



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE ECONOMÍA Y RELACIONES INTERNACIONALES

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ATENCIÓN A LA VIOLENCIA EN
RAZÓN GÉNERO Y LA DISCRIMINACIÓN**

Tijuana, Baja California, 11 de Diciembre de 2020



PRESENTACIÓN

El Protocolo para la Prevención y la Atención a la Violencia en Razón de Género y la Discriminación en la Facultad de Economía y Relaciones Internacionales, (FEyRI), tiene el propósito de ofrecer a quienes integran la comunidad universitaria, información precisa sobre la atención, acompañamiento y en su caso, denuncia a situaciones de violencia de género; establecer la ruta y procedimientos precisos, en tiempo y forma, para que se ofrezca una atención oportuna, confidencial y de calidad a personas que decidan dar a conocer y/o presentar una queja por actos de violencia en razón de género y discriminación ante las instancias con que cuenta la institución; y contribuir a la prevención y erradicación de la violencia en razón de género.

La FEyRI reconoce, y así se entiende en este Protocolo, que la violencia de género es un problema que afecta a una gran cantidad de mujeres en nuestro país, entre ellas a las mujeres de la comunidad universitaria, razón por la cual es una problemática que compete a la institución. Desde la perspectiva adoptada en este Protocolo, la violencia de género es considerada como un problema complejo de carácter multidimensional que afecta a distintas corporalidades, principalmente a las mujeres, pero también a los hombres y a personas cuyas identidades sexo-genéricas se apartan de la normatividad heterosexual.

La trascendencia de incluir el análisis de la violencia desde la perspectiva de género, estriba en la justificación de que este tipo de violencia se deriva de las relaciones de poder y las normas relativas a las desigualdades sexo-genéricas, que refieren a las normas sociales sobre expectativas, comportamientos, roles y deberes diferenciados para hombres y mujeres, con base en prejuicios de desigualdad.

Dentro de las diferentes formas de violencia, la violencia sexual es una de las manifestaciones más frecuentes, y por sus características, menos denunciadas de la violencia de género. El Protocolo enfatiza el acoso, el hostigamiento y el abuso sexual, entendidos como conductas de contenido sexual realizadas de manera aislada o reiterada, escritas o verbales, gestuales o físicas, siempre indeseadas para quien las recibe. Dichas conductas provocan interferencias substanciales en el desempeño académico del alumnado durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, fomentando un ambiente hostil. El acoso, el hostigamiento y el abuso sexual son reprobables, pues alteran y distorsionan un ambiente favorable para la tolerancia, seguridad y sana convivencia de los que forman esta comunidad.



1. ANTECEDENTES NORMATIVOS

Las Instituciones de Educación Superior asumen su responsabilidad respecto de la prevención, atención, investigación y sanción en materia de violencia de género, particularmente, cuando se trate de acoso y hostigamiento sexual. Asimismo, deben afrontar el problema de la violencia de género y sexual desde la perspectiva de los derechos humanos. El sustento normativo de este Protocolo hace referencias a las regulaciones jurídicas, tanto a nivel internacional como nacional, que prohíben y sancionan las conductas de hostigamiento y acoso sexual, y surgen del reconocimiento de que estas conductas son inaceptables y deben, por tanto, ser sancionadas. Se identifica que las víctimas del hostigamiento y del acoso se encuentran en una posición de desventaja frente a la persona agresora, que las coloca en una situación de vulnerabilidad, lo que hace necesario que se sigan generando instrumentos bajo principios de igualdad, no discriminación y respeto por la libertad y la dignidad de las personas.

1.1 Marco Normativo Internacional

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su cuadragésima segunda reunión en junio de 1958, identificó a la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

La Convención¹ sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, (CEDAW) por sus siglas en inglés, adoptada en 1979 por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, señala que el hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual, tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía, y exigencias sexuales ya sea verbales o de hecho y manifiesta que ese tipo de conductas puede ser humillante y constituir un problema de salud y de seguridad. Por tal motivo, es importante que existan políticas y legislación que atienda esta problemática y logre erradicarla de la sociedad o del entorno donde suceda.

¹ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, adoptada Nueva York, 18 de diciembre de 1979, Vinculación de México: 23 mar 1981; publicada en Diario Oficial de la Federación el 9 de enero 1981 y entrada en vigor para México el 3 de septiembre de 1981.



La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará)² afirma que la violencia contra la mujer perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual, y que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra, debe ser sancionada y erradicada.

Tomando en consideración que la violencia por razón de género contra las mujeres es reconocida internacionalmente como un problema multifactorial derivado, entre otras cosas, por la discriminación histórica que sufren las mujeres y la violación a sus derechos humanos, toda política pública encaminada a los temas de este Protocolo, debe partir de los preceptos constitucionales que sancionan la discriminación y definen la prevalencia de los derechos humanos tanto como la igualdad entre mujeres y hombres.

1.2 Marco Normativo Nacional

En el caso de México, la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos³, en el artículo 1o., párrafos primero, segundo y tercero, estipula lo siguiente:

“En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.”

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la

² Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer “Belem Do Pará” adoptada en la ciudad de Belém Do Pará, Brasil, el nueve de junio de 1994, actualmente está en vigor. México la ratificó el 12 de noviembre de 1998 y fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1999.

³ Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917; última reforma publicada el 08 de mayo de 2020.



dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

En relación a los derechos que tienen las víctimas de violencia por razón de género o de cualquier tipo de violencia en el ámbito del trabajo, están contemplados en lo dispuesto por el Artículo 20 apartado C de la Carta Magna en materia de los derechos de las víctimas de delitos, por la importancia que debe darse a estas disposiciones en el acompañamiento de las víctimas a los espacios de justicia.

Por su parte, el Código Penal Federal⁴ establece que el hostigamiento sexual es un delito que se persigue por querrela, es decir, sólo cuando la persona ofendida sea quien solicite la acción de la justicia y que se le haya causado un daño o perjuicio. Se define como: al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa.

Este ordenamiento no tipifica el acoso sexual, como sí lo hacen otros como el Código Penal para el Distrito Federal, aunque, es necesario aclarar que, en esta entidad federativa, el tipo penal incluye lo que en el ámbito federal se considera como hostigamiento sexual, además de sancionar la conducta que atenta contra la libertad psicosexual de las personas cuando no existe la relación jerárquica. Es importante esta aclaración pues la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, define ambas conductas, lo cual puede generar confusiones.

La Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia⁵ tiene por objeto establecer las bases para la coordinación entre la Federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, establece como principios rectores la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; el respeto a la dignidad humana de las mujeres; la no discriminación, y la libertad de las mujeres. En ella se define, como ya se señaló, a la violencia contra las mujeres como cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público, además de clarificar las diferentes manifestaciones y ámbitos en donde esta violencia se ejerce.

⁴ Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1931; última reforma publicada el 01 de julio del 2020.

⁵ Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007; última reforma publicada el 13 de abril de 2020.



La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres⁶ establece como principios rectores la igualdad, no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Reconoce que para que exista igualdad entre mujeres y hombres es necesaria la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

1.3 Normatividad universitaria

1.3.1 Estatuto General de la Universidad Autónoma de Baja California

Establece que de conformidad con la fracción III del artículo 4, la Universidad tiene entre sus funciones esenciales el **organizar, realizar y fomentar todas las actividades tendientes a difundir y extender los beneficios de la cultura, enfatizando la promoción y respeto de los derechos humanos.**

Que por otra parte, el artículo 7 del precitado ordenamiento, establece que, en la Universidad, todas las personas, **independientemente de su género y orientación, gozarán de los mismos derechos y prerrogativas.**

1.3.2 Código de ética de la Universidad Autónoma de Baja California⁷

Establece que **todos los miembros de la comunidad universitaria tienen el deber de conocer, promover y respetar los derechos humanos y la violencia de género atenta contra los principios de respeto y de justicia**, reconocidos como valores fundamentales del Código de Ética de la Universidad.

1.3.3. Plan de Desarrollo Institucional 2019-2023⁸

Establece el compromiso de la Universidad con la equidad, y entre sus estrategias promueve el respeto y reconocimiento de la diversidad en todas sus expresiones y los ámbitos de la vida universitaria, así como también, **el Plan de Desarrollo Institucional compromete a**

⁶ Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006, última reforma publicada el 14 de noviembre de 2013.

⁷Publicado en la Gaceta Universitaria. Disponible en: http://www.uabc.mx/formacionbasica/documentos/codigo_etica_universitario.pdf

⁸ Publicado en la Gaceta Universitaria el 14 de Junio de 2019. Disponible en: http://www.uabc.mx/planeacion/pdi/2019-2023/PDI_2019-2023.pdf



adoptar e instrumentar protocolos de atención para casos de hostigamiento, acoso sexual y discriminación, así como otros actos de violencia de género.

1.3.4 Acuerdo que establece la Integración y funcionamiento de los Comités de Prevención y Atención de la Violencia de Género en la Universidad Autónoma de Baja California⁹

Este acuerdo establece la creación **de comités de prevención y atención de la violencia de género** de los campus Ensenada, Mexicali y Tijuana de la Universidad Autónoma de Baja California, como órganos que ejercerán sus funciones en coordinación con quien ocupe la titularidad de la Secretaría General.

1.3.5 Acuerdo por el que se establece el protocolo de atención y seguimiento a casos de violencia de género en la Universidad Autónoma de Baja California.¹⁰

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

1.3.6 Reglamento Interno de la Facultad de Economía y Relaciones Internacionales, de la Universidad Autónoma De Baja California.¹¹

En la fracción I del Artículo 36, establece que

⁹ Publicado en la Gaceta Universitaria el 2 de diciembre del 2020. Disponible en: http://sriagral.uabc.mx/Externos/AbogadoGeneral/Acuerdos/Rector/50_AcuerdoViolenciaGenero.pdf

¹⁰ Publicado en la Gaceta Universitaria el 17 de Noviembre de 2020. Disponible en: <http://sriagral.uabc.mx/Externos/AbogadoGeneral/Acuerdos/Rector/58.pdf>

¹¹ Publicado en la Gaceta Universitaria Número 225, de fecha del 7 de Marzo de 2009. Disponible en: http://sriagral.uabc.mx/Externos/AbogadoGeneral/Reglamentos/ReglamentosIntUA/11_REGL_FAC_ECO.pdf



“**Los alumnos**, además de las previstas por el Estatuto General de la Universidad y normatividad universitaria aplicable, tendrán las obligaciones específicas siguientes:

- I. Mantener **un comportamiento ético y social** digno de un universitario en el desarrollo de cualquier actividad de aprendizaje autorizada por la Facultad, **actuando con respeto y mesura tanto dentro de las instalaciones universitarias** como fuera de éstas (...).”

2. MARCO CONCEPTUAL

La Facultad de Economía y Relaciones Internacionales de la Universidad Autónoma de Baja California reconoce el papel que las Instituciones de Educación Superior tienen en la formación integral de profesionales, por lo que asume el compromiso de generar y transmitir conocimientos novedosos e innovadores que a su vez se apeguen a principios éticos que fomenten comunidades democráticas, tolerantes, incluyentes, con respeto a las ideas, y libres de violencia y discriminación.

Se reconoce que los problemas de violencia por razón de género y la discriminación, son fenómenos de carácter multidimensional, que afectan a gran parte de la sociedad, y el ámbito universitario no escapa de esa realidad. Las relaciones de poder y el sexismo se manifiestan en las instituciones educativas de nivel superior de diversas maneras, llegando en algunos casos a generar situaciones abusivas o de violencia y dificultando su denuncia por parte de las víctimas.

Si bien el hostigamiento, acoso sexual y la discriminación constituyen conductas similares que se presentan dentro del mismo ámbito, se originan en causas diversas por lo que para prevenirlas y atenderlas se precisa tomar en consideración aspectos diferentes.

2.1 Definiciones

El **hostigamiento sexual** es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El **acoso sexual** es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. El artículo 5, inciso a) de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por México en 1981, señala que los Estados partes tendrán la obligación de



adoptar medidas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres a fin de alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias, basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. De ahí la conveniencia de establecer mecanismos y procedimientos **administrativos que favorezcan su erradicación en escuelas**, centros laborales privados o públicos.

Discriminar:

Hacer distinción de personas por su condición de origen étnico o racial, edad, credo, nivel económico o social, escolaridad, capacidades diferentes, nacionalidad, actividad profesional, orientación o preferencia sexual o de cualquier otra diferencia, que deriva en la afectación o anulación de sus derechos humanos.

Chantaj sexual (quid pro quo): requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, o promesa de él en su situación actual o futura en el empleo, cargo, comisión o calificación; como amenaza respecto de esa situación; o como condición para su aceptación o rechazo en un empleo, cargo, comisión o aprobación del curso.

Agresor o agresora sexual:

Cualquier persona que despliegue una conducta que afecte en forma dolosa la esfera sexual de otra, con el ánimo de causar daño o de obtener un beneficio sexual.

Derechos Humanos:

Atributos, facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social y cultural, adscritos a la dignidad humana y los cuales están reconocidos por instrumentos jurídicos nacionales e internacionales. La importancia de estos derechos radica en su finalidad: proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad. En virtud de su fundamento jurídico y filosófico, los derechos humanos son imprescriptibles, universales, indivisibles, inherentes a las personas, integrales, dinámicos, históricos e inalienables.

Garantía de no repetición:

Es la seguridad que se debe prestar a las víctimas y a la sociedad de que la conducta antisocial que se perpetró no volverá a ocurrir en el futuro. Si bien el derecho a conocer la verdad, al acceso a la justicia y a la reparación del daño, pueden ayudar a que las conductas no se vuelvan a repetir, esta garantía exige que para que se cumpla su fin se creen instituciones específicas.



Violencia sexual:

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. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

Violencia en razón de Género

La violencia por razón de género es un concepto que hace referencia a “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”.¹² Es un problema de carácter multidimensional atravesado por factores sociales y culturales muy arraigados. La violencia por razón de género contra las mujeres es una expresión de estructuras sociales basadas en la desigualdad y abuso del poder, fundamentados, a su vez, en la asignación de roles diferentes a mujeres y hombres en función de su sexo, y del otorgamiento de un valor superior a los considerados como masculinos; se reconoce que mitos y arquetipos se encuentran en la base de la cultura nacional, dan forma a las estructuras sociales que generan, reproducen y multiplican la violencia en general, y la violencia por razón de género contra las mujeres en particular.

3 DE LA COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN RAZÓN DE GÉNERO Y LA DISCRIMINACIÓN

La Comisión para la Prevención de la Violencia en Razón de Género y la Discriminación de la Facultad de Economía y Relaciones Internacionales (FEyRI), es un órgano de consulta que tiene como objetivo vigilar y dar seguimiento a las acciones en torno a la prevención, atención y sanción de cualquier manifestación de hostigamiento y acoso sexual, asimismo, las prácticas discriminatorias que perjudiquen las condiciones académicas y/o laborales, así como el estado general de bienestar personal de cualquier integrante de la comunidad universitaria de la Facultad.

3.1 De la integración de la Comisión

- 1.1 La comisión estará integrada de forma paritaria por cuatro profesoras(es) y cuatro alumnas(os).
- 1.2 Las personas que integran la comisión deberán ser propuestas por el Director(a) y ratificadas por el H. Consejo Técnico de la Facultad.

¹² Directrices aplicables a las intervenciones contra la Violencia por Razón de Género en situaciones Humanitarias. Enfoque sobre la Prevención y la Respuesta contra la Violencia Sexual en Situaciones de Emergencia. Comité Permanente entre Organismos (IASC), 2005, p. 7. Disponible en: <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/4601.pdf?view=1>



- 1.3 En el caso de las y los profesores, podrán durar en el cargo hasta dos años con opción a un período adicional, siempre que así lo manifiesten y que el Consejo Técnico lo avale.
- 1.4 En el caso de las y los estudiantes, duraran un año con opción a un período adicional, siempre que así lo manifiesten y que el Consejo Técnico lo avale. Preferentemente, la selección de las y los estudiantes que formaran parte de la Comisión, se hará de entre los estudiantes que ostenten alguna representación estudiantil o la hayan tenido previamente.
- 1.5 No podrán formar parte de la Comisión las personas que hayan sido sancionadas por acciones de violencia por razón de género y discriminación.

3.2 Funciones de la Comisión

La Comisión tendrá las siguientes funciones para la prevención, atención, y en su caso, sanción de los casos denunciados de violencia en razón de género y discriminación:

- a) Elaborar y organizar talleres, cursos, foros, pláticas, seminarios y otras actividades dirigidas a promover actitudes y conductas orientadas al respeto de los derechos humanos, con énfasis en aquellos relacionados con su condición de sexo y género.
- b) Realizar un diagnóstico de la facultad en materia de violencia en razón de género y de discriminación.
- c) Capacitaciones, sensibilización y actualización de información con perspectiva de género. Diseñar, realizar y divulgar estudios en torno a la violencia de género; la discriminación, el hostigamiento y el acoso sexual entre otras variables relacionadas, con integrantes de la comunidad universitaria de la FEYRI.
- d) Dar atención, elaborar recomendaciones sobre sanciones y responsabilidades de las personas involucradas, así como dar seguimiento a los casos de violencia de género, acoso, hostigamiento y/o abuso, que sean turnados y/o denunciados ante la comisión.
- e) Crear un formato único de registro para la denuncia para fines de la implementación del Protocolo.
- f) Elaborar reportes a la Dirección de la FEYRI, respecto al número de casos y seguimientos brindados.
- g) Establecer, ejecutar o realizar las adecuaciones pertinentes al procedimiento interno que permita la eficiente recepción e investigación de denuncias.
- h) Generar instrumentos para evaluar las estrategias implementadas.

3.3 Derechos y obligaciones de quienes integran la Comisión:

- a) Participar en el diseño, planeación y realización de actividades para la ejecución de las funciones en el marco de un trato digno a su colaboración y con el reconocimiento por escrito de su participación en dichas actividades.
- b) Contar con el apoyo de recursos humanos y materiales dentro de la Facultad para la realización de las funciones, con previa autorización de la Dirección de la FEYRI.
- c) Asistir a cursos, talleres o actividades académicas de actualización y/o capacitación que coadyuven con el desempeño de sus funciones dentro de la comisión.



- d) Asistir a las reuniones generales de la comisión.
- e) En caso de tener dos faltas continuas injustificadas a las reuniones, será motivo para la interrupción de la pertenencia a la comisión; se enviará notificación por escrito.
- f) Conducirse con total discreción y confidencialidad ante cualquier asunto fuera del proceso o protocolo de atención a las denuncias.
- g) Cuando en el ejercicio de las funciones dentro de la comisión se haga un uso inadecuado de la información o infrinja con los acuerdos de confidencialidad, será motivo para la interrupción inmediata de la pertenencia a la comisión. Asimismo, se turnará el caso a las autoridades correspondientes.

4 PROTOCOLO DE ATENCIÓN

Se atenderán todos los casos de hostigamiento, acoso sexual y discriminación en donde esté involucrado (a) algún (a) miembro de la comunidad universitaria de la FEYRI.

Para dar seguimiento a la denuncia, ésta deberá realizarse siempre y cuando la(s) persona(s) que denuncie (n) o que presuntamente haya cometido el acto se encuentre(n) activa(s) dentro de la UABC.

El presente apartado establece la ruta que debe seguirse para atender los casos de violencia de género en la comunidad universitaria. Esta ruta está sujeta a la Legislación Universitaria. La atención y seguimiento de casos de violencia de género contempla las siguientes etapas:

- I. Atención de primer contacto.
- II. Registro y canalización.
- III. Asesoría, acompañamiento y seguimiento.
- IV. Presentación de la queja.
- V. Resultados de la aplicación del Protocolo.

ETAPA 1. Atención de primer contacto.

El primer contacto es quien recibe a una persona en situación de violencia. En lo inmediato y respetando la voluntad de la persona violentada, se deberá remitir a las instancias de atención y acompañamiento señaladas en este Protocolo.

Se priorizará la atención médica y de vigilancia para asegurar y preservar la seguridad física y emocional de la persona en situación de violencia. En caso de que una persona en situación de violencia de género no haya establecido un primer contacto, podrá solicitar apoyo de forma presencial, vía telefónica o correo electrónico a la Comisión, señalada en este Protocolo, que es la entidad que se ocupará de asesorar y canalizar a las instancias competentes. Es importante reiterar que terceras personas que hayan presenciado o que



tengan conocimiento directo de un acto de violencia de género pueden dar aviso de la situación.

La denuncia de casos se podrá realizar a través de las autoridades o personal de primer contacto que son las siguientes:

- I. Dirección
- II. Subdirección.
- III. Integrantes de la Comisión.
- IV. Departamento Psicopedagógico.
- V. Página WEB (incluir datos de correo/teléfono)
- VI. Tutor/a

ETAPA 2. Registro y canalización

Las denuncias por hechos que podrían constituir violencia en razón de género y discriminación deberán ser registradas a través de un formato único elaborado por la comisión para fines de este protocolo. El registro de datos personales será confidencial y solamente se utilizará para la integración de un expediente evitando la revictimización.

ETAPA 3. Asesoría, acompañamiento y seguimiento.

Se brindará asesoría sobre las conductas que se consideran como actos de violencia de género y, de acuerdo con las características del caso, se le informará a la persona afectada sobre las opciones e instancias a las que podrá recurrir, tanto al interior como fuera de la Universidad. En apego a los principios de este Protocolo, cualquier instancia pertinente que participe en la evaluación y sanción de un caso de violencia de género deberá cuidar no revictimizar y respetar los derechos humanos de la víctima, así como velar para la mejor resolución del caso.

ETAPA 4. Presentación de la queja.

Si la persona afectada por violencia de género decide iniciar el procedimiento de queja ante la *Comisión para la Prevención de la Violencia en Razón de Género y la Discriminación*, deberá presentarla por escrito, en la que se detalle las circunstancias de modo, tiempo y lugar. El registro de las denuncias deberá contar con los siguientes requisitos:

- a) Fecha de la denuncia.
- b) Datos generales de la parte denunciante (datos de contacto, teléfono, correo electrónico, domicilio y otros datos de identificación universitaria).



- c) Relación con la universidad.
- d) Datos que permitan identificar a las personas involucradas.
- e) Narración y fecha de los hechos
- f) Evidencias relacionadas con los hechos, que incluyan nombre y datos de contacto de testigo(s), en caso que los hubiere.
- g) Firma de quien presente la queja por escrito.

ETAPA 5. Verificación, dictamen y seguimiento de acuerdos.

- a) La comisión se reunirá en un plazo máximo de 5 días hábiles después de presentarse la denuncia, para su revisión.
- b) La verificación de la denuncia incluirá entrevistas con las partes, en su caso, testigos y revisión evidencias relevantes.
- c) La Comisión solicitará a Dirección que cite a las personas implicadas por separado.
- d) La Comisión enviará a la Dirección las recomendaciones aplicables.

ETAPA 6. Dictamen

El dictamen que emita el comité deberá contener:

- a) Antecedentes o resumen cronológico del procedimiento desde el primer contacto y hasta la celebración de la audiencia y dictaminación.
- b) Razonamientos y argumentos que motivan y fundamentan la decisión.
- c) Harán constar si las personas involucradas cuentan con antecedentes de violencia de género y los elementos que la generen.
- d) Puntos de recomendación.
- e) Firmas de los presentes en la audiencia de dictaminación.

La Comisión informará vía correo electrónico institucional, en un plazo no mayor a 7 días, a quien interpone la denuncia sobre los avances y emitirá las recomendaciones en un plazo no mayor a 30 días.

Medidas de protección para víctimas de violencia de género:

Tomando en cuenta que es común que quienes denuncian hechos de violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones, se encuentren en riesgo de sufrir daños a su integridad física, psicoemocional, seguridad, libertad y vida, elevándose incluso el mismo con el ejercicio de su derecho a la denuncia.



Por tal razón, la Universidad Autónoma de Baja California, de conformidad con la normatividad aplicable, una vez que tenga conocimiento de los hechos de violencia de género, en caso de encontrarse en riesgo la integridad física o psíquica de la víctima y tomando en cuenta las necesidades de la misma, otorgará medidas urgentes de protección para frenar la escalada de violencia y las consecuencias desfavorables por presentar la queja. Las medidas urgentes de protección podrán hacerse extensivas en favor de otras personas relacionadas con los hechos. Las medidas urgentes de protección son acciones de interés general consistentes en prevenir subsecuentes actos de violencia. Éstas se podrán otorgar antes de la presentación de la queja o durante el procedimiento de investigación correspondiente. Sus efectos finalizarán con la resolución del procedimiento.

Para determinar las medidas urgentes de protección se deberán considerar la medición del riesgo, una vez diagnosticada la situación de la víctima, se debe medir el nivel de riesgo que puede estar corriendo, para en su caso, solicitar de inmediato las medidas precautorias correspondientes. Se pueden presentar tres niveles de riesgo:¹³

Sin riesgo evidente. Se identifica que las víctimas están viviendo una situación de violencia leve que no pone en riesgo su vida, su integridad física y/o emocional ni se compromete su estancia universitaria, aun cuando no se puede descuidar ya que pudiera aumentar el nivel de violencia.

Presencia de riesgo. Se reconoce la necesidad de apoyo profesional, atención psicológica, asesoría legal y/o revisión médica, para una adecuada valoración y atención conforme al tipo de violencia padecida. Si la situación de afectación universitaria ya se está presentando, es muy probable que el nivel de riesgo se acreciente por lo que es recomendable estar pendiente de la evolución de este tipo de casos.

Alto riesgo. Por el tipo de amenaza o situación de peligro generada por la persona agresora, implica que está en peligro la vida de la víctima; las evidencias de violencia sexual y física son extremas. La víctima requiere de la protección inmediata de espacios universitarios.

¹³ Aplicación Práctica de los Modelos de Prevención, Atención y Sanción de la Violencia contra las Mujeres, Documento de Trabajo. Núcleo Multidisciplinario sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Cecilia Loria Saviñón, 2ª edic., CONACYT/Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, pp. 102 y 103



Medidas cautelares:

1. La persona denunciada debe abstenerse de perturbar o contactar, por cualquier medio, a quien denuncia.
2. Cuando la persona denunciante refiera sentirse perturbada por la presencia de la persona denunciada, será candidata o candidato a reubicación y/o suspensión temporal de actividades de forma presencial en la FEYRI, sin afectaciones vinculatorias administrativas y/o académicas.
3. En el caso de que la persona denunciada afecte la integridad física o moral de la persona denunciante, será considerado como agravante en la emisión de las recomendaciones que se establezcan.
4. La persona denunciante podrá solicitar apoyo del departamento psicopedagógico para asesoría psicológica, el apoyo de las autoridades para contar con las facilidades pertinentes en la realización de sus actividades académicas o laborales, en un ambiente seguro, procurando evitar represalias de cualquier tipo que afecten su desempeño, bienestar e integridad.
5. Las denuncias deberán ser atendidas con total confidencialidad y discreción. Todas las personas involucradas en el proceso de la denuncia, deberán firmar un acuerdo de confidencialidad.
6. Las personas de la comunidad universitaria de la FEYRI que tengan algún tipo de participación indirecta en el proceso de investigación de una denuncia, deberán colaborar y acatar las decisiones y disposiciones que la Dirección dictamine como pertinentes en la prevención, atención, seguimiento y resolución del caso.
7. Cualquier incumplimiento de las medidas cautelares serán motivo de sanciones a quienes resulten responsables.

Los asuntos no previstos en el presente protocolo o que estén fuera de su ámbito de competencia, se canalizarán para que sean atendidos en la instancia que corresponda.