



GACETA UNIVERSITARIA

[f/GacetaUABC](#) [t/GacetaUABC](#) [gaceta.uabc.mx](#) [GacetaUABC](#) [gaceta@uabc.edu.mx](#) 17 de noviembre de 2020 - Edición Especial No. 452

ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECE EL PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECE EL PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

DANIEL OCTAVIO VALDEZ DELGADILLO, rector de la Universidad Autónoma de Baja California, en ejercicio de las facultades que me confieren los artículos 25 de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Baja California, 78 fracciones VI, IX, XXXI y XXXII de su Estatuto General, y en seguimiento al Acuerdo que establece la integración y funcionamiento de los Comités de Prevención y Atención de la Violencia de Género en la Universidad Autónoma de Baja California, es que hago del conocimiento a toda la comunidad universitaria las disposiciones en la materia que mediante trabajo colegiado los mencionados comités han elaborado, con la participación de autoridades universitarias en cumplimiento al punto tercero fracción II del mencionado Acuerdo.

PRESENTACIÓN

Con fundamento en el Plan de Desarrollo Institucional 2019-2023, y en lo particular a la acción 2.3.3. *Adoptar e instrumentar protocolos para casos de hostigamiento, acoso sexual y discriminación, así como para la violencia de género*, incluida en la estrategia 2.3 *Promover el respeto y el reconocimiento de la diversidad y la diferencia en todas sus expresiones y los ámbitos de la vida universitaria*, se presenta el Protocolo de atención y seguimiento a casos de violencia de género.

ANTECEDENTES

De acuerdo con la entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) ha llegado a constituirse como el instrumento más extenso y progresista sobre los derechos humanos de las mujeres y niñas. La CEDAW promueve el logro de la igualdad entre hombres y mujeres a través de asegurar el acceso igualitario al desarrollo, en particular en las esferas política, social, económica y cultural. Asimismo, reafirma los derechos reproductivos de las mujeres, y recalca los roles de la cultura y la tradición como fuerzas de influencia responsables no solo de formular roles de género, sino como las bases que frecuentemente conllevan a acciones discriminatorias y de violencia.

El 6 de julio de 2018, México rindió su noveno Informe Ordinario ante el Comité de la CEDAW y, en respuesta, el Comité de Expertas de la CEDAW publicó sus observaciones finales.

En este reporte el Comité expresa entre otras, su preocupación por la falta de mecanismos eficaces de prevención, sanción y erradicación de los abusos y el acoso sexual y otras formas de violencia en las escuelas. Por lo que recomienda al Estado que instituya medidas para prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en las instituciones de educación pública. (México ante la CEDAW, 2018)

Por otra parte, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), llevó a cabo en el último trimestre del 2016 la cuarta Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2016), esta encuesta mide la dinámica de las relaciones de pareja en los hogares, así como las experiencias de las mujeres en la escuela, el trabajo y la comunidad con distintos tipos de violencia. Entre los resultados de esta encuesta se encontró que:

- El 66.1% de las mujeres entrevistadas han sufrido al menos un incidente de violencia emocional, económica, física, sexual o discriminación a lo largo de su vida en al menos un ámbito y ejercida por cualquier agresor.
- El 25.3% de las mujeres de 15 años y más han experimentado violencia en la escuela a lo largo de su vida de estudiante y el 17.4% en los últimos 12 meses en el ámbito estudiantil.
- Entre las que han vivido violencia a lo largo de su vida de estudiante, en el 39.9% el agresor ha sido un compañero, el 21% una compañera y el 14% un maestro.
- Entre las que han vivido violencia en los últimos 12 meses en el ámbito estudiantil, en el 47.1% el agresor ha sido un compañero, el 16.6% una compañera y el 11.10% un maestro.
- Esta violencia se realizó en el 74.3% de los casos, en las instalaciones escolares.
- Entre los tipos de violencia en el ámbito escolar el 38.3% contestó haber vivido violencia sexual, 34.1 % violencia emocional y 27.7% violencia física.

Otros resultados indicaron que 8.6 millones de mujeres han experimentado violencia física o sexual en el ámbito escolar y no acudieron a ninguna institución o autoridad a buscar ayuda, atención o a denunciar. Las razones fueron las siguientes:

- Se trató de algo sin importancia que no le afectó el 49.3%
- Miedo a las consecuencias o amenazas 11%
- Vergüenza 9.8%
- No sabía cómo o dónde denunciar 9.8%
- Pensó que no le iban a creer o que le iban a decir que era su culpa 9.7% INEGI (2017). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016.

PROGRAMAS O COMITÉS PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN UNIVERSIDADES EXTRANJERAS

Como parte de los esfuerzos para prevenir y erradicar la violencia de género, los Estados han creado mecanismos con el objetivo de capacitar en la materia y establecer medidas de reparación a las víctimas. La Universidad de Chile estableció la “Dirección de Igualdad de Género”, el cual es un organismo dependiente de la Rectoría, creado en 2018, con el propósito de fortalecer la institucionalidad universitaria en materia de Igualdad de Género, para impulsar políticas universitarias antidiscriminatorias y que garanticen la igualdad de derechos y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Sus funciones son la elaboración y monitoreo de:

1. Políticas y medidas destinadas a alcanzar igualdad de género en las distintas áreas del quehacer universitario;
2. Políticas, planes y normativas destinadas a prevenir y enfrentar la discriminación y violencia sexual y de género que puedan afectar a los miembros de la comunidad universitaria;
3. Políticas y medidas de corresponsabilidad social que permitan conciliar las responsabilidades familiares y el desempeño laboral y estudiantil de los miembros de la comunidad universitaria;
4. Propiciar asignaturas, actividades y contenido académico en docencia, investigación, creación y extensión, con perspectiva de género, en los programas que imparta la Universidad;
5. Gestionar, a través de su Oficina de Atención, la asistencia y acompañamiento de los miembros de la comunidad universitaria ante la discriminación o violencia sexual o de género que puedan haber sufrido en el contexto universitario.
6. Hacer seguimiento al estado de tramitación y los resultados de procedimientos disciplinarios relacionados a causas de acoso sexual u otras conductas de violencia de género.
7. Propiciar la incidencia en políticas públicas y normas de carácter nacional vinculadas con materias de género.

La Dirección de Igualdad de Género cuenta con documentos oficiales institucionales para que todas las personas tengan acceso a las políticas y prácticas a realizar, tales como “Política para Prevenir el Acoso Sexual”, “Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria”, y “Acoso en el Campus: El acoso sexual en la Universidad de Chile”.

La Universidad de Costa Rica (UCR), cuenta con el “Centro de Investigación en Estudios de la Mujer”, que dentro de este cuenta con el “Equipo Interdisciplinario de Hostigamiento Sexual”, el cual busca brindar acompañamiento y asesoría legal a víctimas de hostigamiento sexual en la UCR. También cuenta con el “Observatorio de la Imagen de las Mujeres en la Publicidad”, en donde se pueden presentar denuncias o quejas contra alguna publicidad que circule a nivel nacional y tenga criterios de sexismo contra las mujeres, ya sea de radio, televisión, prensa escrita, redes sociales, internet, vallas u otros formatos. El observatorio estudia y canaliza la denuncia en forma oportuna. En relación a documentación, la UCR cuenta con diversos reglamentos y resoluciones en materia de equidad de género, tales como “Acuerdo del Consejo Universitario sobre Lenguaje no Sexista”, “Balance del Estado de la Equidad de Género en la UCR”, “Reglamento de la UCR en Contra del Hostigamiento Sexual”, “Pronunciamento Contra el Acoso y Hostigamiento Sexual”, entre otros.

La Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) creó el “Grupo de Investigación en Estudios de Género”, el cual es un grupo interdisciplinario que incluye a docentes y estudiantes interesados en los temas de género y equidad. Tiene como principal objetivo desarrollar un espacio de intercambio académico que promueva la investigación, la docencia y la participación en debates sobre políticas e incidencia para un cambio en las situaciones de inequidad. Actualmente está en proceso el “Proyecto de protocolo para la prevención e intervención en las situaciones de hostigamiento sexual en la PUCP”, el cual tiene la finalidad de, a través de la elaboración de un documento, garantizar el tratamiento adecuado de las quejas que por hostigamiento sexual interpongan estudiantes, docentes y personal no docente de la Pontificia Universidad Católica del Perú, así como establecer lineamientos para prevenir dicha modalidad de violencia.

La PUCP es parte del “Proyecto EQUALITY”, el cual tiene como objetivo promover la igualdad de género y contribuir a la mayor visibilidad de las mujeres y su participación en la ciencia, la academia y en la fuerza laboral. Esto con el fin de mejorar la integración de los talentos femeninos en las economías de América Latina, para un desarrollo económico y social inclusivo. Sus objetivos específicos son:

1. Modernizar las prácticas de gestión de las Instituciones de Educación Superior (IES) para la promoción de la equidad de género en la educación y el mercado laboral mediante el establecimiento de estructuras de apoyo a la igualdad de género, las políticas y programas de capacitación en 18 IES latinoamericanas.
2. Fortalecer las capacidades de las IES en la creación de redes a través de la creación de una Red Regional de Liderazgo de las Mujeres de América Latina como una plataforma sostenible para apoyar los esfuerzos de equidad de género y promover los intereses de las mujeres en la ciencia, la academia y el mercado laboral.

La Universidad Nacional de Rosario, Argentina cuenta con la “Secretaría de Género y Sexualidades”, la cual desarrolla acciones vinculadas con las dimensiones de género y sexualidades en el ámbito de la Facultad y en articulación con el medio social en el que está inserta. Tiene como objetivos promover la transversalización de

la perspectiva de género en los programas de formación, investigación y extensión; difundir las líneas de trabajo existentes y fomentar su ampliación y profundización, y además cuenta con el “Espacio de Atención a la Violencia de Género”, que tiene como objetivo erradicar situaciones de violencia de género, acoso sexual, abuso sexual, discriminación, en base al género o la orientación sexual, que afecten las relaciones laborales y/o educativas de las personas que integran nuestra Unidad Académica. Este espacio está abierto a docentes y no docentes cualquiera sea su condición laboral, estudiantes cualquiera sea su situación académica, personal académico temporario o visitante, terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales en las instalaciones edilicias de la Unidad Académica, que se vean afectados por situaciones de violencia de género.

En cuestión de documentación, la UNR cuenta con el “Protocolo de Actuación ante Violencia de Género”, que tiene por objetivos:

1. Garantizar en la Universidad un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo y de hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual, de género, acoso sexual, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
2. Adoptar medidas de prevención como principal método de combatir este tipo de acciones.
3. Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan denunciar su situación a fin de hacerlas cesar de inmediato.
4. Poner a disposición de las personas afectadas asesoramiento y asistencia.

VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES DE MÉXICO

En la actualidad, diversas universidades en el país han observado la violencia de género en sus instalaciones, por lo que se han creado diversos mecanismos con el objetivo de prevenir y sancionar dichas conductas. La violencia de género se puede producir de distintas maneras, ya sea de manera pasiva, en donde la agresión no se observa físicamente, ya que es psicológico/emocional, y de manera activa, en donde las agresiones son observables y medibles. Si bien es cierto que la violencia de género no es exclusiva a las mujeres, es un fenómeno que afecta a todas las personas, pero las mujeres históricamente han sido el grupo más vulnerable a la violencia de género. La violencia se encuentra en todas partes y en todas las relaciones interpersonales de poder, pero en muchas ocasiones estos casos son poco conocidos, por lo que lleva a que sean ignorados y olvidados.

La exclusión social que sufren las mujeres es la forma más cotidiana de violencia de género en las instituciones educativas; el trato entre docentes, discentes, planta directiva y administrativa es desigual hacia ellas. La violencia de género se puede expresar en distintas formas de segregación, discriminación, acoso o falta de estímulo por parte de docentes, compañeros, compañeras y familiares hacia las estudiantes.

La violencia surge en relaciones de desigualdad, en donde quien ejerce la posición de superior hace sufrir a la persona en estado de subordinación, generalmente siendo hombres en la posición de poder y mujeres en la posición de subordinación.

Las agresiones más destacadas en las aulas de la UNAM son:

1. No ceder el uso de la voz en clase, argumentando falta de capacidad de las mujeres.
2. No las invitan a eventos extraescolares, argumentando que las mujeres son débiles y no pueden seguirle el ritmo a los hombres.
3. No se les proporciona asesoría o explicaciones si las alumnas lo requieren, con el argumento de que es una pérdida de tiempo la educación de las mujeres.
4. Les dan más carga académica con el fin de que abandonen la escuela, además de inventar excusas al momento de que se entregaban tareas, diciendo que estaba mal hecha.¹
5. Las interrumpen, sin disculparse, mientras ellas participan.

La violencia de género en las instituciones de educación también se expresa mediante chismes, burlas, insultos sobre su vestimenta, apariencia, forma de hablar, los cuales constituyen agresiones psicológicas. Este tipo de actos y actitudes no son vistos como negativos, ya que son normalizados en los centros educativos.

De igual manera, no se puede dejar de mencionar, los efectos e impactos de la violencia sexual en la salud mental de las personas. En el caso Guzmán Albarracín y otros Vs. Ecuador, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la perito Jimena Cortez Castillo estableció que el impacto en la salud mental se basa del sufrimiento psíquico porque el desafuero social se privatiza en la mujer. El rol de docente/director/rector de un centro educativo es un rol sucedáneo del paterno, por lo que este debería prohibir las conductas agresivas y sexuales de las alumnas. La víctima se culpa a sí misma por la relación y resulta un daño social en la matriz mental, lo que desencadena un proceso de enajenación y corrupción de lo propio, es decir que el abuso sexual es un modelo de dominación que comienza con la invasión de la psique de la mujer. La violencia sexual no solo afecta a la víctima, sino también a sus familiares, a la comunidad estudiantil y al tejido social en general.

¹ Universidad Autónoma Indígena de México, Violencia de Género en Instituciones de Educación, enero-junio de 2016, <https://www.redalyc.org/pdf/461/46146696002.pdf>

PROGRAMAS O COMITÉS PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN MÉXICO

La UNAM creó el “Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM”, expedido en octubre de 2019, creado a partir del “Acuerdo por el que se Establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México”, expedido el 29 de agosto de 2016.²

El Protocolo establece el procedimiento para el recibimiento de las quejas de violencia de género por parte de la comunidad universitaria, así como cuáles son las instancias competentes para conocer las quejas, proporcionar apoyo y atención, y emisión de sanciones o vinculación a procedimiento alternativo.

Las instancias son la “Unidad para Atención de Denuncias dentro de la UNAM”, la “Unidad de Apoyo Jurídico” y la “Oficina Jurídica”, las cuales trabajan bajo la dirección de la Oficina de la Abogacía General. Los procedimientos ante la OAG atienden a toda la comunidad universitaria. Emite amonestaciones, sanciones o acuerdos entre las partes al final del procedimiento.

Se pueden presentar denuncias ante la Defensoría de los Derechos Universitarios, pero únicamente recibe aquellas quejas del alumnado y del personal académico, y solo puede emitir recomendaciones al final de los procesos.

La Universidad Autónoma de Coahuila estableció el “Protocolo de actuación para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género al interior de la Universidad Autónoma de Coahuila”. Las instancias correspondientes para conocer de los casos de violencia de género son la “Defensoría de los Derechos Humanos de los Universitarios”, el “Instituto de Investigaciones para el Desarrollo Integral de la Mujer Universitaria” y la “Coordinación de Igualdad de Género”.³

El objetivo general del protocolo es contar con los instrumentos y procedimientos adecuados, para atender de forma institucional, todo acto de violencia, discriminación, acoso, violación a la intimidad, en razón de género, que se presente al interior de las dependencias, escuelas, facultades, institutos y centros que conforman la Universidad, incluyendo las plataformas de internet y otros espacios que involucren a miembros de la comunidad universitaria.

La Universidad Veracruzana cuenta con un “Reglamento para la Igualdad de Género”, aprobado el 30 de noviembre de 2015, en donde el mismo establece la creación del “Comité de Equidad de Género”, además da seguimiento a las actividades del “Programa Institucional de Igualdad de Género”.⁴

Los fines del comité es generar diagnósticos sobre género en las regiones de la universidad, emitir los resultados de los diagnósticos, elaborar y dar seguimiento a los Programas Regionales para la Igualdad de Género atendiendo a las necesidades locales, dar seguimiento a las acciones en materia de equidad e igualdad de género que se implementen.

Por último la Universidad Autónoma de Yucatán desarrolló el “Programa Institucional de Igualdad de Género”, el cual fue creado en 2010, el cual tiene como objetivo contar con una cultura de igualdad de género en la comunidad universitaria a través de la transversalización de la perspectiva de género en todas las funciones del quehacer universitario.⁵

COMITÉS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO (COPAVIG) EN LA UABC

La Universidad Autónoma de Baja California, tiene como fines esenciales impartir educación para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad, organizar, realizar y fomentar la investigación científica, humanística y el desarrollo tecnológico, así como organizar, realizar y fomentar las actividades tendientes a difundir y extender los beneficios de la cultura, enfatizando la promoción y respeto de los derechos humanos (Estatuto General de la UABC, 2019). Cuenta con un Código de Ética donde se reconocen once valores fundamentales: Confianza, democracia, honestidad, humildad, justicia, lealtad, libertad, perseverancia, respeto, responsabilidad y solidaridad; todos ellos relacionados con la misión y los principios filosóficos de esta institución de educación superior. (Código de Ética de la UABC: 2016)

Como parte de los esfuerzos por atender las situaciones de violencia identificadas en algunas unidades académicas, en el año 2015 la Facultad de Medicina y Psicología conformó el Comité para la Prevención de la Violencia de Género como órgano de consulta que analiza y da seguimiento a las denuncias de sus estudiantes, este mismo comité elaboró su protocolo de atención y fue aprobado por el Consejo Técnico de la Facultad, en noviembre de 2017. El Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2019-2023 establece en la Política 2: Proceso formativo, la estrategia 2.3 que expone textualmente “Promover el respeto y el reconocimiento de la diversidad y la diferencia en todas sus expresiones y los ámbitos de la vida universitaria” para lo cual se indica la acción de “adoptar e instrumentar protocolos para casos de hostigamiento, acoso sexual y discriminación, así como para la violencia de género”. (PDI: 2019-2023 p. 101). En respuesta a esta tarea, se publicó el 2 de diciembre de 2019,

2 Igualdad de Género UNAM, Protocolo (amigable) para la atención de casos de violencia de género en la UNAM, <https://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2019/09/nuevo-protocolo-amigable.pdf>

3 Universidad Autónoma de Coahuila, Protocolo de actuación para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género al interior de la Universidad Autónoma de Coahuila, <http://www.transparencia.uadec.mx/sassit/docs/ProtocoloPA-SEVG.pdf>

4 Universidad Veracruzana, Comité de Equidad de Género, <https://www.uv.mx/uge/comite-de-equidad-de-genero/>

5 Universidad Autónoma de Yucatán, Programa Institucional de Igualdad de Género, <http://www.progenero.uady.mx/proyecto.html>

el Acuerdo del Rector que Establece la Integración y Funcionamiento de los Comités de Prevención y Atención de la Violencia de Género (COPAVIG) en la UABC. En este acuerdo se instituye la creación de un comité para cada campus (Ensenada, Mexicali y Tijuana). Cada comité está conformado por siete integrantes: Vicerrector(a), Jefe(a) del Departamento de Servicios Estudiantiles y Gestión Escolar, dos estudiantes, dos miembros del personal académico y un miembro del personal administrativo. Los tres comités serán coordinados por la Secretaría General.

Los COPAVIG desempeñarán un papel fundamental en la integración y funcionamiento de los protocolos de atención, así como en la integración de programas de prevención de violencia de género en la Universidad.

DEFINICIONES

En 2009 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Norma Oficial Mexicana Nom-046-Ssa2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención, la cual menciona que cualquier persona puede ser susceptible de sufrir agresiones por parte del otro, sin embargo, las estadísticas indican que niños, niñas y mujeres son los sujetos que mayormente viven situaciones de violencia familiar y sexual.

Por otra parte, en la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación (última reforma publicada en el año 2018) se considera a la **discriminación** como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entiende como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

En el artículo 14 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2018), se definen el hostigamiento y al acoso sexual, entendiendo por **hostigamiento sexual** el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El **acoso sexual** se concibe como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (Diario Oficial de la Federación, 2018).

De acuerdo con la Procuraduría General de la República (2012, ahora Fiscalía General de la República), al igual que el hostigamiento, el acoso puede constituir:

- Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que incomoden, en carteles, calendarios, pantallas de computadoras;
- Piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia personal;
- Miradas morbosas o gestos sugestivos que molesten;
- Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa;
- Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del lugar de trabajo;
- Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados;
- Amenazas que afecten negativamente la situación laboral si no se acepta las invitaciones o propuestas sexuales;
- Exigencia de realizar actividades que no competen a las labores u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales;
- Roces, contacto físico no deseado, y
- Presión para tener relaciones sexuales.

Por su parte, la Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia para el Estado de Baja California, publicada en el 2008, establece las bases para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. (Periódico Oficial No. 29, 2008). En esta Ley se define a la **violencia contra las mujeres** como cualquier acción, conducta u omisión basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito público como en el privado; además se reconocen los siguientes tipos de violencia:

- Psicológica; entendida como 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, que pueda conllevar a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;
- Física, es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas;

- **Patrimonial**, es cualquier acto u omisión que afecta el desarrollo adecuado de la víctima, se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer las necesidades de la víctima, así como los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;
- **Económica**, es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima, se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;
- **Sexual**, es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física, incluyéndose la exhibición del cuerpo de la mujer en imágenes privadas o comerciales que inciten a realizar actividades de índole sexual. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, y
- **Obstétrica**, toda conducta, acción u omisión que ejerza el personal de salud, de manera directa o indirecta, y que afecte a las mujeres durante los procesos de embarazo, parto o puerperio, mediante un trato deshumanizado, omisión de atención oportuna y eficaz, prácticas sin consentimiento como esterilización o realizar cesárea sin motivo.

Así mismo, en el Artículo 10 de esta Ley, se considera a la violencia docente como las conductas que dañan la autoestima de las alumnas por motivos de discriminación en razón de su sexo, edad o condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que le causen sus maestros o maestras.

Dentro de las acciones incluidas en el Programa Integral de Atención y Prevención de la Violencia de Género en la Universidad Autónoma de Baja California, el 2 de diciembre de 2019 se publicó el Acuerdo del Rector que establece la integración y funcionamiento de los Comités de Prevención y Atención de la Violencia de Género (COPAVIG) en la UABC. En este acuerdo se instituye la creación de un comité para cada campus (Ensenada, Mexicali y Tijuana). Cada comité está conformado por siete integrantes: Vicerrector(a), Jefe(a) del Departamento de Servicios Estudiantiles y Gestión Escolar, dos estudiantes, dos miembros del personal académico y un miembro del personal administrativo. Los tres comités serán coordinados por la Secretaría General.

Los COPAVIG desempeñarán un papel fundamental en la integración y funcionamiento de los protocolos de atención, así como en la integración de programas de prevención de violencia de género en la Universidad.

DE LAS DISPOSICIONES

El Protocolo de Atención y Seguimiento a casos de Violencia de Género es de observancia general y obligatorio para los miembros de la comunidad de la Universidad Autónoma de Baja California, y está dirigido a atender y procesar los casos de violencia de género, discriminación por género u orientación sexual, acoso, hostigamiento o abuso sexual que se presenten entre los miembros de la comunidad universitaria.

El Protocolo de Atención y Seguimiento a casos de Violencia de Género tiene por objeto atender y dar seguimiento a las quejas recibidas, definir medidas cautelares de protección a la víctima, así como canalizar a las instancias competentes para sancionar los actos de violencia de género, discriminación por género u orientación sexual, acoso, hostigamiento o abuso sexual, sucedidos entre la comunidad universitaria, bajo cualquier modalidad física o virtual y en cualquier lugar dentro o fuera de los espacios de la Universidad Autónoma de Baja California, siempre y cuando sucedan en el desarrollo de actividades universitarias ya sea de índole social, académico, cultural, deportivo o profesional.

Son principios rectores en la aplicación del Protocolo de Atención y Seguimiento a casos de Violencia de Género, los siguientes:

- I. **Confidencialidad.** Los miembros del comité deberán establecer y mantener las medidas de seguridad de carácter administrativo, físico y técnico para la protección de los datos personales, y datos personales sensibles, que permitan proteger a los involucrados en casos de atención y seguimiento del comité contra daño, pérdida, alteración, destrucción o su uso, acceso o tratamiento no autorizado.
- II. **Perspectiva de género.** Es una visión científica y política incluyente sobre las diversidades sexogenéricas a través de la equidad; contribuye a construir una sociedad en donde todas las identidades de género tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.
- III. **No revictimización.** Quienes atienden casos del Comité deberán realizar un proceso libre de hechos revictimizantes, evitando acciones que coloquen a la persona que presenta una queja o reporte como responsable de lo que le sucedió.
- IV. **Debida diligencia.** El comité deberá realizar las actuaciones necesarias dentro de un tiempo razonable, ayudar, atender, asistir, respetando el derecho a la verdad, justicia y reparación integral a fin de que tanto la víctima, como la persona presuntamente agresora sean tratadas y consideradas como sujetos titulares de derecho.
- V. **Información adecuada.** El procedimiento de queja y su seguimiento debe ser explicado a las personas involucradas, además de informar sobre los razonamientos detrás de las decisiones.

VI. Accesibilidad. El procedimiento de queja deberá ser accesible para todas las personas y estas deberán poder participar en igualdad de condiciones.

Para los efectos del Protocolo de Atención y Seguimiento a casos de Violencia de Género se entiende por:

Estatuto General: El Estatuto General de la Universidad Autónoma de Baja California.

Protocolo: El Protocolo de Atención y Seguimiento a casos de Violencia de Género de la Universidad Autónoma de Baja California.

Universidad: La Universidad Autónoma de Baja California.

COPAVIG: Comité de Prevención y Atención de la Violencia de Género de la Universidad Autónoma de Baja California.

Sexo: Designa características biológicas de los cuerpos.

Género: Es el conjunto de características, actitudes y roles sociales, culturales e históricamente asignados a las personas en virtud de su sexo.

Perspectiva de género: Es una visión científica y política incluyente sobre las diversidades sexogenéricas a través de la equidad; contribuye a construir una sociedad en donde todas las identidades de género tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Discriminación por género: se produce cuando se trata de manera desigual a las personas según su género u orientación sexual, constituye un tratamiento injusto hacia una persona en relación a oportunidades de trabajo, servicios públicos y privados, respeto a los derechos en diversos contextos, institucionales y sociales en general.

Hostigamiento sexual: Es el asedio con fines lascivos a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa en conductas o expresiones verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Acoso sexual: Es cualquier comportamiento —físico o verbal— de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo; además, se define como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, y se concreta en uno o varios eventos.

Abuso sexual: Acto en el que una persona obligue a otra a ejecutar para sí, o en otra persona, actos sexuales sin el propósito de llegar a la cópula.

Violencia de género: Los actos perjudiciales cometidos en contra de una persona, basados en las diferencias que la sociedad asigna a hombres y mujeres.

Violencia sexual: Es cualquier 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 denigrar y concebir a la persona como objeto.

Misoginia: Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.

Violencia digital: Es cualquier acto realizado mediante el uso de materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales, plataformas de internet, o cualquier medio tecnológico, por el que se obtenga, exponga, distribuya, difunda, exhiba, reproduzca, transmita, comercialice, oferte, intercambie y comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona, sin su consentimiento; que atente contra la integridad, la dignidad, la intimidad, la libertad, la vida privada de las personas o cause daño psicológico, económico o sexual tanto en el ámbito privado como en el público, además de daño moral, tanto a ellas como a sus familias.

Víctima: Persona miembro de la comunidad universitaria a quien se le inflige cualquier tipo de conducta considerada por el presente Protocolo.

Agresor: Persona que inflige cualquier tipo de violencia contra algún miembro de la comunidad universitaria, respecto a las conductas consideradas por el presente Protocolo.

Hecho victimizante: Es la conducta realizada mediante hecho o acción de violencia de género, discriminación por género u orientación sexual, acoso, hostigamiento o abuso sexual cometido a un miembro de la comunidad universitaria

Miembros de la comunidad universitaria: Son las siguientes personas:

- Alumnas y alumnos vigentes de la universidad.
- Alumnas y alumnos procedentes de movilidad estudiantil.
- Personal académico.
- Personal académico procedente de movilidad estudiantil.
- Personal administrativo y de servicios.
- Autoridades, funcionarios y directivos.

Persona denunciante: Toda persona que presente ante el COPAVIG o ante autoridad penal responsable, reporte o queja sobre la posible comisión de un acto victimizante, considerado por el presente Protocolo.

Persona denunciada: Toda persona señalada mediante reporte o queja, por la posible comisión de un acto victimizante.

Queja: Es el reporte que realiza la persona o personas de forma escrita, verbal o a través de medios electrónicos y la aplicación “No más” mediante la cual hace del conocimiento al Comité de Prevención y Atención de la violencia de Género de la Universidad Autónoma de Baja California sobre la posible comisión de actos constitutivos de violencia de género, discriminación por género u orientación sexual, acoso, hostigamiento o abuso sexual que se presenten entre los miembros de la comunidad universitaria.

Aplicación “No más”: Herramienta de transferencia de hipertexto por medio de la cual se puede hacer llegar quejas al utilizar el dominio <http://nomas.uabc.mx> para reportar presuntos actos de violencia de género, discriminación por género u orientación sexual, acoso, hostigamiento o abuso sexual.

Datos personales: Cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable. Se considera que una persona es identificable cuando su identidad pueda determinarse directa o indirectamente a través de cualquier información.

Datos personales sensibles: Aquellos que se refieran a la esfera más íntima de su titular, o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para este. De manera enunciativa más no limitativa, se consideran sensibles los datos personales que puedan revelar aspectos como origen racial o étnico, estado de salud presente o futuro, información genética, creencias religiosas, filosóficas y morales, opiniones políticas y orientación sexual. **Procedimiento de justicia restaurativa:** Es el deber de las autoridades de privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio. Este procedimiento pone énfasis en la reparación del daño y no en la sanción.

Reparación integral: Comprende las medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición, en sus dimensiones individual, colectiva, material, moral y simbólica. Cada una de estas medidas será implementada a favor de la víctima teniendo en cuenta la gravedad y magnitud del acto victimizante cometido o la gravedad y magnitud de la violación de sus derechos, así como las circunstancias y características del acto victimizante.

Procedimiento sancionador: Cuando se apliquen sanciones con base en la normatividad universitaria.

Conflicto de interés: Es la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los integrantes del COPAVIG; en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

DE LA NATURALEZA, INTEGRACIÓN, ATRIBUCIONES Y AUSENCIAS DE MIEMBROS DEL COPAVIG.

La naturaleza del COPAVIG será predominantemente preventiva y tiene como objetivo:

- Fomentar que el desarrollo de las funciones sustantivas de la Universidad se lleven a cabo con perspectiva de género.
- Coadyuvar en la erradicación de la violencia de género en la Universidad.
- Desarrollar programas que fomenten el respeto a la dignidad humana de la comunidad universitaria independientemente del género, u orientación sexual.
- Proponer acciones para erradicar la discriminación por estereotipos de género.
- Proponer mecanismos que favorezcan la erradicación de la violencia de género, discriminación por género u orientación sexual, acoso, hostigamiento o abuso sexual.
- Dar seguimiento a los reportes de actos de violencia de género, discriminación por género u orientación sexual, acoso, hostigamiento o abuso sexual que presuntamente involucren a miembros de la comunidad universitaria.

Los COPAVIG están integrados de la siguiente manera:

- La persona que ocupe la titularidad de la Vicerrectoría, quien ocupará la presidencia.
- La persona que ocupe la titularidad del Departamento de Servicios Estudiantiles y Gestión Escolar de cada campus, quien ocupará la secretaría.
- Dos miembros del personal académico, dos estudiantes y un miembro del personal administrativo consejeros universitarios propietarios, designados por el rector.

Los COPAVIG podrán contar con la participación de la persona que ocupe la titularidad del Departamento de Recursos Humanos del campus correspondiente, una persona que se desempeñe como asesor técnico y una persona que represente a la unidad académica involucrada, quienes asistirán a las sesiones, con voz, pero sin voto.

Los COPAVIG sesionarán en forma ordinaria y extraordinaria en la fecha, hora y lugar que determine la convocatoria que emita quien ocupe la presidencia. Será de manera ordinaria una vez al semestre considerando los reportes y quejas que hayan recibido y de carácter extraordinario cuantas veces sean necesarias.

De las ausencias. Ante la ausencia de la persona que ocupe la titularidad de la Vicerrectoría, la persona que ocupe la titularidad del Departamento de Servicios Estudiantiles y Gestión Escolar asumirá la presidencia del Comité durante la sesión, mientras que la Secretaría será asumida mediante designación directa de la persona que preside la sesión.

Las sesiones del COPAVIG serán válidas con la presencia de al menos cinco integrantes, entre los cuales siempre deberá encontrarse la persona que ocupe la titularidad de la Vicerrectoría, o la persona que ocupe la titularidad del Departamento de Servicios Estudiantiles y Gestión Escolar.

La ausencia injustificada de dos sesiones por parte de cualquiera de los integrantes del COPAVIG, será causa de baja automática. Cuando esto suceda se procederá a la integración de un nuevo miembro.

De los acuerdos. Los acuerdos tomados por el COPAVIG serán válidos con la mayoría simple de votos presentes. En caso de empate, quien asuma la presidencia tendrá voto de calidad.

La persona que se desempeñe en la titularidad de la Secretaría levantará el acta de cada sesión, y ésta deberá ser firmada por cada integrante que asista a la sesión.

Del conflicto de interés. Las personas que integran el COPAVIG, deberán abstenerse de participar en la totalidad del procedimiento de atención y seguimiento de una queja, al enterarse por cualquier medio que su intervención influya por conflicto de intereses con alguna de las personas involucradas.

Los COPAVIG, tendrán como atribuciones:

- Proponer programas de sensibilización y prevención en materia de violencia de género, discriminación por género u orientación sexual, acoso, hostigamiento o abuso sexual dirigidos a la comunidad universitaria.
- Trabajar de manera conjunta con las autoridades universitarias en la adecuación y mejora continua de los Protocolos de Atención y Seguimiento a casos de Violencia de Género.
- Recibir los reportes y quejas de actos de violencia de género, discriminación por género u orientación sexual, acoso, hostigamiento o abuso sexual en los que presuntamente estén involucrados miembros de la comunidad universitaria, por los medios que la universidad disponga para tal efecto.
- Revisar y analizar de manera colegiada los reportes y quejas de actos de violencia de género, discriminación por género u orientación sexual, acoso, hostigamiento o abuso sexual.
- Determinar procedente o improcedente el reporte o queja presentado.
- Determinar la existencia de responsabilidad por parte de la persona denunciada sobre el acto reclamado.
- Emitir recomendaciones a las autoridades universitarias en los sentidos de Procedimiento de Justicia Restaurativa o Procedimiento Sancionador, así como el seguimiento particular de cada uno de los reportes.

El acuerdo que establece la integración y funcionamiento de los Comités de Prevención y Atención de la Violencia de Género en la Universidad y el Protocolo de Atención y Seguimiento a casos de Violencia de Género deberán tener una amplia difusión entre la comunidad universitaria. Las autoridades responsables de la actividad son:

- a) Titular de Rectoría.
- b) Titular de direcciones de las facultades, escuelas e institutos.
- c) El COPAVIG. **DE LA PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA**

Cualquier persona de la comunidad universitaria que considere haber sido víctima de un caso de violencia de género, discriminación por género u orientación sexual, acoso, hostigamiento o abuso sexual podrá, acudir ante el COPAVIG, para obtener asesoría y acompañamiento de manera previa y durante el procedimiento a instaurar, con independencia de si se presenta o no un reporte o queja.

El COPAVIG, actuará en estricto apego a la protección de datos personales y datos personales sensibles en posesión de sujetos obligados. Por regla general, no podrán tratarse datos personales sensibles, salvo que se cuente con el consentimiento expreso de su titular, o en su defecto, se trate de los casos establecidos como excepción en la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

En todos los casos, la persona denunciante podrá ser canalizada para recibir la atención profesional especializada correspondiente.

En el supuesto de que la persona denunciante opte por manifestar el hecho ante algún miembro del COPAVIG, y no presentar queja, la o el integrante del Comité en un término no mayor de 24 horas deberá hacer del conocimiento a la presidencia del COPAVIG, para la evaluación respectiva del caso.

Cuando por cualquier medio, algún miembro del COPAVIG, conozca de alguna actuación que recaiga en las conductas señaladas en el Protocolo, deberá exhortar a la persona a que presente la queja respectiva, de no hacerlo, la o el integrante del COPAVIG, deberá actuar de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior.

DE LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL, ACOSO, HOSTIGAMIENTO Y ABUSO SEXUAL

La Universidad como institución al servicio de la comunidad tiene como fines esenciales, entre otros, la observancia de los derechos humanos, bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Por esta razón, las y los servidores universitarios están obligados a proteger y garantizar los derechos humanos de la manera más amplia, de los integrantes de la comunidad universitaria, especialmente en lo referente a la violencia de género, discriminación por género, orientación sexual, acoso, hostigamiento y abuso sexual, debido a que estas conductas atentan contra los principios de respeto y justicia, reconocidos como valores fundamentales en el Código de Ética de la Universidad.

Todos los miembros de la comunidad universitaria tienen el deber de conocer, promover y respetar los derechos humanos, el Código de Ética de la Universidad y el Protocolo de Atención y Seguimiento a casos de Violencia de Género.

Con la finalidad de minimizar riesgos, el COPAVIG, debe proponer e implementar, con el apoyo institucional de la Universidad, las medidas de prevención para contribuir a la erradicación de la violencia de género, discriminación por género, orientación sexual, acoso, hostigamiento o abuso sexual entre la comunidad universitaria.

La comunidad universitaria tiene el derecho de recibir pláticas, conferencias, cursos o talleres para conocer y fomentar una cultura universitaria que contribuya entre otros:

- A erradicar la violencia de género, el hostigamiento, abuso y acoso sexual.
- A fomentar el respeto a la dignidad humana, independientemente del género, creencias u orientación sexual.
- A erradicar la discriminación y
- La cultura de estereotipos de género.

Para los efectos de iniciar el proceso de sensibilización y prevención, las autoridades universitarias deberán hacer uso de todos los medios posibles para dar a conocer a la comunidad universitaria el Acuerdo de Creación que establece la integración y funcionamiento de los Comités de Prevención y Atención de la Violencia de Género de la Universidad y el Protocolo de Atención y Seguimiento a casos de Violencia de Género.

El desconocimiento de los ordenamientos descritos en el párrafo anterior no exime de responsabilidad alguna a quien cometa una de las conductas establecidas en ellos.

DE LAS CONDUCTAS

El COPAVIG, tiene facultad para recibir reportes y quejas de actos de violencia de género en su modalidad de hostigamiento, acoso y abuso sexual, así como por discriminación por género u orientación sexual en los que presuntamente están involucrados miembros de la comunidad universitaria.

Los actos de violencia y discriminación de género, en su modalidad de hostigamiento o acoso sexual que se enumeran de manera enunciativa más no limitativa, se constituyen cuando:

- a) Por cualquier medio o formato se presenten imágenes, expresiones gráficas o verbales de naturaleza sexual o discriminantes por razón de género u orientación sexual.
- b) Se realicen piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia personal.
- c) Se realicen expresiones ofensivas con lenguaje no verbal.
- d) Se realicen burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o la privacidad de las personas.
- e) Se ejerza presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas.
- f) Se compartan escritos, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos de naturaleza sexual o discriminatoria por razón de género u orientación sexual no deseados.
- g) Se realizan amenazas que afecten de manera negativa la situación laboral o académica si no se aceptan las invitaciones o propuestas de encuentros de cualquier índole que no sean de carácter laboral o académico y que no esté plenamente justificado ante las autoridades universitarias.
- h) Se exija la realización de actividades que no competen a lo laboral o académico u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.
- i) Se ejerzan roces o contacto físico no deseado.
- j) Por cualquier medio se ejerza presión para tener relaciones o encuentros íntimos de carácter sexual o de tipo amistoso.
- k) Se utilicen injurias sexistas.
- l) Exista invasión del espacio personal bajo cualquier pretexto.
- m) Se genera incomodidad o amenaza por el trato que una persona recibe de otra con insinuaciones, miradas, saludos entre otras convenciones sociales.
- n) Se atente contra la intimidad sexual.

La violencia también se constituye cuando la acción, conducta u omisión produzca una agresión de tipo:

- a. **Psicológica;** entendida como 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, que pueda conllevar a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;
- b. **Física;** es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar lesiones, ya sean internas, externas o ambas;

- c. **Patrimonial;** es cualquier acto u omisión que afecta el desarrollo adecuado de la víctima, se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer las necesidades de la víctima, así como los daños a sus bienes comunes o propios;
- d. **Económica;** es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima, se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo dentro de un mismo centro laboral;
- e. **Sexual;** es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física, entre estos actos se incluye la exhibición del cuerpo en imágenes privadas o comerciales que incitan a realizar actividades de índole sexual. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía de la persona al denigrarla y concebirla como objeto;
- f. **Por condición de embarazo, lactancia o crianza;** toda conducta, acción u omisión que se ejerza de manera directa o indirecta, y que afecte a las personas durante los procesos de embarazo, parto, puerperio, lactancia o crianza mediante un trato deshumanizado, omisión de atención oportuna y eficaz; y prácticas que atenten contra su salud.
- g. **Académica o docente;** son las conductas que dañan la autoestima de las y los alumnos por motivos de discriminación en razón de su sexo, género u orientación sexual, que le causen las y los miembros que constituyen de manera individual o colectiva a las autoridades universitarias, las y los funcionarios de las distintas dependencias establecidas en el artículo 80 del Estatuto General, el personal académico y administrativo.
- h. **Estudiantil;** son las conductas que dañan la autoestima de las y los alumnos por motivos de discriminación en razón de su sexo, género u orientación sexual, causada por otro miembro del estudiantado.
- i. **Contra la personalidad;** es aquel comportamiento que daña la autoestima, o genera molestia a cualquier persona, por atentar contra el libre derecho a la personalidad y a la libertad de expresión, se puede materializar por la discriminación hecha a la persona por su apariencia, forma de vestir, uso de tatuajes, pasatiempos, auto denominación y cualquier otra elección que autónomamente decide la persona como su forma de vivir.
- j. **Digital;** es cualquier acto realizado mediante el uso de correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales, plataformas de internet o cualquier medio tecnológico, por el que se obtenga, exponga, distribuya, difunda, exhiba, reproduzca, transmita, comercialice, oferte, intercambie y comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona, sin su consentimiento; que atente contra la integridad, la dignidad, la intimidad, la libertad, la vida privada de las personas o cause daño psicológico, económico o sexual tanto en el ámbito privado como en el público, además de daño moral, tanto a la víctimas como a sus familias.

La discriminación es una conducta que violenta a las personas, y se constituye cuando la acción, conducta u omisión produzca distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades. Para los efectos del presente Protocolo los motivos de discriminación pueden ser los siguientes:

- a) Sexo, identidad de género, orientación sexual.
- b) Apariencia física, características genéticas.
- c) Embarazo.
- d) Opiniones.
- e) Identidad personal.
- f) Estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares.
- g) Homofobia.
- h) Misoginia.
- i) Otras formas conexas de intolerancia respecto a la identidad de género.

Se considera violencia de género cuando la conducta de algún miembro de la comunidad universitaria indique agresiones por comportamientos como:

- a) Uso y exhibición de materiales de contenido sexual dentro o fuera del ámbito académico.
- b) Comentarios, chistes o bromas de contenido sexual o discriminante que resulten desagradables y ofensivos.
- c) Comentarios ofensivos, insinuantes de carácter sexual o discriminatorio sobre la apariencia, forma de vestir o actuar de la persona.
- d) Contactos físicos, acercamientos, tocamientos o caricias innecesarias, con carácter deliberado, no deseado o que incomoden.

- e) Insinuar o provocar intencionalmente situaciones para quedarse a solas con la persona que se siente hostigada o acosada.
- f) Observar clandestinamente a personas en lugares reservados, como sanitarios o vestidores.
- g) Obtener, mostrar o difundir imágenes privadas personales en cualquier formato sin el consentimiento de una persona.
- h) Invitaciones indecorosas a lugares públicos o privados.
- i) Invitación a participar de conversaciones o bromas de contenido discriminatorio de género o de insinuación sexual.
- j) Dejar o enviar notas de cualquier tipo y por cualquier medio de carácter sexual, de insinuación o discriminatorio de género que resulten ofensivos o intimidatorios.
- k) Insinuar o proponer mejoras laborales o académicas a cambio de encuentros amistosos o sexuales.
- l) Ignorar las aportaciones de las personas por su condición de género u orientación sexual, así como menospreciar su trabajo, conocimiento o habilidades.
- m) No respetar el derecho a la identidad de género de las personas.
- n) Denegar una licencia o no justificar las inasistencias por embarazo, maternidad o paternidad por nacimiento o adopción.
- o) Manifestar prejuicios de género, incluidos la negativa de trabajar con determinadas personas por cuestión de género u orientación sexual.
- p) Solicitar a cualquier miembro de la comunidad universitaria determinada manera de vestir basada en estereotipos de género.

DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y LOS DERECHOS DE LAS PARTES

Como medida de protección para los involucrados en una queja, el procedimiento establecido en el Protocolo se desarrollará de manera pronta y expedita.

El procedimiento instaurado por el Protocolo deberá concluirse a más tardar en 30 días naturales posteriores a la fecha en que se presentó la queja. Pudiéndose prorrogar 30 días naturales más, cuando se justifique por motivo de la indagatoria.

La o las personas denunciadas, tienen los siguientes derechos:

- a) A ser escuchada y que su testimonio no se descalifique por ningún motivo o razón.
- b) Contar con la protección de sus datos personales.
- c) De ser necesario, a ser canalizadas para recibir atención médica y psicológica con derecho a elegir el sexo de la persona que la atienda.
- d) Solicitar medidas cautelares de protección.
- e) A la reparación del daño con respecto al alcance de la universidad.
- f) A que se realice la investigación y se aplique una sanción por parte de la autoridad universitaria, si procede, a la persona señalada cuando se comprueben responsabilidades.
- g) A tener acceso a una copia del expediente y recibir información sobre el procedimiento del reporte o queja.
- h) A ser tratada con dignidad, confidencialidad, sin discriminación, y en condiciones de igualdad.
- i) A recibir asesoramiento legal, psicológico y acompañamiento de manera previa y durante el procedimiento a instaurar.
- j) A no ser revictimizada, criminalizada o sometida a juicios morales sobre su conducta.
- k) A ser acompañada durante el proceso por una persona de su confianza, la cual podrá presenciar el desarrollo de la diligencia sin derecho a voz.
- l) De ser más de una persona quienes presentan el reporte o queja, a nombrar una persona que los represente de manera común, para dar seguimiento.

Son derechos de la o las personas denunciadas:

- a) Ser tratada con dignidad, confidencialidad, sin discriminación y en condiciones de igualdad.
- b) Contar con la protección de sus datos personales.
- c) Ser informada cuando exista una queja en su contra y de los hechos que se le imputan.
- d) Contar con una debida diligencia o proceso.
- e) Ofrecer pruebas de descargo y dar contestación a los hechos que se le imputan.

- f) Hacerse acompañar de una persona de su confianza, quien en todo caso podrá presenciar el desarrollo de la diligencia sin derecho a voz.
- g) La presunción de inocencia.

DE LA QUEJA

Los COPAVIG serán las instancias correspondientes para recibir las quejas de todo hecho victimizante cometido, las cuales podrán ser de forma verbal, por escrito o a través de la aplicación “No más” (<http://nomas.uabc.mx>).

La ventanilla de recepción de quejas será la presidencia del COPAVIG, ubicada en las oficinas de la Vicerrectoría. La persona que presida el Comité, tiene la facultad de delegar el seguimiento de las quejas o reportes a la persona que ocupe la jefatura del Departamento de Servicios Estudiantiles y Gestión Escolar del campus correspondiente.

Las quejas deberán acompañarse de todos los elementos que contribuyan al seguimiento y probatorios del hecho victimizante. Se deberá proporcionar acuse de recibido a la persona que interpuso la queja, ya sea mediante un documento físico o electrónico.

Una queja contará con los siguientes elementos:

Datos de la persona víctima

- a) Nombre completo.
- b) Matrícula o número de empleado.
- c) Unidad académica o dependencia administrativa a la que se encuentre adscrita.
- d) Datos personales (edad, sexo, número de teléfono).
- e) Correo electrónico para recibir notificaciones.

Datos de la persona presumiblemente a quien se le imputan conductas de violencia

- a) Nombre completo, si lo conoce.
- b) Especificar preferentemente si la persona a quien se le imputan conductas de violencia es estudiante, personal académico, administrativo u otro.
- c) Unidad académica o dependencia administrativa a la que se encuentre adscrita, si la conoce.

De los hechos

- I. Descripción o narración clara de los hechos, en donde se precisen circunstancias de modo, tiempo y lugar del hecho victimizante, o bien, datos o indicios mínimos de lo sucedido.
- II. Acompañar en lo posible de elementos probatorios, de no tenerlo, la manifestación de bajo protesta decir verdad se considerará suficiente para iniciar el procedimiento de investigación correspondiente.

En caso de requerirse durante la entrevista, la Universidad proporcionará apoyo psicológico a la víctima.

En caso de recibir quejas anónimas, se actuará de la siguiente forma:

- a) Se registrará la queja con un número de expediente como anónima y,
- b) Si existen los elementos suficientes, se abrirá una investigación, iniciando con citación de la persona denunciada.

De la Improcedencia de la Queja. Cuando el COPAVIG determine que la queja es improcedente, deberá justificar y exponer de manera detallada las razones de dicha determinación.

Los casos de improcedencia son:

- a. Cuando se denuncien hechos victimizantes en los que el COPAVIG resulte incompetente para conocer y resolver.
- b. Cuando los hechos victimizantes, hechos u omisiones denunciados no constituyan violaciones al presente Protocolo.
- c. Si derivado del procedimiento instaurado, el COPAVIG detecta hechos o circunstancias que no correspondan a la competencia del presente Protocolo.

Si de la queja se detecta la posible clasificación de un delito de índole penal, el COPAVIG deberá canalizar a la persona que interpuso la queja o reporte con el asesor jurídico del campus para recibir apoyo jurídico en la interposición de la denuncia que corresponda ante la autoridad competente.

DE LAS ACTUACIONES PROCEDIMENTALES

Al conocerse una queja de manera verbal, escrita o por medio de la aplicación “No más”, inicia el procedimiento instaurado en el presente Protocolo. Posteriormente, la Secretaría Técnica contactará a la persona denunciante dentro de los dos días hábiles siguientes, con la finalidad de agendar una entrevista.

La entrevista deberá efectuarse en las instalaciones de la Universidad, el sitio será determinado por la presidencia del COPAVIG, para que la persona denunciante exponga sus motivos ante dos miembros del COPAVIG y, de contar con ello, aporte elementos adicionales que apoyen en su seguimiento.

Si durante el proceso de entrevista con la persona denunciante los entrevistadores detectan riesgo de revictimización, estos deberán de notificar por escrito de manera inmediata a la autoridad universitaria correspondiente, con la finalidad de emprender acciones encaminadas a la protección de la víctima.

Una vez concluida la entrevista, dentro de los dos días hábiles siguientes, la secretaría le notificará a la persona denunciada, que se ha iniciado un procedimiento, derivado de una queja presentada en su contra, citándola en los siguientes dos días hábiles a comparecer ante por lo menos dos miembros del COPAVIG.

La persona denunciada podrá hacerse acompañar de una persona de su confianza, quien en todo caso podrá presenciar el desarrollo de la diligencia sin derecho a voz.

El COPAVIG podrá citar a entrevista a testigos de ambas partes, dentro de los cinco días hábiles posteriores a la entrevista con la persona denunciada.

Una vez realizadas las entrevistas correspondientes, se convocará al pleno del COPAVIG del campus, cuando menos con cinco días hábiles de anticipación, la convocatoria se realizará de forma escrita y firmada por la persona que ocupe la titularidad de la Secretaría del COPAVIG.

En la sesión plenaria del COPAVIG se analizarán los hallazgos de las entrevistas y las evidencias documentales asociadas al caso, con el fin de determinar si existe responsabilidad de la persona denunciada.

En caso de que la persona denunciante no atienda la invitación a entrevista por segunda ocasión, la queja o reporte será considerada como anónimo de acuerdo con el presente Protocolo.

NATURALEZA Y TIPO DE RECOMENDACIONES

En caso de haberse determinado responsabilidad contra la persona denunciada, el COPAVIG emitirá sus recomendaciones dirigidas a las autoridades universitarias encargadas de ejercer el procedimiento sancionador o de justicia restaurativa correspondiente, utilizando como base, la guía para el Protocolo de Atención y Seguimiento a Casos de Violencia de Género (Anexo 1).

La recomendación o recomendaciones se emitirán de manera escrita y se dirigirán a:

- a) La persona titular de la Rectoría cuando la persona acusada sea el o la titular de la Presidencia del Patronato Universitario.
- b) La persona titular de la Presidencia de la Junta de Gobierno cuando la persona acusada sea la o el titular de la Rectoría.
- c) La persona titular de la Rectoría cuando la persona acusada sea la persona titular de la Dirección de Unidad Académica.
- d) La persona titular de la presidencia del Consejo Universitario cuando la persona o personas acusadas sean jueces del Tribunal Universitario.
- e) La persona titular de la Dirección de la unidad académica cuando la persona acusada sea miembro del personal académico, personal administrativo y de servicios o estudiante adscrito a esa unidad académica.
- f) La persona titular del Departamento de Recursos Humanos del campus correspondiente cuando la persona acusada se encuentre adscrita a la Vicerrectoría.
- g) La persona titular de la Rectoría, cuando la persona acusada sea funcionario o directivo.
- h) La persona titular de la Coordinación General de Recursos Humanos, cuando la persona acusada pertenezca al personal administrativo y de servicios adscrito a la Rectoría.

Deberá hacerse conocimiento del Departamento de Recursos Humanos de los Campus y, en su caso, de la Coordinación General de Recursos Humanos, de las recomendaciones emitidas por el COPAVIG cuando la persona señalada sea parte del personal docente o administrativo de la UABC. En los casos en que se trate de una persona de la comunidad estudiantil, deberá hacerse del conocimiento del Departamento de Servicios Estudiantiles y Gestión Escolar.

La persona responsable de recibir la recomendación o recomendaciones deberá informar en un plazo de 20 días hábiles al COPAVIG el tipo de acción llevada a cabo, con el propósito de cerrar los expedientes.

En caso de que el COPAVIG determine que existe responsabilidad por parte la persona denunciada, deberá emitir recomendaciones para resolver en justicia sobre el procedimiento que podrá ir en dos sentidos:

- a) Procedimiento de Justicia Restaurativa.
- b) Procedimiento Sancionador.

Del procedimiento de justicia restaurativa. Por considerarse una alternativa de mayor impacto a mediano y largo plazo para la víctima, para la comunidad universitaria, y para la sociedad en general, en los casos donde sea pertinente, se deberá de privilegiar un procedimiento que opere bajo el principio de justicia restaurativa. Este procedimiento pone énfasis en la reparación del daño y no en la sanción.

Para que exista viabilidad del proceso de justicia restaurativa se cumplirán las siguientes condiciones:

- a) Que la víctima debe tener la oportunidad de expresar sus necesidades y de participar en determinar la mejor manera para que el responsable repare los daños;
- b) Que la respuesta al acto cometido debe reparar tanto le sea posible el daño sufrido por la víctima;
- c) Que el responsable acepte la responsabilidad de los actos cometidos y se comprometa a no reincidir en la misma conducta;
- d) Que el responsable entienda que su conducta no es aceptable y que tuvo consecuencias adversas para la víctima y para la comunidad;
- e) Tanto la víctima como el responsable deben estar dispuestos a participar en el proceso que corresponda de justicia restaurativa.

Para operar el procedimiento de justicia restaurativa, la autoridad universitaria correspondiente designará a un(a) facilitador(a), quien fungirá como la persona responsable de dar seguimiento al proceso.

De los casos que no pueden ser admitidos en procedimiento restaurativo. Los casos de violencia de género, discriminación por género u orientación sexual, acoso, hostigamiento o abuso sexual, que se presenten entre los miembros de la comunidad universitaria que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos, no podrán ser admitidos:

- I. Si existió violencia física.
- II. Cuando haya existido violencia digital.
- III. Cuando se hayan expuesto cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o discriminantes.
- IV. Cuando se hayan difundido imágenes de cualquier tipo ya sea fotográficas o videos.
- V. Si existieron amenazas de cualquier tipo mediante las cuales se ejerció presión para tener relaciones o encuentros de carácter sexual.
- VI. Si se trató de contactos físicos, acercamientos, tocamientos o caricias innecesarias, con carácter sexual, deliberado, no deseado y reiterado.
- VII. Si existen conductas similares que se hayan presentado antes con la persona acusada de ejercer la violencia de género.
- VIII. Cuando los incidentes que configuran la violencia de género, aunque de naturaleza distinta, se hayan repetido más de una vez o vayan en escalada.
- IX. Se trate de conductas que pudieran configurar posibles delitos que se persigan de oficio.
- X. Si derivado de una valoración psicológica, se prevé que la participación de la persona receptora de la violencia en el procedimiento de Justicia Restaurativa, pudiese tener un efecto negativo en su integridad emocional o significar un riesgo para la misma.
- XI. Si emanado de una valoración psicológica, las personas involucradas no cuentan con habilidades o herramientas emocionales para participar en un diálogo respetuoso y constructivo.
- XII. Si emanado de una valoración psicológica, las personas agredidas se encuentran afectadas emocionalmente.
- XIII. Cuando se haya constituido el abuso sexual.

El procedimiento de justicia restaurativa podrá ser solicitado por ambas partes.

El procedimiento de justicia restaurativa deja a salvo el derecho de iniciar el procedimiento sancionador en cualquier momento.

Del procedimiento sancionador. Cuando por las particularidades del caso, no sea viable el procedimiento de justicia restaurativa, el COPAVIG recomendará a las autoridades universitarias correspondientes aplicar el procedimiento sancionador con base en la normatividad universitaria. El alcance de las recomendaciones sancionadoras se realizará en el sentido de las siguientes prioridades:

- a. Protección de la integridad de la víctima y evitar su revictimización.
- b. Preservación de los derechos humanos de la víctima y del responsable de los actos reclamados.

A partir de la entrevista con la víctima, el COPAVIG deberá recomendar a la Coordinación General de Recursos Humanos, cuando se trate de autoridades universitarias, funcionarios y empleados, como medida cautelar, la separación temporal de las funciones de la persona denunciada, con el propósito de proteger a la víctima.

En el supuesto de que la conducta imputable sea cometida por algún miembro de la comunidad estudiantil, estos podrán ser requeridos para responder por sus actos y sancionados con base en lo establecido en el Capítulo IV, Responsabilidades de los Alumnos, del Estatuto General de la UABC.

Con base en la normatividad universitaria aplicable, las sanciones específicas serán determinadas y ejecutadas por la autoridad universitaria correspondiente.

Bajo ninguna circunstancia, y por ningún motivo, la autoridad universitaria podrá reubicar a la persona denunciada en tanto no se resuelva su procedimiento de manera definitiva.

Independientemente de la resolución que determine alguno de los dos procedimientos a que hace referencia el presente Protocolo, en el expediente de la persona denunciada, se incorporará una referencia al tipo de procedimiento acogido por el COPAVIG, así como las recomendaciones emitidas para el debido registro de su comportamiento.

Si la persona denunciada pertenece al personal universitario, se enviará a la Coordinación General de Recursos Humanos y en el caso de la comunidad estudiantil a la Coordinación General de Servicios Estudiantiles y Gestión Escolar.

DISPOSICIONES GENERALES

De la cero tolerancia.- Se deberá adoptar una política de Cero Tolerancia a las conductas de los casos de violencia de género, discriminación por género u orientación sexual, acoso, hostigamiento o abuso sexual, que se comunicará a toda la comunidad universitaria a través de los medios de difusión más idóneos.

De la evaluación y mejora continua del protocolo. Con la finalidad de cumplir con los objetivos del Protocolo se realizará una evaluación anual por cada COPAVIG, misma que se presentará en reunión estatal convocada por la Secretaría General de la UABC.

Derivado de estas evaluaciones, y con base en las fracciones I y II del artículo Tercero del Acuerdo que establece la integración y funcionamiento de los Comités de Prevención y Atención de la Violencia de Género en la Universidad Autónoma de Baja California, se emitirán recomendaciones para fortalecer los programas de sensibilización y prevención, así como la adecuación y mejora continua del mismo Protocolo de Atención. **Sobre la prescripción de conductas.** Las conductas sancionables descritas en el presente Protocolo prescribirán a los dos años, y por tanto el COPAVIG no será competente para su procesamiento, sin embargo, se deberá recepcionar la queja y se resolverá de acuerdo con la prescripción mencionada. En los casos en que la conducta se presente después de una resolución por motivo de prescripción, el procedimiento deberá iniciarse como una nueva queja.

De la debida diligencia. Se constituye, en concordancia con el Estatuto General de la UABC, por los siguientes elementos:

- a) Ningún miembro de la Universidad podrá ser sancionado sin que previamente se le haga saber, con toda precisión, la falta que presuntamente cometió y las evidencias que existan, y se le otorgue un término prudente para alegar y probar lo que a su interés convenga.
- b) Toda sanción deberá motivarse y fundarse debidamente, ser proporcional a la gravedad de la falta cometida, y solo podrá ser determinada y aplicada, de acuerdo a la normatividad universitaria vigente.
- c) La aplicación de las sanciones por parte de las autoridades universitarias es independiente y no impide la aplicación de los procedimientos y sanciones que correspondan conforme a la legislación laboral, civil, penal o cualquier otra.

Todo lo no previsto en el presente Protocolo será resuelto por la normatividad universitaria y por los acuerdos que al respecto emita el COPAVIG.

En el caso de incurrir en falso testimonio se aplicarán sanciones de acuerdo con la normatividad universitaria vigente.

TRANSITORIOS

Primero. El COPAVIG será competente para recibir y conocer quejas o reportes de cualquier conducta de violencia de género, discriminación por género u orientación sexual, acoso, hostigamiento o abuso sexual que se haya presentado entre los miembros de la comunidad universitaria a partir del 02 de diciembre de 2019, fecha de publicación del Acuerdo del Rector que establece la integración y funcionamiento de los Comités de Prevención y Atención de la Violencia de Género (COPAVIG) en la UABC.

Segundo. El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Universitaria.

Tercero. Dese amplia difusión del contenido del presente Protocolo.

“POR LA REALIZACIÓN PLENA DEL HOMBRE”
Mexicali, B.C., 20 de octubre de 2020.



DANIEL OCTAVIO VALDEZ DELGADILLO
Rector



Universidad Autónoma de Baja California
Oficina del Secretario de Rectoría y Comunicación Institucional
Departamento de Comunicación



SIGUE MEDIOS OFICIALES DE UABC



- ✓ Descarga la *App*
Gaceta UABC
- ✓ Síguenos en Facebook
@GacetaUABC y **@UABCInstitucional**
- ✓ Suscríbete al boletín de Gaceta
<http://gaceta.uabc.mx>
- ✓ Sitio informativo sobre
atención de contingencia
<http://gaceta.uabc.mx/coronavirus/>
- ✓ Suscríbete a síntesis periodística
<http://imageninstitucional.uabc.mx/sintesis/prensa>

DIRECTORIO

Rector

Dr. Daniel Octavio Valdez Delgadillo

Secretario General

Dr. Edgar Ismael Alarcón Meza

Vicerrectora Campus Ensenada

Dra. Mónica Lacavex Berumen

Vicerrectora Campus Mexicali

Dra. Gisela Montero Alpírez

Vicerrectora Campus Tijuana

Mtra. Edith Montiel Ayala

Secretario de Rectoría y Comunicación Institucional

Mtro. Alberto Guerrero Reyes

Jefa del Departamento de Comunicación / Editora Jefa

M.C. María Magnolia Gutiérrez Boneo

Redacción y Corrección

Lic. Olivia Yaritza López Segoviano

Edición

Mtra. Karla Lattuada Navarro

Fuente Informativa

Lic. Norma Angélica Gómez Bravo-Rectoría
M.E. Paulina Moreno Rangel-Campus Ensenada
Lic. Isaac Daniel Coronado Ortega-Campus Mexicali
Mtro. Jorge Magdaleno Arenas-Campus Tijuana

Formación y Diseño

Lic. Evangelina García Leyva
Lic. Fabiola Martínez Payán
Lic. Alejandra Anchondo Dávila

Gaceta Digital

Lic. Beatriz Díaz Gutiérrez

17 de noviembre de 2020.

Edición Especial Digital Número 452
Órgano informativo oficial de la Universidad Autónoma de Baja California, editado por el Departamento de Comunicación de la Oficina del Secretario de Rectoría y Comunicación Institucional. Integrante de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (Anuies) y del Consorcio de Universidades Mexicanas (Cumex).

Edición Especial Digital
Av. Reforma #1375. Col. Nueva
Mexicali, Baja California, C.P. 21100
Tel. (686) 553-41-67

GacetaUABC

GacetaUABC

gaceta.uabc.mx

Gaceta UABC

gaceta@uabc.edu.mx



Universidad Autónoma
de Baja California



OSRC/DC - aa

Qué Hacer Cimarrón

Eventos UABC

Actividades culturales,
académicas y deportivas
de todos los Campus

¡SUSCRÍBETE!

Ingresa a:

imageninstitucional.uabc.mx/quehacer

