninos o personas que expresan atributos asociados a otro género, como hombres con maquillaje o mujeres con corbata. La no conformidad de género expresa un desacuerdo con las normas hegemónicas del género.

Eje temático 4: Violencias y discriminaciones basadas en orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales no normativas

- I. Violencias basadas en género y sexualidad.** Son aquellas prácticas que surgen de relaciones desiguales de poder y que generan subordinación, discriminación o exclusión hacia personas debido a su orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales. Estas violencias se sostienen mediante estereotipos, roles, expectativas y normas sociales que jerarquizan a las personas y reproducen desigualdades en los ámbitos público, privado, laboral e institucional. Las VBGS afectan a mujeres, así como a personas con identidades y orientaciones sexuales no normativas, incluidas aquellas que se identifican —o son percibidas— como lesbianas, gays, bisexuales, trans o intersexuales. Pueden provocar daños físicos, psicológicos, sexuales, económicos o profesionales y se manifiestan en formas como agresión, intimidación, amenaza, humillación, menosprecio, burla o cualquier acción que atente contra la integridad y la dignidad de las personas.
- II. Discurso homofóbico o LGBTfóbico.** Se entiende como toda expresión que ridiculiza, desacredita o excluye a las personas LGBTIQ+ mediante calificativos, críticas, burlas u ofensas relacionadas con su orientación sexual o identidad de género. Estas manifestaciones pueden ir desde términos abiertamente hostiles hasta expresiones aparentemente “jocosas”, y fomentan la intolerancia reforzando prejuicios sociales. El discurso homofóbico o LGBTfóbico constituye una forma de violencia que afecta la calidad de vida de quienes lo padecen, genera ambientes hostiles e inseguros, ya que puede escalar a agresiones físicas, psicológicas o de otra índole.
- III. Discurso de odio.** Es toda forma de expresión que provoca, fomenta o justifica el rechazo hacia un grupo social que ha sido históricamente subordinado u oprimido. Estos discursos generan sentimientos colectivos de hostilidad, buscan producir un clima que facilite o justifique acciones de violencia en cualquiera de sus manifestaciones y suelen expresarse de manera que favorecen la impunidad frente a conductas violentas.
- IV. Violencia simbólica.** Es una forma de violencia que no recurre a la fuerza física, sino que se ejerce mediante la imposición del poder y la autoridad a través de prácticas, discursos o representaciones culturalmente normalizadas. Se manifiesta en expresiones cotidianas aparentemente inofensivas —como chistes, mensajes publicitarios o representaciones estereotipadas— que

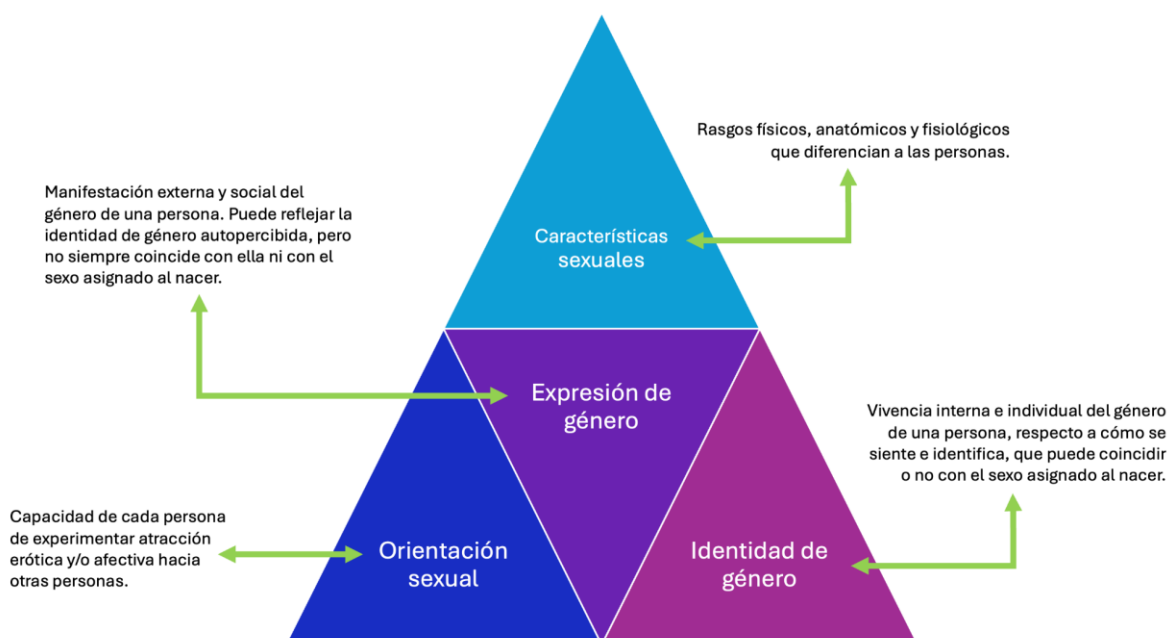
refuerzan desigualdades y jerarquías, por ejemplo, en las relaciones docente-estudiante, médico(a)-paciente o persona adulta-infante. Se denomina “simbólica” porque, aunque no tiene una dimensión material, produce efectos reales al construir y reafirmar significados de subordinación o minorización hacia ciertas poblaciones, ya sea por edad, origen, constitución física, orientación sexual u otras condiciones.

- V. Microagresiones por orientación sexual o identidad de género.** Son formas sutiles de violencia que las personas LGBTIQ+ pueden experimentar de manera reiterada a lo largo de su vida. Aunque a menudo se presentan como comentarios inofensivos o “bromas”, generan efectos negativos en la salud mental, así como en los ámbitos conductual, cognitivo y emocional. Estas microagresiones incluyen expresiones o actitudes como el uso de lenguaje peyorativo o humillante; formular preguntas invasivas sobre los roles dentro de una pareja del mismo sexo desde una mirada heteronormada; mostrar desaprobación verbal o no verbal hacia quienes no cumplen con las expresiones de género socialmente esperadas; o asumir que todas las personas LGBTIQ+ comparten las mismas características o comportamientos.
- VI. Malgenerizar o *misgendering*.** Es el acto de referirse a una persona bajo un género que no es con el que se identifica. Suele manifestarse en el uso incorrecto de pronombres o en negarse a reconocer el nombre de pila que usa una persona. Afecta principalmente a personas trans y no binarias, pero también puede afectar a personas homosexuales o personas que simplemente no expresan su identidad de género según las expectativas binarias dominantes.
- VII. Transfobia.** Se refiere al rechazo, discriminación, invisibilidad, burlas o negación del reconocimiento de la identidad y/o expresión de género de una persona. Comprende diversas formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia quienes tienen identidades, expresiones o experiencias trans, o son percibidas como tales. La transfobia puede manifestarse en ámbitos sociales, institucionales o interpersonales y derivar en formas extremas de violencia, incluidos los crímenes de odio.
- VIII. Homofobia.** Se refiere al rechazo, discriminación, invisibilidad, 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. La homofobia puede manifestarse en distintos ámbitos —social, institucional o interpersonal— y derivar en formas extremas de violencia, incluida la privación de la vida o el delito de homicidio, que puede ser tipificado como crimen de odio. Cabe señalar que, con el tiempo, el término “homofobia” se ha utilizado también para referirse al rechazo hacia orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas en general; sin embargo, este uso ha contribuido a invisibilizar las violencias específicas que enfrentan las lesbianas, personas trans, bisexuales e intersexuales. Reconocer estas diferencias es fundamental para garantizar una atención adecuada y libre de discriminación.

- IX. Lesbofobia.** Se refiere al rechazo, discriminación, invisibilidad, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia las mujeres lesbianas o percibidas como tales, así como hacia sus identidades sexuales y las prácticas sociales asociadas a la lesbianidad. La lesbofobia se encuentra atravesada por el sexismo y la misoginia, lo que produce una doble discriminación hacia las mujeres lesbianas por su identidad de género y orientación sexual. Puede manifestarse en distintos ámbitos —social, laboral, educativo o institucional— y derivar en formas extremas de violencia, como los crímenes de odio motivados por la orientación sexual.
- X. Bifobia.** Se refiere al rechazo, discriminación, invisibilidad, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios y estigmas hacia las personas bisexuales o percibidas como tales. La bifobia puede derivar en distintas manifestaciones de violencia, incluso en crímenes de odio motivados por la orientación bisexual, aunque este tipo penal aún no se encuentra formalmente reconocido en la legislación. Este tipo de violencia parte de la idea heteronormada de que la atracción afectiva y sexual debe dirigirse exclusivamente hacia uno de los modelos de géneros —masculino o femenino— y que quienes no se ajustan a esa norma son personas “en transición”, “indecisas” o “inestables”. La bifobia contribuye a la invisibilización de las identidades bisexuales y refuerza estereotipos que limitan el reconocimiento pleno de la diversidad sexual.
- XI. Intersexfobia.** Se refiere al rechazo, discriminación, invisibilidad, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios y estigmas hacia las personas intersex o hacia las características sexuales diversas que desafían el binarismo sexual acerca de cómo “deben ser” los cuerpos de hombres o de mujeres. Estas violencias se sustentan en concepciones culturales hegemónicas que asocian la validez corporal con la adecuación a categorías sexuales binarias. La intersexfobia puede expresarse en actitudes sociales, prácticas institucionales o intervenciones médicas que buscan “normalizar” los cuerpos intersex.
- XII. Enebefobia o enefobia.** Se refiere al rechazo, discriminación, invisibilidad, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios y estigmas hacia las personas no binarias (NB) y hacia quienes poseen identidades no normativas, ya sean cisgénero o transgénero. Esta violencia se fundamenta en el binarismo de género y puede afectar de manera significativa la inclusión, la visibilidad y el bienestar emocional de las personas no binarias.
- XIII. Nombre muerto o *deadname*.** Se refiere al nombre que una persona trans recibió al nacer, pero que ya no utiliza. Usar o revelar el *nombre muerto* constituye una forma de violencia simbólica, al no respetar ni reconocer la identidad de género de la persona. Evitar esta práctica es fundamental para garantizar entornos respetuosos e inclusivos, así como la protección de los derechos de las personas trans.

ARTÍCULO 5. De la comprensión integral. La comprensión integral de la diversidad humana requiere reconocer que la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales son dimensiones interrelacionadas pero distintas, que configuran la experiencia individual de cada persona.

El siguiente esquema tiene como finalidad ilustrar de manera pedagógica la relación entre estas categorías, promoviendo la sensibilización y el entendimiento de la diversidad dentro de la comunidad universitaria. Este recurso visual sirve como apoyo conceptual para el personal académico, administrativo y estudiantil en la aplicación de este Protocolo.



ARTÍCULO 6. De los principios rectores. Los valores y principios por los que se rige este Protocolo son:

- 1) Enfoque de Derechos Humanos.** Implica reconocer a todas las personas como titulares de derechos inherentes, inalienables y universales, que deben ser respetados, protegidos y garantizados por las instituciones. Este enfoque implica que la atención a los casos de violencia se oriente a la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación, asegurando que las personas quejasas y/o denunciantes reciban un trato justo, accesible y sin prejuicios.
- 2) Dignidad y respeto.** Este principio implica garantizar un trato digno, justo y empático hacia quienes forman parte de la comunidad universitaria, sin importar su orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales u otras condiciones. Supone rechazar toda forma de violencia, discriminación o trato degradante, y promover relaciones basadas en la consideración mutua, la igualdad y la valoración positiva de la diversidad.

- 3) **No discriminación.** Consiste en garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas, sin distinción alguna por motivos de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, condición social, origen étnico, edad, discapacidad, religión, opiniones o cualquier otra condición. Este principio rechaza toda práctica que niegue, limite o restrinja el ejercicio de derechos y libertades, y obliga a la institución a generar entornos inclusivos, seguros y libres de prejuicios, donde la diversidad sea reconocida y valorada.
- 4) **Confidencialidad.** Implica resguardar la información de los datos personales y datos sensibles de las personas involucradas en los casos de violencia, evitando su divulgación sin consentimiento expreso. Este principio asegura que los datos y testimonios se manejan con discreción, respeto y responsabilidad, garantizando la privacidad y la protección de la identidad de quienes participan en el proceso. La confidencialidad es esencial para generar confianza, prevenir la revictimización y salvaguardar la integridad de las personas afectadas. Así mismo se garantizará en el marco de la legislación aplicable y de la normatividad de la Defensoría de los Derechos Universitarios.
- 5) **No revictimización.** Consiste en garantizar que las personas que denuncian o viven situaciones de violencia no sean expuestas a tratos que profundicen su daño o sufrimiento. Este principio implica evitar cuestionamientos, actitudes o procedimientos que responsabilicen a la presunta víctima, así como impedir su exposición innecesaria a repetir testimonios o a confrontaciones que generen nuevas afectaciones. La no revictimización asegura un acompañamiento respetuoso, sensible y empático, orientado a la protección de la integridad y la dignidad de quienes solicitan atención.
- 6) **Perspectiva de género y de diversidad sexual.** Implica reconocer y cuestionar las desigualdades estructurales derivadas del sistema sexo-género, así como las formas de discriminación y violencia que enfrentan las personas por su identidad, expresión de género, orientación sexual o características sexuales. Este principio orienta el protocolo hacia la construcción de relaciones equitativas, inclusivas y libres de estereotipos, visibilizando y valorando la pluralidad de experiencias y corporalidades. Su aplicación garantiza que la atención a los casos de violencia se realice con sensibilidad, respeto y compromiso hacia la justicia social y la igualdad sustantiva.
- 7) **No Patologización.** Establece que la identidad de género, la orientación sexual o las características sexuales no normativas no deben ser consideradas una enfermedad ni un trastorno. Este principio implica evitar que las personas de la diversidad sexo-género, en particular las personas trans, sean etiquetadas y estigmatizadas como enfermas, favoreciendo su bienestar, desarrollo y acceso a derechos.
- 8) **Atención integral.** Consiste en brindar respuestas coordinadas y completas a las personas afectadas por situaciones de violencia, contemplando las dimensiones física, psicológica, social, académica y, en su caso, legal. Este principio implica articular los servicios y recursos institucionales conforme a las competencias de cada instancia y de la Defensoría de los Derechos Universitarios, disponibles para asegurar acompañamiento, protección, orientación y seguimiento, evitando la fragmentación de la atención. La atención integral busca garantizar la construcción de entornos seguros y libres de violencia.
- 9) **Autonomía.** Reconoce el derecho de cada persona a tomar decisiones libres e informadas sobre su vida, su cuerpo y los procesos relacionados con la atención de la violencia que

haya experimentado. Este principio implica respetar la voluntad y el consentimiento de las personas quejas y/o víctimas en cada etapa del procedimiento, evitando imposiciones y garantizando que cuenten con información clara, accesible y suficiente para ejercer su libertad de elección.

- 10) **Consentimiento informado.** Consiste en proporcionar a la persona toda la información relevante sobre procedimientos, riesgos, beneficios y alternativas, para que pueda tomar decisiones conscientes y voluntarias. Esto es que el consentimiento informado se recabará sin perjuicio de las formalidades previstas en la normatividad de la Defensoría de los Derechos Universitarios.
- 11) **Atención diferenciada.** Reconoce que las experiencias de violencia no son iguales para todas las personas y que factores como orientación sexual, identidad de género, edad, etnia, discapacidad, situación socioeconómica o contexto cultural pueden influir en las necesidades de atención.
- 12) **Interseccionalidad.** Este principio implica analizar y responder a las necesidades específicas de cada persona considerando que pueden experimentar formas múltiples y simultáneas de discriminación o vulnerabilidad a partir de la interacción entre distintos factores. La perspectiva interseccional permite ofrecer una atención más justa, efectiva y respetuosa, evitando invisibilizar o simplificar su experiencia de violencia.
- 13) **Derecho a la defensa.** Garantizar que la persona quejosa, denunciante y presunta persona agresora pueda ejercer sus derechos en los términos de la legislación universitaria y la normatividad de la Defensoría de los Derechos Universitarios, participando en su propia protección, con acceso a información, asesoría y acompañamiento, respetando siempre su autonomía y seguridad.
- 14) **Presunción de inocencia.** Garantizar que ninguna persona sea considerada culpable sin un proceso justo y basado en evidencia, equilibrando la protección de la víctima con los derechos del presunto agresor.
- 15) **Debida diligencia reforzada.** Se observará dentro de los plazos y etapas previstas de la normatividad de la Defensoría de los Derechos Universitarios. Y el actuar en las instancias universitarias con un estándar de cuidado especializado y exhaustivo ante casos que involucren a personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados o en situación de vulnerabilidad. Este principio exige una respuesta institucional inmediata, proactiva y eficaz, incorporando la perspectiva de género y de orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales de manera interseccional. Su objetivo es asegurar el acceso a la justicia, evitar la impunidad y garantizar que se conduzca bajo el principio de no revictimización, impidiendo que la intervención institucional genere nuevos daños.
- 16) **Celeridad.** Garantizar que la atención, investigación y resolución de los casos se realice de manera rápida y eficiente, evitando dilaciones que puedan afectar la seguridad y bienestar de la persona quejosa y/o denunciante.

CAPÍTULO II

ÁMBITOS DE COMPETENCIA

ARTÍCULO 7. De la finalidad. El presente Protocolo tiene como finalidad atender y erradicar la violencia y discriminación motivadas por la orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales en la Universidad Autónoma de Baja California.

La atención institucional se centrará en el hecho de violencia reportado o que se tiene conocimiento, partiendo del reconocimiento pleno de la identidad de la persona y sin perjuicio de las formalidades procesales previstas en la normatividad aplicable de la Defensoría de los Derechos Universitarios.

Este Protocolo, además de ser de observancia general y obligatoria para la comunidad universitaria, tutela la convivencia pacífica en las relaciones que se desarrollen en el marco de las actividades Universitarias, entre las siguientes personas:

- I. Autoridades
- II. Funcionariado
- III. Personal académico
- IV. Personal administrativo
- V. Personal de servicio
- VI. Alumnado

ARTÍCULO 8. Del alcance. El alcance de la protección incluye actividades presenciales, llamadas telefónicas y canales de comunicación digital como el correo electrónico, las videoconferencias o eventos virtuales. Las actividades presenciales son aquellas realizadas de manera institucional en las aulas, talleres y laboratorios, así como a través de estancias, prácticas y visitas escolares, técnicas y profesionales, en horarios y periodos determinados por la normatividad aplicable al caso concreto.

ARTÍCULO 9. Se consideran conductas contrarias a la legalidad y a los valores de la Universidad todas aquellas manifestaciones de carácter violento o discriminatorio ya sean físicas o simbólicas, que vulneren la dignidad humana.

ARTÍCULO 10. El presente protocolo prohíbe el uso de expresiones vejatorias, de cualquier tipo cuando sean dirigidas a personas o colectividades y cuyo discurso, promueva, incite o justifica el desprecio, odio, ridiculización o violencia contra las personas por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales, pues constituye una categoría de discriminación cuya afectación trasciende a quienes integran dichos grupos.

ARTÍCULO 11. Sobre los niveles de riesgo. Los niveles de riesgo se clasifican en tres grupos:

1. **Nivel de Riesgo 1:** Violencia simbólica y verbal. Conductas que afectan la dignidad, identidad o expresión, sin intención manifiesta de daño físico:
 - I. microagresiones: lenguaje peyorativo; cuestionamientos invasivos; censura de la expresión; estereotipación, entre otros;

- II. malgenerización: negar la identidad de género a través del uso incorrecto de pronombres; negar el nombre con el que la persona se identifica; usar el *deadname* (nombre anterior de una persona trans o no binaria);
- III. lenguaje ofensivo, burlas, comentarios discriminatorios;
- IV. invalidación o negación de identidad de género/orientación sexual/expresión de género;
- V. control simbólico (correcciones insistentes, infantilización).

2. Nivel de Riesgo 2: Violencia psicológica, social o digital. Conductas hostiles más reiteradas o intensas que buscan afectar emocionalmente, aislar o intimidar:

- I. humillación, desvalorización, exclusión sistemática;
- II. amenazas verbales o insinuaciones de daño;
- III. presión para revelar orientación o identidad;
- IV. difusión o exposición no consentida de información o imágenes;
- V. vulneración de espacios físicos o digitales;
- VI. acecho o vigilancia digital.

3. Nivel de Riesgo 3: Violencia física o sexual coercitiva. Acciones invasivas que comprometen la integridad física o sexual, o que amenazan la vida:

- I. empujones, jalones, arrojar objetos;
- II. bloqueo del paso, persecución;
- III. tocamientos no consentidos, exhibicionismo, acoso sexual físico;
- IV. abuso de poder con contacto físico o coerción sexual;
- V. golpes que generan lesiones;
- VI. confinamiento, inmovilización (ataduras), privación de libertad;
- VII. agresión sexual, violación, coacción sexual extrema;
- VIII. uso de objetos o armas;
- IX. cualquier conducta con riesgo vital inminente.

CAPÍTULO III

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES

ARTÍCULO 12. La comunidad universitaria, integrada por el funcionariado, autoridades, personal académico, administrativo, de servicios y el alumnado, tiene la obligación de conducirse bajo los valores y principios de igualdad, legalidad, respeto, inclusión, confianza, democracia, honestidad, humildad, diálogo, participación, justicia, libertad, perseverancia, responsabilidad y solidaridad, absteniéndose de realizar cualquier acto de violencia o discriminación, incluyendo las que son objeto del presente Protocolo.

Artículo 13. Para efectos del presente protocolo son instancia universitaria las siguientes:

- a. Las Autoridades Universitarias, de conformidad con el artículo 34, del Estatuto General de la Universidad Autónoma de Baja California;

- b. Secretaría General;
- c. Vicerrectorías;
- d. Coordinaciones;
- e. Oficina del Abogado General;
- f. Auditoría Interna;
- g. Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional;
- h. Patronato Universitario e integrantes
- i. Dependencias Administrativas
- j. Las Academias;
- k. Unidades de Apoyo Académico;
- l. Consejos de Vinculación;
- m. Consejos de Investigación;
- n. Órganos Académicos;
- o. Órganos Técnicos Especializados;
- p. Dependencias;
- q. Departamentos;
- r. Unidad de Género, Diversidad e Inclusión Educativa;
- s. La Defensoría de los Derechos Universitarios.

ARTÍCULO 14. En todos los casos, el cumplimiento de estas obligaciones deberá realizarse con estricto apego a los derechos humanos, la dignidad de las personas y los principios de confidencialidad y no revictimización, estableciéndose de manera enunciativa, mas no limitativa lo siguiente:

a) Respeto a la identidad autodeterminada:

Las personas a cargo de la atención deben reconocer y validar la orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales de la persona atendida, tal como ella misma se identifique. Esto incluye el uso del nombre, pronombre y cualquier otra denominación con la que se auto-identifique, sin prejuicios ni cuestionamientos, evitando la asignación de identidades o roles basados en presuposiciones o prejuicios.

La información registrada en el expediente deberá reflejar la identidad manifestada por la persona. En caso de que la identidad de género no coincida con sus documentos registrales se hará una nota marginal al inicio del asunto, es decir, se reconoce el derecho a la identidad de género legal o legalizada, social o autopercibida.

Las referencias a la persona deben atender a su identidad autodeterminada durante todo el procedimiento, incluyendo la resolución. No se debe exponer el nombre registral o el nombre muerto. El respeto a la identidad autodeterminada es fundamental para asegurar un entorno de confianza y seguridad, libre de revictimización.

b) Análisis contextual:

Es necesario realizar un análisis contextual del caso para reconocer si existen relaciones de poder y determinar si el caso deriva de un contexto de violencia estructural. El análisis contextual requiere de la interseccionalidad como una metodología para identificar aspectos que coloquen a la persona en una situación agravada y particular de discriminación. Completando el procedimiento previsto por la Defensoría de los Derechos Universitarios.

c) Reversión de la carga de la prueba en relaciones asimétricas:

Al analizar la carga de la prueba con perspectiva de orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales, se deben aplicar criterios flexibles para garantizar equilibrio procesal y protección de derechos. Puede invertirse la carga probatoria cuando una parte enfrenta dificultades excepcionales para demostrar hechos o acceder a medios de prueba. Ante relaciones de poder desiguales, favorecer la equidad procesal mediante esta inversión. La valoración probatoria se realizará conforme al análisis de la Defensoría de los Derechos Universitarios; los criterios aquí señalados son orientadores para el análisis contextual.

d) Omitir estereotipos o prejuicios motivados por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género, y Características Sexuales (OSIEGCS):

Se debe garantizar el respeto a las diversas identidades y desechar estereotipos o prejuicios por orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales para preservar el debido proceso. Los estereotipos distorsionan percepciones y conducen a decisiones basadas en ideas preconcebidas en lugar de hechos. Indagar sobre el comportamiento social o sexual de víctimas LGBTI+ en casos de violencia sexual constituye un prejuicio inaceptable.

e) Verificar la aplicación de principios de igualdad y no discriminación:

En cumplimiento del mandato de igualdad y no discriminación, se debe identificar si una norma discrimina a personas LGBTI+, ya sea de forma directa —expresa o tácita— o indirecta. La discriminación directa ocurre cuando se establecen regímenes jurídicos diferenciados para situaciones equivalentes o imponer sanciones desiguales sin justificación. La discriminación tácita se presenta cuando una norma excluye implícitamente a un grupo en condiciones similares. También es esencial detectar la discriminación indirecta en normas aparentemente neutrales que afecten desproporcionadamente a personas LGBTI+, considerando factores contextuales y estructurales. Finalmente, debe aplicarse un test de igualdad con escrutinio estricto para evaluar si existe una justificación objetiva y razonable para el trato diferenciado.

f) Uso de lenguaje incluyente y/o neutro:

Para promover un lenguaje incluyente y evitar expresiones sexistas o discriminatorias, es importante reemplazar el masculino genérico con alternativas neutrales. Se recomienda usar sustantivos comunes o epicenos (por ejemplo, “el estudiantado” en lugar de “los estudiantes”), sinónimos sin carga de género (“integrantes de la Defensoría” en lugar de “los defensores”) o agregar palabras como “persona” o “parte” (“personas juzgadoras” en vez de “el juzgador”). También puede recurrirse a pronombres, infinitivos o gerundios para neutralizar frases, así como omitir el sujeto masculino cuando sea innecesario. Estas estrategias contribuyen a un lenguaje respetuoso e inclusivo, especialmente en casos que involucren a personas LGBTI+.

ARTÍCULO 15. Para efectos de este Protocolo, se enuncian, mas no se limita, los siguientes derechos a proteger:

- I. Derecho a la educación
- II. Derecho a la no discriminación

- III. Derecho a la integridad física y psicológica
- IV. Derecho a la libertad sexual
- V. Derecho al libre desarrollo de la personalidad
- VI. Derecho al trato digno
- VII. Derecho al trabajo
- VIII. Derecho al clima escolar y laboral libres de cualquier expresión de violencia
- IX. Derecho a la igualdad frente a la ley
- X. Derecho de petición e información
- XI. Derecho al debido proceso
- XII. Derecho a la dignidad humana

ARTÍCULO 16. Son derechos de la persona quejosa:

- I. Derecho a recibir acompañamiento psicológico, pedagógico, administrativo, escolar y jurídico.
- II. Derecho al resguardo de su identidad, datos personales y datos sensibles.
- III. Derecho a que se le otorguen las medidas precautorias de protección necesarias para la protección de su integridad, seguridad y demás derechos que resulten afectados, sin menoscabo al derecho a una educación libre e integral, así como a los derechos laborales.
- IV. Derecho a ser escuchada y que su testimonio no se descalifique.
- V. Derecho a brindar la certeza de que se realizará la investigación de la Defensoría de los Derechos Universitarios
- VI. Derecho a mantenerse informada de manera permanente sobre el desarrollo del procedimiento de su queja y/o denuncia.
- VII. En caso de que la persona quejosa hable un idioma distinto al español, se comunique mediante Lengua de Señas, o requiera de un sistema de lectura y escritura específico (como el braille) la Universidad gestionará, a través de otras instituciones como el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), el Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI), o bien asociaciones estatales de intérpretes de Lengua de Señas, u otro personal especializado que provea los medios para una efectiva comunicación durante el procedimiento. Este personal debe ser informado y aceptar un principio de confidencialidad y anonimato.
- VIII. Derecho a solicitar acompañamiento legal o persona de confianza, con base en el Artículo 17 del Estatuto Orgánico de la Defensoría de los Derechos Universitarios
- IX. Derecho a solicitar separación cautelar de la persona agresora en los espacios académicos o laborales, a fin de garantizar su seguridad y bienestar durante el proceso.
- X. Derecho a asistencia externa: La universidad facilitará el contacto con refugios, instituciones de justicia, servicios de salud y organizaciones de la sociedad civil especializadas, cuando la víctima así lo requiera
- XI. La persona quejosa y/o denunciante tendrá derecho a recibir de la Defensoría de los Derechos Universitarios, desde el primer contacto, información clara, veraz y suficiente sobre sus derechos y obligaciones, las etapas del procedimiento universitario, sus plazos y tiempos aproximados, así como las medidas para garantizar su protección.

- XII. La información deberá proporcionarse en un lenguaje accesible, incluyente y con perspectiva interseccional e intercultural, considerando la diversidad de identidades y necesidades específicas.

ARTÍCULO 17. Son derechos de la presunta persona agresora:

- I. A que se le informe (en todo caso), los hechos que se le imputan y los derechos que le asisten, principalmente el derecho de defensa y la garantía de un debido proceso.
- II. Recibir los testimonios y demás pruebas pertinentes que ofrezca de conformidad con normatividad universitaria aplicable.
- III. Derecho a que le sean facilitados todos los datos que solicite para su defensa a excepción de la identidad y otros datos personales de la persona quejosa y/o denunciante.
- IV. Derecho al resguardo de su identidad y protección de sus datos personales y datos sensibles.
- V. Derecho a la presunción de inocencia.
- VI. Derecho a mantenerse informada de manera permanente sobre el desarrollo del procedimiento.
- VII. En caso de que la presunta persona agresora hable un idioma distinto al español, se comunique mediante Lengua de Señas, o requiera de un sistema de lectura y escritura específico (como el braille), la Universidad gestionará, a través de otras instituciones como el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), el Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI), o bien asociaciones estatales de intérpretes de LSM, personal especializado que provea los medios para una efectiva comunicación durante el procedimiento. Este personal debe ser informado y aceptar un principio de confidencialidad y anonimato.
- VIII. En ningún momento el ejercicio del derecho de defensa podrá obstaculizar la adopción inmediata de protección a favor de la persona quejosa.
- IX. Incluso en la presunción de inocencia de la persona señalada, se pueden aplicar medidas precautorias de protección sin que esto implique sanción previa.
- X. La persona afectada tiene derecho a solicitar acompañamiento legal o de una persona de confianza durante el proceso, conforme a lo dispuesto en el Artículo 17 del Estatuto Orgánico de la Defensoría de los Derechos Universitarios.
- XI. La presunta persona agresora tendrá derecho a recibir de la Defensoría de los Derechos Universitarios, desde el primer contacto, información clara, veraz y suficiente sobre sus derechos y obligaciones, las etapas del procedimiento universitario, sus plazos y tiempos aproximados, así como las medidas para garantizar su protección.
- XII. La información deberá proporcionarse en un lenguaje accesible, incluyente y con perspectiva interseccional e intercultural, considerando la diversidad de identidades y necesidades específicas.

TÍTULO SEGUNDO

TIPOS Y MODALIDADES DE VIOLENCIAS

CAPÍTULO ÚNICO

DE LAS VIOLENCIAS

ARTÍCULO 18. Las disposiciones del presente capítulo tienen por objeto identificar y caracterizar los diversos tipos y modalidades de violencia y discriminación que vulneran la dignidad humana y la seguridad de la comunidad universitaria. La identificación de estas permitirá a las instancias universitarias competentes de conformidad con sus atribuciones indagar sus causas, aplicar medidas de prevención efectivas y determinar los mecanismos correspondientes, bajo un enfoque de debida diligencia reforzada, interseccionalidad y sensibilidad a la realidad de las personas involucradas.

ARTÍCULO 19. Se entiende por discurso de odio toda forma de expresión, ya sea oral, escrita o mediante comportamiento físico, que emplee lenguaje peyorativo, discriminatorio o humillante para injuriar a una persona o grupo por motivos de su orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales, origen étnico, apariencia o cualquier otro elemento identitario. Esta modalidad se caracteriza por su materialización en cualquier soporte o espacio, su naturaleza denigrante y la focalización intencional en categorías protegidas que menoscaban la dignidad humana.

ARTÍCULO 20. Se consideran conductas de odio todos aquellos actos, omisiones o manifestaciones de intolerancia basados en prejuicios o estigmas relacionados con las características reales o percibidas de la víctima; estas conductas, que expresan hostilidad hacia la orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales, constituyen faltas a la disciplina universitaria.

ARTÍCULO 21. Se denomina violencia física a 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. Se manifiesta a través de acciones tales como empujar, aventar, escupir, jalar el cabello, despeinar, morder, rasguñar, golpear con las manos, codos o cabeza; abofetear, patear con pies, talones y rodillas; lanzar objetos, usar armas de fuego, objetos punzocortantes para golpear y agredir; ahorcar, asfixiar.

ARTÍCULO 22. La violencia psicológica se refiere a 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. Contempla las amenazas verbales, insultos, ofensas, gritos, gestos, humillaciones; desprecio, indiferencia, falta de atención; negligencia, abandono, acoso, hostigamiento, comparaciones, difamación, rechazo, discriminación por género o sexualidad, privación de la libertad o privacidad, chantaje, burlas, engaño, intimidación, privación de reconocimiento y afecto, apodosos ofensivos, inclusive la privación de relación con amistades y familiares.

ARTÍCULO 23. La violencia sexual implica un acto que degrada o daña el cuerpo 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. Pudiera manifestarse a partir de la presión para mantener relaciones sexuales, no usar preservativos o engañar sobre el uso de estos, contagiar con enfermedad de transmisión sexual, prácticas sexuales no deseadas, prostitución, acoso sexual, violación, tocamientos sin consentimiento, agresión a órganos sexuales como la mutilación genital femenina, humillación sexual, matrimonio forzado o matrimonio infantil.

ARTÍCULO 24. La violencia simbólica consiste en la imposición y reproducción de patrones, estereotipos, mensajes o valores que transmitan relaciones de dominación, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de las personas por su orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales. Esta modalidad opera de manera sutil a través de discursos y representaciones que legitiman jerarquías sociales arbitrarias, moldeando lo que se considera aceptable o "normal" dentro del orden social universitario.

TÍTULO TERCERO DE LA ATENCIÓN INTEGRAL Y PROCEDIMIENTO

CAPÍTULO I INICIO DE PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 25. Las personas podrán presentar queja o denuncia de conformidad con el Estatuto Orgánico de la Defensoría de los Derechos Universitarios por hechos de violencia o discriminación en razón de su orientación sexual, identidad, expresión de género o características sexuales, de forma presencial o virtual, con posibilidad de hacerlo de manera anónima. Para ello, la Universidad contará con mecanismos accesibles, visibles y diversos que garanticen la recepción oportuna y segura de las mismas.

La instancia universitaria, con atribuciones para conocer, recibir quejas o denuncias, sancionar y/o emitir recomendaciones de conformidad con la normatividad universitaria aplicable, deberá registrar el ingreso de la queja y emitir una respuesta inicial sin dilaciones, asegurando que la persona quejosa sea informada oportunamente sobre la radicación de su caso y el inicio de las etapas procesales.

ARTÍCULO 26. Queda prohibida toda acción que constituya represalia en contra de quien denuncie, presente una queja o participe en el proceso. La instancia universitaria competente deberá garantizar, en todo momento, la confidencialidad, el respeto a la dignidad y la protección de los derechos de todas las personas involucradas, adoptando medidas inmediatas para prevenir nuevas agresiones.

ARTÍCULO 27. Cualquier persona integrante de la comunidad universitaria que observe, presencie o conozca en forma directa o indirecta un hecho victimizante podrá denunciar ante la Defensoría de los Derechos Universitarios.

La Defensoría de los Derechos Universitarios podrá recibir las quejas y/o denuncias de todo hecho victimizante; las cuales podrán emitirse de forma escrita u oral, a través de la aplicación

“No más” para dispositivos móviles, el dominio <http://nomas.uabc.mx> o al correo electrónico de la Defensoría de los Derechos Universitarios de sus respectivos campus:

Tijuana: defensoria.universitaria.tij@uabc.edu.mx

Mexicali: defensoria.universitaria.mxl@uabc.edu.mx

Ensenada: defensoria.universitaria.ens@uabc.edu.mx

ARTÍCULO 28. El procedimiento de atención a quejas y/o denuncias se registrará por los principios de debida diligencia, confidencialidad, no revictimización, igualdad sustantiva, perspectiva de género, interseccionalidad, celeridad, accesibilidad, acompañamiento integral y máxima protección, conforme a los estándares nacionales e internacionales de derechos humanos.

CAPÍTULO II PRIMER CONTACTO

ARTÍCULO 29. Toda persona integrante de la comunidad universitaria que sea víctima o presunta víctima de actos de violencia o discriminación en razón de su orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales tendrá derecho a recibir atención inmediata, confidencial y con perspectiva de derechos humanos en el primer contacto con la institución.

En la actuación de un primer contacto, el personal competente deberá guiarse por lo siguiente:

- I. Deberá utilizar la escucha activa como herramienta, respetando la dignidad de la persona quejosa o persona denunciante durante la primera atención, generar empatía y confianza sin emitir juicios de valor ni cuestionamientos revictimizante.
- II. Informar a la persona quejosa o persona denunciante que la Universidad tiene una política de “cero tolerancia” a los casos de violencia, violencia de género, acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación.
- III. Informar a la persona quejosa o persona denunciante que los hechos se investigarán bajo los estrictos principios rectores establecidos en el presente protocolo.
- IV. Implementar las acciones que la persona quejosa o persona denunciante requiere para garantizar su estabilidad emocional e integridad física.
- V. Informar sobre los derechos que como persona quejosa o persona denunciante tiene.
- VI. Toda persona que reciba una denuncia tiene la obligación de guardar absoluta confidencialidad, salvo en los casos en que la legislación determine lo contrario.

VII. Ninguna autoridad universitaria podrá obligar a la víctima a realizar acuerdos, desistimientos o conciliaciones en casos que sean competencia de la Defensoría de los Derechos Universitarios.

VIII. Cuando se detecte un riesgo inminente para la seguridad de la persona, se deben activar de manera inmediata los protocolos de protección correspondientes, incluyendo, entre otros, la seguridad universitaria y la canalización psicológica y/o médica.

IX. Toda atención a las personas afectadas deberá darse con perspectiva de género e interseccionalidad, garantizando el respeto a sus derechos humanos y la valoración de las diversas dimensiones de su identidad y situación social.

ARTÍCULO 30. El personal designado para la atención de primer contacto deberá actuar con sensibilidad, respeto, imparcialidad, perspectiva de género, enfoque interseccional y no discriminación, absteniéndose de emitir juicios de valor que minimicen los hechos o responsabilicen a la persona quejosa.

ARTÍCULO 31. La atención de primer contacto incluirá, como mínimo:

- I. Escucha activa y recepción inicial del relato de los hechos, con trato digno y empático.
- II. Brindar información clara y accesible sobre los derechos de la persona quejosa.
- III. Explicación de las medidas precautorias de protección que pueden solicitarse.
- IV. Canalización inmediata a instancias universitarias o externas de apoyo psicológico, jurídico o médico, según corresponda.

ARTÍCULO 32. La persona que brinde la atención de primer contacto deberá garantizar la confidencialidad de la información recibida, salvo en los casos en que sea estrictamente necesario comunicar los hechos a la instancia universitaria competente y/o instancias externas especializadas en derechos humanos, procuración de justicia, seguridad pública o salud, para garantizar un entorno libre de violencia y discriminación.

ARTÍCULO 33. Toda instancia universitaria deberá contar con personal debidamente capacitado, identificado y sensibilizado para desempeñar funciones de primer contacto, asegurando que la atención sea gratuita, accesible, inmediata y disponible en todo momento, sin discriminación de ningún tipo.

CAPÍTULO III

MEDIDAS PRECAUTORIAS DE PROTECCIÓN

ARTÍCULO 34. Cuando una persona de la comunidad universitaria sea víctima o presunta víctima de actos de violencia o de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales, la instancia universitaria competente que conozca del hecho, analizará y, de ser procedente determinará implementar medidas precautorias de protección inmediatas para garantizar su seguridad, integridad y permanencia.

ARTÍCULO 35. Las medidas precautorias de protección son actos de carácter temporal, urgente e inmediato, que la institución adopta para salvaguardar la integridad de la víctima directa o indirecta frente a cualquier hecho de violencia y/o discriminación, con el objeto de evitar su repetición, agravamiento o revictimización. Tendrán como finalidad impedir la escalada de actos, conductas o hechos que pudieran ocasionar daños de difícil o imposible reparación. Las medidas precautorias de protección no requerirán de un procedimiento judicial previo y se sustentarán en el principio de debida diligencia reforzada, no prejuzgarán sobre la responsabilidad de las partes y se aplicarán bajo criterios de proporcionalidad, idoneidad, confidencialidad, seguridad y no revictimización de acuerdo con la normatividad aplicable.

ARTÍCULO 36. De acuerdo con el hecho concreto y las posibles necesidades de la presunta víctima y la valoración de riesgo, podrán adoptarse, entre otras, las siguientes medidas de protección:

- I. Que la presunta persona agresora mantenga contacto cero; es decir, se abstenga de acercarse y/o comunicarse por sí misma o por terceras personas, a través de cualquier medio físico o electrónico con la persona quejosa o persona denunciante, por lo que se deberá procurar la separación de las partes involucradas como medida precautoria inmediata.
- II. La presunta persona agresora no podrá amedrentar y/o realizar comentarios presenciales en redes sociales o a través de terceras personas que denigren la integridad de la víctima y/o personas testigos, por ningún medio físico o virtual.
- III. Acompañamiento psicológico, pedagógico, jurídico, administrativo y gratuito para la víctima.
- IV. Evitar cualquier tipo de represalias en contra de la víctima, testigos o cualquier persona que sea, o no, parte del procedimiento.
- V. Otras medidas que se consideren pertinentes a fin de evitar la revictimización.

ARTÍCULO 37. Las medidas precautorias de protección podrán ser solicitadas por la persona quejosa o denunciante, por un tercero con su consentimiento dictadas de oficio por la Defensoría de los Derechos Universitarios o por la autoridad universitaria competente cuando se identifique riesgo evidente de acuerdo con la normatividad aplicable.

ARTÍCULO 38. En cualquier momento, la Defensoría de los Derechos Universitarios o la autoridad universitaria competente ordenará la cancelación o modificación de las medidas precautorias de protección, cuando el caso así lo requiera.

CAPÍTULO IV DE LA AVERIGUACIÓN

ARTÍCULO 39. La averiguación de los casos de violencia y de discriminación por orientación sexual, identidad, expresión de género o características sexuales deberá realizarse con enfoque de derechos humanos, perspectiva de género, enfoque interseccional y de diversidad sexual, la no revictimización, la imparcialidad y la debida diligencia en el proceso.

ARTÍCULO 40. Cuando sea necesario, la Defensoría de los Derechos Universitarios y/o las autoridades competentes podrán solicitar dictámenes técnicos o especializados en materia psicológica, médica, digital o de cualquier otra índole, mismos que deberán realizarse por los órganos técnicos especializados de esta universidad, respetando el derecho a la privacidad y la integridad de las personas involucradas.

TÍTULO CUARTO

DE LAS SANCIONES, MEDIDAS COMPLEMENTARIAS Y EL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

CAPÍTULO UNICO

SANCIONES Y MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 41. De conformidad con su ámbito de competencia, y en atención a lo establecido en la normatividad universitaria aplicable, la instancia universitaria competente podrá imponer sanciones a quienes resulten responsables de actos de violencia o discriminación por orientación sexual, identidad, expresión de género o características sexuales, atendiendo a la gravedad de los hechos, el daño causado y la reincidencia, de manera proporcional y no discriminatoria.

ARTÍCULO 42. Además de las sanciones, las autoridades universitarias y la Defensoría de los Derechos Universitarios podrán proponer y llevar a cabo Medios Alternos de Solución de Controversias y medidas complementarias orientadas a prevenir nuevas conductas violentas, reparar simbólicamente el daño y promover una cultura de paz, respeto e inclusión, entre los cuales se mencionan de manera enunciativa y no limitativa los siguientes:

- I. Capacitación obligatoria en derechos humanos, perspectiva de género y diversidad sexual;
- II. Emisión de una disculpa pública o privada;
- III. Realización de actividades comunitarias de reparación simbólica;
- IV. Medidas de reparación del daño, cuando corresponda y cuenten con el consentimiento libre e informado de la persona quejosa;
- V. Restricciones temporales para ocupar cargos de representación, tutoría, docencia o dirección.

TÍTULO QUINTO

PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

CAPÍTULO ÚNICO

ACCIONES PARA PREVENIR Y SENSIBILIZAR A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

ARTÍCULO 43. Este Protocolo se integra al marco normativo de la Declaratoria de Cero Tolerancia y el Programa Institucional para la Cultura de Paz, como parte del compromiso de la UABC con la erradicación de las violencias. A través de la vinculación con la Unidad de Género, Diversidad e Inclusión Educativa (UGDIE) y la Defensoría de los Derechos Universitarios, este instrumento dirige acciones concretas de prevención integral ante las violencias por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género, y características

sexuales, asegurando que el bienestar y los derechos de todas las personas sean el eje central de la vida universitaria y la construcción de entornos seguros.

ARTÍCULO 44. Diseño y promoción periódica de una política institucional orientada a la eliminación de prejuicios y a la revalorización de las diversidades sexogenéricas.

ARTÍCULO 45. Promoción cultural basada en la no discriminación, la igualdad, el respeto y el reconocimiento de las diversidades sexogenéricas.

ARTÍCULO 46. Formación de personal multiplicador para promover el derecho a la igualdad y a la no discriminación por orientación sexual, identidad y expresión género y características sexuales, incorporando un enfoque interseccional que considere factores como la condición socioeconómica, el origen étnico, la discapacidad y otras circunstancias que puedan afectar el pleno ejercicio de los derechos.

ARTÍCULO 47. Capacitación permanente y periódica a la comunidad universitaria, bajo las modalidades pertinentes (virtuales, presenciales, híbridas o escolarizadas, no escolarizadas y mixtas), en temas de no discriminación de la comunidad universitaria en razón de orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales, en su intersección con la clase, el origen étnico, discapacidad y otras condiciones que pongan en desventaja el disfrute de sus derechos.

ARTÍCULO 48. Promoción permanente de los Derechos Humanos que amparan y garantizan el acceso a los bienes culturales y a la infraestructura de la universidad, así como a la vida social, comunal y laboral, de las diversidades sexogenéricas, en su intersección con la clase, el origen étnico, discapacidad y otras condiciones humanas.

ARTÍCULO 49. Promoción permanente del respeto a la vida privada de la comunidad universitaria sexogenérica, en su intersección con la clase, el origen étnico, discapacidad y otras condiciones humanas.

ARTÍCULO 50. Difundir las formas de atención y sanción para casos de violencias cometidos en perjuicio de los derechos de las personas que conforman la comunidad universitaria de la diversidad sexogenérica en su intersección con la clase, el origen étnico, discapacidad y otras condiciones.

ARTÍCULO 51. Fomentar y colaborar en la difusión de investigaciones acerca de los derechos de las diversidades sexogenéricas y el derecho a la no discriminación.

ARTÍCULO 52. Impulsar la formalización de los estudios de la diversidad sexogenérica como un campo de conocimiento (con metodologías y teorías propias), dentro del espectro disciplinar universitario.

ARTÍCULO 53. Diseño y difusión de materiales y contenidos pedagógicos sobre no discriminación, y el respeto a los derechos de las poblaciones sexogenéricas (no cis, no heterosexuales).

ARTÍCULO 54. Establecer convenios con niveles educativos previos para difundir información sobre el respeto a los derechos de las poblaciones de la diversidad sexogenérica.

ARTÍCULO 55. Hacer público el material diseñado sobre no discriminación, igualdad y derechos de las poblaciones de la diversidad sexual y de género orientado a la población de infancias, adolescencias, juventudes, adultos, adultos mayores entre otras poblaciones de interés para lograr una sociedad igualitaria y próspera.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El protocolo de Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género y Características Sexuales es el instrumento normativo rector en la atención, reconocimiento y garantía de los Derechos Humanos de la comunidad universitaria perteneciente a la diversidad sexual.

SEGUNDO. Corresponde a la Unidad de Género, Diversidad e Inclusión Educativa (UGDIE) la aplicación del test de igualdad, para determinar si existe justificación objetiva y razonable ante cualquier trato diferenciado. Dicha valoración deberá observar los estándares de razonabilidad y proporcionalidad en materia de derechos humanos, evaluando la finalidad, idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la medida.

TERCERO. Los Lineamientos de actuación para el reconocimiento y atención de la comunidad universitaria LGBTIQ+ y la Ruta de reexpedición de documentos por cambio de identidad, emitidos por la Unidad de Género, Diversidad e Inclusión Educativa, deberán estar vinculados con el objeto y alcance del presente Protocolo.

CUARTO. Con respecto al personal capacitado, identificado y sensibilizado para desempeñar funciones de primer contacto y las características de la atención que refiere el artículo 36 será cuando lo permita la disponibilidad presupuestaria universitaria.

QUINTO. El presente protocolo entra en vigor al día siguiente de su publicación en la gaceta universitaria.