

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

Febrero 2021

Abogacía de la UABCS y Coordinación para la Igualdad de  
Género, UABCS.  
[genero@uabcs.mx](mailto:genero@uabcs.mx)

## Contenido

1. Exposición de motivos .....	4
2. Principios rectores.....	7
I. Respeto a la Dignidad Humana: .....	7
II. Igualdad y no discriminación:.....	7
III. Accesibilidad:.....	7
IV. Imparcialidad:.....	7
V. Perspectiva de género:.....	7
VI. Respeto de los derechos del colectivo LGBTTI+.....	7
VII. Confidencialidad:.....	7
VIII. Debido proceso: .....	8
IX. Debida diligencia:.....	8
X. Principio pro persona: .....	8
XI. Presunción de inocencia:.....	8
XII. No revictimización: .....	8
XIII. Máxima protección: .....	9
XIV. Transparencia: .....	9
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>10</b>
1. Objetivo general.....	10
2. Objetivos Específicos .....	10
3. Definiciones relevantes .....	10
7. Principios de actuación .....	15
8. Instancias responsables de aplicar el Protocolo .....	17
<b>CAPÍTULO SEGUNDO .....</b>	<b>17</b>
<b>MEDIDAS DE PROTECCIÓN .....</b>	<b>17</b>
9. Diligencias urgentes .....	17
10. Medidas de protección.....	18
11. Factores a considerar para implementar las medidas de protección .....	19
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>19</b>
<b>PROCEDIMIENTO PARA ATENDER LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNEROSECCIÓN PRIMERA .....</b>	<b>19</b>
<b>ETAPAS.....</b>	<b>19</b>
12. Etapas.....	19
<b>SECCIÓN SEGUNDA.....</b>	<b>19</b>
<b>PRIMER CONTACTO Y ORIENTACIÓN.....</b>	<b>19</b>
13. Primer Contacto .....	19
14. Enlaces de las Extensiones Académicas .....	20

15. Entrevista con la persona en situación de víctima.....	21
16. Orientación.....	21
SECCIÓN TERCERA.....	22
PRESENTACIÓN FORMAL DE LA QUEJA.....	22
17. Presentación formal de la queja.....	22
18. Requisitos del escrito de queja .....	23
19. Desconocimiento de la identidad del presunto agresor .....	23
SECCIÓN CUARTA .....	23
PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO DE MEDIACIÓN.....	23
20. Procedimiento Alternativo de Mediación .....	23
21. Aceptación del Procedimiento Alternativo de Mediación.....	24
22. Principios que deben observarse en la mediación.....	24
23. Improcedencia de la mediación .....	25
SECCIÓN QUINTA.....	26
PROCEDIMIENTO FORMAL DE INVESTIGACIÓN Y DICTAMINACIÓN .....	26
24. Procedimiento formal de investigación y dictaminación .....	26
25. Investigación de los hechos.....	26
26. Dictaminación .....	27
SECCIÓN SEXTA.....	27
SANCIONES Y SEGUIMIENTO .....	27
27. Procedimientos para la imposición de sanciones.....	28
28. Directrices para determinar las sanciones .....	28
29. Seguimiento .....	29
SECCIÓN SÉPTIMA.....	29
ACOMPañAMIENTO .....	29
30. Acompañamiento.....	29
CAPÍTULO IV .....	30
DISPOSICIONES DIVERSAS .....	30
31. Quejas falsas.....	30
33. Evaluación de la aplicación del Protocolo.....	31
DISPOSICIONES TRANSITORIAS .....	31
ANEXO UNO.....	32
MARCO NORMATIVO.....	32
Marco Normativo Nacional.....	32
Marco Normativo Estatal .....	32
Marco Jurídico Internacional.....	32

ANEXO DOS .....34  
DIAGRAMAS DE FLUJO .....34

# 1. Exposición de motivos

La violencia de género provoca en las personas que la sufren daños psicológicos, sexuales, emocionales y físicos que vulneran sus derechos humanos tutelados por el orden jurídico internacional, nacional y estatal.

Estos derechos que han sido plasmados en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) 1979, firmada y ratificada por México en 1981, En 1992 la CEDAW emitió la recomendación número 19, mediante la cual se introdujo la noción de violencia de género entendida como una forma de discriminación que obstaculiza el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres, y que puede ocurrir tanto en el ámbito privado, como en la esfera pública.

En 1994, se firmó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Belem Do Pará" que fue ratificada por nuestro país en 1998. La importancia de esta convención es que se reconoció de forma explícita el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y se ratificó la definición contenida en la CEDAW. En esta convención se afirmó que la violencia contra las mujeres constituye una violación de los derechos humanos, las libertades fundamentales, que limita total y parcialmente el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades. Se identifica además, que la violencia contra las mujeres es estructural y está sostenida por la persistente desigualdad y discriminación en los espacios públicos y privados y tiene como causa "las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres", lo que permite interpretar la violencia contra las mujeres como violencia de género al ser resultado del proceso de construcción social y cultural (OEA, MESECVI, 2014:21). Al asumirla así, se reconoce que la violencia de género afecta principalmente a las mujeres, al tiempo que permite señalar que cualquier tipo de abuso directo o sistemático justificado en el establecimiento patriarcal de roles y estereotipos es una expresión más de violencia de género que puede vivenciarse tanto por mujeres como por hombres. Desde entonces, el Estado Mexicano ha adoptado estas convenciones como mecanismo internacional idóneo para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, al mismo tiempo que ha asumido la implementación y seguimiento de indicadores establecidos por su Comité de Expertas sobre Violencia.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Art. 1, Capítulo 1. De los Derechos Humanos y sus garantías) se establece la prohibición de toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

En la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) aprobada en 2008, se definió por primera vez que la violencia puede ser de tipo psicológica, física, económica, patrimonial y sexual. En el contexto general de las Instituciones de Educación Superior (IES) de nuestro país, se observan diferentes

manifestaciones de violencia como son: violencia física, verbal y psicológica, acoso escolar y sexual, ciberacoso, discriminación y desigualdad de género, así como la violación a la intimidad a través de medios electrónicos.

Según la LGAMVLV las mujeres tienen derecho a la educación, a la salud, al desarrollo, al trabajo, a la participación política, a una vida libre de violencia; así como a derechos sexuales y reproductivos. además del derecho a estar bien informadas sobre los diferentes tipos y modalidades de violencia.

Dado que la violencia de género se produce y reproduce en todos los espacios sociales y esferas de la interacción humana, las instituciones de educación superior no son ajenas a esta problemática, que altera y afecta la convivencia pacífica y respetuosa entre las personas que integran al conjunto de las comunidades universitarias.

La erradicación de la violencia de género en la Universidad Autónoma de Baja California Sur es una prioridad cuyo fin es garantizar el respeto irrestricto a los derechos de las personas a ser tratadas con dignidad, con el debido respeto al libre desarrollo de su personalidad, su intimidad, seguridad sexual y la preservación de su integridad física y psicológica. Desde hace varios años la conciencia sobre las diversas formas de violencia por razones de género ha ido en aumento y aunque la población de mujeres es la más afectada, también existen otros sectores de la comunidad universitaria, como aquellos que pertenecen al sector de la diversidad afectivo-sexual y genérica que pueden ser víctimas de violencia de género.

Así se desprende de las políticas plasmadas en el Programa de Planeación y Desarrollo Institucional (PROPLADI) 2019-2023 y los compromisos puntuales asumidos en el paradigma de la Responsabilidad Social Universitaria, que nos permitirán avanzar en el proceso de la transversalización de la perspectiva de género en la institución.

Este Protocolo responde también a la exigencia de la comunidad universitaria, particularmente de las integrantes de la comunidad estudiantil y académica, de formalizar mecanismos y procedimientos institucionales para atender de manera cálida y garantizar el acceso a la justicia para las víctimas de violencia de género en nuestra universidad. Se trata por tanto, de un instrumento normativo que establece los mecanismos institucionales para alcanzar la atención oportuna y efectiva de las víctimas de violencia de género con la finalidad de contribuir al objetivo superior de generar una cultura libre de todas las formas de violencia género.

El Protocolo está estructurado en cuatro capítulos y dos anexos. En el primer capítulo se aborda el marco conceptual que permite identificar con claridad las conductas que son consideradas violencia de género; señala los principios que deben regir los procedimientos para su atención y determina las autoridades universitarias responsables. Se confiere a la Coordinación para la Igualdad de Género (CIGE) el encargo de realizar las funciones de primer contacto y acompañamiento inicial, en tanto que la Defensoría de los Derechos Universitarios tiene la atribución de recibir

formalmente las quejas e instruir los procedimientos de investigación y de mediación de casos de violencia de género, en congruencia con lo dispuesto por el artículo 39 de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Baja California Sur, donde se le define como el organismo encargado de velar por los derechos humanos de quienes integran la comunidad universitaria.

El capítulo segundo prevé las medidas de protección y las gestiones urgentes que se podrán otorgar a las personas víctimas de conductas de violencia de género.

En el tercer capítulo se detallan los procedimientos de atención, explicando cada una de las etapas y modalidades previstas: el procedimiento alternativo de mediación y el procedimiento formal de investigación y dictamen, así como también se remite a la normativa universitaria para la aplicación de las sanciones a que haya lugar.

El capítulo cuarto, se refiere a disposiciones diversas, entre las que destaca la naturaleza flexible de este instrumento normativo sobre el cual deberá realizarse una evaluación periódica de su aplicación, con la finalidad de que el Consejo General Universitario (CGU) revise y actualice los procedimientos de atención de los casos de violencia de género en la Universidad. Esta evaluación se realizará a partir de mesas de diálogo entre expertas y expertos en género y el derecho al libre desarrollo de la personalidad de la Universidad, estudiantes, representantes del Consejo General Universitario y en general, con integrantes de la comunidad universitaria que tengan interés en participar en estos ejercicios de análisis sobre la violencia de género en nuestra institución..

Se incluyen también dos anexos, el primero contiene el marco normativo internacional, nacional, estatal y universitario aplicable en materia de violencia de género y el segundo, los diagramas de flujo que pretenden ilustrar con sencillez los pasos a seguir para la atención de los casos.

Vale la pena resaltar que este protocolo es un instrumento normativo de aplicación interna en el ámbito universitario, por lo que no pretende sustituir las instituciones ni los mecanismos de procuración y administración de justicia establecidos en la legislación nacional y estatal, ni restringir los derechos y procesos legales que permiten a las personas víctimas de violencia de género, solicitar el resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación, de allí que se prevea la orientación y acompañamiento a las víctimas para encauzar sus denuncias ante las autoridades competentes a través de los mecanismos reconocidos por la normatividad externa.

Adicionalmente, cabe destacar que a este Protocolo se le han añadido algunas de las cuestiones nodales propuestas por el Modelo para la Atención de la Violencia de Género en las IES de nuestro país, propuesto por la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos hacia la Igualdad (RENIES), instancia que forma parte de a ANUIES y en la cual nuestra universidad tiene representación institucional a través de la CIGE. El modelo propuesto por la RENIES es resultado de la colaboración

entre las 52 representantes institucionales de las IES que la componen. Se elaboró, con la finalidad de coadyuvar en la creación de instrumentos eficaces para la atención, orientación y acompañamiento a las víctimas de las violencias de género en el ámbito universitario.

## **2. Principios rectores**

A continuación, se detallan los principios rectores que guían las acciones contenidas en este protocolo.

### **I. Respeto a la Dignidad Humana:**

Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. En todo momento se actuará con respeto a los derechos humanos, el libre desarrollo de la persona y el principio de autodeterminación. Como medida de protección es necesario conducirse con oportunidad, empatía, calidez y honestidad.

### **II. Igualdad y no discriminación:**

Toda persona integrante de la comunidad universitaria podrá hacer efectivo el contenido del presente protocolo, cuando considere que es víctima de violencia de género, independientemente de sus condiciones particulares de clase social, pertenencia étnica, orientación sexual, edad, sexo o género. Gozarán en todo momento de los mismos derechos e igualdad de circunstancias en su trato.

### **III. Accesibilidad:**

El procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones.

### **IV. Imparcialidad:**

Independientemente de la calidad con la que se ostenten en la denuncia, toda persona deberá ser tratada de manera respetuosa en términos de igualdad y no discriminación.

### **V. Perspectiva de género:**

Todas las instancias involucradas en las actuaciones comprendidas por este protocolo deben contar con una metodología que identifique las causas de la desigualdad, injusticia y discriminación de las personas basada en su género, procurando crear condiciones de igualdad y bienestar a través de acciones aplicables a cada situación en particular, toda vez que se reconocen las necesidades e impactos diferenciados entre hombres y mujeres.

### **VI. Respeto de los derechos del colectivo LGBTTI+**

Se realizarán al interior de la IES las acciones tendientes a fomentar el respeto de cada persona a vivir y desarrollar libremente su personalidad sin verse sometida a presiones para ocultar, cambiar o develar su identidad u orientación sexual.

### **VII. Confidencialidad:**

Todas las personas o instancias universitarias que intervengan en el proceso de atención de casos de violencia de género están obligadas a resguardar la privacidad

de las partes involucradas, lo que les impide revelar información que pueda llevar a su identificación o conocimiento, a cualquier persona que no esté legal o legítimamente involucrada en dicho proceso. Se cuidará que el uso y manejo de la información, se realice bajo estricta reserva, a efecto de proteger la identidad, intimidad y dignidad de las y los involucrados durante el procedimiento y una vez concluido éste, a menos que la divulgación de algún aspecto relacionado con el caso sea relevante para proteger a la comunidad universitaria. Todo ello en términos de la normativa de transparencia y la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.

#### **VIII. Debido proceso:**

Las personas involucradas gozarán de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, dentro de los cuales comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y presentar pruebas, a obtener una decisión fundada y motivada en derecho, a solicitar medidas de protección y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

#### **IX. Debida diligencia:**

El procedimiento deberá ser efectuado en un plazo razonable, conforme a los términos previstos en el presente instrumento, y deberá caracterizarse por una investigación exhaustiva, una sanción proporcional y una reparación suficiente. Se deberá tomar en cuenta las particularidades del caso y brindar a la víctima un enfoque diferenciado en la atención.

#### **X. Principio pro persona:**

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con los tratados internacionales de la materia para garantizar siempre a todas las personas la protección más amplia.

#### **XI. Presunción de inocencia:**

La persona señalada como responsable de haber cometido actos de violencia de género tiene derecho a que se le presuma inocente, mientras no se pruebe su responsabilidad, conforme al debido proceso.

#### **XII. No revictimización:**

Se buscará en todo momento, que la víctima tenga un trato humano, profesional y empático, evitando incurrir en actos que puedan causarle sufrimiento psicológico o emocional, sobre todo aquellas que pudieran exponerla públicamente; le causen contratiempos en su vida cotidiana o pongan en duda su condición de víctima por su estilo de vida, contexto, rol de género o preferencia sexual; o bien, al multiplicar, minimizar, tergiversar, negar o reiterar la explicación del reclamo original de la situación de violencia. La persona afectada deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Asimismo, se deberá evitar que tenga que narrar su historia de violencia a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario.

**XIII. Máxima protección:**

Implementación de medidas pertinentes a fin de resguardar a la presunta víctima de cualquier situación que pudiera generarle un daño o poner en riesgo su libertad, dignidad y seguridad personal, o de alguna conducta que tenga por objeto anular o menoscabar sus derechos fundamentales.

**XIV. Transparencia:**

Se garantizará a las partes involucradas el acceso a la información clara y al expediente. Todo procedimiento de queja, resultados y recomendaciones deben ser explicados, así como los razonamientos detrás de las decisiones asumidas.

# CAPÍTULO I.

## DISPOSICIONES GENERALES

### 1. Objetivo general

Establecer el procedimiento de actuación institucional para prevenir y atender de forma oportuna los casos de violencia de género contra las personas integrantes de la comunidad universitaria en los espacios y ámbitos de actividades de la Universidad Autónoma de Baja California Sur.

### 2. Objetivos Específicos

- Impulsar una cultura institucional que fomente el pleno respeto de los derechos humanos de la comunidad universitaria y los principios de igualdad, no discriminación y acceso a un entorno incluyente y libre de violencia.
- Dotar a la comunidad universitaria de un marco de referencia para identificar las manifestaciones de violencia de género y precisar los mecanismos puntuales para su denuncia, investigación y sanción, para contribuir a su erradicación del ámbito universitario.
- Definir las instancias universitarias responsables de la aplicación de este Protocolo y los principios de actuación que deberán observar para la atención de las personas que sufran cualquier forma de violencia de género en el ámbito universitario.
- Brindar atención oportuna, con calidad y calidez a las víctimas de casos de violencia de género en la comunidad universitaria, y prever las medidas para su protección, orientación y en su caso acompañamiento ante las autoridades competentes.

### 3. Definiciones relevantes

- **Comunidad Universitaria:** alumnas y alumnos, personal académico, personal técnico, personal administrativo y personal de confianza de la Universidad Autónoma de Baja California Sur (Estatuto General Universitario UABCS 2015).
- **Derechos Humanos:** son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles (ACNUDH).
- **Discriminación:** toda acción, distinción, exclusión, omisión, señalamiento o restricción que, basada en el origen étnico, regional o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condición de salud, embarazo, lengua, religión, opinión, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra razón, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

- **Género:** Alude a las características que social y culturalmente se consideran identificadas como masculinas y femeninas. Dichas características pueden abarcar desde las funciones que históricamente se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs cuidar), las actitudes que por lo general se les imputan (racionalidad, fortaleza asertividad vs emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse (SCJN, 2014)
- **Estereotipos de género:** Ideas preconcebidas que definen las características de cada sexo. En general, reflejan las creencias populares de las actividades, roles, rasgos y atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres (INMUJERES,2008).
- **Roles de género:** Constituyen el papel que mujeres y hombres han de interpretar en la sociedad a lo largo de su vida. Se asignan a partir de las diferencias físicas y biológicas. La violencia de género es el mecanismo a través del cual se obliga a desempeñar estos roles.
- **Sexo:** Características físicas y biológicas que la naturaleza ha brindado y que diferencian a mujeres y hombres.
- **Violencia de Género:** El uso intencional de la fuerza física, moral o psicológica, en los hechos o como amenaza, basada en el sexo, género u orientación sexual de las personas, que les cause un daño físico, psicológico, sexual, moral, patrimonial, económico, laboral o académico, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- **Identidad de Género:** Vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, misma que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que podría o no involucrar el deseo de modificar la apariencia o funcionalidad corporal a través de tratamientos farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida. También incluye otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.
- **Víctima:** Toda persona integrante de la comunidad universitaria, o persona que por diversas razones se encuentre en cualquiera de las instalaciones de la Universidad en el momento de los hechos o participe en alguna actividad universitaria, que se considere ha sufrido un acto de violencia de género, realizado por otra persona integrante de la comunidad universitaria.
- **Agresor o Victimario:** persona que inflige o genera a otra cualquier tipo de violencia por razón de género.
- **Revictimización:** La acción u omisión institucional que genera un maltrato físico y/o psicológico a las víctimas y/o testigos en el proceso de atención previsto en el presente Protocolo. También se presenta victimización secundaria cuando se culpa de la violencia de género a la víctima, se utiliza un lenguaje inapropiado por parte del personal con quien tiene contacto, se destinan espacios inadecuados para las entrevistas o la recepción de las denuncias, se formulan preguntas repetitivas y excesivas por parte del personal sobre los mismos hechos de violencia de género.
- **Acoso:** todo comportamiento agresivo o recurrente contra una persona, con el que se cause malestar, se humille o se afecte su libertad o su dignidad, ya sea

mediante el contacto físico, agresiones verbales, físicas o cibernéticas, o la manipulación cibernética.

- **Ciberacoso:** hostigar, amenazar o enviar contenidos no requeridos en una o más ocasiones por medio de las tecnologías de la información y telecomunicaciones, redes sociales, correo electrónico, mensajería instantánea o cualquier medio o espacio digital y menoscabe la dignidad personal.
- **Hostigamiento sexual:** acción que ejerce una persona que, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes o de cualquier otra que implique subordinación, realice conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva o solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero.
- **Machismo:** conjunto de creencias, conductas, actitudes y prácticas sociales que justifican y promueven actitudes discriminatorias contra las mujeres. Éstas se sustentan en dos supuestos básicos: a) La polarización de los roles y estereotipos que definen lo masculino y lo femenino y b) La estigmatización y desvaloración de lo propiamente femenino, basado en la violencia física o psicológica, el engaño, la mentira y el fomento de estereotipos que desvalorizan a la persona. Glosario de género, INMUJERES.
- **Homofobia:** comportamiento que se define como el odio, rechazo, aversión, prejuicio y discriminación contra las personas que tienen preferencias sexuales diversas a la heteronormatividad; se asocia principalmente con el rechazo a las personas homosexuales. La homofobia provoca rechazo, discriminación y exclusión de oportunidades educativas y laborales, puede provocar la comisión de delitos de odio. En ocasiones puede llevar a cometer crímenes de odio en contra de personas con tal orientación sexual. Glosario de género, INMUJERES.
- **Primer contacto:** Persona que atiende en primer lugar a la víctima que acude a presentar una queja por un caso de violencia de género.
- **Reparación del daño:** la reparación consiste en restablecer la situación de la persona en situación de violencia al momento anterior del hecho ilícito, borrando o anulando las consecuencias de la acción u omisión ilícita; es decir, requiere siempre que sea posible, la plena restitución. Tratándose de derecho internacional de los derechos humanos, la reparación puede tener varias dimensiones:
  - La restitución, que busca recuperar la situación previa de la persona en situación de violencia. Incluye, entre otros, el restablecimiento de derechos, el retorno a su lugar de residencia, la devolución de bienes y el empleo.
  - La indemnización, que refiere la compensación monetaria por daños y prejuicios. Incluye tanto daño material como físico y moral (miedo, humillación, estrés, problemas mentales, reputación).
  - La rehabilitación, que alude a medidas como atención médica y psicológica, así como servicios legales y sociales que ayuden a las personas en situación de violencia a readaptarse a la sociedad.
  - La satisfacción, que implica la verificación de los hechos, conocimiento público de la verdad y actos de desagravio; las sanciones contra perpetradores; la conmemoración y tributo a las personas en situación de violencia.

- Las garantías de no repetición, que pretenden asegurar que las personas en situación de violencia no vuelvan a ser objeto de violaciones. Requieren de formas judiciales, institucionales y legales, cambios en los cuerpos de seguridad, promoción y respeto de los derechos humanos, para evitar la repetición de las violaciones.
- **Ruta de atención:** camino o proceso que transita la persona en situación de violencia de género para tener acceso a servicios especializados y a la justicia que les proporcionará el Estado y otras instituciones, a través de disposiciones legales en la materia. Estrategia de intervención psicológica, jurídica y médica para atender a las personas en situación de violencia de género, gracias a la coordinación entre diversas instancias.
- **Mediación:** Mecanismo voluntario solicitado por la víctima o, en su caso, ofrecido por la Defensoría de los Derechos Universitarios, mediante el cual las partes pueden alcanzar una solución satisfactoria de su controversia, derivada de una situación de violencia de género y de conformidad con los parámetros previstos en el presente Protocolo.

#### 4. Tipología de la violencia de género

- **Docente:** Aquellas conductas que, realizadas en el marco de las actividades académicas, dañen la autoestima de las alumnas y los alumnos con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas.
- **Económica:** Es toda acción u omisión de quien agrede que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro del mismo centro laboral.
- **Física:** Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones internas, externas, o ambas.
- **Laboral:** Se ejerce por personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en el abuso de poder que daña la estabilidad laboral, autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.
- **Institucional:** Son los actos u omisiones de quienes integren las instancias universitarias que discriminen o tengan como fin delatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos establecidos en la legislación externa y la normativa institucional destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar toda forma de violencia de género.
- **Patrimonial:** Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar daños a los bienes comunes o propios de la víctima.
- **Psicológica:** Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica o emocional de la víctima, así como su integridad cognitiva y que va dirigida a producir en ella dolor emocional, que conduce a la víctima a la depresión, al aislamiento, la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

- **Sexual:** Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física.

## **5. Ámbito de Aplicación**

Este Protocolo es de observancia general para la comunidad universitaria, así como para aquellas personas que mantengan vínculos con la institución y se aplicará en los casos de violencia de género en los que se involucren sus integrantes en los espacios y ámbitos de las actividades de la Universidad Autónoma de Baja California Sur. Lo anterior sin perjuicio de la aplicación de otras disposiciones de la normatividad universitaria.

Serán atendidos de igual forma y conforme a los principios rectores que guían este instrumento de actuación, los casos de violencia de género cuando quien agrede sea parte de la comunidad universitaria aun cuando la víctima no lo sea y siempre que que decida presentar su queja en los términos establecido por este Protocolo.

El alcance de este Protocolo es de orden interno para la Universidad Autónoma de Baja California Sur y en ninguna circunstancia sustituye ni reemplaza a las instituciones y procedimientos de procuración y administración de justicia.

Las etapas fundamentales de la atención a casos de violencia de género son orientación, entrevista a la persona que considera haber sido víctima de estos actos, el establecimiento de medidas urgentes de protección, el acompañamiento de la persona que presenta la queja y el seguimiento al cumplimiento de las sanciones. Asimismo, establece la posibilidad de resolver algunos casos a través de un procedimiento alternativo de mediación con enfoque restaurativo.

## **6. Conductas consideradas violencia de género**

Para efectos del presente Protocolo, se considerarán casos de violencia de género las conductas señaladas a continuación:

- I. Acoso.
- II. Acciones que tengan por objetivo ridiculizar o hacer sentir mal a una persona, debido a su género u orientación sexual.
- III. Amenazas o intimidación a una persona de reprobarla, bajarla de puesto, sancionarla, despedirla o cuestiones similares si no se mantiene un contacto sexual.
- IV. Ataques sexuales y violación de cualquier tipo.
- V. Celotipia, insultos, comentarios o bromas acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales de una persona.
- VI. Ciberacoso.
- VII. Comentarios discriminatorios, gestos ofensivos con las manos o el cuerpo.
- VIII. Contactos físicos indeseados (tocamientos).
- IX. Exhibición no deseada de material gráfico con contenido sexual.
- X. Difusión por cualquier medio de imágenes íntimas (fotografías, videos), sin la autorización expresa de la persona que aparece en las mismas.
- XI. Discriminación por motivos de sexo o género.
- XII. Espiar, fotografiar o videograbar a otras personas en baños, vestidores o lugares privados.
- XIII. Hostigamiento sexual.

- XIV. Insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales.
- XV. Insultos recurrentes.
- XVI. Llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables y persistentes.
- XVII. Seguir a una persona (acecho).
- XVIII. Solicitudes de favores sexuales.
- XIX. Toda forma de exclusión basada en el género, orientación, expresión o identidad sexual de las personas que cause una restricción o anulación del pleno goce de sus derechos.
- XX. Cualquier otro acto de violencia física, verbal, psicológica, patrimonial, económica o sexual no previsto en las conductas antes descritas, siempre que sea basado en el género de la víctima.

## 7. Principios de actuación

Para la atención de los casos de violencia por razón de género, las instancias universitarias responsables de la aplicación del presente Protocolo observarán los siguientes principios de actuación:

- I. **Accesibilidad:** El presente Protocolo contará con mecanismos de fácil acceso para todas las personas integrantes de la comunidad universitaria.
- II. **Confidencialidad:** Los procedimientos regulados por este Protocolo en todo momento deben garantizar la reserva y confidencialidad. Toda la información generada se resguardará en el secreto del archivo de la instancia universitaria que conozca de los casos, por lo que no se brindará o difundirá información a cualquier persona ajena al asunto de que se trate, por tratarse información personal protegida por la normatividad en materia de transparencia y protección de datos personales. El personal que intervenga en la implementación de este Protocolo solo podrá revelar información a las personas legal y legítimamente involucradas en el caso, de conformidad a la normatividad en materia de transparencia y protección de datos personales vigente al momento de ocurridos los hechos.
- III. **Debida diligencia:** La investigación y resolución sobre la queja o denuncia presentada deben ser realizadas en el menor tiempo posible y removiendo los obstáculos que puedan impedir el ejercicio de los derechos de las personas involucradas en el procedimiento.
- IV. **Debido proceso:** Las personas involucradas gozarán de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, dentro de los cuales comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y presentar pruebas, a obtener una decisión fundada y motivada en derecho, a solicitar medidas de protección y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

- V. **Igualdad y no discriminación:** Toda persona integrante de la comunidad universitaria podrá hacer efectivo lo dispuesto en el presente Protocolo, cuando considere que es víctima de un caso de violencia de género, y debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito educativo y laboral, sin sufrir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, género, edad, raza, preferencias sexuales, condición social o cualquier tipo de diferenciación.
- VI. **No causar victimización secundaria:** Para la atención de los casos, se buscará en todo momento, que la presunta víctima tenga un trato humano, profesional y empático, evitando incurrir en actos que puedan constituir una revictimización, que puedan causarle sufrimiento psicológico o emocional, sobre todo aquellas que pudieran exponerla públicamente; le causen contratiempos en su vida cotidiana o pongan en duda su condición de víctima por su estilo de vida, contexto, rol de género o preferencia sexual.
- VII. **Máxima protección:** Implementación de medidas pertinentes a fin de resguardar a la presunta víctima de cualquier situación que pudiera generarle un daño o poner en riesgo su libertad, dignidad y seguridad personal, o de alguna conducta que tenga por objeto anular o menoscabar sus derechos fundamentales.
- VIII. **Imparcialidad:** Se cuidará que el trato para las personas implicadas se brinde libre de favoritismos, inclinaciones o preferencias personales, que implique la concesión de ventajas o restricción de derechos.
- IX. **Perspectiva de Género:** Se impulsará la perspectiva de género entendida como una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, en la que se propone eliminar las causas de la opresión de género tales como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género; que promueve la igualdad entre los géneros, sobre todo a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; que contribuye a construir una sociedad donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a su formación académica, desarrollo profesional, puestos de trabajo, iniciativas de emprendimiento y la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.
- X. **Presunción de inocencia:** La persona señalada como responsable de haber cometido actos de violencia de género tiene derecho a que se le presuma inocente, mientras no se pruebe su responsabilidad, conforme al debido proceso.

## **8. Instancias responsables de aplicar el Protocolo**

En la aplicación de lo dispuesto en este Protocolo participarán las siguientes instancias universitarias:

- I. La Coordinación para la Igualdad de Género será la instancia responsable de realizar a través de su personal las funciones de Primer Contacto y de coordinarse con los enlaces de las Extensiones Académicas para dichos fines.
- II. La Defensoría de los Derechos Universitarios será la instancia responsable de coordinarse con las autoridades universitarias para atender las quejas por casos de violencia basada en género; acordar las medidas de protección y orientar a las personas en situación de víctima; dar trámite a los procedimientos establecidos en este Protocolo; formalizar los acuerdos de mediación en su caso; emitir los dictámenes que resulten de las investigaciones de los hechos expuestos en las queja; dar seguimiento a los acuerdos de mediación y a la aplicación de las sanciones y brindar acompañamiento a las víctimas de los casos denunciados ante autoridades externas.
- III. Los y las titulares de la Oficina del Abogado General, Dirección de Administración, Dirección de Docencia e Investigación Educativa, Coordinación para la Igualdad de Género, la Coordinación del Sistema Institucional de Tutorías, el Programa de Atención Psicoeducativa, las Jefaturas de Departamento Académico y de las Extensiones Académicas y las demás autoridades universitarias que deban intervenir en los procedimientos de atención, sanción y seguimiento de los casos de violencia de género, conforme a las disposiciones establecidas por el presente Protocolo y la competencia que les confiere la normativa universitaria.
- IV. Los y las enlaces designados en cada Departamento Académico, Extensión Académica y dependencias universitarias por los o las titulares respectivos, para orientar y canalizar a quien acuda a para dar conocimiento de un acto que considere es de violencia por razón de género o que tenga conocimiento de un acto de esta naturaleza en perjuicio de alguien más.

## **CAPÍTULO SEGUNDO MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

### **9. Diligencias urgentes**

En caso de que la persona víctima de violencia de género presente un evidente estado de alteración o afectación física o emocional, el Primer

Contacto o enlace que la atiende, deberá canalizarla para que de manera inmediata reciba las siguientes medidas de apoyo médico, psicológico y/o jurídico:

- I. Llamar a los servicios médicos para proporcionarle los primeros auxilios en caso de ser necesario.
- II. Si la persona se encuentra en un estado de crisis emocional, se realizará la intervención de los primeros auxilios psicológicos indicados para la contención del caso por el personal especializado de la Universidad o en su caso en instituciones externas.
- III. Cuando se trate de la comisión de un delito en el que se detecta un riesgo o daño a la integridad física y/o emocional de la persona afectada, se le brindará orientación y acompañamiento para presentar la denuncia ante la autoridad competente; siempre que esté de acuerdo.
- IV. Las medidas urgentes podrán hacerse extensivas en favor de otras personas relacionadas con los hechos.

#### **10. Medidas de protección**

La Defensoría de los Derechos Universitarios, en coordinación con las instancias universitarias competentes, podrá otorgar a la persona en situación de víctima las siguientes medidas de protección:

- I. Prohibir al presunto agresor acercarse a la víctima a solas dentro de las instalaciones universitarias.
- II. Apoyo académico para que la persona que presenta la queja no vea afectado el desarrollo de sus actividades.
- III. Reubicación de la persona agraviada o del presunto agresor de su lugar de trabajo, en el caso de que sea personal de la Universidad, sin que ello implique modificación en sus funciones o salario.
- IV. En el supuesto de que el presunto agresor sea estudiante y compañero de clase, se tomarán las medidas necesarias y que no afecten el desarrollo académico de ambas personas, como el cambio de turno o grupo en función de las necesidades de la persona que presenta la denuncia.
- V. Apoyo académico para que la persona que presente la denuncia no vea afectado el desarrollo de sus actividades, por ejemplo, la evaluación por otro docente.
- VI. Las que se estimen pertinentes en cada caso.

Estas medidas de protección podrán aplicarse en cualquier etapa del procedimiento de atención a las personas en situación de víctima de las conductas de violencia de género.

### **11. Factores a considerar para implementar las medidas de protección**

Las medidas de protección podrán adoptarse en cualquier fase del procedimiento. Para otorgar una o varias de las anteriores medidas de protección, se deberán tomar en consideración los argumentos de la persona solicitante, el riesgo de la consumación de una agresión, aplicando el principio de proporcionalidad y considerando los siguientes factores:

- I. La gravedad de la conducta.
- II. Duración de la conducta.
- III. Si la conducta es verbal, gestual, física o si se realizó a través de medios electrónicos.
- IV. Si existen antecedentes de actos similares; y
- V. En su caso, la existencia de una relación de pareja, expareja, compañerismo, amistad o poder entre la víctima y quien se considere probable agresor.

## **CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO PARA ATENDER LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO SECCIÓN PRIMERA ETAPAS**

### **12. Etapas**

La atención de las quejas por actos de violencia de género comprenderá las siguientes etapas:

- I. Primer contacto y orientación.
- II. Presentación formal de la queja.
- III. Procedimiento Alternativo de Mediación y/o Procedimiento Formal de Investigación y Dictaminación.
- IV. Sanciones y seguimiento.

## **SECCIÓN SEGUNDA PRIMER CONTACTO Y ORIENTACIÓN**

### **13. Primer Contacto**

La persona que considere haber sufrido un acto de violencia de género en los espacios o en el ámbito de las actividades universitarias, o terceros (as) que tengan conocimiento directo del mismo, podrá acudir ante la Coordinación para

la Igualdad de Género donde será atendida por la persona asignada al efecto, a la que se denominará Primer Contacto.

También se podrá hacer del conocimiento de la Coordinación para la Igualdad de Género la existencia de actos de violencia de género, mediante correo electrónico a la cuenta institucional de uso designado exclusivamente para estos efectos, de la cual se informará a la comunidad universitaria a través de los medios de difusión institucionales. En este caso, una vez revisado el mensaje, se notificará por la misma vía de correo electrónico a la persona que lo haya enviado el lugar, día y hora para que acuda ante el Primer Contacto a la entrevista presencial a fin de proseguir con lo previsto en este numeral.

El Primer Contacto escuchará la relatoría de los hechos de la persona que se presente a dar conocimiento de actos de violencia de género, o bien recibirá y leerá el escrito que presente, para hacerle saber a la quejosa (o) que puede formalizar la presentación de la queja y que se seguirá un procedimiento para su atención, conforme lo previsto en este Protocolo.

En el supuesto de que los hechos relatados no constituyan un caso de violencia de género, el Primer Contacto lo explicará de manera argumentada a la quejosa (o), a fin de que acuda a la instancia que debe atender el problema que plantea y se generará un registro de los hechos, con una declaración de los motivos por los que se archiva el asunto.

El Primer Contacto tendrá la preparación, conocimientos y sensibilidad necesarios para determinar si se trata de un caso de violencia de género, la naturaleza de ésta y las medidas inmediatas que deben seguirse.

#### **14. Enlaces de las Extensiones Académicas**

En cada Extensión Académica de la Universidad se designará una persona que fungirá como enlace con la Coordinación para la Igualdad de Género para colaborar en la toma de conocimiento y primera atención de los casos de violencia de género que se presenten.

Las personas designadas como enlaces en las Extensiones Académicas deberán contar con el perfil, la sensibilidad y recibir la capacitación necesaria para atender a las personas que expongan hechos que consideran casos de violencia de género, los cuales informará inmediatamente a la Coordinación para la Igualdad de Género, con la que se coordinarán para realizar las funciones de Primer Contacto en los casos que sea necesario para la atención

oportuna de las quejas y para coadyuvar en el desahogo del procedimiento previsto en este Protocolo.

### **15. Entrevista con la persona en situación de víctima**

La entrevista que realice la (el) Primer Contacto para atender a la persona que acuda a dar conocimiento de un caso de violencia de género, deberá cumplir las siguientes directrices:

- I. Realizarse sin demora en un lugar adecuado, seguro y en condiciones de privacidad o que permita evitar interrupciones y propicie una atmósfera neutra y cálida para dar pie a la conversación.
- II. Informar a la persona afectada que todo dato e información proporcionada por ella, será tratada con suma confidencialidad y guardada en el secreto de la Coordinación para la Igualdad de Género, y que se brindará la protección necesaria contra cualquier temor de represalias que pudiere tener.
- III. Comunicar a la persona afectada que la Universidad condena fehacientemente las conductas que genera violencia de género, ya que tiene el firme propósito de erradicar y sancionar estas conductas.
- IV. Indicar que la entrevista, independientemente si después la persona determina no interponer la queja, generará un informe, ello para efectos del registro estadístico de la Coordinación para la Igualdad de Género.
- V. En todo momento mostrar respeto por las personas entrevistadas, generar empatía y escucha activa, absteniéndose de realizar preguntas sobre la vida privada o íntima de persona entrevistada.
- VI. En caso de que sea menor de edad o si así lo prefiere la persona entrevistada se podrá hacer acompañar por su representante legal o persona de su confianza.
- VII. Identificar a la persona señalada como presunto agresor, así como las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que sucedieron los hechos.
- VIII. No deberá comunicarse ni difundirse por ningún medio la identidad, los datos personales de las partes involucradas, así como, los hechos o demás información proporcionada en la entrevista, por lo que esta información sólo podrá ser utilizada para los efectos previstos en este Protocolo.

### **16. Orientación**

El (la) Primer Contacto explicará a las personas en situación de víctima las conductas consideradas como actos de violencia basada en género, el procedimiento previsto en el presente Protocolo para su atención, incluyendo

las diferentes alternativas de solución al interior de la Universidad y las medidas de urgente atención y protección que se le pueden brindar.

Asimismo, se le hará saber que el procedimiento que se tramite de conformidad con este Protocolo no restringe su derecho a presentar denuncias o querellas ante las autoridades competentes y solicitar apoyo en las dependencias externas que brindan servicios de atención a víctimas.

### **SECCIÓN TERCERA PRESENTACIÓN FORMAL DE LA QUEJA**

#### **17. Presentación formal de la queja**

La presentación formal de la queja se realizará por la presunta víctima o por alguna persona que tenga conocimiento directo de lo sucedido ante la Defensoría de los Derechos Universitarios.

La presunta víctima o la persona que tenga conocimiento directo de los hechos podrá presentar formalmente la queja, sin que sea forzoso realizar la entrevista con el Primer Contacto a que refiere el artículo 15 de este Protocolo.

La queja se interpondrá por escrito. En caso de que se exprese verbalmente, la Defensoría de los Derechos Universitarios levantará un acta en la que consten de manera clara y concreta los hechos narrados observando los requisitos establecidos en el artículo 18 de este Protocolo.

Tratándose de actos de violencia de género en las Extensiones Académicas, la Defensoría de los Derechos Universitarios se coordinará con los enlaces designados por las o los titulares de éstas para recibir formalmente las quejas y proseguir con el trámite para su atención.

No se dará trámite a la presentación de quejas anónimas ni de aquellas que se presenten con más de un año de posterioridad a la fecha en que el hecho haya sucedido, o si fueren hechos continuados, contado a partir del último incidente que se haya presentado. Dicho plazo podrá ampliarse, siempre y cuando, a juicio de la Defensoría de los Derechos Universitarios, la persona quejosa acredite fehacientemente la imposibilidad que tuvo para presentar la queja dentro del término previsto en este párrafo.

Cuando la queja sea presentada por una persona víctima que sea menor de edad, la Defensoría de los Derechos Universitarios deberá avisar a su padre, madre, tutor/a o a la autoridad correspondiente, de acuerdo con el caso.

Se integrará un expediente de toda queja, que dispondrá de un número de registro que se proporcionará a la persona quejosa.

### **18. Requisitos del escrito de queja**

El escrito de queja deberá contener los siguientes elementos:

- I. Los datos de identificación y de contacto de la presunta víctima.
- II. Los datos de identificación del presunto agresor, considerando su adscripción laboral o escolar, o la mención expresa de no conocer su identidad.
- III. La narración cronológica de los hechos que se denuncian, estableciendo circunstancias de modo, tiempo y lugar.
- IV. Los medios de prueba que ofrezca, en su caso, la presunta víctima, incluyendo el nombre y los datos de localización de los testigos en caso de que los hubiera.
- V. La firma o rúbrica de la presunta víctima y del personal de la Defensoría de los Derechos Universitarios que recibe la queja.
- VI. Cuando sean terceros (as) quienes hagan del conocimiento los actos de violencia de género, la Defensoría de los Derechos Universitarios contactará a la presunta víctima para solicitarle que ratifique la queja correspondiente, sin cuyo requisito no se le podrá dar trámite.

### **19. Desconocimiento de la identidad del presunto agresor**

En el supuesto que la víctima no conozca la identidad del presunto agresor, la Defensoría de los Derechos Universitarios promoverá las medidas preventivas necesarias y solicitará la colaboración de las instancias universitarias competentes para lograr su identificación.

## **SECCIÓN CUARTA**

### **PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO DE MEDIACIÓN**

#### **20. Procedimiento Alternativo de Mediación**

Una vez recibida la queja, la Defensoría de los Derechos Universitarios valorará la naturaleza de los hechos y siempre que de conformidad con lo establecido en este Protocolo no sea improcedente, dará a conocer a la persona en situación de víctima el procedimiento de mediación como alternativa para solucionar la situación originada por los hechos denunciados, así como los motivos por los cuales considera adecuada su utilización, a fin de que dicha persona decida si opta o no por el mismo. En caso de negativa de ésta, se seguirá con el procedimiento formal de investigación y dictaminación señalado en el presente Protocolo.

Tratándose de personas menores de edad, se requerirá de la autorización del padre, madre o tutor/a para participar en el Procedimiento Alternativo de Mediación.

## **21. Aceptación del Procedimiento Alternativo de Mediación**

Si la persona en situación de víctima acepta la mediación, la Defensoría de los Derechos Universitarios o la persona designada por ésta para tales efectos, procederá conforme al siguiente procedimiento:

- I. Convocará a las partes (presunta víctima y presunto agresor) a una reunión que deberá celebrarse dentro del término de 5 días hábiles contados a partir del día siguiente al de la presentación formal de la queja, en la cual se buscará propiciar la comunicación y el entendimiento para construir y proponer opciones con el fin de solucionar el problema.
- II. Si el caso lo requiere, la Defensoría de los Derechos Universitarios solicitará la participación en la reunión de representantes de las instancias universitarias que puedan apoyar en la orientación a las partes para lograr las mejores condiciones que propicien la aceptación de acuerdos.
- III. Si en la reunión las partes aceptan los acuerdos para solucionar la situación suscitada por los hechos materia de la queja, éstas firmarán un convenio que redactará el (la) mediador (a), en el cual se establecerán los compromisos y la forma de su cumplimiento. El (la) mediador (a) suscribirá como testigo dicho convenio, del que entregará un tanto a cada una de las partes, conservará otro tanto para el expediente de la Defensoría de los Derechos Universitarios y se entregará copia de éste a la instancia universitaria que deba intervenir en el seguimiento y cumplimiento de los acuerdos.
- IV. En caso de incumplimiento a los acuerdos formalizados en el convenio, la parte afectada podrá denunciarlo ante la Defensoría de los Derechos Universitarios, la que procederá a corroborar el incumplimiento y de ser así se aplicará el Procedimiento Formal previsto en este Protocolo.
- V. En caso de que las partes no lleguen acuerdos en la mediación, así se asentará por escrito en un acta que elabore el (la) mediador (a) y se seguirá con el procedimiento formal señalado en el presente Protocolo.

## **22. Principios que deben observarse en la mediación**

La mediación se basará en los valores de la justicia restaurativa y se orientará a evitar la repetición de las conductas de violencia de género, mediante un diálogo equitativo y respetuoso encaminado a alcanzar resultados tales como

la reparación y la restitución, que se centrará en atender las necesidades de la o las personas afectadas, observando los siguientes principios:

- I. Equidad: consiste en generar condiciones de igualdad con responsabilidad y ponderación, para llegar a un equilibrio entre los intereses de las partes.
- II. Legalidad: la mediación tendrá como límites la Ley.
- III. Neutralidad: la persona mediadora no deberá hacer alianza de ninguna naturaleza con las personas interesadas en la mediación.
- IV. Respeto: Las partes deben guardar el comportamiento adecuado para poder conciliar sus intereses, sin que en ningún momento se rompa la armonía y se obstaculice el diálogo; y
- V. Voluntariedad: basada en la libre autodeterminación de las personas para sujetarse a la mediación, en especial por lo que hace a la persona en situación de víctima.

### **23. Improcedencia de la mediación**

El Procedimiento Alternativo de Medicación no procederá en los casos siguientes:

- I. Si existió violencia física.
- II. Si se trató de aproximaciones sexuales con personas menores de edad.
- III. Si la queja es por hostigamiento sexual, debido a que la relación de subordinación impide que las partes estén en igualdad de circunstancias para llegar a un acuerdo.
- IV. Si existen antecedentes de conductas de violencia de género realizadas por la persona presunta agresora.
- V. Si los hechos denunciados en la queja van en escalada.
- VI. Si los hechos denunciados en la queja pudieran constituir delitos perseguibles de oficio.
- VII. Si derivado de una valoración psicológica, se prevé que la participación de la persona en situación de víctima del caso de violencia de género en el Procedimiento Alternativo de Mediación pudiese tener un efecto negativo en su integridad emocional o significar un riesgo para la misma.
- VIII. Si derivado de una valoración psicológica y/o de quien realizaría la medicación, las personas involucradas no se encuentran en las condiciones emocionales aptas para participar en un diálogo respetuoso y constructivo.
- IX. Si la queja se presenta señalando varias personas como presuntas agresoras de tal manera que la diferencia numérica impida el equilibrio y dificulte la mediación, y

- X. Si a juicio de la Defensoría de los Derechos Universitarios los hechos expuestos en la queja se tratan de un caso grave.

## **SECCIÓN QUINTA**

### **PROCEDIMIENTO FORMAL DE INVESTIGACIÓN Y DICTAMINACIÓN**

#### **24. Procedimiento formal de investigación y dictaminación**

Una vez agotado el Procedimiento Alternativo de Mediación sin que las partes hayan llegado a acuerdos, cuando la persona en situación de víctima no haya optado por dicho procedimiento o éste no sea aplicable de conformidad con lo establecido en el numeral anterior de este Protocolo, la Defensoría de los Derechos Universitarios deberá llevar a cabo el procedimiento formal para investigar los hechos expuestos en la queja y emitir el dictamen correspondiente.

#### **25. Investigación de los hechos**

La Defensoría de los Derechos Universitarios investigará los hechos expuestos en las quejas por violencia de género conforme a las siguientes directrices:

- I. Notificará a la persona señalada como agresora con la copia de la queja para que dé contestación por escrito a los hechos narrados en la misma y adjunte los medios de prueba que a su derecho correspondan, dentro del término de tres días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación.
- II. Analizará los medios probatorios aportados por las partes en sus escritos de queja y de contestación, respectivamente. En caso de que las partes ofrezcan testigos, los (las) entrevistará para recibir sus testimonios.
- III. Podrá practicar las indagatorias que considere necesarias para esclarecer los hechos, entrevistar personas, solicitar evaluaciones psicológicas de los presuntos agresores y de las personas en situación de víctima y en general solicitar la colaboración de las instancias universitarias administrativas y académicas para allegarse de los elementos necesarios para esclarecer los hechos y su contexto.
- IV. Las personas integrantes de la comunidad universitaria que tengan conocimiento directo de los hechos objeto de la investigación, deberán proporcionar la información a la Defensoría de los Derechos Universitarios.
- V. Al investigar las quejas presentadas y valorar los medios probatorios allegados, deberá hacerlo con perspectiva de género, para lo que realizará un escrutinio estricto de los hechos y el contexto que motivó la queja, sin prejuzgar sobre la veracidad de la misma, sin estereotipos de género y libre de discriminación; evitará en lo posible inquirir sobre

aspectos de la vida íntima de las personas involucradas; evaluará la ausencia de consentimiento libre y voluntario por parte de la presunta víctima respecto de la conducta materia de la queja; otorgará valor preponderante al dicho de la víctima; aplicará el mecanismo de interpretación de conductas conocido como “estándar de la persona razonable”; establecerá los elementos que en su caso acrediten la intencionalidad del presunto agresor e identificará si existe una relación asimétrica o desigual de poder que genere una situación de vulnerabilidad de perjuicio de la presunta víctima, o que se traduzca una situación que la ponga en peligro.

## **26. Dictaminación**

La Defensoría de los Derechos Universitarios emitirá el dictamen por escrito en un plazo que no excederá de los quince días hábiles siguientes a la fecha de la presentación formal de la queja.

El dictamen contendrá el resumen cronológico del procedimiento tramitado desde la presentación de la queja, la valoración de los medios probatorios allegados y los argumentos lógico-conceptuales y jurídicos que motiven y fundamenten la conclusión relativa a si la persona presunta agresora ha cometido o no la conducta que se le atribuye en la queja.

En caso de no acreditarse la conducta atribuida al presunto agresor, se procederá a archivar el expediente; sin embargo, la Defensoría de los Derechos Universitarios podrá proponer medidas que permitan la sana convivencia entre las partes.

En caso de que el dictamen concluya que se demostró la conducta de violencia de género, la Defensoría de los Derechos Universitarios recomendará a las autoridades universitarias competentes el procedimiento a seguir para sancionar a la persona responsable, para lo cual remitirá una copia cotejada del expediente integrado con motivo de la queja a la Oficina del Abogado General, a fin de que se substancie el debido procedimiento por las autoridades universitarias competentes.

El dictamen se notificará personalmente a las partes y se le harán llegar los datos necesarios a la Coordinación para la Igualdad de Género para recabar información estadística sobre cada caso.

## **SECCIÓN SEXTA SANCIONES Y SEGUIMIENTO**

## **27. Procedimientos para la imposición de sanciones**

Los procedimientos para la determinación de responsabilidades y la aplicación de sanciones por los casos de violencia de género se desahogarán de conformidad con la siguiente normatividad:

- I. Para el personal académico: el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Universidad Autónoma de Baja California Sur y el Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Baja California Sur y la Ley Federal del Trabajo.
- II. Para el personal administrativo: El Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Universidad Autónoma de Baja California Sur y el Sindicato Único de Trabajadores Administrativos de la Universidad Autónoma de Baja California Sur, el Reglamento Interior de Trabajo y la Ley Federal del Trabajo.
- III. Para los estudiantes: El Reglamento de Convivencia Universitaria de la Universidad Autónoma de Baja California Sur.
- IV. Si la persona presunta agresora es personal de confianza, se iniciará un procedimiento de aviso de sanción o de rescisión de la relación de trabajo de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, independientemente de que si los hechos de violencia de género ameritan también la intervención del (la) Contralor (a) Universitario (a), se le remitirá copia del expediente integrado con motivo de la queja, a efecto de que, en su caso, inicie substanciación de procedimiento de responsabilidades por faltas a la legislación universitaria.
- V. En el supuesto de que la personas que tengan dos o más calidades se instrumentará el procedimiento que corresponda, según la calidad en la que haya ejercido la conducta de violencia de género.

## **28. Directrices para determinar las sanciones**

Las sanciones que impongan las autoridades universitarias competentes a las personas responsables de conductas de violencia de género serán las previstas en la normatividad universitaria o de acuerdo con la relación contractual establecida, según corresponda.

Las sanciones deberán ser proporcionales a la gravedad de los hechos, considerando en todo momento lo señalado en el dictamen emitido por la Defensoría de los Derechos Universitarios, la reincidencia en su caso, si el (la) responsable tenía una relación de autoridad frente a la persona afectada y el grado de afectación de la víctima.

## **29. Seguimiento**

La Defensoría de los Derechos Universitarios dará seguimiento al cumplimiento de los acuerdos derivados del procedimiento alternativo de mediación a los que hayan llegado las partes y de las sanciones impuestas por las autoridades universitarias competentes derivadas del procedimiento formal de investigación y dictaminación.

El seguimiento tendrá como fin verificar la restitución de los derechos de las personas en situación de víctima, su situación actual, prevenir la reincidencia de conductas o la revictimización y los resultados de las medidas adoptadas en todos los casos de violencia de género atendidos con base en este Protocolo.

Para realizar este seguimiento, la Defensoría de los Derechos Universitarios mantendrá comunicación directa por un tiempo prudente con la persona quejosa y podrá solicitar los informes necesarios a las instancias universitarias correspondientes, a efecto de obtener datos que permitan suponer la conclusión del asunto.

En caso de que se pretenda intimidar a la víctima o fuese sujeta a represalias por la presentación de la queja en contra de actos de violencia de género, podrá contactar a la Defensoría de los Derechos Universitarios, para que en colaboración con la instancia universitaria que corresponda, se tomen las medidas necesarias contra las represalias.

## **SECCIÓN SÉPTIMA ACOMPAÑAMIENTO**

### **30. Acompañamiento**

En los casos que las personas en situación de víctima soliciten apoyo para acudir ante las autoridades externas competentes para la atención de los casos de violencia de género, la Defensoría de los Derechos Universitarios, en coordinación con las instancias universitarias correspondientes, podrá brindarles acompañamiento para su canalización en los siguientes procesos:

- I. Presentación de denuncias.
- II. Presentación de quejas.
- III. Activación de mecanismos de protección.
- IV. Asistencia jurídica externa.
- V. Asistencia psicológica o psiquiátrica externa.
- VI. Asistencia médica externa.
- VII. Cualquier otro acto ante autoridades externas, en los que la persona integrante de la comunidad universitaria sea parte.

Cuando los casos de violencia de género sea atendidos por autoridades externas, independientemente de la aplicación de los procedimientos previstos en este Protocolo para la atención interna de los casos, la Universidad brindará a dichas autoridades todas las facilidades para realizar sus investigaciones; coadyuvará en el proceso de notificación de los involucrados de así requerírsele; proporcionará el apoyo para las diligencias de investigación en sus instalaciones; presentará los informes que le sean solicitados y en general atenderá de forma oportuna las solicitudes presentadas por las autoridades externas.

En el supuesto que la Universidad tenga celebrados convenios o contratos con instituciones, empresas o personas físicas externas, y el personal de éstas realice actos de violencia de género en contra de personas integrantes de la Comunidad Universitaria, la persona en situación de víctima podrá notificarlo a la Defensoría de los Derechos Universitarios directamente o por conducto del (la) enlace de la Extensión Académica correspondiente, para que ésta se coordine con las instancias universitarias para brindarle el apoyo médico, psicológico y la asesoría jurídica que se requiera de acuerdo con la situación.

En todo caso, la Defensoría de los Derechos Universitarios informará a la Oficina del Abogado General para que analice el caso, le comunique a la institución, empresa o persona física de que se trate la aplicación inmediata de las medidas de protección a la presunta víctima, y en su caso, de existir elementos inicie el procedimiento para rescindir el convenio o contrato respectivo.

#### **CAPÍTULO IV DISPOSICIONES DIVERSAS**

##### **31. Quejas falsas**

En el caso de que una queja por conducta de violencia de género resulte falsa, la persona en contra de la que se presentó podrá ejercitar las acciones que le correspondan, sin perjuicio de las sanciones internas que conforme a la normativa universitaria proceda imponer a quien la haya presentado.

##### **32. Aspectos no previstos**

Los aspectos no previstos de los procedimientos establecidos en este Protocolo para la atención de los casos de violencia de género serán determinados por la Defensoría de los Derechos Universitarios, aplicando los principios y valores esenciales establecidos en el presente documento.

### **33. Evaluación de la aplicación del Protocolo**

Cada año se realizará una evaluación puntual de la aplicación práctica del presente Protocolo y se identificarán los aciertos y las debilidades del instrumento con el fin de mejorar su funcionamiento. Dicha evaluación se realizará a partir de mesas de diálogos entre expertas y expertos en género y en el derecho al libre desarrollo de la personalidad de la Universidad, estudiantes, representantes del H. Consejo General Universitario, de grupos organizados de la institución y en general con la(o)s integrantes de la comunidad universitaria interesada(o)s en participar en estos ejercicios de análisis, para recabar las opiniones y sugerencias sobre la violencia de género y la política adoptada sobre este instrumento.

De resultar propuestas para modificar este Protocolo, se presentarán ante el H. Consejo General Universitario para discusión y aprobación en su caso.

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**ÚNICA.** El presente Protocolo de Actuación para la Atención de Casos de Violencia de Género de la Universidad Autónoma de Baja California Sur, entrará en vigor una vez que sea aprobado por el H. Consejo General Universitario y publicado en la Gaceta Universitaria.

# ANEXO UNO

## MARCO NORMATIVO

### Marco Normativo Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia
- Código Penal Federal

### Marco Normativo Estatal

- Constitución del Estado Libre y Soberano de Baja California Sur
- Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia para el Estado de Baja California Sur
- Ley de Atención a víctimas para el Estado de Baja California Sur
- Ley de Igualdad entre hombres y mujeres para el Estado de Baja California Sur
- Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Baja California Sur
- Ley del Instituto Sudcaliforniano de las Mujeres
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado de Baja California Sur.

### Marco Jurídico Internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Declaración Americana sobre Derechos Humanos
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”.
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

- Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”.

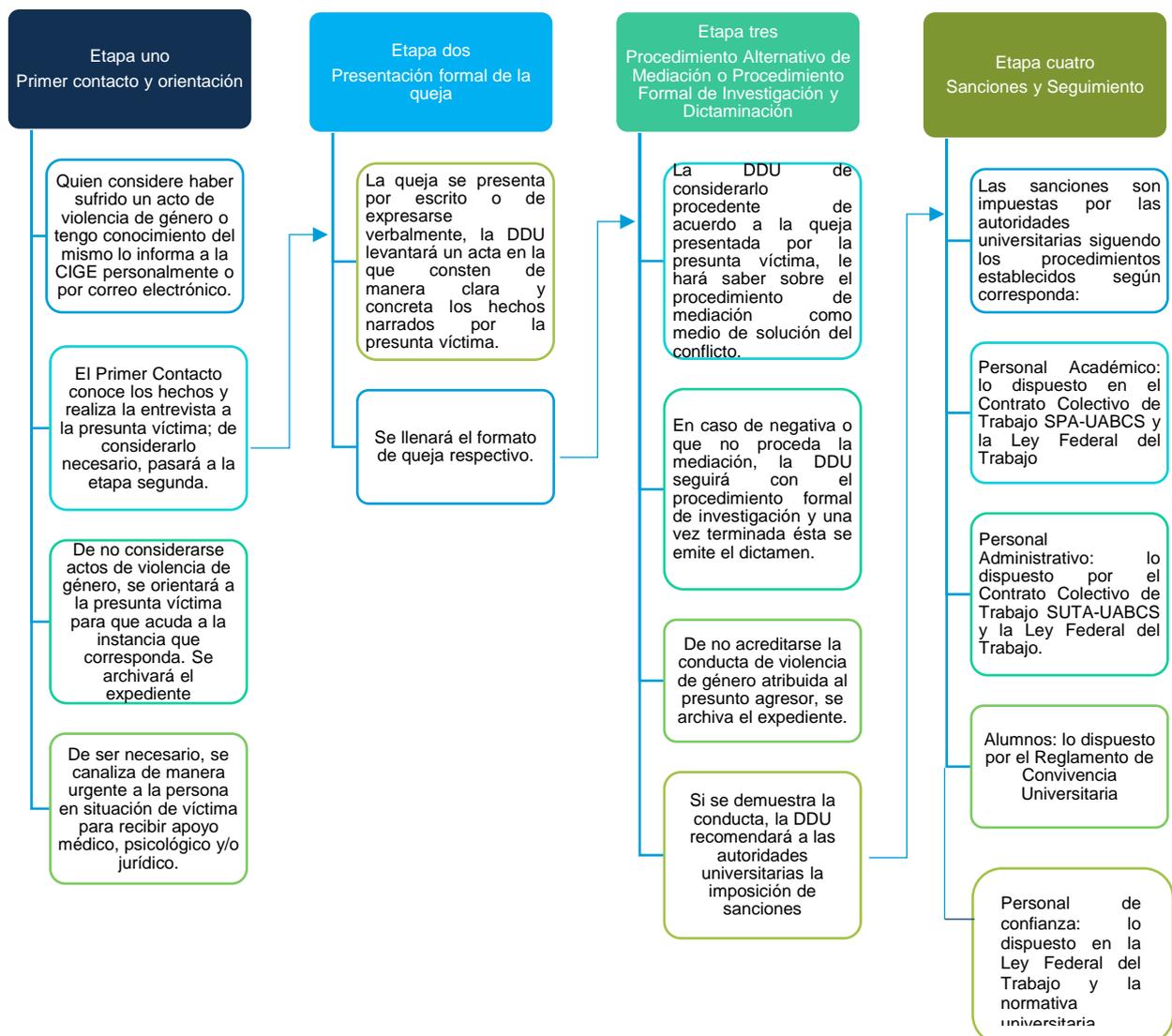
#### Marco Normativo Universitario

- Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Baja California Sur.
- Estatuto General Universitario de la Universidad Autónoma de Baja California Sur.
- Estatuto General de Alumnos de la Universidad Autónoma de Baja California Sur.
- Reglamento General de la Defensoría de los Derechos Universitarios de la Universidad Autónoma de Baja California Sur.
- Código de Ética de la Universidad Autónoma de Baja California Sur.

# ANEXO DOS

## DIAGRAMAS DE FLUJO

Procedimiento de atención a las personas en situación de víctima de actos de violencia de género



La DDU, en coordinación con la instancia universitaria competente, en cualquier etapa del procedimiento, podrá otorgar a la persona en situación de víctima las medidas de protección previstas en el Protocolo.

\*DDU: Defensoría de los Derechos Universitarios

\*CIGE: Coordinación para la Igualdad de Género

# FORMATO DE QUEJA

La información aquí recabada tendrá el carácter de confidencial de acuerdo con lo prescrito por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Baja California Sur.

Datos de la persona que presente la queja:

Presunta víctima ( ) Tercero con conocimiento directo de lo sucedido ( )

Nombre completo y apellidos:

\_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ años.

Dirección actual:

Calle: \_\_\_\_\_ Número exterior: \_\_\_\_\_ Número interior: \_\_\_\_\_

Colonia: \_\_\_\_\_ Municipio: \_\_\_\_\_ Estado: \_\_\_\_\_

Código Postal: \_\_\_\_\_.

Solo en el caso de ser alumno (a):

Número de control: \_\_\_\_\_

## DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PRESUNTO AGRESOR

Nombre completo y apellidos:

\_\_\_\_\_

Carrera que cursa:

\_\_\_\_\_

Semestre y turno:

\_\_\_\_\_

En caso de no ser alumno, Departamento o Área a la que pertenece:

\_\_\_\_\_

En el supuesto de no conocer su identidad, realizar descripción sucinta del presunto agresor (a):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Indique el tipo de relación que la persona presunta agresora tiene respecto de la presunta víctima:

Laboral ( ) Académica ( ) Otra ( ) Especifique:

\_\_\_\_\_

Narración cronológica de los hechos que se denuncian, estableciendo circunstancias de modo tiempo y lugar:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

---

---

*\*En el caso de ser necesario, se podrán anexar al presente las hojas necesarias para que la información proporcionada sea cronológica y clara.*

Medios de prueba ofrecidos por la presunta víctima:

- I. \_\_\_\_\_
- II. \_\_\_\_\_
- III. \_\_\_\_\_
- IV. \_\_\_\_\_
- V. \_\_\_\_\_
- VI. \_\_\_\_\_

En el supuesto de contar con testigos deberá proporcionar los siguientes datos:

Nombre completo del o de los testigos:

---

---

Dirección:

---

Número de Celular y correo electrónico:

---

En los casos en que la queja se presente de manera verbal ante el Primer Contacto, se deberá llenar el presente formato institucional mismo que deber contar con la firma o rúbrica de la presunta víctima y del Primer Contacto. Cuando sean terceros (as) quienes hagan del conocimiento los actos de violencia de género, el Primer Contacto contactará a la presunta víctima para solicitarle que ratifique la queja correspondiente, sin cuyo requisito no se le podrá dar trámite.