



COMISIÓN PERMANENTE DE LEGISLACIÓN

ASUNTO: SE RINDE INFORME Y DICTAMEN

DR. LUIS ENRIQUE PALAFOX MAESTRE
PRESIDENTE DEL CONSEJO UNIVERSITARIO
P r e s e n t e.

Siendo las 10:30 horas del día 29 de octubre de 2025, se reunieron de manera virtual por la plataforma Google Meet, las y los integrantes de la COMISIÓN PERMANENTE DE LEGISLACIÓN del Honorable Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Baja California, en acatamiento al citatorio girado respectivamente por la M.I. EDITH MONTIEL AYALA, Secretaria de dicho cuerpo colegiado, y:

RESULTANDO

Que por acuerdo del pleno del H. Consejo Universitario, tomado en su sesión ordinaria del 9 de octubre de 2025, se encomendó a esta Comisión, acorde con lo establecido en el artículo 63, fracción III del *Estatuto General*, emitir dictamen respecto a la **propuesta de reforma y modificaciones a diversas disposiciones del Protocolo para la atención integral de casos de violencia en razón de género en la Universidad Autónoma de Baja California, que presenta el Rector**. Revisado el proyecto por quienes forman parte de esta Comisión, en coordinación con la Defensoría de los Derechos Universitarios y la Unidad de Género, Diversidad e Inclusión Educativa, se formulan las presentes:

CONSIDERACIONES:

- 1.- La Universidad Autónoma de Baja California es una institución de servicio público, que tiene como fines impartir educación superior para formar profesionales, fomentar y llevar a cabo investigación científica y extender los beneficios de la cultura;
- 2.- Para el logro de los fines antes mencionados, la Universidad está legalmente facultada para crear sus propios ordenamientos jurídicos, entre ellos los reglamentos internos de sus unidades académicas y,
- 3.- El proyecto presentado fue objeto de un cuidadoso análisis en el que intervinieron la y los funcionarios de las dependencias administrativas antes mencionadas y las y los miembros de esta comisión. Sus observaciones y aportaciones fueron debidamente tomadas en cuenta, realizándose las modificaciones necesarias al texto. En consecuencia, cabe afirmar que la propuesta satisface todas las exigencias institucionales y de técnica legislativa; por lo anterior, se ha tenido a bien emitir, por unanimidad, el siguiente



DICTAMEN:

ÚNICO.- Se aprueba la propuesta de reforma y modificaciones a diversas disposiciones del Protocolo para la atención integral de casos de violencia en razón de género en la Universidad Autónoma de Baja California, que presenta el Rector, en los términos del documento anexo, firmado al margen por las y los miembros de esta Comisión.

A T E N T A M E N T E

Mexicali, Baja California, a 29 de octubre de 2025

"POR LA REALIZACIÓN PLENA DEL SER"

INTEGRANTES DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE LEGISLACIÓN

ANA EDITH CANALES MURILLO
Directora de la Facultad de Derecho Mexicali

FABIOLA MARIBEL DENEGRI DE DIOS
Directora del Instituto de Investigaciones
Sociales

ROBERTO ALEJANDRO REYES MARTÍNEZ
Director de la Facultad de Ciencias Químicas
e Ingeniería

MARÍA GUADALUPE DELGADILLO RAMOS
Directora de la Facultad de Medicina y
Psicología

ALBERTO LEOPOLDO MORÁN Y SOLARES
Director de la Facultad de Ciencias

TERESA DE JESÚS PLAZOLA RIVERA
Profesora de la Facultad de Ciencias de la
Ingeniería, Administrativas y Sociales



MIGUEL DE JESÚS NERIA GOVEA
Profesor de la Facultad de Ciencias
Administrativas y Sociales

ALICIA ABADÍA CARDOSO
Profesora de la Facultad de Ciencias Marinas

JOHANA JARELY CABRERA CORONA
Alumna de la Facultad de Pedagogía e Innovación
Educativa

PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

Título primero DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I GLOSARIO

Artículo 1. Para efectos del presente Protocolo, se entiende por:

1. Abuso sexual: Es un tipo de violencia sexual que ocurre cuando una persona obliga a otra a observar o ejecutar en sí misma o en otra persona actos de naturaleza sexual, con el fin de obtener satisfacción sexual, aún sin el propósito de llegar a la cópula. Se considerará abuso sexual aun cuando exista un aparente consentimiento, si este se obtiene mediante coerción, manipulación, violencia física o moral. Asimismo, se entenderá como abuso sexual el intento de violación.

2. Abuso emocional/psicológico: Es una forma de violencia que, mediante acciones u omisiones afecta la dignidad, integridad o estabilidad emocional de una persona, a través de conductas de humillación, manipulación, intimidación, aislamiento, amenazas o control, que causan daño psicológico.

3. El acoso basado en género: Es todo comportamiento, acción u omisión, verbal o escrito, relacionada con el sexo, género, identidad, orientación o expresión de género de una persona que tenga por objeto o resultado atentar contra su dignidad o generar un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. Insinuaciones sexuales ofensivas y no deseadas: Insinuaciones de comportamientos sexuales, verbales y no verbales que son ofensivas, no deseadas y no correspondidas, ya sea en un espacio físico o virtual.

8. Coerción sexual: Supone condicionar beneficios o amenazar con reducirlos a cambio de favores sexuales.

9. Comunidad universitaria: De conformidad con el Estatuto General de la Universidad Autónoma de Baja California son las siguientes personas:

- Alumnado de la Universidad.
- Alumnado procedente de movilidad estudiantil.
- Autoridades universitarias (personal de funcionariado y directivo).
- Personal académico.
- Personal académico procedente de movilidad académica.
- Personal administrativo y de servicios.

10. Daño psicológico: Perjuicio o afectación a la salud mental y emocional de las personas a causa de una situación negativa, violenta o detonadora de emociones. Consiste en dos componentes: lesiones psíquicas o secuelas emocionales.

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

12. 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 ésta. 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 preferencia sexual, expresión de género e identidad de género;

El tratamiento de los datos personales que se generen con motivo de la prevención, atención, canalización, acompañamiento, seguimiento y, en su caso, investigación de casos de violencia de género se realizará por la UABC en su carácter de sujeto obligado, con apego a la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, garantizando en todo momento los principios de licitud, finalidad, lealtad, consentimiento, calidad, proporcionalidad, información y responsabilidad. La UABC garantiza el ejercicio de los derechos ARCO (Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición) ante la Unidad de Transparencia y Acceso a la Información Pública, conforme a los plazos y procedimientos previstos en la normatividad aplicable.

13. Denuncia: Acto mediante el cual una persona denunciante hace del conocimiento, a la Defensoría de los Derechos Universitarios 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.

14. Día: Días hábiles conforme al calendario escolar de la UABC.

15. Discriminación en razón de género: Se produce cuando se efectúan tratos de manera desigual o injusta a las personas por su género, identidad y/o expresión de género (andrógino, cisgénero, transgénero, género fluido, agénero, pangénero, bigénero, persona no binaria, +) y en consecuencia obstaculiza, impida o limita el ejercicio de los derechos humanos en el contexto universitario. Esta puede ser directa o indirectamente.

16. Diversidad sexual y de género: También conocida como diversidad sexo-genérica, 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.

17. 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 sexo-genérica de los pueblos indígenas, afrodescendientes y otros grupos étnicos.

18. 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 interrelacionan en contextos históricos específicos, mismos que contribuyen a experiencias específicas de opresión y privilegio e influyen sobre el acceso de las mujeres adultas, jóvenes y niñas a derechos y oportunidades. Para efectos de este protocolo, también se considera a la diversidad sexo-genérica.

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

20. 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.

21. 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.

22. 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 puede también ser 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.

23. 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, virtuales o híbridos.

24. 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.

25. 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.

26. Defensoría de los Derechos Universitarios o DDU: Órgano dotado de autonomía técnica con atribuciones para la promoción, defensa y salvaguarda de los derechos humanos de las y los universitarios en el marco de los valores fundamentales que sustentan la identidad universitaria; con competencia para aplicar el presente protocolo, mediante la recepción, atención, seguimiento y posible resolución de casos de violencia en razón de género en la UABC y con atribuciones para promover métodos alternativos de solución de conflictos.

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

28. 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.

29. LGBTTTIQPA+: 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, Queer, Pansexual y Asexual, así como otras personas pertenecientes a nuevas comunidades y disidencias sexogenéricas.



30. Medidas Precautorias de Protección: Son actos de carácter temporal, urgente e inmediato que la institución adopta para salvaguardar la integridad de la víctima directa o indirectamente frente a cualquier hecho de violencia, con el objeto de evitar su repetición, agravamiento o revictimización. Estas medidas deberán otorgarse una vez recibida la queja o denuncia, ya sea a petición de la persona quejosa o de oficio por la DDU, y tendrán como finalidad impedir la escalada de actos, conductas o hechos que pudieran ocasionar daños de difícil o imposible reparación. Las medidas precautorias de protección no requerirán de un procedimiento judicial previo y se sustentarán en el principio de debida diligencia reforzada.



31. 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.



32. 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 y en general en la vulneración de derechos humanos.



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



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



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

36. 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.



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

38. Prevención: 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.

39. 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.

40. Interseccionalidad: La interseccionalidad es una categoría de análisis para referir los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por lo tanto, el abordaje de dicha realidad. Bajo la óptica de la interseccionalidad, por ejemplo, cualquier persona puede sufrir discriminación por el hecho de ser adulta mayor, ser mujer, provenir de alguna etnia indígena, tener alguna discapacidad o vivir en una situación de pobreza; y todas las posibilidades de desigualdad antes mencionadas, pueden coexistir en una sola persona, lo que le pone en un mayor riesgo de vulnerabilidad.

41. 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.

42. Sexo: Se refiere a las características biológicas y fisiológicas que distinguen a las personas 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.

43. Sujetos de protección del protocolo. Se consideran sujetos de protección del presente protocolo a todas las personas que integran la comunidad universitaria de conformidad con el Estatuto General de la Universidad Autónoma de Baja California.

44. 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.

45. 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.

46. UGDIE: Unidad de Género, Diversidad e Inclusión Educativa.

47. Universidad: Universidad Autónoma de Baja California.

48. Víctima: Persona que, directa o indirectamente, sufrió daño o el menoscabo de sus derechos humanos, o fue expuesta a un hecho victimizante.

49. 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 en el ámbito privado como en el ámbito público, además de daño moral, tanto a ellas como a sus familias. Así mismo se considera violencia digital a aquellos actos dolosos que causen daño a la intimidad, privacidad y/o dignidad de las personas, que se cometan por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

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

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

52. Violencia en razón de género: Cualquier acción u omisión que produzca o pueda producir un daño psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual, realizado de manera directa o a través de interpósita persona, basado en cualquier identidad y/o expresión de género (andrógino, cisgénero,

transgénero, género fluido, agénero, pangénero, bigénero, persona no binaria, +), en la comunidad universitaria.

53. 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.

54. Violencia institucional: Actos u omisiones atribuibles a las autoridades universitarias que tengan por efecto obstaculizar, discriminar, retrasar o impedir el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos, el acceso efectivo a la justicia, la prestación de una atención adecuada, así como la debida protección frente a situaciones de riesgo.

55. 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.

56. Violencia patrimonial. Es toda acción u omisión que implique la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes, valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer las necesidades de la víctima, incluyendo los daños ocasionados a los bienes propios o comunes de ésta.

57. 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.

58. 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.

59. 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 degradar y concebir a la persona como objeto, y se da sin consentimiento mediante coacción, uso de fuerza física o amenazas

60. 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.

Capítulo II

OBJETO, FINALIDAD, ALCANCE, MARCO NORMATIVO Y CONDUCTAS DEL PROTOCOLO

Artículo 2. Objeto y Finalidad.

Objeto: El presente Protocolo tiene por objeto establecer los lineamientos, mecanismos y procedimientos de atención integral de casos de violencia de género en la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), para prevenir, atender, sancionar y erradicar conductas de violencia, acoso, hostigamiento, discriminación, vulneración de derechos humanos y cualquier forma de violencia de género dentro de la universidad,

Finalidad: Garantizar un entorno universitario seguro, inclusivo y libre de violencia de género en los espacios universitarios, asegurando la protección integral de las víctimas, el respeto a sus derechos humanos, la igualdad sustantiva, dignidad y el pleno desarrollo académico, laboral y personal de la comunidad universitaria.

Artículo 3. Del alcance. El presente protocolo es aplicable a todas las personas reconocidas como integrantes de la comunidad universitaria. En cualquier instancia, espacio físico y/o virtual.

Artículo 4. Marco normativo.

El Protocolo se sustenta en lo dispuesto por:

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Baja California
- La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- La Ley General de Educación Superior.
- El Estatuto General de la Universidad Autónoma de Baja California.
- El Estatuto Orgánico de la Defensoría de los Derechos Universitarios de la UABC.

- 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
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará).
- Opiniones Consultivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Jurisprudencia nacional e internacional aplicable en materia de derechos humanos y violencia de género.

Artículo 5. 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 riesgos:

I. Nivel de riesgo 1 (NR1). Se constituye cuando se generan disturbios e inestabilidad en la vida cotidiana de las personas integrantes de la comunidad universitaria. Puede incluir las siguientes conductas (no limitativas):

- a. Asignar y utilizar apodosos en relación al género, orientación sexual, y en su intersección con identidad, origen, discapacidad, creencias, entre otros.
- b. Apropiación de ideas: Es cuando se presentan como propias las propuestas, ideas o el trabajo de otra persona.
- c. Bropiating: Sucede cuando un hombre se apropia del crédito o de las ideas expresadas por una mujer.
- d. Celar.
- e. Chantajear.
- f. Cosificar: Discriminación cultural y simbólica que trata, considera, reduce a las mujeres a objeto o cosa, negando su libre desarrollo

autonomía, dignidad y derechos humanos expresada de distintas maneras.

- g. Culpar a una persona de provocar las conductas de violencia que recibe.
- h. Culpar a una persona de la diversidad sexo-genérica de provocar las conductas de violencia que recibe.
- i. 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.
- j. 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.
- k. 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.
- l. Exigir roles estereotipados basados en género.
- m. Exponer imágenes, audios o videos, reales o simulados, de naturaleza sexual en entornos educativos y laborales que resultan violatorios de la intimidad, discriminantes e improcedentes según el contexto en que se presentan. Esta exposición puede ser a través de cualquier medio, ya sea digital o físico. Así como amenazas explícitas o veladas de difundir material íntimo, difusión de noticias sexuales falsas o imágenes editadas sin consentimiento.
- n. Gaslighting: se refiere a un tipo de violencia sutil que busca manipular psicológicamente a una persona para que dude de su memoria, percepción o juicio.
- o. 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.
- p. Invalidar pronombres o nombres elegidos, pese a conocerlo.

- q. 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.
- r. Manterrupting: se presenta cuando una mujer es interrumpida por un hombre sin esperar a que ella finalice o bien de manera reiterativa, orientando la conversación en torno a él en donde él es quien explica, minimiza o desvirtúa las expresiones.
- s. Mansplaining: se presenta cuando un hombre explica algo a una mujer sin que ella se lo pida o cuando este decide interpretar para otras personas lo que ella dice.
- t. Mentir, engañar para provocar daños en una persona en razón de su género o identidad sexo-genérica.
- u. Microagresiones digitales: emojis, memes o stickers sexistas, transfóbicos o lesbofóbicos en chats.
- v. Minimizar síntomas físicos o emocionales vinculados al género.
- w. Negar el acceso a información vinculada al desarrollo académico, administrativo y/o laboral, a la cual se tiene derecho.
- x. Privar del acceso a servicios médicos intencionalmente (por el riesgo de falta de atención)
- y. Privar el derecho de atención a necesidades biológicas.
- z. 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.
- aa. 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.
- bb. 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.

cc. Realizar comentarios y preguntas invasivas sobre el aspecto, la vida sexual, la identidad de género y la orientación sexual.

dd. Realizar llamadas telefónicas, mensajes escritos o virtuales insistentes, hostigantes o no deseados relativos a la violencia de género.

ee. 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.

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

- a. Abrazar o besar de forma no consensuada.
 - b. Acercarse de forma excesiva o invasiva a otra persona (proxemia) sin consentimiento ni justificación.
 - c. Condicionar recursos básicos como forma de hostigamiento.
 - d. Controlar, prohibir, impedir u obstaculizar para provocar daños en una persona en razón de su género o identidad sexo-genérica.
 - e. Control tecnológico: revisar ubicación por GPS, claves o redes sociales.
 - f. Conductas reiteradas de acecho digital.
 - g. Efectuar silbidos, gestos o señales con connotación sexual.
 - h. Empujar, cachetear, jalonear, patear, pellizcar, arañar, jugar, caricias agresivas o roces con intención lasciva.
 - i. Exponer o difundir material sexualmente explícito.
 - j. Hacer señas obscenas.
 - k. Relaciones sexo afectivas entre personas en situación jerárquica o de dependencia, dentro de la comunidad universitaria.
 - l. Relaciones sexo afectivas entre docentes y el alumnado.
 - m. Mirar de forma insinuante o lasciva.
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- n. No respetar el derecho a la identidad de género de las personas en cualquier espacio universitario de tipo presencial y/o virtual.
 - o. Observar clandestinamente a personas en lugares de uso privado como sanitarios o vestidores.
 - p. Obtener, mostrar o difundir imágenes, audios o videos reales o simulados, con contenido de carácter sexual de una persona sin su consentimiento.
 - q. Proponer, insinuar o presionar sobre la mejora de condiciones laborales, escolares y/o académicas a cambio de encuentros amistosos o favores sexuales.
 - r. Privar del acceso a servicios médicos o de salud de manera intencional para causar daño.
 - s. Realizar actos de exhibicionismo.
 - t. Realizar intentos de tocamientos inapropiados.
 - u. Revisar pertenencias personales con fines de control o intimidación.
 - v. Sabotaje académico o laboral con intención de afectar por razones de género.
 - w. Secuestro digital: robar y retener cuentas, identidades o información íntima con fines de control/extorsión.
 - x. Uso de sustancias químicas o similares, o cualquier otro medio con la finalidad para alterar la percepción, conducta y el estado psicoemocional de la persona.
 - y. Videgrabar, audio grabar, fotografiar o elaborar videos reales o simulados con contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento o mediante engaño.
 - z. Vulnerar datos o información privada mediante el uso de tecnologías u otros medios.

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

- 
- a. Forzar una relación sexual o afectiva.

- 
- 
- 
- 
- b. Persuadir, presionar, coaccionar y/o amenazar, a una persona para obligarla a realizar actos sexuales no deseados.
 - c. Abusar sexualmente.
 - d. Privar de la libertad (acorralar, encerrar o aislar).
 - e. Acechar.
 - f. Amenazar con objetos o armas
 - g. Amenazar de muerte.
 - h. Efectuar contactos físicos, acercamientos o tocamientos agresivos o que pongan en riesgo la integridad y la vida de la persona.
 - i. Envenenar, narcotizar, drogar.
 - j. Provocar heridas físicas o mutilar.
 - k. Violar sexualmente.
 - l. Intento de asesinato.

Título segundo
DE LOS PRINCIPIOS RECTORES
INICIO DEL PROCESO

Capítulo I
PRINCIPIOS RECTORES DEL PROTOCOLO

Artículo 6. Son principios rectores de la aplicación del Protocolo los siguientes:

- 
- 
- I. Confidencialidad.** La DDU 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, contra daño, pérdida, alteración, destrucción o su uso, acceso o tratamiento no autorizado. La DDU 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 sexo-genérica. 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 DDU 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 y no discriminación. Garantizar un trato igualitario, libre de prejuicios y discriminación de cualquier tipo. Esto comprende el acceso equitativo a oportunidades, así como al reconocimiento y ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Así mismo se establece la implementación de medidas a través de una política pública de cero tolerancias, orientada a modificar las circunstancias que obstaculizan el pleno ejercicio de los derechos y el acceso a oportunidades de desarrollo de las personas.



V. Máxima protección. El cual debe entenderse como la obligación de la DDU 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 DDU 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 DDU 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 reforzada. La DDU deberá realizar actuaciones inmediatas, efectivas, exhaustivas y sensibles al género, orientadas a prevenir, investigar, sancionar y reparar los hechos de violencia, garantizando a la víctima protección integral y acceso efectivo a la justicia, y asegurando que todas las partes sean tratadas como titulares de derechos, conforme a los estándares nacionales e internacionales aplicables. Aplicado ante todo la perspectiva de género e interseccionalidad en la atención de los casos.



VII. De celeridad. Está directamente vinculado con la eficacia y eficiencia con que trabaja la DDU en función de responder a la víctima que busca apoyo, con agilidad, oportunidad, respeto, empatía, calidad de actuaciones y la expertís de sus integrantes, convirtiéndose así en una herramienta eficaz para que la DDU 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. Acceso a la justicia. Garantiza que 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. Principio de interseccionalidad. La DDU 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.

XI. Principio de Cero Tolerancia. La DDU 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.

XII. Consentimiento informado: Es la autorización explícita que da una persona para recibir un procedimiento, tratamiento o intervención, después de haber sido informada de manera clara sobre los riesgos, beneficios, objetivos y alternativas. Su propósito principal es proteger la autonomía y la decisión de la persona. Este principio es aplicable a mecanismos alternativos de solución de conflictos.

Capítulo II

FORMAS DE INICIO DEL PROCESO.

PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN

Artículo 7. Queja o denuncia. La DDU será la responsable de recibir las quejas o denuncias de todo hecho victimizante; estas podrán emitirse de forma escrita, oral, a través de la aplicación “No más” para dispositivos móviles, el dominio <http://nomas.uabc.mx> o mediante los correos electrónicos de la DDU:

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

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

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

Artículo 8. La queja o denuncia deberá contar con los siguientes elementos:

I. Datos de la persona quejosa

- a) Nombre completo
- b) Pronombre o nombre elegido
- c) Matrícula o número de empleada o empleado
- d) Unidad académica o dependencia administrativa a la que se encuentra adscrita
- e) Datos personales (edad, número de teléfono, género con el que se identifica o se auto percibe).
- f) Correo electrónico y/o domicilio para recibir notificaciones
- g) Horario seguro de contacto
- h) Relación entre persona quejosa y presunta agresora (docente, alumnado, pares, externas, etc.)
- i) A petición de la DDU se podrá solicitar opinión de impacto psicoemocional al área de atención psicológica en las defensorías adjuntas

II. Datos de la presunta persona agresora:

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

III. 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.
 - c) Notificar de la admisión de la denuncia o queja a la persona quejosa o persona denunciante, ya sea mediante documento físico o digital.
 - d) Determinar existencia de riesgo e inmediatez en relación a un peligro actual e inminente, necesidad de acompañamiento o adopción de medidas precautorias de protección.

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



Artículo 9. 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.
 - b) Si existen los elementos suficientes, se abrirá la investigación, la cual incluirá, entre otras acciones, 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 DDU determine apropiadas.
- 

Artículo 10. Admisión y análisis preliminar:

- 
- I. La DDU será la instancia responsable de la recepción, admisión y análisis preliminar de las quejas y denuncias.
 - II. Una vez recibida, se evaluará la competencia institucional, la existencia de indicios mínimos y el nivel de riesgo para la víctima.
 - III. En caso de riesgo inminente, se deberán dictar medidas precautorias de protección inmediatas, y dar aviso a la autoridad competente.
- 



Artículo 11. Improcedencia de la queja o denuncia. La DDU será quien determine cuándo una queja o denuncia sea improcedente. Para ello, deberá justificar y poner de manera detallada las razones de dicha determinación y notificar a la persona quejosa o denunciante.



Artículo 12. Las causales de improcedencia son:



- 
- a) Cuando se denuncien hechos victimizantes no relacionados con las competencias del presente protocolo, donde la DDU 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 DDU detecta hechos o circunstancias que no correspondan a la competencia del presente Protocolo.
 - d) Contra actos que hayan sido objeto de un caso previo sobre el cual se emitió una recomendación en la DDU siempre que dichos actos no sean de tracto sucesivo ni constituyan una nueva violación de derechos.
 - e) Las demás que establezca la normatividad Universitaria
- 



Artículo 13. Si de la queja o denuncia se detecta la posible clasificación de un delito, la DDU 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.



Título tercero

DE LOS LINEAMIENTOS DE ATENCIÓN Y ACTUACIONES PROCEDIMENTALES

Capítulo I

PRIMER CONTACTO



Artículo 14. Primer contacto. Cualquier instancia, autoridad o persona de la comunidad universitaria que observe, presencie o conozca en forma directa o indirecta un hecho victimizante podrá entablar una denuncia ante la DDU.



Artículo 15. 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 DDU debe ofrecer orientación y acompañamiento integral a la persona quejosa o persona denunciante.
 - II. Deberá utilizar la escucha activa como herramienta, respetando la dignidad de la persona quejosa o persona denunciante durante la primera atención, generar empatía y confianza sin emitir juicios de valor ni cuestionamientos revictimizantes.
- 

III. Informar a la persona quejosa o persona denunciante que la Universidad tiene una política de “cero tolerancia” a los casos de violencia, violencia de género, acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación.

IV. Informar a la persona quejosa o persona denunciante que los hechos se investigarán bajo los estrictos principios rectores establecidos en el presente protocolo.

V. Implementar las acciones que la persona quejosa o persona denunciante requiere para garantizar su estabilidad emocional e integridad física.

VI. Informar sobre los derechos que como persona quejosa o persona denunciante tiene.

VII. Toda persona que reciba una denuncia tiene la obligación de guardar absoluta confidencialidad, salvo en los casos en que la legislación determine lo contrario.

VIII. Ninguna autoridad universitaria podrá obligar a la víctima a realizar acuerdos, desistimientos o conciliaciones en casos que sean competencia de la DDU.

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

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

Capítulo II DE LOS DERECHOS

Artículo 16. Derechos de la persona quejosa. Son derechos de la persona quejosa:

I. Recibir acompañamiento (psicológico, pedagógico, administrativo, escolar y jurídico), de parte de la DDU 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, entre otros 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 de protección necesarias para la protección de su integridad, seguridad y demás derechos que resulten afectados, sin menoscabo al derecho a una educación libre e integral, así como a los derechos laborales.

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. Salvo lo dispuesto en el Art. 21 del Estatuto Orgánico de la DDU.

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

X. Se considerarán derecho a medidas precautorias de protección inmediatas sin que dependa del avance del procedimiento.

XI. Derecho a ser informada sobre tiempos procesales, incluyendo los plazos estimados, la duración de medidas precautorias de protección y los tiempos de respuesta de instancias competentes.

XII. Derecho a solicitar separación cautelar de la persona agresora en los espacios académicos o laborales, a fin de garantizar su seguridad y bienestar durante el

proceso.

XIII. Derecho a asistencia externa: La universidad facilitará el contacto con refugios, instituciones de justicia, servicios de salud y organizaciones de la sociedad civil especializadas, cuando la víctima así lo requiera.

XIV. Derecho a solicitar acompañamiento legal o persona de confianza, con base en el Artículo 17 del Estatuto Orgánico de la DDU.

Artículo 17. 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 precautorias de protección que se tomarán mientras se analiza el caso.

VIII. En ningún momento el ejercicio del derecho de defensa podrá obstaculizar la adopción inmediata de protección a favor de la persona quejosa.

IX. Incluso en la presunción de inocencia de la persona señalada, se pueden aplicar medidas precautorias de protección sin que esto implique sanción previa.

X. La persona afectada tiene derecho a solicitar acompañamiento legal o de una persona de confianza durante el proceso, conforme a lo dispuesto en el Artículo 17 del Estatuto Orgánico de la DDU.

Capítulo III DE LA AVERIGUACIÓN

Artículo 18. Averiguación de los hechos. Al recibir una queja o denuncia, la DDU iniciará la implementación del presente Protocolo, asegurando los ajustes razonables que aseguren la eliminación de cualquier barrera para la atención de personas con discapacidad o cualquier condición neurodivergente.

a) Entrevista a la persona quejosa:

- I. Dentro de un plazo de 10 días hábiles de conformidad con el calendario escolar de la UABC, la DDU podrá contactar 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 caso de que la persona quejosa sea menor de dieciocho años, deberá ser acompañada por su madre, padre o persona tutora, podrá asimismo contar con el acompañamiento de una persona que le brinde asesoría legal.
- V. La DDU llevará a cabo la entrevista para escuchar la queja o denuncia. Esta 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 DDU 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 DDU seguirá con la implementación de los procesos pertinentes y que correspondan al caso. En caso de configurar un delito de índole penal la DDU 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. Al concluir la entrevista, en los casos que así lo requieran, se ofrecerán de forma inmediata las medidas precautorias de protección y acompañamiento a favor de la persona quejosa, garantizando su seguridad y bienestar dentro 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 DDU contactará a la presunta persona agresora para informarle que se presentó una queja o denuncia en su contra.

II. La DDU 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 DDU 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 esta.

V. La DDU 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 DDU determinará su competencia y canalizará el asunto ante la instancia correspondiente.

VII. Tras finalizar la entrevista, en los casos que se requieran, se ofrecerán de forma inmediata las medidas precautorias de protección y de acompañamiento a la persona quejosa dentro de la Universidad.

Artículo 19. Consideraciones en la investigación de los hechos. En las debidas diligencias de la investigación de los hechos, deberán seguirse las siguientes consideraciones:

- I. Deberá realizarse bajo los principios rectores del presente Protocolo.
- II. 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 DDU), 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.

- III. En el caso de actos de violencia sexual, deberá tomarse en cuenta la naturaleza traumática de los mismos, que podrán obtenerse de un dictamen 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.

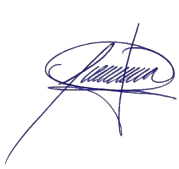
- 
- IV. En todos los casos se deberá aplicar un enfoque intercultural y perspectiva interseccional, a través de vías de atención y seguimiento, que contemplen la edad, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, neurodiversidad, condición económica, origen étnico o pertenencia a un grupo vulnerable o históricamente discriminado.
- V. 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.
- VI. Realizar una bitácora a fin de documentar el debido proceso que permita realizar un seguimiento del caso hasta la implementación de las sanciones.
- 

Capítulo IV

DE LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS DE PROTECCIÓN



Artículo 20. Medidas precautorias de protección. Son actos de carácter temporal, urgente e inmediato que la institución adopta para salvaguardar la integridad de la víctima directa o indirecta frente a cualquier hecho de violencia, con el objeto de evitar su repetición, agravamiento o revictimización. Estas medidas deberán otorgarse una vez recibida la queja o denuncia, ya sea a petición de la persona quejosa o de oficio por la DDU, y tendrán como finalidad impedir la escalada de actos, conductas o hechos que pudieran ocasionar daños de difícil o imposible reparación. Las medidas precautorias de protección no requerirán de un procedimiento judicial previo y se sustentarán en el principio de debida diligencia reforzada.



Artículo 21. 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, por lo que se deberá procurar la separación de las partes involucradas como medida precautoria inmediata.
- 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.

Artículo 22. En cualquier momento, la DDU ordenará la cancelación o modificación de las medidas precautorias de protección, cuando el caso así lo requiera.

Artículo 23. Principios rectores en las medidas precautorias de protección. La DDU, bajo su más estricta responsabilidad, ordenará fundada y motivadamente la aplicación de las medidas precautorias de protección idóneas, ya sea de oficio o a petición de parte, cuando advierta la existencia de un riesgo para la seguridad, integridad o derechos de la víctima, de la persona en situación de riesgo o de la comunidad universitaria, tomando en cuenta las características del caso, las repercusiones en la persona afectada y el contexto del hecho victimizante; de acuerdo con los siguientes principios rectores:

- I. Aplicación en todos los casos del principio pro persona, teniendo en cuenta siempre la medida que más favorezca a la víctima o persona en situación de riesgo, frente a hechos de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual, discriminación u otras conductas que atenten contra su dignidad, integridad o derechos humanos.
- II. Determinar la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la medida de protección, estableciendo su prioridad en función de la gravedad y naturaleza de los hechos, así como de los niveles de riesgo definidos en el presente Protocolo, con el fin de asegurar la protección más eficaz e inmediata para la víctima o persona en situación de riesgo.
- III. Adoptar de manera inmediata las medidas precautorias de protección necesarias y urgentes que resulten idóneas, proporcionales y oportunas, fundadas y motivadas conforme al riesgo identificado, procurando siempre que sean específicas y adecuadas a las circunstancias particulares de la víctima o persona en situación de riesgo.
- IV. Informar de manera clara y accesible a la víctima o persona en situación de riesgo sobre las medidas adoptadas, recabando su opinión y considerando sus necesidades y circunstancias particulares, sin que ello

limite la facultad y responsabilidad de la DDU de decretarlas de oficio cuando la protección lo requiera.

- 
- V. Disponer de manera coordinada las medidas necesarias en las instancias universitarias correspondientes —académicas, administrativas o de servicios— para garantizar de forma inmediata, eficaz y confidencial la protección de la víctima o persona en situación de riesgo, asegurando que cada instancia cumpla con su obligación en el ámbito de sus competencias.
 - VI. Dar seguimiento oportuno, constante y documentado a las recomendaciones y medidas precautorias de protección dictadas, verificando su cumplimiento efectivo por parte de la unidad académica o instancia administrativa responsable, e informando periódicamente a la DDU y a la víctima o persona en situación de riesgo sobre los avances y resultados de dicho cumplimiento.
 - VII. Bajo ninguna circunstancia se depositará en la víctima o persona en situación de riesgo la responsabilidad de cesar la violencia o vulneración sufrida. Corresponde a la institución adoptar las medidas necesarias y a la persona agresora abstenerse de toda conducta violenta.
 - VIII. Como medida de protección, se podrá suspender temporalmente a la persona agresora de actividades universitarias si se considera un riesgo para la comunidad universitaria, de conformidad con la normatividad universitaria que corresponda.
 - IX. La víctima, bajo ningún motivo, perderá evaluaciones, proyectos o ingresos laborales como consecuencia de la aplicación de medidas precautorias de protección académicas o laborales.
 - X. Las medidas precautorias de protección se revisarán periódicamente para verificar si siguen siendo necesarias o requieren ajustes. (podría ser durante la vigencia del proceso).
- 
- 
- 
- 
- 



Artículo 24. En caso de incumplimiento de las medidas precautorias de protección, la DDU requerirá de manera inmediata a la autoridad jerárquica correspondiente que asegure su cumplimiento. Si persiste la negativa, se notificará a la persona titular de la Rectoría para los efectos normativos y sancionatorios correspondientes, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, laborales o disciplinarias en que pueda incurrir la persona agresora o la autoridad que omita garantizar su ejecución. La víctima o persona en situación de riesgo será informada oportunamente de las acciones realizadas y de las medidas adoptadas para restablecer su protección.



Título cuarto
DE LA JUSTICIA RESTAURATIVA

Capítulo único
DE LA JUSTICIA RESTAURATIVA

Artículo 25. 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, se deberá de privilegiar un procedimiento que opere bajo el principio de justicia restaurativa en los casos donde sea pertinente y cuando la víctima así lo consienta.

Artículo 26. Reparación integral del daño causado a la víctima. Las víctimas tienen derecho a una reparación oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva por los daños sufridos como consecuencia de los hechos victimizantes. La reparación integral comprenderá, de manera articulada, las siguientes medidas:

I. Restitución. Restablecimiento de los derechos y de la situación académica, laboral, social y de libertad en el entorno educativo de las víctimas de violencia de género, acoso, hostigamiento sexual y discriminación en cualquiera de sus manifestaciones.

II. Rehabilitación. Acciones encaminadas a facilitar la recuperación física, psicológica, social y académica de la víctima; así como, cuando la gravedad del hecho lo permita y con pleno respeto a los derechos de la víctima, medidas que favorezcan la reincorporación de la persona agresora a la comunidad universitaria, bajo condiciones que garanticen la no repetición.

III. Satisfacción. Medidas orientadas a reconocer, restituir y dignificar a las víctimas, incluyendo acciones simbólicas, públicas o institucionales que reivindiquen su derecho a vivir en un entorno libre de violencia y discriminación.

IV. Garantías de no repetición. Acciones estructurales, pedagógicas y normativas que aseguren que los hechos victimizantes o violaciones a derechos humanos no vuelvan a ocurrir, fortaleciendo la cultura de respeto, igualdad y cero tolerancia a la violencia en el ámbito universitario.

La implementación de estas medidas deberá realizarse con perspectiva de género, enfoque diferenciado e interseccional, priorizando en todo momento la voluntad y las necesidades específicas de la víctima.

Artículo 27. Las medidas de restitución tienen como objetivo restablecer los derechos y condiciones que las víctimas poseían antes del hecho victimizante, a fin de que puedan retomar, en condiciones de seguridad y dignidad, su proyecto de vida dentro de la Universidad.

Las víctimas tienen derecho a la restitución de los derechos vulnerados, así como de sus bienes y propiedades en caso de haber sido despojadas de ellos.

Las medidas de restitución comprenderán, según corresponda:

- 
- I. Reconocimiento y restablecimiento de su calidad como integrante de la comunidad universitaria, con pleno respeto a sus derechos académicos, laborales y de participación.
 - II. Restauración de los derechos universitarios afectados por el hecho victimizante, garantizando condiciones de igualdad y libre de cualquier forma de discriminación.
 - III. Garantizar el regreso digno, seguro y libre de estigmatización a las instalaciones universitarias, implementando las medidas precautorias de protección necesarias para garantizar un entorno libre de violencia.
 - IV. Asegurar la reintegración plena a las actividades académicas y/o administrativas universitarias, garantizando la continuidad de sus estudios, labores o proyectos sin represalias ni obstáculos derivados de los hechos denunciados.
- 
- 
- 



Artículo 28. Las medidas de rehabilitación tienen como finalidad restablecer las condiciones físicas, psicológicas, sociales y educativas de las víctimas, mediante la provisión de servicios especializados que les permitan superar los efectos derivados de los hechos victimizantes y continuar con su proyecto de vida en un entorno seguro y libre de violencia.



De manera enunciativa y no limitativa, las medidas de rehabilitación podrán comprender:

- I. Atención médica y psicológica especializada, proporcionada directamente o a través de convenios con instituciones gubernamentales, universitarias o de la sociedad civil, garantizando calidad, oportunidad y confidencialidad.
- 
- 

II. Servicios y asesoría jurídica orientados a facilitar el ejercicio pleno de los derechos de las víctimas, así como la gestión de trámites relacionados con su protección.

IV. Programas de capacitación y fortalecimiento de habilidades para las víctimas, que coadyuven a la realización de su proyecto de vida, así como procesos de sensibilización y capacitación dirigidos a su entorno educativo y comunitario, con el fin de asegurar su plena reintegración a la vida universitaria.

V. Medidas de apoyo académico, social o administrativo que permitan la continuidad de estudios, actividades laborales o de participación comunitaria dentro de la Universidad.

VI. Cualquier otra acción necesaria para garantizar la recuperación integral de la víctima y su reintegración segura a la comunidad universitaria.

En la implementación de estas medidas se otorgará trato diferenciado a personas menores de dieciocho años, personas adultas mayores, con discapacidad, integrantes de comunidades indígenas y a cualquier otro grupo en situación de vulnerabilidad, aplicando un enfoque de género, interseccionalidad y pertinencia cultural.

Artículo 29. 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. Solo si la víctima lo solicita, la DDU 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 DDU 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.

Artículo 30. 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 universitarias 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 DDU, 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.

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.

Artículo 31. Se entienden también como medidas que buscan garantizar la no repetición de los hechos victimizantes:

I. La DDU implementará mecanismos de supervisión, observación y orientación de la implementación de recomendaciones emitidas a las autoridades universitarias, y de las dependencias administrativas, con la finalidad de coadyuvar a la protección de la víctima y la comunidad universitaria.

II. Atender las medidas de protección 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.

Artículo 32. 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.

Artículo 33. 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.

Artículo 34. 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.

Artículo 35. 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. En caso de presentarse violencia digital, incluyendo la difusión o exposición de imágenes, audios, videos, cartas, llamadas telefónicas, mensajes, reales o simuladas, u otros materiales de cualquier tipo con contenido sexual, discriminatorio o degradante.
- 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. Cuando se hayan ejercido conductas de coerción, manipulación o amenazas de cualquier tipo para tener relaciones sexuales o encuentros de carácter sexual, o se haya ejercido control mediante 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.

Título quinto
DEL INICIO DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Capítulo I
DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Artículo 36. Cuando por las particularidades del caso, no sea viable el procedimiento de justicia restaurativa, la DDU 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;
- c. La protección de la víctima tiene carácter prioritario y prevalece sobre cualquier otro interés;
- d. Obligación de implementar medidas precautorias de protección inmediatas mientras se resuelve el procedimiento.

Artículo 37. A partir de los resultados del proceso de investigación, la DDU canalizará y recomendará a la Coordinación General de Recursos Humanos (CGRH) que intervenga para iniciar el procedimiento que, en el ámbito de su competencia, sea procedente por responsabilidad laboral, cuando se trate de autoridades universitarias, funcionariado, empleadas y empleados, como medidas precautorias de protección para la persona quejosa. En su caso, se aplicarán las sanciones que correspondan según la normativa institucional y federal, previa notificación por escrito.

La notificación a la persona agresora deberá realizarse dentro del plazo previsto por la DDU, garantizando en todo momento su derecho de audiencia y evitando dilaciones indebidas. Asimismo, la Coordinación General de Recurso Humanos

deberá informar de manera periódica a la DDU sobre el avance del procedimiento, con el fin de asegurar la debida trazabilidad y transparencia del mismo.

Artículo 38. 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 ante la Dirección de la Unidad Académica (DUA) y sancionados con base en lo establecido en el Estatuto General, Estatuto Escolar, ambos de la UABC en armonía con la Ley General de Educación Superior, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Baja California, Ley General de Víctimas, y demás aplicables.

De conformidad con el Estatuto orgánico de la DDU, del presente Protocolo y demás normatividad universitaria aplicable, se emitirá la recomendación sobre sanciones específicas, las cuales serán remitidas a la dependencia administrativa competente (ya sea la Coordinación General de Recursos Humanos o la Dirección de la Unidad Académica), para su determinación y ejecución.

Artículo 39. La DDU implementará un mecanismo de seguimiento sistemático al cumplimiento de las recomendaciones y sanciones emitidas por las dependencias administrativas correspondientes, a fin de garantizar su aplicación efectiva y oportuna.

Artículo 40. Una vez resuelto el proceso de investigación del hecho victimizante, en ninguna circunstancia y motivo, deberá obviarse la sanción a la persona agresora. La autoridad universitaria correspondiente deberá asegurar que la persona agresora afronte sus responsabilidades, por lo que no podrá promover un cambio de grupo, baja temporal, reubicación, recomendación de año sabático, jubilación o cambio de área laboral de la persona agresora, a fin de encubirla o favorecerla.

Asimismo, queda expresamente prohibida la adopción de medidas que impliquen negociación, conciliación o acuerdos que eximan de responsabilidad a la persona agresora o que reduzcan las sanciones correspondientes.

Artículo 41. Independientemente de la resolución que determine alguno de los dos procedimientos previstos en el presente Protocolo, en el expediente de la persona agresora se incorporará una referencia escrita al tipo de procedimiento tramitado por la DDU, así como las recomendaciones emitidas, para efectos de seguimiento institucional.

Dicha anotación tendrá carácter reservado y protegido conforme a la legislación en materia de protección de datos personales; no obstante, podrá ser utilizada en procedimientos posteriores en caso de reincidencia.

Artículo 42. Si la persona agresora pertenece al personal académico, administrativo o es un proveedor externo de la UABC, la información se remitirá a la Coordinación General de Recursos Humanos (CGRH); en el caso de la comunidad estudiantil, a la Coordinación General de Servicios Estudiantiles y Gestión Escolar (CGSEGE). Estas instancias deberán informar a la DDU sobre la resolución final aplicada, a fin de asegurar el debido seguimiento y control institucional.

Capítulo II DE LA DEBIDA DILIGENCIA

Artículo 43. 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 el plazo que la normatividad universitaria establezca 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.
- d) Se garantizará a la víctima la participación informada en todas las etapas del procedimiento, respetando en todo momento su voluntad y confidencialidad.
- e) Se garantizará a la víctima el acceso a la justicia y a una reparación integral, que comprenderá, entre otras, medidas de restitución, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición.

Título sexto DE LA PREVENCIÓN DE HECHOS VICTIMIZANTES

Capítulo único
PREVENCIÓN DE HECHOS VICTIMIZANTES

Artículo 44. 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 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, el Programa Institucional para la Cultura de Paz y otros protocolos que se deriven de las actividades de la UGDIE y de la DDU, 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 prevención 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 DDU.
- 
- 
- 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 y de la DDU, quienes establecerán los mecanismos correspondientes para tal efecto.
- 
- VI. La UGDIE y la DDU, en coordinación con las unidades académicas y las dependencias administrativas, tendrán la obligación de difundir de manera periódica el presente Protocolo entre sus respectivas comunidades, así como de implementar y promover programas de capacitación en materia

de género, derechos humanos, prevención de violencias, masculinidades positivas y derechos universitarios entre otros.

Título séptimo DISPOSICIONES FINALES

Capítulo único DE LA EVALUACIÓN ANUAL

Artículo 45. Para llevar a cabo una evaluación sistemática, de manera anual, la DDU 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 y la DDU.
- b) Para los procesos de mejora continua 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 DDU deberá generar informes estadísticos semestrales de las quejas y denuncias recibidas.
- d) La DDU efectuará los ajustes correspondientes derivados de las recomendaciones de adecuación y mejora, y los colegiará con las personas que ocupen el cargo en Rectoría, Secretaría General, Oficina del Abogado General y la Unidad de Género, Diversidad e Inclusión Educativa.
- e) Publicar un informe anual de acceso público, integrado con datos agregados y sin información personal, relativo a la implementación del Protocolo, con el fin de garantizar la transparencia institucional y la rendición de cuentas.

TRANSITORIOS

Primero. La Defensoría de los Derechos Universitarios serán competente para recibir y conocer quejas o denuncias de cualquier conducta de violencia, violencia en razón de género, discriminación o vulneración de derechos humanos

establecidos en este Protocolo, por cualquier motivo que se haya presentado entre integrantes de la comunidad universitaria.

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 y del Estatuto Orgánico de la Defensoría de los Derechos Universitarios entre la comunidad universitaria, cada inicio de ciclo laboral y escolar. Difusión que deberá hacerse en lenguaje accesible, incluyente y en diversos formatos (digital, impreso, cartelería, talleres, entre otros.)

Cuarto. Los casos pendientes de sustanciación previos a la entrada en vigor de la presente reforma serán resueltos conforme al Protocolo para la Atención Integral de casos de Violencia de Género en la Universidad Autónoma de Baja California publicado en la Gaceta Universitaria de diciembre 2024, Edición Especial No. 583.

Quinto. El acuerdo que establece el Protocolo de Atención y Seguimiento a Casos de Violencia de Género en la Universidad Autónoma de Baja California de 17 de noviembre de 2020 - Edición Especial No. 452, solo es vigente solo para los casos pendientes de sustanciación ante los Comités de Prevención y Atención de la Violencia de Género (COPAVIG).