



## UNIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EDUCATIVA

Oficio No.164/2024-2

**DR. LUIS ENRIQUE PALAFOX MAESTRE**  
**RECTOR Y PRESIDENTE DEL H. CONSEJO UNIVERSITARIO**  
**P R E S E N T E.-**

Anteponiendo un cordial saludo, me permito solicitar a usted, como titular de la Presidencia del H. Consejo Universitario, y bajo su consideración, se sirva presentar y turnar para su análisis ante la Comisión Permanente de Legislación, la propuesta de Protocolo para la atención integral de casos de violencia en razón de género en la Universidad Autónoma de Baja California, que presenta el Rector.

Se adjunta en el presente, la propuesta impresa, así como la liga de acceso al documento virtual: <https://drive.google.com/file/d/1CneMaBnr60jsGHSmw0jkYdyNV7rut9u7/view>

Sin otro particular de momento, y agradeciendo de antemano su atención y consideración, quedo a sus apreciables órdenes para cualquier aclaración o comentario.

**ATENTAMENTE**

Mexicali, Baja California, a 13 de septiembre de 2024

**"POR LA REALIZACIÓN PLENA DEL SER"**  
**COORDINADORA DE LA UNIDAD**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA  
DE BAJA CALIFORNIA  
**DESPACHADO**  
13 SEP 2024  
**DESPACHADO**  
UNIDAD DE GÉNERO,  
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EDUCATIVA

  
**DRA. YESSICA MARTÍNEZ SOTO**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA  
DE BAJA CALIFORNIA



UNIDAD DE GÉNERO,  
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN  
EDUCATIVA

C.c.p. Dr. Joaquín Caso Niebla – Secretario General  
C.c.p. Dr. David Álvarez García – Abogado General  
C.c.p. Minutario.  
YMS//iyar\*

Universidad Autónoma  
de Baja California

13 SEP 2024

RECTORÍA  
**RECIBIDO**

# **Propuesta de protocolo para la atención integral de casos de violencia en razón de género en la Universidad Autónoma de Baja California**

## PRESENTACIÓN

La Universidad Autónoma de Baja California (UABC), consciente de su responsabilidad con la comunidad universitaria, tiene como prioridad que ésta se desenvuelva en espacios y ambientes seguros y libres de violencia. Para ello, genera acciones afirmativas sustentadas en los principios de paz universitaria, como bien se establecen en su Programa Institucional para la Cultura de Paz, lo cual refrenda su alto compromiso con el respeto irrestricto a los derechos humanos y con la atención a las demandas sociales, tal y como se establece en los ejes transversales y prioridades institucionales del Programa de Desarrollo Institucional 2023-2027.

Actualmente, una de dichas demandas sociales consiste en el desarrollo de estrategias para contrarrestar la permeabilidad de los índices de violencia en el país y en el estado de Baja California. Por este motivo, la UABC, con gran voluntad política e institucional, ha realizado esfuerzos decididos para contribuir a la erradicación de la violencia en razón de género, a lo largo de los años, a través de la generación de espacios e instancias institucionales para la prevención, atención y seguimiento específicos a la salvaguarda de los derechos de la comunidad universitaria, y así coadyuvar a la construcción de paz en la institución. Ejemplo de ello es la creación de:

- Los Comités de Prevención y Atención de la Violencia de Género (COPAVIG) [2019]
- El Protocolo de Atención y Seguimiento a Casos de Violencia de Género de la Universidad Autónoma de Baja California [2020]
- La Aplicación móvil No más [2020]
- La Unidad de Género, Diversidad e Inclusión Educativa (UGDIE) [2023]
- El Programa Institucional para la Cultura de Paz (PICP) [2023]
- La Declaratoria por la que se emite el pronunciamiento de cero tolerancia a toda situación o expresión que vulnere el bienestar y derecho de las personas en la Universidad Autónoma de Baja California (DCT) [2023]

Con base en estos antecedentes, se enmarca la necesidad de una actualización del Protocolo de Atención y Seguimiento a Casos de Violencia de Género de la Universidad Autónoma de Baja California, de forma que la Universidad emplee un instrumento enriquecido y acorde a la actual dinámica de priorizar el bienestar de todas las personas en la Universidad. Como parte de estos esfuerzos, se presenta el Protocolo para la atención integral de casos de violencia en razón de género en la Universidad Autónoma de Baja California.

El presente Protocolo tiene como fundamento jurídico y marco normativo la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Bélem do Pará), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (con énfasis en la recomendación general núm. 19), los Principios de Yogyakarta, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General de Educación, la Ley General de Educación Superior, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Protocolo para juzgar con Perspectiva de Género de la Suprema Corte de Justicia de la

Nación, la Ley General de Salud, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Baja California, así como las resoluciones emanadas de distintas instancias defensoras universitarias y de derecho comparado del país, y otras doctrinas de igualdad de género.

Una de las fortalezas de este Protocolo se centra en el principio pro persona e interpretación conforme, considerando los derechos constitucionales tanto de las personas quejas como de las presuntas personas agresoras, de manera que, con su implementación, se contribuya a consolidar a la Universidad como una institución segura, pacífica y armónica para todas las personas que integran la comunidad universitaria.

## GLOSARIO DE TÉRMINOS

Para efectos del presente Protocolo, se entiende por:

- 1. Abuso sexual.** Es un tipo de violencia física y sexual que se configura en el acto en el que una persona obliga a otra, a observar o a ejecutar para sí, o en otra persona, actos sexuales sin el propósito de llegar a la cópula. Puede ser mediante coerción, manipulación o violencia física, para obtener consentimiento sexual. Es, también, el intento de violación.
- 2. Acoso basado en el género:** Comentarios verbales y no verbales de naturaleza sexista, actitudes hostiles y degradantes hacia las personas en razón de género; por ejemplo: calificativos sexistas, insultos o burlas que tienden a la ridiculización.
- 3. 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 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.
- 4. Amenaza:** Proferir un mal a otra persona, a través de palabras, escritos o cualquier otro acto o medio, con la intención de afectar y/o provocar riesgos que atenten contra el bienestar de las personas, así como para obligar o evitar la realización de algo.
- 5. Aplicación “No más”:** Herramienta de transferencia de hipertexto por medio de la cual se pueden presentar quejas o denuncias al utilizar el dominio <http://nomas.uabc.mx> o bien a través de un dispositivo móvil, para reportar presuntos actos de violencia en razón de género o basado en cualquier identidad y/o expresión sexogenérica.
- 6. Atención sexual no buscada:** Insinuaciones de comportamientos sexuales, verbales y no verbales que son ofensivos, no deseados y no correspondidos, ya sea en un espacio físico o virtual. Por ejemplo: comentarios sobre el cuerpo de otra persona, tocamientos, miradas lascivas de sugerencia sexual, cuestionamientos sobre la vida sexual, intento de establecer una relación sexual e insistir en salir a una cita romántica, aún cuando la persona ya rechazó la invitación.

**7. Coerción sexual (*Quid pro quo*):** Supone condicionar los beneficios o amenazar con reducirlos a cambio de favores sexuales. Por ejemplo: el soborno, acceder al acto sexual a cambio de buen trato en el trabajo o en la escuela, o represalias por negarse a una propuesta sexual.

**8. Comunidad universitaria:** Son las siguientes personas:

- Alumnado de la Universidad.
- Alumnado procedentes de movilidad estudiantil.
- Autoridades universitarias (personal de funcionariado y directivo).
- Comunidad egresada.
- Personal académico activo e inactivo
- Personal académico procedente de movilidad académica.
- Personal administrativo y de servicios.
- Personas aspirantes a la Universidad

**9. Daño psicológico:** Perjuicio o alteración en la salud psicológica de las personas a causa de una situación negativa o violenta. Consiste en dos componentes: lesiones psíquicas o secuelas emocionales.

**10. 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.

**11. Datos personales sensibles:** Datos o información referida a la esfera más íntima de su titular, o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para sí. De manera enunciativa más no limitativa, se consideran sensibles los datos personales que puedan revelar aspectos como origen racial o étnico, estado de salud física y mental presente o futura, información genética, creencias religiosas, filosóficas y morales, opiniones políticas, vida sexual, orientación sexual, salud sexual y reproductiva.

**12. Denuncia:** Acto mediante el cual una persona denunciante hace de conocimiento a la instancia ejecutora y autoridad correspondiente la posible comisión de un acto de violencia en razón de género, a través de los mecanismos de los que dispone la Universidad, pudiendo ser de forma anónima.

**13. Día:** Días hábiles.

**14. Discriminación en razón de género:** Se produce cuando se efectúan tratos de manera desigual o injusta las personas por su género, identidad y/o expresión de género (andrógino, cisgénero, transgénero, género fluido, no heterosexual) y en consecuencia obstaculiza, impida o limita el ejercicio de los derechos humanos en el contexto universitario. Esta puede ser directa o indirecta.

**15. Diversidad sexual y de género:** También conocida como diversidad sexogenérica, hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales.

**16. Enfoque intercultural:** Parte del reconocimiento y respeto de las diferencias culturales existentes bajo la concepción de que las culturas pueden ser diferentes entre sí, pero igualmente válidas, no existiendo culturas superiores ni inferiores. Está orientado a abordar las particularidades de las mujeres de los pueblos indígenas, afrodescendientes y otros grupos étnicos diferenciados y su relación con la sociedad dominante, más allá de la coexistencia de culturas. Para efectos de este protocolo, también se considera a la diversidad sexogenérica de los pueblos indígenas, afrodescendientes y otros grupos étnicos.

**17. Enfoque interseccional:** Herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades creando múltiples ejes de diferencias que se intersectan en contextos históricos específicos, mismos que contribuyen a experiencias específicas de opresión y privilegio e influyen sobre el acceso de las mujeres y niñas a derechos y oportunidades. Para efectos de este protocolo, también se considera a la diversidad sexogenérica.

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

**19. Exhibicionismo:** Es un comportamiento caracterizado por la necesidad o deseo de realizar exhibiciones corporales obscenas a una o varias personas sin su consentimiento, ya sea de forma real o simulada, caracterizadas principalmente por la exhibición de los genitales o la distribución de pornografía. Son patrones de comportamiento sexual en los que la excitación depende de actividades consideradas inusuales o socialmente inaceptables.

**20. Género:** Es el conjunto de características, actitudes y roles sociales, culturales e históricamente asignados a las personas en virtud de su sexo. No es un atributo innato. Se desarrolla a través de la socialización y la interacción con las normas culturales y relaciones de poder.

**21. Género no binario:** Identidad que se construye al margen de la lógica binaria (que asume una conformidad con el hecho de que el sexo biológico y la identidad de género coinciden). Puede no identificarse con el género masculino o femenino, o reconocer aspectos femeninos y masculinos. Pueden no asumir algún género, asumir ambos, o bien, construir formas novedosas de expresar y asumirlo. El término no binario es considerado como un “concepto paraguas” que da cabida a personas agénero (sin un género en particular), personas de género fluido (no encuentran fronteras entre un género y otro y pueden transitar entre ellos), entre otros.

**22. Hecho victimizante:** Conductas de violencia en razón de género que atenten contra la integridad de las personas que conforman la comunidad universitaria, de manera directa o indirecta, en escenarios presenciales o virtuales.

**23. Hostigamiento sexual:** Conductas de acoso en un contexto de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora, ya sea en el plano laboral y/o escolar. Implica la expresión de conductas verbales, físicas o ambas, relativas a la sexualidad y connotación lasciva, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**24. Identidad de género:** Es la percepción y comprensión interna que cada persona tiene sobre su propio género, la cual puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer. Esta identidad abarca tanto el autoconcepto como la manera en que se experimenta y expresa el

propio género, siendo una experiencia personal y única que puede incluir identidades como hombre, mujer, no binaria, género fluido, entre otras, sin estar limitada por categorías fijas o normas absolutas.

**25. Instancia ejecutora:** Instancia universitaria definida por la Rectoría con la competencia de aplicar el presente protocolo, mediante la recepción, atención, seguimiento y posible resolución de casos de violencia en razón de género en la UABC, a través de métodos alternativos de solución de conflictos.

**26. Instancias externas:** Cualquier dependencia distinta a la Universidad Autónoma de Baja California.

**27. Justicia restaurativa:** Procedimiento que pone énfasis en la reparación integral del daño, la responsabilización de la persona agresora y la restauración de las relaciones afectadas por el hecho victimizante, considerando los supuestos que no pueden ser admitidos mediante este proceso restaurativo. La persona infractora es llamada a reconocer su responsabilidad y a comprender el impacto de sus acciones. Este reconocimiento no solo implica aceptar la culpa, sino también comprometerse a la no repetición y a enmendar el daño causado.

**28. LGBTTTIQ+:** Es un acrónimo que representa la diversidad de orientaciones sexuales, identidades de género y expresiones de género que existen en la sociedad. Cada letra del acrónimo corresponde a un grupo o identidad específica, y el símbolo "+" indica que hay otras identidades y orientaciones que también forman parte de esta diversidad pero que no están explícitamente mencionadas en el acrónimo: Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros, Transexuales, Travestis, Intersexuales y Queer, así como otras personas pertenecientes a nuevas comunidades y disidencias sexogenéricas.

**29. Medidas precautorias de protección:** Son actos de urgente aplicación en función de garantizar y proteger la integridad de la víctima directa e indirecta por cualquier hecho victimizante; estas deberán otorgarse una vez recibida la queja o denuncia, a petición de la persona quejosa o de oficio por la instancia ejecutora. Aquellas determinaciones adoptadas por las autoridades de la Universidad, que buscan impedir la escalada en la materialización de actos, conductas o hechos de difícil o imposible reparación.

**30. Misoginia:** Es una actitud o creencia de odio, desprecio, o aversión hacia las mujeres. Este término se utiliza para describir actitudes, comportamientos, y sistemas que devalúan, discriminan, o marginan a las mujeres y a las personas identificadas como femeninas. Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.

**31. Persona agresora:** Persona que inflige cualquier tipo de violencia contra alguna persona integrante de la comunidad universitaria, respecto a las conductas consideradas por el presente Protocolo.

**32. Persona denunciante:** Persona de la comunidad universitaria que presencia un acto de violencia en razón de género y presenta una denuncia.

**33. Presunta persona agresora:** Persona a quien se le atribuye la probable realización de un hecho victimizante que vulnera los derechos humanos universitarios considerados por el presente Protocolo.

**34. Persona quejosa:** Persona que manifiesta haber sufrido un hecho victimizante y presenta la queja correspondiente ante la instancia ejecutora; o bien, la persona señalada, por parte de una persona denunciante, de haber sufrido un hecho victimizante

**35. Principio pro persona:** Implica realizar una labor interpretativa y aplicativa de las normas de derechos humanos y universitarios, con el fin de garantizar los derechos sin discriminación, favoreciendo una protección integral de la persona.

**36. Protocolo:** Protocolo para la atención integral de casos de violencia en razón de género en la Universidad Autónoma de Baja California.

**37. Provenición:** Conjunto de herramientas, actitudes y/o habilidades que permiten a una persona o comunidad prepararse para enfrentar conflictos antes de que se conviertan en crisis y facilitar su resolución de forma pacífica.

**38. Queja:** Acto mediante el cual una persona hace de conocimiento a la instancia y autoridad correspondiente la posible comisión de un acto victimizante que le consta y/o afecta directamente.

**39. Revictimización:** Estado de afectación negativo que impacta la esfera de salud mental, social, jurídica y económica de la persona que ha sufrido un hecho victimizante o vivido una experiencia traumática, a través de tratos injustos, inadecuados, omisos y criminalizantes derivados de la experiencia de la víctima y provocados de manera directa por las autoridades, órganos o instancias universitarias responsables de impartir justicia.

**40. Sexo:** Se refiere a las características biológicas y fisiológicas que distinguen a los individuos como masculinos o femeninos. En general, se asocia con el conjunto de atributos físicos que incluyen los genitales, los cromosomas sexuales, las hormonas y otros aspectos relacionados con la reproducción y la función sexual.

**41. Transexual:** Es un término más específico dentro del espectro transgénero. Se refiere a personas trans que han tomado medidas médicas para alinear su cuerpo con su identidad de género, como a través de terapia hormonal o cirugía de reasignación de sexo.

**42. Transgénero:** Es un término amplio que se refiere a personas cuya identidad de género es diferente del sexo que se les asignó al nacer. La identidad de género es la experiencia interna y profunda del propio género, que puede ser masculino, femenino, una combinación de ambos, o ninguno. Las personas transgénero pueden tener una identidad de género que se alinea con el género opuesto al que se les asignó al nacer o con un género no binario o no conformista.

**43. UGDIE:** Unidad de Género, Diversidad e Inclusión Educativa.

**44. Universidad:** Universidad Autónoma de Baja California.

**45. Víctima:** persona que, directa o indirectamente, sufrió o fue expuesta a un hecho victimizante.

**46. Violencia digital:** Es cualquier acto realizado mediante el uso de materiales digitales, 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.

**47. Violencia docente:** Conductas ejercidas por docentes que vulneran el bienestar de cualquier persona integrante de la comunidad estudiantil universitaria en razón de género.

**48. Violencia económica:** Conductas que, mediante el control o limitación de los recursos económicos de una persona, afectan su supervivencia económica

**49. Violencia en razón de género:** Cualquier acción u omisión no accidental que produzca o pueda producir un daño psicológico, físico, institucional, patrimonial, económico o sexual basado en cualquier identidad y/o expresión de género (andrógino, cisgénero, transgénero, género fluido, no heterosexual), en la comunidad universitaria.

**50. Violencia física:** Cualquier acto que inflija un daño físico de manera intencional y no accidental, mediante el uso de la fuerza física o cualquier otro objeto o sustancia, que provoque o pueda provocar lesiones tanto internas, como externas o ambas.

**51. Violencia institucional:** Actos u omisiones, por parte de las autoridades institucionales, que tienen como fin obstaculizar, retrasar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos.

**52. Violencia laboral:** Actos que vulneran las condiciones y derechos laborales, independientemente de la relación jerárquica de las personas trabajadoras, afectando el bienestar integral de las personas y la igualdad sustantiva. Es frecuentemente causada por el abuso de poder.

**53. Violencia patrimonial:** Cualquier acción u omisión realizada que afecta las necesidades de las personas, mediante el daño a los bienes comunes o propios de la víctima.

**54. Violencia política en razón de género:** Cualquier acción u omisión ejercida en el ámbito público o privado, que tenga como fin obstaculizar o menoscabar el ejercicio de los derechos políticos electorales y de representatividad, en razón de género.

**55. Violencia psicológica:** Cualquier acción u omisión que afecta el bienestar integral de las personas produciendo un daño psicológico, que pueden causar, entre otras consecuencias, depresión, aislamiento, devaluación del autoestima o suicidio.

**56. 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, y se da sin consentimiento mediante coacción, uso de fuerza física o amenazas.

**57. Violación sexual:** Ocurre cuando hay penetración sexual mediante la cópula, dedos u otros objetos, sin el consentimiento de la persona y frecuentemente realizada con violencia física o psicológica, o bien, mediante el uso de amenazas; dicha penetración puede ser vaginal, anal u oral.

## **DEL ALCANCE Y CONDUCTAS**

**Alcance.** El presente protocolo tiene por alcance cualquier instancia, espacio físico y/o virtual de la institución; las disposiciones son aplicables a todas las personas que formen parte de la comunidad universitaria o que colaboren con la misma, lo que incluye a responsables en procesos académicos no pertenecientes a la institución, proveedores, contratistas u otras personas e instituciones públicas o privadas que no necesariamente tengan un vínculo directo con la Universidad.

**Las conductas.** Todo acto de violencia en razón de género en cualquiera de sus formas será considerado como grave y contrario a los principios universitarios, tal y como lo establece la Declaratoria por la que se emite el pronunciamiento de cero tolerancia a toda situación o expresión que vulnere el bienestar y derecho de las personas en la Universidad Autónoma de Baja California, por lo que para la determinación de la sanción será considerada la intensidad y la conexidad de las conductas, incluidas pero no limitadas a las señaladas en los siguientes niveles de riesgo<sup>1</sup>:

Nivel de riesgo 1 (NR1). Genera disturbios e inestabilidad en la vida cotidiana sin que represente daños graves a la persona. Puede incluir pero no se limita a las siguientes conductas:

- Asignar y utilizar apodosos en relación al género, orientación sexual, y en su intersección con identidad, origen, discapacidad, creencias, entre otros.
- Celar
- Chantajear
- Culpar a una mujer de provocar las conductas de violencia que recibe.
- Culpar a una persona de la diversidad sexogenérica de provocar las conductas de violencia que recibe.
- Difundir rumores o cualquier información apócrifa sobre la vida laboral, personal o íntima de una persona en relación al género, orientación sexual, y en su intersección con identidad, origen, discapacidad, creencias, entre otros.
- Efectuar bromas o chistes de contenido sexual o en relación al género, identidad sexogenérica, orientación sexual, y en su intersección con identidad, origen, discapacidad, creencias, entre otros.

---

<sup>1</sup> Definidos con base en la Declaratoria por la que se emite el pronunciamiento de cero tolerancia a toda situación o expresión que vulnere el bienestar y derecho de las personas en la Universidad Autónoma de Baja California (2023), el Acosómetro Universitario propuesto por la Dra. Rosalía Carrillo, y el Protocolo Universitario para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Hostigamiento y el Acoso Sexual y la Violencia de Género de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (2019).

- Esconder, sustraer, maltratar o destruir artículos personales (propios o a resguardo), siendo más grave cuando la persona afectada se encuentra en una condición de vulnerabilidad.
- Exponer imágenes de naturaleza sexual en entornos educativos y laborales, y que resultan improcedentes según el contexto en que se presentan y que pueden ser a través de cualquier medio, ya sea digital o físico. Por ejemplo: impresiones, redes sociales, correos electrónicos, mensajes..
- Ignorar, menospreciar o descalificar las aportaciones, trabajo, conocimiento o habilidades de las personas por motivos de género, orientación sexual y en su intersección con identidad, origen, discapacidad, creencias, entre otros.
- Manifestar prejuicios de género, incluidos la negativa de trabajar y/o colaborar con determinadas personas por cuestión de género, orientación sexual y en su intersección con identidad, origen, discapacidad, creencias, entre otros.
- Mentir, engañar para provocar daños en una persona en razón de su género o identidad sexogenérica.
- Negar el acceso a información vinculada al desarrollo académico, administrativo y/o laboral.
- Proferir amenazas físicas o verbales que afectan y atentan contra el bienestar de las personas en el ámbito laboral, escolar y académico universitario, por cuestión de género, orientación sexual y en su intersección con identidad, origen, discapacidad, creencias, entre otros.
- Realizar comentarios no deseados acerca de la apariencia física por cuestión de género, orientación sexual y en su intersección con identidad, origen, discapacidad, creencias, entre otros.
- Realizar comentarios violentos, ofensivos o discriminatorios por cuestión de género, orientación sexual y en su intersección con identidad, origen, discapacidad, creencias, entre otros, así como humillar en público, ridiculizar y ofender.
- Realizar comentarios y preguntas invasivas sobre el aspecto, la vida sexual, la identidad de género y la orientación sexual.
- Realizar llamadas telefónicas, mensajes escritos o virtuales insistentes, hostigantes o no deseados relativos a la violencia de género.
- Vulnerar espacios físicos y/o virtuales designados o creados para combatir la inequidad por cuestión de género, orientación sexual y en su intersección con identidad, origen, discapacidad y otras.

Nivel de riesgo 2 (NR2). Además de disturbios e inestabilidad en la vida cotidiana, genera daños importantes y preocupantes en la salud mental y física de la persona. Puede incluir pero no se limita a las siguientes conductas:

- Abrazar o besar de forma no consensuada.
- Acercarse de forma excesiva o invasiva a otra persona (proxemia) sin consentimiento ni justificación.

- Acercarse de forma agresiva hacia cualquier persona, siendo más grave cuando se afecta a la persona por cuestión de género, orientación sexual y en su intersección con identidad, origen, discapacidad, creencias, entre otros.
- Controlar, prohibir, impedir u obstaculizar para provocar daños en una persona en razón de su género o identidad sexogenérica.
- Efectuar silbidos, gestos o señales con connotación sexual.
- Empujar, cachetear, jalonear, patear, pellizcar, arañar, jugar, caricias agresivas o roces con intención lasciva.
- Exponer o difundir material sexualmente explícito.
- Relaciones sexo afectivas entre docentes y el alumnado.
- Mirar de forma insinuante o lasciva.
- No respetar el derecho a la identidad de género de las personas en cualquier espacio universitario de tipo presencial y/o virtual.
- Observar clandestinamente a personas en lugares de uso privado como sanitarios o vestidores.
- Obtener, mostrar o difundir imágenes, audios o videos reales o simulados, con contenido de carácter sexual de una persona sin su consentimiento.
- Proponer, insinuar o presionar sobre la mejora de condiciones laborales, escolares y/o académicas a cambio de encuentros amistosos o favores sexuales.
- Realizar actos de exhibicionismo.
- Realizar intentos de tocamientos inapropiados.
- Videografiar, audiógrafar, fotografiar o elaborar videos reales o simulados con contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento o mediante engaño.
- Vulnerar datos o información privada mediante el uso de tecnologías u otros medios.

Nivel de riesgo 3 (NR3). Representa una alerta máxima por poner en peligro la integridad y la vida de la persona. Incluye:

- Forzar una relación sexual o afectiva.
- Persuadir, presionar, coaccionar y/o amenazar, a una persona para obligarla a realizar actos sexuales no deseados.
- Abusar sexualmente.
- Privar de la libertad (acorrallar, encerrar, o aislar).
- Acechar.
- Amenazar con objetos o armas.
- Amenazar de muerte.
- Efectuar contactos físicos, acercamientos o tocamientos agresivos o que pongan en riesgo la integridad y la vida de la persona.
- Envenenar, narcotizar, drogar.
- Provocar heridas físicas o mutilar.
- Violar sexualmente.
- Intento de asesinato

## **DE LOS PRINCIPIOS RECTORES Y LA CADENA DE CUSTODIA DOCUMENTAL**

### **Principios rectores del Protocolo**

Son principios rectores de la aplicación del Protocolo los siguientes:

I. Confidencialidad. La instancia ejecutora deberá 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 las personas involucradas en casos de atención y seguimiento de la misma instancia ejecutora, contra daño, pérdida, alteración, destrucción o su uso, acceso o tratamiento no autorizado. La instancia ejecutora deberá garantizar que el funcionariado directivo implemente todas las acciones necesarias para garantizar la confidencialidad.

II. Perspectiva de género. Es una visión científica, analítica y política sobre la desigualdad entre las mujeres y los hombres que también puede aplicarse a la diversidad sexogenérica. Su implementación contribuye a construir una sociedad en donde todas las identidades de género tengan el mismo valor mediante la eliminación de la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el desarrollo integral y el bienestar de las mujeres y de las diversidades sexogenéricas. Plantea 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. La instancia ejecutora deberá realizar un proceso libre de hechos revictimizantes, evitando acciones que coloquen a la persona quejosa como responsable de lo que le sucedió.

IV. Igualdad sustantiva. Acceso al mismo trato y oportunidades, así como al reconocimiento y ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Requiere de medidas legales y de política pública para que se modifiquen las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo.

V. Máxima protección. El cual debe entenderse como la obligación de la instancia ejecutora de velar por la aplicación más amplia de medidas de protección a la dignidad, libertad, igualdad (equidad y proporcionalidad), seguridad y demás derechos de la víctima en materia de derechos humanos. La instancia ejecutora está en obligación de reconocer las relaciones jerárquicas y de poder que rodean el acto violento y de tomar en cuenta la relación asimétrica entre la víctima y el victimario, así como frente a la institución universitaria, respetando siempre el anonimato de la víctima. La instancia ejecutora deberá garantizar que el funcionariado directivo implemente las recomendaciones emitidas por él, les dé seguimiento y reporte su estado a dicha instancia.

VI. Debida diligencia. La instancia ejecutora 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 presunta persona agresora sea tratada y considerada como sujeto titular de derecho.

VII. De celeridad. Está directamente vinculado con la eficacia y eficiencia con que trabaja la instancia ejecutora en función de responder a la víctima que busca apoyo, con agilidad,

oportunidad, calidad de actuaciones y la expertiz de sus integrantes, convirtiéndose así en una herramienta eficaz para que la instancia ejecutora pueda atender con la urgencia que se requiere.

VIII. Información adecuada. El procedimiento de queja o denuncia, así como su seguimiento, debe ser explicado a las personas involucradas, además de informar sobre los razonamientos detrás de las decisiones.

IX. Accesibilidad. El procedimiento de queja o denuncia deberá ser accesible para todas las personas y estas deberán poder participar en igualdad de condiciones, y bajo el principio de interseccionalidad.

X. Acompañamiento integral. El mismo que se puede concretar en un acompañamiento psicológico, pedagógico, jurídico, administrativo, e incluso, a las instancias externas correspondientes.

XI. Principio de interseccionalidad. La instancia ejecutora deberá asegurar que los debidos procesos sean inclusivos y atiendan la diversidad de experiencias y necesidades de los distintos grupos de personas, distanciándose de soluciones uniformes o generalizables, con la finalidad de evitar riesgos que pueden acentuar violaciones de derechos humanos contra personas, grupos y colectividades en especial situación de vulnerabilidad y discriminación histórica social.

XII. Principio de Cero Tolerancia. La instancia ejecutora deberá diseñar, organizar e implementar acciones orientadas a la erradicación de la violencia de género y a su atención y prevención, para garantizar espacios libres de violencia.

### **Cadena de custodia documental**

Queja o denuncia. La instancia ejecutora será la responsable de recibir las quejas o denuncias de todo hecho victimizante; estas podrán emitirse de forma escrita o a través de la aplicación “No más” para dispositivos móviles o el dominio <http://nomas.uabc.mx>

Las quejas o denuncias deberán acompañarse, en medida de lo posible, de los elementos probatorios (de naturaleza diversa) que contribuyan al seguimiento del hecho victimizante.

La queja o denuncia deberá contar con los siguientes elementos:

Datos de la persona quejosa

- a) Nombre completo
- b) Matrícula o número de empleada o empleado
- c) Unidad académica o dependencia administrativa a la que se encuentra adscrita
- d) Datos personales (edad, número de teléfono, género con el que se identifica o se autopercibe).
- e) Correo electrónico para recibir notificaciones

Datos de la presunta persona agresora

- a) Nombre completo (si lo conoce).

- b) Especificar si la presunta persona agresora es estudiante, personal académico, administrativo, personal de una institución, empresa o dependencia (pública o privada) distinta a la UABC.
- c) Unidad académica o dependencia administrativa a la que se encuentra adscrita (si la conoce); institución, empresa o dependencia (pública o privada) distinta a la UABC.

#### Datos del hecho victimizante

- a) Descripción o narración del hecho, donde se precisan las circunstancias de modo, tiempo y lugar; o bien, datos o indicios mínimos de lo sucedido.
- b) Acompañar la descripción o narración de elementos probatorios (de naturaleza diversa); en caso de no contar con ellos, se considerará suficiente la manifestación de decir verdad bajo protesta, para iniciar el procedimiento de investigación correspondiente, ya que, en caso de no hacerlo se incurre en el delito de declaración en falso.

Se deberá proporcionar un acuse de recibido a la persona quejosa o persona denunciante, ya sea mediante documento físico o digital.

Quejas o denuncias anónimas. En caso de quejas o denuncias anónimas, se actuará de la siguiente forma:

- a) Se registrará la queja o denuncia con un número de expediente como anónimo.
- b) Si existen los elementos suficientes, se abrirá la investigación, la cual iniciará con la citación de la presunta persona agresora. En caso de que se determine que no existe violencia de género o no existan elementos suficientes para iniciar la investigación, la queja o denuncia se canalizará a las instancias que la Instancia Ejecutora determine apropiadas.

Improcedencia de la queja o denuncia. La instancia ejecutora será quien determine cuándo una queja o denuncia sea improcedente. Para ello, deberá justificar y exponer de manera detallada las razones de dicha determinación.

Los casos de improcedencia son:

- a) Cuando se denuncien hechos victimizantes no relacionados con las competencias del presente protocolo, donde la instancia ejecutora resulta incompetente para conocer y resolver.
- b) Cuando los hechos victimizantes u omisiones denunciadas no constituyan violaciones al presente Protocolo.
- c) Si derivado del procedimiento instaurado, la instancia ejecutora detecta hechos o circunstancias que no correspondan a la competencia del presente Protocolo.

Si de la queja o denuncia se detecta la posible clasificación de un delito o infracción de índole penal, la instancia ejecutora deberá canalizar a la persona que interpuso la queja o denuncia con el personal jurídico de la Universidad o bien la Oficina del Abogado General, para recibir apoyo legal en la interposición de la denuncia que corresponda ante la autoridad competente.

## **DE LOS LINEAMIENTOS DE ATENCIÓN Y ACTUACIONES PROCEDIMENTALES**

### **Primer contacto**

Cualquier instancia, autoridad o persona de la comunidad universitaria que observe, presencie o conozca en forma directa o indirecta un hecho victimizante deberá entablar una denuncia ante la instancia ejecutora.

En la actuación de un primer contacto, el personal competente deberá guiarse por las siguientes pautas, considerando los estándares de competencia que correspondan:

- I. La instancia ejecutora debe ofrecer orientación y acompañamiento integral a la persona quejosa.
- II. Deberá utilizar la escucha activa como herramienta, respetando la dignidad de la persona denunciante durante la primera atención, generar empatía y confianza sin emitir juicios de valor ni cuestionamientos revictimizantes.
- III. Informar a la presunta quejosa que la Universidad tiene una política de “cero tolerancia” a los casos de violencia, violencia de género, acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación.
- IV. Informar a la presunta quejosa que los hechos se investigarán bajo los estrictos principios rectores establecidos en el presente protocolo.
- V. Implementar las acciones que la víctima requiere para garantizar su estabilidad emocional e integridad física.
- VI. Informar sobre los derechos que como presunta quejosa tiene.

### **Derechos de la persona quejosa**

Son derechos de la persona quejosa:

- I. Recibir acompañamiento (psicológico, pedagógico, administrativo, escolar y jurídico), de parte de la instancia ejecutora y a ser informada sobre los derechos que le asisten;
- II. Otorgar el derecho que establece la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su artículo 52 y que señala que “las mujeres con discapacidad tendrán derecho a que los procedimientos sean accesibles y a que se realicen los ajustes necesarios para ello”. 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.
- III. Recibir atención psicológica de urgencia y acompañamiento, con perspectiva de género y pertinencia cultural, durante todo el procedimiento.
- IV. Reparación integral del daño con respecto al alcance de la Universidad.

V. Al resguardo de su identidad y otros datos personales de víctimas, persona ofendida, testigos y en general de todas las personas que intervengan en el procedimiento.

VI. Que se le otorguen las medidas precautorias y/o cautelares 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.

VII. Ser escuchada y que su testimonio no se descalifique por ningún motivo o razón, así como a no recibir juicios de valor.

VIII. Brindar la certeza de que se realizará la investigación y de que se aplicará una sanción por parte de la autoridad universitaria, si procede, a la persona agresora cuando se comprueben responsabilidades.

IX. Mantenerse informada de manera permanente sobre el desarrollo del procedimiento de su queja.

### **Derechos de la presunta persona agresora**

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. Recibirle los testimonios y demás pruebas pertinentes que ofrezca, antes de que se emita la resolución del caso.

III. 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.

IV. Le sean facilitados todos los datos que solicite para su defensa a excepción de la identidad y otros datos personales de la persona quejosa, persona denunciante, personas que atestiguan y, en general, todas las personas que intervengan en el procedimiento.

V. Al resguardo de su identidad y protección de sus datos personales.

VI. La presunción de inocencia.

VII. Mantenerse informada de manera permanente sobre el desarrollo del procedimiento, así como de las medidas de protección que se tomarán mientras se analiza el caso.

### **Investigación de los hechos**

Al recibir una queja o denuncia, la instancia ejecutora iniciará la implementación del presente Protocolo.

- a) Entrevista a la persona quejosa

- I. Dentro de un plazo razonable determinado por la instancia ejecutora, se contactará a la persona quejosa para agendar una entrevista, misma que podrá desarrollarse de forma presencial o virtual.
- II. En caso de que la persona quejosa decida no atender la entrevista, la queja o denuncia será considerada como anónima y se seguirá el curso correspondiente.
- III. La entrevista tendrá como objetivo ampliar la declaración de la persona quejosa, evitando la revictimización en concordancia con los estándares que correspondan.
- IV. Llegada la fecha de la entrevista, la persona quejosa, si así lo desea, podrá hacerse acompañar por una persona de su confianza, quien no podrá intervenir en ésta.
- V. La instancia ejecutora llevará a cabo la entrevista para escuchar la queja o denuncia. Ésta deberá desarrollarse en una sola sesión, salvo que la persona quejosa desee ampliar el relato de hechos para mayor aporte a la investigación
- VI. La entrevista podrá ser videograbada (ya sea de manera presencial o virtual), siempre y cuando se cuente con el consentimiento de la persona entrevistada. La instancia ejecutora actuará bajo el compromiso de resguardar la grabación en miras de precautelar la información de la persona quejosa.
- VII. Si la queja o denuncia resulta en un hecho victimizante, de acuerdo con los lineamientos establecidos en este Protocolo, la instancia ejecutora seguirá con la implementación de los procesos pertinentes y que correspondan al caso. En caso de configurar un delito de índole penal la instancia ejecutora determinará su competencia; en caso de no poder conocer el asunto, canalizará, orientará y acompañará a la víctima ante la autoridad correspondiente, salvo negativa de ella misma.
- VIII. Tras finalizar la entrevista, en los casos que se requieran, se ofrecerán de forma inmediata las medidas precautorias y de acompañamiento a la persona quejosa dentro de la Universidad.

b) Entrevista a la presunta persona agresora

- I. Posterior a la realización de la entrevista con la persona quejosa o persona denunciante, o ante una queja o denuncia anónima, la instancia ejecutora contactará a la presunta persona agresora para informarle que se presentó una queja o denuncia en su contra.
- II. La instancia ejecutora agendará una entrevista, misma que podrá desarrollarse de forma presencial o virtual.
- III. En caso de que la presunta persona agresora decida no atender la entrevista, la instancia ejecutora deberá tomar registro del caso para emitir las recomendaciones pertinentes a la persona responsable de la unidad académica o instancia administrativa a la que pertenezca la presunta persona agresora, debiendo quedar en su expediente (académico o laboral). Si la presunta persona agresora es externa a la institución, se turnará por escrito el caso a la instancia de donde proceda y se reconsiderará la relación con la Universidad.
- IV. Llegada la fecha de la entrevista, la presunta persona agresora, si así lo desea, podrá hacerse acompañar por una persona de su confianza, quien no podrá intervenir en ésta

- V. La instancia ejecutora llevará a cabo la entrevista. Esta deberá desarrollarse en una sola sesión, salvo que la presunta persona agresora desee ampliar el relato de hechos para mayor aporte a la investigación
- VI. En caso de que la queja o denuncia configure un delito de índole penal, la instancia ejecutora determinará su competencia y canalizará el asunto ante la instancia externa correspondiente

#### Consideraciones en la investigación de los hechos

En las debidas diligencias de la investigación de los hechos, deberán seguirse las siguientes consideraciones:

1. Deberá realizarse bajo los principios rectores del presente Protocolo.
2. Que la violencia sexual es un tipo de agresión que generalmente se produce en ausencia de personas que puedan atestiguarla, por lo que no se espera que la víctima presente pruebas gráficas, documentales y otras de índole material. Por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho violento. En este tipo de casos también constituyen un medio de prueba importante los peritajes psicológicos (mismos que serán facilitados por la instancia ejecutora), en función de evaluar el posible daño psicoemocional derivado de los hechos que se denuncian, con el fin de identificar el nivel del daño (leve, moderado, grave), coadyuvando a la construcción de sugerencias para la reparación del daño en caso de acreditarse y proceder con perspectiva de género. Asimismo, al analizar la declaración de la víctima se debe tomar en cuenta que las agresiones sexuales corresponden a un tipo de conducta con la que no se suele establecer una queja por el estigma y el temor a represalias que conlleva, por tanto, la declaración de la víctima debe ser escuchada sin prejuicios, bajo el principio de confidencialidad y empatía, y bajo el entendimiento de que cada víctima atraviesa un proceso particular que le puede facilitar o no, el interponer una queja inmediatamente después del hecho violento.
3. En el caso de actos de violencia sexual, deberá tomarse en cuenta la naturaleza traumática de los mismos, que podrán obtenerse de un dictámen o peritaje psicológico. En razón de ello, se debe entender que es posible que, durante el recuento de los hechos, se presenten algunas inconsistencias o variaciones.
4. Se deben tomar en cuenta algunos elementos subjetivos de la víctima, desde una perspectiva intercultural e interseccional, a través de vías de atención que contemplen la edad, identidad de género, orientación sexual, condición económica, origen étnico o pertenencia a un grupo vulnerable o históricamente discriminado.
5. Informar a la persona quejosa, persona denunciante o presunta persona agresora que, independientemente de realizarse o no la entrevista, se generará un informe del caso, para efectos de registro estadístico y orientar acciones preventivas.
6. Realizar una bitácora a fin de documentar el debido proceso que permita realizar un seguimiento del caso hasta la implementación de las sanciones.

## **Medidas precautorias**

Las medidas precautorias son actos de urgente aplicación en función de garantizar y proteger la integridad de la persona quejosa directa e indirecta por cualquier hecho victimizante, o bien impedir la escalada de estos; Las medidas precautorias deberán otorgarse una vez recibida la queja o denuncia, a petición de la persona quejosa, persona denunciante o de oficio por la instancia ejecutora, a partir de la evaluación de riesgo que realice. .

Las medidas precautorias de protección que se dicten, de manera enunciativa más no limitativa, podrán consistir en:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Acompañamiento psicológico, pedagógico, jurídico, administrativo y gratuito para la víctima.
- d) Evitar cualquier tipo de represalias en contra de la víctima, testigos o cualquier persona que sea, o no, parte del procedimiento.
- e) Otras medidas que se consideren pertinentes a fin de evitar la revictimización.

En cualquier momento, la instancia ejecutora ordenará la cancelación o modificación de las medidas cautelares establecidas, cuando el caso así lo requiera

Principios rectores en las medidas precautorias: La instancia ejecutora, bajo su más estricta responsabilidad, ordenará a quien corresponda, fundada y motivadamente, la aplicación de las medidas precautorias de protección idóneas cuando estimen que la presunta persona agresora represente un riesgo inminente en contra de la seguridad de la persona quejosa, persona denunciante o de la comunidad universitaria, tomando en cuenta las características del caso, las repercusiones en la víctima y el contexto del hecho victimizante; de acuerdo con los siguientes principios rectores:

- I. Aplicar la medida que más favorezca a la persona que resienta el hecho victimizante: la conducta de violencia, violencia de género, acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación
- II. Establecer la prioridad de la medida en atención a la gravedad y naturaleza del hecho victimizante, de acuerdo con los niveles de riesgo que establece el presente Protocolo.
- III. Tomar las medidas precautorias urgentes para su protección, de forma proporcional, oportuna y específica, según lo establezca la instancia ejecutora.
- IV. Informar y consensuar la opinión de la persona quejosa sobre estas medidas

V. Establecer las medidas necesarias en las instancias universitarias correspondientes (unidad académica, administrativa u otra) para brindar la protección respectiva

VI. Dar debido seguimiento a las recomendaciones y medidas precautorias establecidas, para asegurar el cumplimiento de las mismas por parte de la unidad académica o instancia administrativa.

VII. Bajo ninguna circunstancia o motivo, las medidas precautorias deberán consistir en promover un cambio de grupo, baja temporal, reubicación, recomendación de año sabático, jubilación o cambio de área laboral de la persona quejosa, con el fin de cesar la vulneración que recibe por parte de otra persona, en tanto no se resuelva su procedimiento de manera definitiva.

En caso de incumplimiento de las medidas precautorias, las autoridades de la instancia ejecutora solicitarán, de manera expedita a la autoridad inmediata de la presunta persona agresora, que, por su conducto, se obligue a cumplir. En dado caso de persistir en el incumplimiento, se notificará a la persona titular de la Rectoría para los efectos normativos conducentes.

## **DE LA 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.

### **Reparación integral del daño causado a la víctima**

Las víctimas tienen derecho a una reparación oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva por el daño que cometido en su perjuicio como consecuencia del hecho victimizante, mediante la reparación integral del daño que comprenderá las medidas de:

I. Restitución: Consiste en el restablecimiento de los derechos, la situación social y la libertad en el entorno educativo de las víctimas de casos de violencia de género, acoso, hostigamiento sexual y discriminación en cualquiera de sus formas;

II. Rehabilitación: Aquellas que faciliten a la víctima hacer frente a los efectos sufridos por causa del hecho victimizante; Así mismo, aquellas que faciliten la reincorporación de la persona agresora a la comunidad universitaria (en caso de que aplique), siempre y cuando la gravedad del hecho lo permita, buscando la no repetición.

III. Satisfacción: Reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas;

IV. No repetición: Aquellas que aseguran que el hecho punible o la violación de derechos sufrida por la víctima no vuelva a ocurrir.

a) Medidas de restitución. Tienen como objetivo restituir los derechos y condiciones que tenían las víctimas antes del hecho victimizante, lo anterior a fin de que pueda retomar su proyecto de vida dentro de la Universidad. Las víctimas tendrán derecho a la restitución en sus derechos vulnerados, así como en sus bienes y propiedades si hubieren sido despojadas de ellos. Las medidas de restitución comprenden, según corresponda:

- I. Restablecimiento de su calidad como integrante de la comunidad universitaria.
- II. Restauración de los derechos universitarios.
- III. Regreso digno y seguro a las instalaciones de la UABC.
- IV. Reintegración a las actividades académicas y/o administrativas universitarias.

b) Medidas de rehabilitación. Tienen como objetivo restablecer las condiciones físicas y psicosociales de las víctimas mediante tratamientos de salud física o mental. Incluyen, entre otras y según proceda, las siguientes:

- I. Atención médica y psicológica especializada (a través de convenios con instituciones gubernamentales y no gubernamentales).
- II. Servicios y asesoría jurídica tendientes a facilitar el ejercicio de los derechos de las víctimas y a garantizar su disfrute pleno y tranquilo.
- III. Programas de capacitación para las víctimas con el objetivo de coadyuvar a la realización de su proyecto de vida, y también capacitación para su entorno cercano educativo, orientada a garantizar su plena reintegración a la comunidad universitaria.
- IV. Todas aquellas medidas tendientes a reintegrar a las víctimas a la Universidad.

Cuando se otorguen medidas de rehabilitación se dará un trato especial y diferenciado a las personas menores de edad, personas adultas mayores, con alguna discapacidad, o que pertenezcan a una comunidad indígena.

c) Medidas de satisfacción. Tienen como objetivo reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas, reconstruir la verdad sobre los hechos acontecidos y divulgar la memoria histórica y colectiva. Estas medidas, según cada caso, incluyen:

- I. Sólo si la víctima lo solicita, la instancia ejecutora realizará la revelación pública de los hechos y de la verdad. En el caso de que la revelación pública genere daños o amenazas a la seguridad y los intereses de la víctima, de sus familiares, de las personas que fungieron como testigos o de personas que han intervenido para ayudar a la víctima; el caso se mantendrá privado para impedir que se produzcan nuevas violaciones de derechos humanos.
- II. La instancia ejecutora realizará una declaración oficial que restablezca la dignidad, la reputación y los derechos de la víctima y de las personas vinculadas a ella.

III. Una disculpa pública de parte de las personas autoras e involucradas en la violación de los derechos, que incluya el reconocimiento de los hechos y la aceptación de responsabilidades.

IV. La aplicación de sanciones administrativas a las personas responsables de las violaciones de derechos humanos y universitarios, así como de la violencia en razón de género.

V. La realización de actos que conmemoren el honor, la dignidad y la humanidad de las víctimas.

VI. Apoyo a iniciativas universitarias de memoria y las acciones de conmemoración.

En la construcción de las medidas de satisfacción deberán participar activamente las víctimas que así lo deseen, la comunidad y las autoridades universitarias.

d) Medidas de no repetición. Son aquellas que se implementan con el fin de garantizar que las víctimas no vuelvan a ser objeto de violaciones a sus derechos y para contribuir a prevenir o evitar la repetición de actos de la misma naturaleza en la comunidad universitaria, las cuales podrán ser:

I. La garantía de que todos los procedimientos administrativos universitarios se ajusten a las normas nacionales e internacionales relativas a la competencia, independencia, transparencia e imparcialidad de las autoridades administrativas y a las garantías del debido proceso.

II. Las personas que hayan planeado, instigado, ordenado o cometido graves violaciones de los derechos humanos universitarios, así como de violencia de género, acoso, hostigamiento sexual y discriminación en todas sus formas; no podrán participar en puestos o espacios de toma de decisiones universitarias futuras.

III. La protección por parte de la institución de personas activistas y defensoras de los derechos humanos universitarios, de la igualdad sustantiva y de la construcción de paz, sobre todo a las personas que integran la instancia ejecutora, al interior de la Universidad y al exterior.

IV. La educación de forma prioritaria y permanente, de la comunidad universitaria, incluidas personas tomadoras de decisiones y encargadas de hacer cumplir la normatividad universitarias, en temas de derechos humanos, derechos universitarios, equidad de género, inclusión, no discriminación, interseccionalidad e interculturalidad.

V. La promoción de la observancia del Código de Ética, del Programa Institucional para la Cultura de Paz, de la Declaratoria por la que se emite el pronunciamiento de cero tolerancia a toda situación o expresión que vulnere el bienestar y derecho de las personas en la Universidad Autónoma de Baja California y normas internacionales de protección a los derechos humanos entre quienes integran la comunidad universitaria.

VI. La promoción de mecanismos destinados a prevenir, vigilar y resolver por medios pacíficos las problemáticas universitarias.

VII. La revisión y reforma de las normas que integren la Legislación Universitaria y la normativa de reglamentación general vigente, con el objetivo de prevenir y erradicar las violaciones de derechos humanos universitarios.

Se entienden también como medidas que buscan garantizar la no repetición de los hechos victimizantes:

I. La instancia ejecutora implementará mecanismos de supervisión, observación y orientación de la implementación de recomendaciones emitidas a las autoridades de las unidades académicas, y funcionariado de las dependencias administrativas, con la finalidad de coadyuvar a la protección de la víctima y la comunidad universitaria.

II. Atender las medidas precautorias señaladas en el presente protocolo, con el fin de salvaguardar la integridad de la víctima, sobre todo en caso de existir peligro inminente para ella.

III. La asistencia a cursos de capacitación, acreditación y/o certificación en temas de derechos humanos, derechos universitarios, igualdad de género, inclusión, interculturalidad o cualquier otro tema que requiera su atención.

La reparación podrá ser individual o colectiva, entendiendo esta última como un derecho que corresponde a la comunidad universitaria, a grupos u organizaciones sociales que hayan sido afectadas por la violación de los derechos que genere un daño o impacto colectivo. La restitución de los derechos afectados estará orientada a la reconstrucción del tejido social y cultural colectivo que reconozca la afectación en la capacidad institucional de garantizar el goce, la protección y la promoción de los derechos afectados. Las medidas colectivas que deberán implementarse tenderán al reconocimiento y dignificación de los sujetos colectivos victimizados; la reconstrucción del proyecto de vida colectivo, y el tejido social y cultural; la recuperación psicosocial de los grupos afectados, la promoción de la reconciliación y la cultura de la protección y promoción de los derechos humanos en la comunidad universitaria.

### **Casos que no pueden ser admitidos en procedimiento restaurativo**

Con base en los marcos jurídicos nacionales e internacionales, los casos de violencia de género, acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación que se presenten entre las personas de la comunidad universitaria que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos no podrán ser admitidos en proceso restaurativo:

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 sean fotográficas o videos.

V. Si existieron amenazas de cualquier tipo mediante las cuales se ejerció presión para tener relaciones o encuentros de carácter sexual, o se ejerció control a través de la seducción basada en la asimetría de poder.

- VI. En casos de violencia o abuso sexual (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 agresora.
- 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 orientada a identificar los riesgos y apoyos que requiere la víctima, se advierte un posible efecto negativo en su integridad emocional o significa un peligro 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. Cuando se haya constituido el abuso sexual, hostigamiento sexual o violación sexual.

## **DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

Cuando por las particularidades del caso, no sea viable el procedimiento de justicia restaurativa, la instancia ejecutora recomendará a las autoridades universitarias correspondientes aplicar el procedimiento sancionador con base en la normatividad vigente universitaria aplicable a la comunidad 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 de la persona agresora

A partir de los resultados del proceso de investigación, la instancia ejecutora recomendará a la Coordinación General de Recursos Humanos, en congruencia con los Capítulo I Disposiciones generales, II Responsabilidad de las autoridades y III Responsabilidad de los funcionarios y empleados del Estatuto General de la UABC; además, de los Artículos 126, 127 y 128 del Estatuto del Personal Académico de la UABC, cuando se trate de autoridades universitarias, funcionarios y empleados, como medida precautoria para la persona quejosa, la separación o suspensión temporal de las funciones de la persona agresora, previa notificación por escrito.

En el supuesto de que la conducta imputable sea cometida por alguna persona integrante 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 y lo establecido en el presente Protocolo, la recomendación de sanciones específicas serán determinadas por la instancia ejecutora y turnadas a la dependencia administrativa para su ejecución.

La instancia ejecutora realizará un mecanismo de seguimiento sistemático al curso de aplicación a las recomendaciones y sanciones emitidas a las dependencias administrativas que correspondan.

Bajo ninguna circunstancia, y por ningún motivo, la autoridad universitaria podrá dirimir la responsabilidad atribuida a la persona agresora promoviendo un cambio de grupo, baja temporal, reubicación, recomendación de año sabático, jubilación o cambio de área laboral, a manera de sanción o resolución, hasta no contar con la resolución del proceso de investigación del hecho victimizante.

Independientemente de la resolución que determine alguno de los dos procedimientos a que hace referencia el presente Protocolo, en el expediente de la persona agresora, se incorporará una referencia por escrito al tipo de procedimiento acogido por la instancia ejecutora, así como las recomendaciones emitidas para el debido registro de su comportamiento. Si la persona agresora pertenece al personal universitario, se enviará lo correspondiente 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.

### **De la debida diligencia**

La debida diligencia se constituye, en concordancia con el Estatuto General de la UABC, por los siguientes elementos:

- a) Ninguna persona integrante de la Universidad podrá ser sancionada 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 con 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.

### **DE LA PREVENCIÓN DE HECHOS VICTIMIZANTES**

Para la prevención de hechos victimizantes en la Universidad Autónoma de Baja California, se considerarán los siguientes puntos:

I. El presente Protocolo, junto con la DCT, el PICP y otros protocolos que se deriven de las actividades de la UGDIE, servirá de base para la construcción de estrategias educativas orientadas a la prevención primaria, secundaria y terciaria de las violencias por cualquier motivo en la UABC, que coadyuven a la erradicación de acciones vulnerantes del bienestar y los derechos de todas las personas en la institución.

II. Las acciones educativas de prevención deberán establecer un reconocimiento de la diversidad cultural, la perspectiva de género y el respeto de la dignidad humana,

mediante la sensibilización de la comunidad hacia la cultura de paz, la equidad, la diversidad y la inclusión, asegurando el acceso y promoción de estrategias de divulgación y estímulo de la cultura, la creación artística y actividades académicas culturales que contribuyan a la eliminación de estereotipos y promuevan la reflexión de la comunidad hacia el reconocimiento de los derechos humanos.

III. Las estrategias educativas deberán contemplar como medida de provención el desarrollo socioemocional de las personas que integran la comunidad universitaria, con el fin de desafiar y romper estereotipos y mandatos de género, a través de acciones y actividades de sensibilización que promuevan masculinidades no violentas y respetuosas.

IV. Las iniciativas institucionales de prevención tomarán en cuenta las estadísticas generadas en la atención brindada por parte de la instancia ejecutora.

V. Las unidades académicas reconocerán y se sumarán a las iniciativas institucionales de prevención y participarán en el diseño de estrategias educativas contando con la asesoría y validación de la UGDIE, quien establecerá los mecanismos correspondientes para tal efecto.

VI. Las unidades académicas y dependencias administrativas tendrán la obligación de difundir este protocolo de manera recurrente entre sus comunidades.

## **DISPOSICIONES GENERALES**

Para llevar a cabo una evaluación sistemática, de manera anual, la instancia ejecutora en conjunto con la Oficina del Abogado General y la Unidad de Género, Diversidad e Inclusión Educativa revisarán el cumplimiento de los objetivos de este Protocolo, considerando lo siguiente:

- a) A los mecanismos de evaluación, revisión y mejora continua del presente Protocolo se sumará el cuerpo de especialistas coordinado por la UGDIE.
- b) Para los procesos de mejora se deberán considerar los resultados de las encuestas de satisfacción generados por la aplicación “No más”.
- c) Para la generación de insumos que faciliten los procesos de mejora, la instancia ejecutora deberá generar informes estadísticos semestrales de las quejas y denuncias recibidas.
- d) La instancia ejecutora efectuará los ajustes correspondientes derivados de las recomendaciones de adecuación y mejora, y los colegiará con la Rectoría, Secretaría General, Oficina del Abogado General y la Unidad de Género, Diversidad e Inclusión Educativa.

## **Transitorios**

**Primero.** La instancia ejecutora será competente para recibir y conocer quejas o denuncias de cualquier conducta de violencia, violencia en razón de género, discriminación por cualquier motivo, acoso, hostigamiento o abuso sexual que se haya presentado entre integrantes de la comunidad universitaria, a partir del día siguiente del nombramiento de la persona titular.

**Segundo.** El presente protocolo entrará en vigor a partir de su publicación en la Gaceta Universitaria.

**Tercero.** Toda instancia académica y administrativa deberá dar amplia difusión de este protocolo entre su comunidad (estudiantil, docente, administrativa y de servicio), cada inicio de ciclo laboral y escolar.