



Oficio UTAI-079/2024
La Paz, B.C.S., a 25 de abril de 2024.

N° DE SOLICITUD: 030078824000040
SOLICITANTE: Patricia de los Santos
P R E S E N T E . -

En atención a su solicitud de información 030078824000040 recibida en la Plataforma Nacional de Transparencia, de conformidad con los artículos 53 fracción VIII del Estatuto General Universitario, artículos 31 y 133 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Baja California Sur, en la que solicita lo siguiente *"conocer si es que tienen, su plan de trabajo anual para prevenir y erradicar la violencia, la violencia de género, acoso, hostigamiento y/o discriminación. Conocer su protocolo de actuación ante este tipo de casos. Conocer si tienen enlaces o comisionadas de género en cada Unidad Académica o Facultad Conocer el porcentaje de violencia sexual que ocurre dentro de las instalaciones cada año; qué sector de la comunidad universitaria lo resiente más. Favor de proporcionar datos del 2020 a la fecha. Cuántos docentes y personas directivas se han cesado, expulsado o corrido por conductas de acoso, hostigamiento y discriminación del 2020 al 2024."* fue remitida a la Coordinación para la Igualdad de Género (CIGE).

La Coordinación para la Igualdad de Género proporcionó la información a través del oficio no. CIGE-015/2024-II mismo que se adjunta al presente.

Sin otro particular, quedamos a sus órdenes.

ATENTAMENTE

"Sabiduría Como Meta, Patria Como Destino"

C.P. Soledad del Carmen Aramburo Montalvo
Contralora y Enlace de la Unidad de Transparencia y
Acceso a la información Pública de la Universidad
Autónoma de Baja California Sur

C.c.p. Archivo.



No. CIGE-015/2024-II
La Paz, Baja California Sur a 23 de abril del 2024

**C.P. SOLEDAD DEL CARMEN ARAMBURO MONTALVO
CONTRALORA Y ENLACE DE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA
Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA DE LA UNIVESIDAD
AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA SUR
P R E S E N T E**

Por medio de la presente remitimos a usted la información solicitada mediante oficio UTAI-072/2024 con la finalidad de cumplir a tal requerimiento en tiempo y forma según el acuse de recibido de solicitud de información que se nos anexo.

En atención a su amable solicitud compartimos el resumen a cada pregunta específica:

- ✓ Plan de trabajo anual: Sí, desde 2020 a la fecha, contamos con el Plan de Trabajo de la Coordinación para la Igualdad de Género cuya finalidad es prevenir, atender y erradicar la violencia, violencia de género, acoso, hostigamiento y/o discriminación.
- ✓ Protocolo de actuación: Sí contamos con un protocolo de actuación aprobado por Consejo General Universitario, desde el cual se brinda atención y formalización a quejas por violencia, discriminación y violencias de género en el ámbito universitario.
- ✓ Sí contamos con enlaces de género en cada Departamento Académico y extensión universitaria. Se encuentran pendientes de nombramiento muy pocos, pero la figura de los enlaces es reconocida institucionalmente y se encuentra trabajando.
- ✓ El porcentaje de violencia sexual manifestado en la presentación de quejas formales en la UABCS es de 29.03%, incluye acoso y hostigamiento sexual. En 2021 representó el 6.45% (2 quejas), en 2022 9.68% (3 quejas) y 2023 12.90% (4 quejas), en total 29.03% que equivale a 9 quejas formales de las 31 manifestadas a la fecha. El sector de la comunidad universitaria que lo resiente más es el estudiantado, ya que las 9 quejas formales fueron presentadas por alumnas.
- ✓ Suspensión definitiva de 2 profesores y una suspensión temporal de profesor. 2 Bajas definitivas de estudiantes hombres agresores

Quedamos a sus ordenes para cualquier aclaración o duda. Anexo a esta comunicación encontrará las tablas con la información estadística.

Sin más por el momento, aprovecho la ocasión para enviarle un saludo cordial.



Anexo tablas

Quejas por violencia sexual, acoso y hostigamiento sexual en la UABCS		
Fecha	Absolutos	Relativos
2021	2	6.45
2022	3	9.68
2023	4	12.90
Total quejas por violencia sexual, acoso y hostigamiento sexual	9	29.03
Total general de quejas presentadas	31	100.00

Quejas por violencia sexual, acoso y hostigamiento sexual en la UABCS			
Fecha	Persona quejosa	Absolutos	Relativos
2021	5 Alumnas (Colectiva)	1	3.23
	Alumna	1	3.23
2022	Alumna	3	9.68
2023	Alumna	4	12.90
Total quejas por violencia sexual, acoso y hostigamiento sexual		9	29.03
Total general de quejas presentadas		31	100.00

Quejas por violencia sexual, acoso y hostigamiento sexual en la UABCS			
Fecha	Persona señalada	Absolutos	Relativos
2021	Alumno	2	6.45
2022	Alumno	1	3.23
	Profesor	2	6.45
	Alumna	1	3.23
2023	Alumno	1	3.23
	Profesor	2	6.45
Total quejas por violencia sexual, acoso y hostigamiento sexual		9	29.03
Total general de quejas presentadas		31	100.00



Quejas por violencia sexual, acoso y hostigamiento sexual y medidas implementadas en la UABCS					
Fecha	Persona señalada	Tipo de Violencia	Medida General	Abs.	Rel.
2021	Alumno	Violencia sexual	Baja definitiva del estudiante agresor	1	3.23
			Se emitió un dictamen con medidas precautorias para la alumna afectada	1	3.23
2022	Alumno	Violencia sexual	Baja definitiva del estudiante agresor	1	3.23
	Profesor	Hostigamiento sexual	Suspensión definitiva del docente y prohibición de acercamiento físico o a través de cualquier medio digital	1	3.23
		Violencia sexual	Suspensión definitiva del docente y prohibición de acercamiento físico o a través de cualquier medio digital	1	3.23
2023	Alumna	Acoso sexual	Se emitieron medidas de protección de protección desde la Defensoría con el fin de proteger y salvaguardar sus derechos universitarios y prevenir afectaciones mayores a los mismos.	1	3.23
	Alumno	Acoso sexual	Se emitió la resolución final a través de una recomendación, sin embargo la estudiante decidió de forma libre y voluntaria no aplicar la recomendación y desistió.	1	3.23
			Entregó un escrito donde desiste de la denuncia.		
	Profesor	Hostigamiento sexual	Suspensión temporal del docente y se asigna otro profesor el resto del semestre. Se establece la prohibición de un acercamiento vía digital o física por parte del maestro. Además se ofreció a decisión personal de la persona afectada la posibilidad de una disculpa pública por parte de su agresor.	1	3.23
		Violencia sexual	No fue de competencia en los espacios universitarios, el profesor ya no trabajaba en las instalaciones y la estudiante ya no se encontraba activa hace varios años.	1	3.23
Total quejas por violencia sexual, acoso y hostigamiento sexual				9	29.03
Total general de quejas presentadas				31	100



ATENTAMENTE

“SABIDURÍA COMO META, PATRIA COMO DESTINO”



**M. C. ARELY MADAI MARTÍNEZ VALENCIA
COORDINADORA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO**



C.C.P. Dra. Alba Eritrea Gámez Vázquez, Secretaria General
Archivo CIGE.

CIGE-015/2024-II página 4



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE
BAJA CALIFORNIA SUR
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y
PROGRAMACIÓN
UNIVERSITARIA
PLAN DE TRABAJO DE LA
COORDINACIÓN DE IGUALDAD
DE GÉNERO

Julio 2020

DESCRIPCIÓN BREVE

El 10 de marzo de 2020, la Universidad Autónoma de Baja California Sur (UABCS) asumió el compromiso institucional de transversalizar la perspectiva de género y emprender un conjunto de acciones diseñadas para garantizar la igualdad y eliminar toda forma de violencia y discriminación de género en la comunidad universitaria mediante la creación de la Coordinación para la Igualdad de Género (CIGE), como paso indispensable para la construcción de la política institucional de género de la UABCS.

Dra. Lorella Castorena Davis, Coordinadora
Dra. Arely Martínez Valencia, Responsable de los
Programas de Igualdad de Género

Contenido

Parte 1: Presentación del Plan de Trabajo CIGE.....	3
Introducción.....	3
Parte 2: Autoevaluación de la planeación	9
I. Contexto de la dependencia	9
II. Diagnóstico de la dependencia.....	10
a. Fortalezas	14
b. Oportunidades.....	15
c. Debilidades.....	16
d. Amenazas o riesgos.....	17
III. Marco estratégico.....	17
a. Misión.....	17
b. Visión de la dependencia a 2023.....	18
Parte 3. Estrategias impulsadas desde la Coordinación para la Igualdad de Género en la UABCS.....	18
I. Introducción.....	18
II. Estrategias universitarias para la transformación de patrones socioculturales de la comunidad universitaria, eliminación de estereotipos y promoción de una vida libre de violencia	19
Estrategia 1: Prevención de las violencias de género en el ámbito universitario.....	19
Estrategia 2: Participación de la comunidad universitaria en transformación y la creación de una cultura libre de violencia contra las mujeres.....	20
Estrategia 3: Promoción de espacios permanentes de vigilancia para el respeto de los derechos humanos de mujeres y hombres e inclusión de la diversidad sexual	21
III. Programas para la Igualdad de género 2020-2023	22
1. Programa de comunicación y alianza con la Dirección de Difusión Cultural y medios de comunicación de la UABCS.....	22
2. Programa de incorporación de la perspectiva de género en los programas educativos y el quehacer de los departamentos académicos.....	24
3. Programa de formación, capacitación y profesionalización del personal docente y administrativo de la UABCS.....	26
4. Programa de formación, capacitación y profesionalización de la comunidad estudiantil.....	28
5. Programa para el impulso de la investigación académica e interdisciplinaria con perspectiva de género	29

6. Programa para la construcción de un modelo de cooperación regional, nacional e internacional con otras instancias y universidades	31
7. Modelo de evaluación de la implementación del protocolo de prevención y atención a las violencias de género en la UABCS	31
Parte 4: Matrices de Indicadores de Resultado 2020-2023: Anexo en hoja de Excel	
32	
a. Matriz de indicadores para resultados CIGE	32
b. Ficha técnica indicadores CIGE.....	32
c. Plan estratégico CIGE	32
Bibliografía	33

**Universidad Autónoma de Baja California Sur
Dirección de Planeación y Programación Universitaria**

**Plan de Trabajo de la Coordinación de Igualdad de Género
Dra. Lorella Castorena Davis
Dra. Arely M. Martínez Valencia**

Parte 1: Presentación del Plan de Trabajo CIGE

Introducción

El 10 de marzo de 2020, la Universidad Autónoma de Baja California Sur (UABCS) asumió el compromiso institucional de transversalizar la perspectiva de género y emprender un conjunto de acciones diseñadas para garantizar la igualdad y eliminar toda forma de violencia y discriminación de género en la comunidad universitaria mediante la creación de la Coordinación para la Igualdad de Género (CIGE), como paso indispensable para la construcción de la política institucional de género de la UABCS.

Por perspectiva de género vamos a entender la herramienta conceptual y de intervención práctica que permite ahondar en la forma que los seres humanos no concebimos como tales y cómo a partir de allí formamos el conjunto de lazos y relaciones con las cuales construimos sociedad. Mediante la perspectiva de género se exploran los mecanismos que producen y permiten que se sigan reproduciendo problemas derivados “...de las creencias culturales sobre lo “propio” de los hombres y lo “propio” de las mujeres y que generan discriminación para ambos.” (Lamas, 2017:166) Pero también, para las personas que han roto o están en proceso de ruptura con la identidad genérica binaria que dan cuenta de la superación del determinismo biológico y la gama de variaciones en las construcciones culturales de la feminidad y la masculinidad (Lamas, 2017). Siguiendo a Hawkesworth (1997, citada en Lamas 2017) la perspectiva de género es también una explicación en torno al fenómeno de construcción cultural de la diferencia sexual que se intersecta con otras determinantes como la clase social, la edad, la pertenencia étnica y la preferencia sexual (Lamas 2017) citado en (Barrios Alvarado, 2018, pág. 14).

Por transversalizar la perspectiva de género vamos a entender el proceso de valorar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres cualquier acción que se planifique en la institución para lograr que las preocupaciones y experiencias de las mujeres y los hombres sean parte de la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y programas de la universidad de tal manera que ambos puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad (Serret Bravo, 2008)

En todo proceso de gestión pública, la transversalización de la perspectiva de género debe considerar las relaciones y diferencias entre hombres y mujeres antes, durante y después de cualquier actividad o proceso público-administrativo, toda vez que la relación entre hombres y mujeres está marcada por una desigualdad estructural y que los actos del poder público los afectan de manera distinta (UNFPA, 2012). De allí que aplicar la perspectiva de género exija del compromiso institucional a favor de la construcción de relaciones de género igualitarias, equitativas y justas.

La CIGE, representa el esfuerzo por proveer a la Universidad de mecanismos de gestión institucional que permitan abordar temas prioritarios como la igualdad de género y el acceso a una vida libre de violencia y discriminación de género en todos los campus universitarios. Mujeres y hombres en las instituciones de educación superior de nuestro país, a través de ocho directrices:

1. Legislación;
2. Igualdad de oportunidades;
3. Conciliación de la vida profesional y la vida familiar;
4. Estadísticas de género y diagnósticos con perspectiva de género;
5. Lenguaje;
6. Sensibilización a la comunidad universitaria;
7. Estudios de género en la educación superior, y
8. Combate a la violencia de género en el ámbito laboral y escolar.

Uno de los grandes compromisos de la CIGE es implementar protocolos de prevención y atención de la violencia de género. Para ello, en coadyuvancia con el área de Abogacía General, se trabaja en la que será sin duda una de las acciones de mayor relevancia para la atención a las denuncias de acoso, violencia y discriminación.

Abonar a los compromisos contraídos con el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en Instituciones de Educación Superior (ONIGIES) radica en la posibilidad de

que las acciones emprendidas al interior de la Universidad disminuyan las desigualdades de género al interior de sus comunidades al incorporar la perspectiva de género entre sus integrantes, estructuras y funciones sustantivas. Ello con el fin de “crear espacios de conocimiento libres de sexismo, segregación, violencia, discriminación y cualquier otra forma de desigualdad basada en la condición de género de las personas que integran las comunidades académicas en México” (ONIGIES, 2018). Estos compromisos se encuentran plasmados en el Programa de Planeación y Desarrollo Institucional 2019-2023 (PROPLADI) en su eje estratégico 4. Gestión y evaluación institucional, programa estratégico 4.1 Bienestar universitario y subprograma 4.1.4 Transversalización de la perspectiva de género donde la construcción de ambientes de igualdad para y en la comunidad universitaria se convierte en una meta que permitirá garantizar la igualdad de oportunidades en la Red Universitaria y desde el cual se impulsa la creación de la CIGE

El arranque de las actividades se realizará a partir de la realización de un diagnóstico puntual que permita dar conocer la cultura de la igualdad y acceso a una vida libre de violencia y discriminación, a partir del análisis de la población universitaria, las áreas de oportunidad de la institución pero además hacer un cruce con todas las actividades antes realizadas y visibilizar las desventajas sociales que existan al interior de la institución.

Respecto a las condiciones de operación de la CIGE, es necesario señalar que comienza sus actividades encabezada por la coordinadora y la responsable de los programas de igualdad de género, se ubicará en el espacio asignado al CA Estudios Transdisciplinarios en Ciencias Sociales y Humanidades bajo la responsabilidad de la coordinadora, se utilizarán los equipos de cómputo y periféricos que durante los años de operación del CA han sido adquiridos con fondos institucionales internos y externos, en tanto que lo concerniente a suministros de oficina y papelería se dependerá directamente de la Dirección de Planeación y Programación Universitaria instancia institucional de la que se adscribe la CIGE.

El trabajo previo y financiamiento en materia de género en la UABCS nos remite a la introducción del libro *“Violencia y Género en la Universidad. Una mirada desde la Universidad Autónoma de Baja California Sur”* donde hacen un recuento de las actividades en materia de género desde la década de los 90 a 2019 en la UABCS y detallan cada uno de los trabajos abordados a partir del compromiso, contraído por la Dirección de Docencia e Investigación Educativa (DDIE) de la Universidad Autónoma de Baja California Sur (UABCS), de difundir

¹ Véase

los resultados del diagnóstico Violencia de género en la población estudiantil de la Universidad Autónoma de Baja California Sur, que fue financiado por el Programa de Fortalecimiento de la Calidad Educativa en su ejercicio 2018. Ese proyecto tuvo como proponente al Dr. Manuel Arturo Coronado García y se insertó en el Programa Institucional para Fomentar la Perspectiva de Género de la UABCS, desarrollado por personal de la DDIE, que tiene como propósito “propiciar una cultura en igualdad de género que transforme el ejercicio universitario en todos sus ámbitos” (Rebolledo y Romero, 2014: 3).

Para Gámez et al., (2018) “algunos de los antecedentes del fomento de la perspectiva de género en la UABCS –base para identificar, prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género– pueden ser rastreados en la década de los noventa a partir de la iniciativa de profesoras-investigadoras que establecieron los estudios con enfoque de género como una de sus líneas prioritarias de investigación. Posteriormente, crean el Taller de Estudios de Género, adscrito al Cuerpo Académico Historia Regional, que duraría hasta 2007 y tenía como objetivos formar a los estudiantes en la aplicación de los conceptos básicos de la teoría de género en el análisis político y de políticas públicas de los ámbitos federal, regional, estatal y municipal; ofrecer asesorías externas a instituciones gubernamentales y organismos no gubernamentales; establecer una red de comunicación permanente con investigadores y especialistas en el tema; así como realizar actividades de difusión y extensión de las actividades, productos y eventos resultado de los trabajos del taller (DDIE, 2009)”.

“En los siete años de duración del Taller de Estudios de Género, el trabajo de las investigadoras integrantes resultó en la organización del II Coloquio de la Red de Estudios de Género del Pacífico Mexicano (en 2004); en la realización de tesis de alumnas de licenciatura y posgrado; en la recaudación de fondos para investigaciones interinstitucionales y participación en redes de investigadoras; en la elaboración de iniciativas legislativas con perspectiva de género en Baja California Sur; en publicaciones y presentaciones en congresos académicos; en talleres y conferencias a personal del sector público del ámbito federal, estatal y municipal; en la formación de expertas en el tema de género que laboraban o se insertaron en organizaciones políticas, de la sociedad civil, y del sector gubernamental; y en una mayor visibilización del tema de género en las agendas

estatal y municipal en Baja California Sur” (DDIE, 2009) citado en (Gámez, et. al., 2018, pág. 9).

“Las actividades de ese grupo de investigación incidieron relevantemente en la transversalización de la perspectiva de género en los programas educativos de la UABCS, que inició en 2006 con la aprobación del nuevo plan de estudios de la licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública. Asimismo, el Sistema Integral de Información Administrativa y la Dirección de Servicios Escolares desarrollaron un sistema que facilita el análisis y seguimiento de ingreso, egreso, titulación y otros indicadores para diagnósticos con perspectiva de género (DDIE, 2009). Es de mencionar la operación desde 2003, en la entonces recientemente creada DDIE bajo la dirección de la maestra Mirna G. Fiol Higuera, de un consultorio psicopedagógico que a la fecha sigue atendiendo problemas relacionados con violencia y comportamientos contrarios a la igualdad de género” (Gámez, et. al., 2018, pág. 10).

“En ese contexto, en 2009, la Secretaría de Educación Pública federal (SEP) financió el Programa de Gestión Institucional con Perspectiva de Género –bajo la responsabilidad de la maestra María Eugenia Altable Fernández– en el marco de la convocatoria a las instituciones de educación superior para someter proyectos tendientes al diseño y aplicación de la política educativa con perspectiva de género. De ese Programa derivó la elaboración de material de difusión en temas de género (carteles, carpetas, pendones y calendarios); la continuación de la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de planes de estudio, de modo que a 2018, otros programas educativos de licenciatura y posgrado incluyen esa perspectiva; la elaboración y difusión de programas con perspectiva de género en la radio y televisión universitarias; la integración de un acervo bibliográfico (300 ejemplares) y videográfico (50 ejemplares) relativo a temas de género; la primera investigación en la UABCS sobre cultura institucional con perspectiva de género al personal directivo y administrativo (Peña Molina, 2009); y una revisión estadística de indicadores escolares con perspectiva de género usando datos de 2006-2008” (DDIE, 2010) citado en (Gámez, et. al., 2018, pág. 10).

“En 2012 la SEP aprobó y financió el Programa Institucional para Fomentar la Perspectiva de Género en la Universidad Autónoma de Baja California Sur, encabezado por la maestra María Aurora Rebolledo López, en la convocatoria del Programa Integral para el Fortalecimiento Institucional. Ese proyecto se expresó en cursos de capacitación docente

en perspectiva de género; en la realización de talleres y de un Diplomado Universitario en Estudios de Género en 2013 dirigido a la comunidad universitaria y a personal de diferentes instituciones en el estado; en un estudio que analizó la conformación de la comunidad universitaria bajo la perspectiva de género (Rebolledo y Romero, 2014); en la aplicación de encuestas para identificar el concepto de masculinidad y su influencia en la formación académica de los estudiantes de la Universidad, cuyos resultados fueron presentados en el III Congreso de la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos para la Igualdad de Género (2015), Red de la que la UABCS forma parte; así como en la creación del programa de radio “Perspectiva de género. Caminando Juntos. UABCS”, que aún mantiene cápsulas al aire” (Gámez, et. al., 2018, pág. 11).

“Asimismo es relevante señalar que, además del trabajo que desarrollan las y los colaboradores de la DDIE, personal académico de la Universidad ha sido central en las anteriormente mencionadas acciones de transversalización de la perspectiva de género en la UABCS y en la sociedad sudcaliforniana. En particular, destaca la labor de la Dra. Lorella G. Castorena Davis, responsable del Cuerpo Académico Estudios Transdisciplinarios de Ciencias Sociales y Humanidades (UABCS-CA-51), experta en feminismo y estudios de género; y del Dr. Rubén Olachea Pérez, quien incluye el estudio de las masculinidades en sus líneas de investigación. La experiencia de ambos (y otros profesores-investigadores de la UABCS que tratan temas relacionados, o lo hicieron en su paso por la Universidad) se ha traducido en el acompañamiento de las investigaciones de tesis de estudiantes de licenciatura y posgrado, como en el caso de las licenciaturas en Ciencias Políticas y Administración Pública, y en Comunicación; así como en la maestría y doctorado en Ciencias Sociales, y en la maestría en Investigación Histórico-Literaria” (Gámez, et. al., 2018, pág. 11).

“Las acciones anteriores sentaron las bases para que el Programa de Planeación y Desarrollo Institucional 2015-2019 incluyera como una política institucional, por primera vez en un documento de esa naturaleza en la UABCS, el fomentar la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en favor de la construcción de una cultura de cambio de las formas de pensamiento y acción social para favorecer la equidad entre mujeres y hombres (UABCS, 2016: 68). La inclusión del principio de igualdad de género como parte esencial de la formación integral del estudiante es un paso importante en el cumplimiento de la responsabilidad social de la UABCS y en su contribución al cumplimiento de los

Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 pero, de nuevo, es menester establecer un programa de transversalización de la perspectiva de género y atender a cabalidad todas sus dimensiones, como el de la violencia de género” (Gámez, et. al., 2018, pág. 12).

Parte 2: Autoevaluación de la planeación

I. Contexto de la dependencia

La Universidad Autónoma de Baja California Sur es una institución de educación superior de formación, diálogo y promoción del conocimiento. Es importante visibilizar que la comunidad universitaria, estudiantil, administrativa o docente, se compone por mujeres y hombres que permiten el desarrollo armónico de la institución. Por ello, la búsqueda por incrementar la igualdad de género entre mujeres y hombres, promover una vida libre de violencia y discriminación son algunos de los compromisos adoptados por la administración rectoral 2019-2023. Desde el Programa de Planeación y Desarrollo Institucional 2019-2023 (PROPLADI) hay un reconocimiento sobre el impacto de las acciones implementadas sobre el quehacer universitario, que dan forma a los 25 programas institucionales desagregados en 74 subprogramas con 33 políticas, 46 estrategias, 93 indicadores de desempeño y 35 indicadores estratégicos.

El compromiso institucional por impulsar la responsabilidad social y ambiental en las funciones de docencia, investigación, difusión cultural, vinculación y en la gestión universitaria propició la creación de una Coordinación para la Igualdad de Género (CIGE) que buscará impulsar los mecanismos necesarios para cumplir con los objetivos del PROPLADI correspondientes eje estratégico 4. Gestión y evaluación institucional:

“Fortalecer la gestión institucional, el aseguramiento de la sostenibilidad financiera, la articulación de los procesos de planeación, organización, dirección y control para el mejor aprovechamiento de los recursos universitarios, mediante el uso eficiente de tecnologías de la información y la comunicación, de una normatividad actualizada que regula las conductas y los procesos internos, con impacto en indicadores que, mediante la evaluación del desempeño, contribuyen a la responsabilidad social universitaria, la transparencia y la rendición de cuentas a la sociedad”

La CIGE se adscribe también al programa 4.1 Bienestar universitario que se propone generar las condiciones necesarias para construir ambientes de igualdad para y en la comunidad universitaria a partir de los criterios de inclusión, equidad y promoción del desarrollo social y natural sustentable, a través de la implementación del subprograma transversalización de la perspectiva de género para garantizar la igualdad de oportunidades en la Red Universitaria.

El indicador desde el cual se medirá el impacto de las medidas implementadas para la igualdad de género será el Índice de Igualdad de Género del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en Instituciones de Educación Superior (ONIGIES), organismo que ya realizó una evaluación a nuestra universidad plasmada en un índice compuesto por ocho indicadores una escala de 0 a 5, donde 5 es el valor más alto.

Como se observa en la Tabla 1 que contiene la síntesis de resultados del ONIGIES correspondientes al 2018, el Índice de Igualdad de Género de la UABCS (IDG-UABCS) se compone de 8 indicadores, cuyos puntajes dieron como resultado el IDG-UABCS 1.0.

Tabla 1 Resultados UABCS 2018 Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en Instituciones de Educación Superior (ONIGIES)	
EJES	Índice de Igualdad de Género
• Legislación con perspectiva de género	1.2
• Corresponsabilidad familiar	2.0
• Estadísticas y diagnósticos con enfoque de género	1.1
• Lenguaje incluyente y no sexista	1.7
• Sensibilización en género	0.1
• Investigaciones y estudios de género	0.4
• Violencia de género	1.1
• Igualdad de oportunidades	0.0
INDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO 2018 (avance en la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género) = 1.0	
*Nota: Se espera que, a partir del grado de incorporación de la perspectiva de género en la estructura, normatividad y funciones de las IES, el índice aumente	

II. Diagnóstico de la dependencia

Según el PROPLADI, la responsabilidad social universitaria constituye la misión principal de las instituciones de educación superior en general y de las universidades

públicas estatales en particular, al centrarse en fomentar y mantener sociedades más justas y sostenibles a partir de una educación integral que forme mejores seres humanos, fortalezca la ciudadanía y prepare profesionistas comprometidos con la ética y la construcción permanente de nuestra visión del mundo. “La universidad socialmente responsable debe preguntarse, en consecuencia, por sus impactos, por su huella social y ambiental, por el tipo de personas que egresan de sus aulas, por la pertinencia del conocimiento que produce y por la manera en cómo contribuye a resolver problemas sociales” (Universidad Autónoma de Baja California Sur, 2020, pág. 7).

El panorama internacional de las Instituciones de Educación Superior (IES) responde a cambios con visiones optimistas de las transiciones de los países a las sociedades del conocimiento, con avances científicos, tecnológicos y un mayor acceso a la información en tiempo real, mientras que otras visiones menos optimistas han previsto algunos riesgos derivados del modelo de globalización económica que incide sobre la estabilidad mundial y el bienestar de la población como las guerras, marginación social, crisis económicas, entre otras. La idea de una visión a 2030 propuesta por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) refleja una sociedad contemporánea caracterizada por la complejidad y la inestabilidad, en donde las universidades deberán ser capaces de adaptarse para responder a lo imprevisible, donde la sociedad del conocimiento² se caracteriza por el ritmo en la generación, acumulación y distribución del conocimiento científico, el desarrollo inédito de tecnologías, revolución informática, telefonía móvil, desarrollo de internet y el desplazamiento de los factores económicos tradicionales como la tierra, capital y trabajo por el conocimiento incorporado en los procesos productivos o economía del conocimiento (Olivé, 2005:50) citado en (ANUIES, 2016).

El reto de las IES es incrementar su participación en los procesos de mundialización del conocimiento, ya que México posee un bajo nivel de cobertura (35.8%) que no favorece el desarrollo del país y el bienestar social de la población frente a más del 50% que poseen otros países como Corea (95.3%), Finlandia (91.1%), Estados Unidos (88.8%), y España (87.1%) por mencionar aquellos con cobertura más amplia. La tasa bruta de cobertura de la

² Desde la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura) se retoma el término de sociedades del conocimiento pero en plural para señalar que las dimensiones sociales, éticas y políticas de las transiciones sociales en curso a nivel mundial y rechaza la idea de un modelo de sociedad totalitario que no tome en cuenta la diversidad cultural, como una forma única de sociedad posible, para que el reto fuera impulsar el desarrollo de un país con equidad social por el acceso al conocimiento a partir del uso y apropiación desigual entre países industrializados y países en desarrollo.

educación superior en México, por tanto, es inferior a países en América Latina como Ecuador (40.5%), Cuba (41.0%), Rep. Dominicana (47.5%), Colombia (51.3%), Costa Rica (53.0%), Uruguay (63.1%), Argentina (80.0%) y Chile (83.8%). La cobertura de la educación superior a nivel nacional es de 35.5%, en la región noroeste hay un 40.1% de cobertura, mientras que la UABCS representa 32% de cobertura. La región metropolitana es la de mayor cobertura con un 89.9% para el ciclo 2015-2016 mientras que la de menor cobertura es Oaxaca (20%) en la región sur-sureste (27.8%), "...el incremento en la cobertura agudizarán los desequilibrios entre oferta y demanda de profesionales" por lo que el reto para las universidades será fomentar el emprendimiento, el talento y la innovación³ (ANUIES, 2016, pág. 23).

Una vez señalada la cobertura en que se encuentra la Educación Superior en México y la UABCS frente a América Latina y el mundo, es necesario abordar las reformas a los modelos educativos en las IES impulsadas desde el ANUIES, con el fin de visibilizar la importancia de implementar la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible impulsada por la Organización de las Naciones Unidas para transformar el mundo, la cual propone 17 objetivos y 169 metas dentro de las cuales combatir las desigualdades a partir del "acceso equitativo a una educación de calidad en todos los niveles, a fin de todas las personas, especialmente quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad, cuenten con un entorno propicio para la plena realización de sus derechos y capacidades" donde asegurar el acceso a una formación técnica, profesional y superior de calidad en condiciones de igualdad para todos los hombres y mujeres corresponde al objetivo 4 que plantea garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad (ANUIES, 2016, pág. 26).

La Agenda 2030 por tanto, busca combatir las desigualdades a partir del acceso a la educación inclusiva, equitativa y de calidad en condiciones de igualdad para todas las mujeres y los hombres. Para la administración rectoral 2019-2023 de la UABCS estos desafíos forman parte de PROPLADI, donde se establece que la CIGE tiene la responsabilidad de dar el seguimiento necesario para que se promueva la responsabilidad, la igualdad de género y una vida libre de violencia en todos los espacios de la comunidad universitaria.

³ Además, en los próximos años se acelerará la conversión de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) a Tecnologías para Aprendizaje y el Conocimiento (TAC) en todos los espacios, ya sea abiertos como a distancia y se considerará al estudiante como centro en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Como decíamos antes, la medición de los avances se hará con base en la herramienta propuesta por el ONIGIES, que consiste en el análisis de indicadores compuestos que se alimentan de 53 variables que van más allá de la medición de brechas en la distribución por sexo de la matrícula estudiantil y la planta laboral de las IES, toda vez que permite realizar “...un escrutinio de los diferentes aspectos que regulan y reflejan las relaciones de género: legislación, igualdad de oportunidades, corresponsabilidad, estadísticas, lenguaje, actividades de sensibilización, estudios de género y no violencia” (ONIEGES, 2018, pág. 2).

Los resultados reflejan la situación de la UABCS y permiten detectar de forma objetiva las fortalezas y debilidades institucionales en materia de género, por ello, el ONIGIES (2018) sostiene que en materia de igualdad “aun cuando existan cifras cercanas a la paridad (50%-50%) en los números generales de la matrícula estudiantil o la planta laboral, cerrar brechas en los más altos niveles de toma de decisión y en áreas de conocimiento históricamente segregadas por razones de género es un desafío contemporáneo para las instituciones de educación superior”.

Respecto a la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género, el observatorio reporta para la UABCS un avance bajo ya que el índice obtuvo 1.0. El mayor avance alcanzado fue de 2.0 en el eje de la corresponsabilidad el cual refiere a los programas implementados en favor de la promoción de la corresponsabilidad de las labores domésticas y de cuidados, con el fin de promover un cambio en los roles y estereotipos que confinan a las mujeres a los espacios privados y domésticos a cargo de todas las actividades propias del trabajo no remunerado y los cuidados de niñas, niños, personas adultas mayores y personas con alguna enfermedad y/o discapacidad.

En lo que respecta a la creación de estadísticas con perspectiva de género la UABCS obtuvo un puntaje general de 1.1 que implica un avance bajo, dado que una de las mayores debilidades es el acceso a bases de datos con perspectiva de género con un valor de 0.1, en este sentido la principal carencia de la universidad es que no emite un anuario estadístico oficial con información desagregada por sexo sobre toda su estructura, además de la casi nula transversalidad en el conjunto de instancias universitarias tanto académicas como administrativas, en lo que respecta a informes anuales con información desagregada por sexo y diagnósticos cuantitativos de igualdad de género.

Una de las fortalezas que posee la Universidad es que a partir del portal SIHA es posible aplicar encuestas semestrales con el fin de nutrir con información sociodemográfica

sobre la totalidad del universo de estudiantes y crear una base de datos que permita dar seguimiento anual o semestral. Por tanto, desde la CIGE se pretende atender esta necesidad esencial sin la cual las decisiones universitarias concernientes a la igualdad de género y una vida libre de violencia y discriminación no tendrían el impacto deseado.

La institucionalización del uso de lenguaje incluyente y no sexista arrojó un resultado de 1.7, correspondiente a un avance bajo, por ello, desde la CIGE se promoverá tanto el Código de Ética para la Prevención, Atención y erradicación de la Discriminación y Violencia de Género, como la Guía Universitaria para el Uso de Lenguaje Incluyente y no Sexista y los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género de la UABCS.

Las debilidades de mayor impacto refieren al proceso de sensibilización el cual arrojó un resultado de 0.1, es decir casi nulo y lo cual significa que en la UABCS no ha institucionalizado un programa permanente de cursos y/o talleres extracurriculares sobre temáticas de género dirigidos a toda la comunidad universitaria, como tampoco se ha realizado una campaña para promover la igualdad de género, prevenir las violencias y toda forma de discriminación, además de que no se han transversalizado estrategias de sensibilización de género entre las dependencias académicas y administrativas. En respuesta a estos desafíos la CIGE se propone la realización de talleres, foros y consultas que permitan visibilizar la situación en la universidad, al mismo tiempo que se promueva la sensibilización en género a toda la comunidad universitaria.

El área de estudios de género reportó condiciones menos favorables tanto en la investigación con perspectiva de género con 0.3, como en la incorporación de la perspectiva de género a la vida académica con 0.5. Por ello, se promoverá la necesidad de impulsar la investigación y la incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudios.

Otra de los resultados derivados del ONIGIES fue que el área de atención a casos de la violencia de género alcanza apenas un puntaje de 0.2 debido a que no se cuenta con un instrumento para proceder frente a casos de violencia de género, en respuesta a ello desde la CIGE y el área de la Abogacía General de la UABCS se ha trabajado en la formulación del Protocolo de Atención a Víctimas de Violencia de Género en el ámbito universitario.

a. Fortalezas

Existe un trabajo académico que respalda las acciones universitarias para la incorporación de perspectiva de género, expertas en estudios de género que además de producir informes, libros, proyectos de aplicación e impacto, diagnósticos, forman recursos

humanos que sin duda impactarán sobre la situación y condición personal de sus estudiantes pero también en su vida profesional y laboral, por ejemplo a partir del posgrado DESYGLO, y algunas optativas en el área de conocimiento de Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas de la UABCS. Otra fortaleza es que la Universidad posee el portal SIIA desde donde se pueden aplicar encuestas semestrales con el fin de generar estadísticas que permitan dar un seguimiento anual o semestral en materia de igualdad de género y una vida libre de violencia y discriminación. Y al mismo tiempo integrar una base de datos oficial con información desagregada por sexo que permita a las autoridades universitarias la toma de decisiones en igualdad de género.

Además, el perfil tanto de la Coordinadora como de la Responsable de los Programas de Igualdad de Género, ambas tienen un alto grado de experiencia tanto en la docencia y la investigación en el campo de los estudios feministas y de género, como en el análisis y diseño de políticas públicas con perspectiva de género. La colaboración de un grupo de talleristas con formación doctoral en el campo de los estudios feministas y de género cuya experiencia y conocimiento se incorporará al diseño, impartición y seguimiento de un conjunto de talleres en los que se abordarán diferentes aspectos relacionado con las violencias de género que conformarán parte de la oferta académica de educación continua y a distancia de la UABCS. Otra fortaleza es la incorporación de un grupo de 5 becarias y becarios que han egreso de licenciatura mediante el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro. Este grupo será de gran apoyo para la CIGE en todo lo relacionado con manejo de RRSS, campañas de difusión en radio y televisión, así como en el contacto directo con el estudiantado universitario, toda vez que su incorporación a la coordinación implicará al mismo tiempo, un proceso de formación en estudios feministas y de género.

b. Oportunidades

Según la evaluación del ONIGIES, el valor base de nuestro índice de igualdad de género es de 1. Para alcanzar el índice deseado la CIGE pretende incrementar en 0.5 cada año de tal forma que para 2023 el valor alcanzado sea de 3.5, lo cual significaría que gracias a la incorporación de la perspectiva de género en la UABCS habremos dado los primeros pasos para construir "...espacios de conocimiento libres de sexismo, segregación, violencia, discriminación y cualquier otra forma de desigualdad basada en la condición de género de las personas que integran las comunidades académicas en México" (ONIEGES, 2018, pág. 1). Por ello vemos como una principal área de oportunidad, la disposición absoluta de las

autoridades universitarias y el Rector para apoyar y respaldar los compromisos suscritos por la UABCS con la RENIES y con el ONIGIES, toda vez que visibiliza a nivel nacional cada una de las acciones implementadas al interior de nuestra institución en materia de género, igualdad, no discriminación, fomento a una vida libre de violencia, corresponsabilidad de los cuidados, legislación institucional, promoción de la creación de estudios de género, formulación de estadísticas con perspectiva de género y sensibilización en materia de prevención y transformación social. Al dar cuenta de cada uno de los temas a los cuales estamos suscritas, como institución vemos un área fértil de oportunidad para incidir con acciones en cada una de estas áreas.

Otras oportunidades derivan del aprovechamiento del área del expertis del equipo de la CIGE, tanto de la Coordinadora, responsable de los programas de igualdad, como del equipo de talleristas, que en conjunto permitirán abordar los temas de prevención de las violencias de género en el ámbito universitario. Al mismo tiempo aprovecharemos el portal SIHA para crear una base de datos institucional que dé cuenta de las estadísticas por sexo y que permita tomar decisiones en condiciones de igualdad y no discriminación de género.

c. Debilidades

Los principales problemas han sido señalados con base en el diagnóstico realizado por el ONIGIES, además de que se trata de una instancia universitaria de reciente creación, todavía sin presupuesto asignado, lo que la hace dependiente del financiamiento asignado a las unidades de género a través del Programa Fortalecimiento a la Excelencia Educativa (PROFEXCE) de la Dirección General de Educación Superior Universitaria de la Subsecretaría de Educación Superior, SEP.

Debido a la ausencia de mecanismos institucionalizados para atender y prevenir la violencia de género, a resistencias culturales y a la poca disposición en administraciones pasadas por incorporar la perspectiva de género en el quehacer universitario, las acciones quedaron aisladas y no generaron el impacto esperado. Sin embargo, gracias a cada uno de los esfuerzos realizados y la prioridad de esta administración por construir caminos hacia la igualdad de género es que al día de hoy podemos concretar con el gran logro que es la creación de la CIGE.

Otras debilidades sin duda son la falta de estadísticas de género y el acceso a una base de datos oficial desagregada por sexo que visibilice la situación en la Universidad y

genere un impacto sobre la comunidad universitaria con el fin de tomar decisiones para transformar los patrones socioculturales autoimpuestos al profundizar sobre los roles y estereotipos de género que inciden sobre la perpetuación de la violencia de género y las relaciones de poder entre mujeres y hombres. La falta de institucionalización del uso del lenguaje incluyente y no sexista y de un proceso de sensibilización permanente dirigido a toda la comunidad universitaria en el que se incorporen campañas para promover la igualdad de género, prevenir violencias y toda forma de discriminación.

d. Amenazas o riesgos

Debido al complejo escenario provocado por la emergencia sanitaria derivada de la epidemia provocada por el virus SARS COV 19, la CIGE en tanto que instancia recién creada en nuestra institución enfrentamos retos que van desde el conocimiento de la existencia misma de la CIGE, no obstante hemos avanzado considerablemente muchas acciones como la propuesta normativa (código de ética con perspectiva de género y lineamientos con perspectiva de género), hemos apoyado al trabajo en conjunto con Abogacía General para concretar el Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género en la UABCS y hemos diseñado una estrategia de capacitación en línea que estará disponible en la plataforma de Educación Continua a partir del mes de septiembre, debemos considerar que estamos frente a obstáculos que deberemos sortear para dar cumplimiento al menos a incremento de nuestro IDG-UABCS a 3.5. El gran reto para la CIGE es comenzar a trabajar en un entorno sometido a la emergencia de salud que nos obliga al teletrabajo y al uso continuado de los medios digitales para garantizar nuestra presencia entre la comunidad universitaria. Como área de oportunidad hay que señalar que hemos emprendido la tarea de ofrecer talleres y cursos a distancia de la mano de un grupo de talleristas con gran experiencia docente, flexibilidad y adaptabilidad al entorno digital.

III. Marco estratégico

a. Misión

Somos la instancia responsable de promover y emprender estrategias y acciones que en el corto y mediano plazo que posibiliten el proceso de transversalización de la perspectiva de género con la finalidad de garantizar la igualdad y eliminar toda forma de violencia y discriminación de género en la comunidad universitaria.

b. Visión de la dependencia a 2023

Somos la instancia rectora y orientadora de las políticas de género en la UABCS dirigidas a favorecer la igualdad de género, para contribuir en la construcción de una universidad más justa, equitativa, democrática y libre de todo tipo de violencia y discriminación.

Parte 3. Estrategias impulsadas desde la Coordinación para la Igualdad de Género en la UABCS

I. Introducción

La violencia de género en el ámbito universitario alude a las manifestaciones normalizadas de la violencia social, enraizadas sobre el imaginario de las ideas, menosprecio, agresión y rechazo por cualquiera que se aleja de las normas sociales que definen el quehacer de mujeres y hombres dentro de la sociedad y que al mismo tiempo nutren comportamientos y expresiones violentas sobre todo aquello etiquetado como diferente. La violencia contra las mujeres es la principal manifestación de la violencia social que se entiende como todo acto violento que tiene por motivo profundo la pertenencia al sexo femenino. Este tipo de violencia ocasiona además del sufrimiento inherente, daño físico, psicológico o sexual. Es una de las manifestaciones más normalizadas de la violencia social y tiene como trasfondo ideológico al machismo, que la justifica como un castigo merecido que promueve la complicidad del entorno familiar y social, así como la impunidad por parte de las autoridades.

Las medidas de prevención y atención son fundamentales para la promoción de una cultura libre de violencia de género en el ámbito universitario, eliminación de estereotipos de género y el fomento a la igualdad entre la comunidad universitaria. Por ello, desde la Coordinación para la Igualdad de Género de la UABCS, se plantea llevar a cabo la implementación de dos protocolos dirigidos hacia la prevención de la violencia de género y la atención de casos de violencia de género en el ámbito universitario. A continuación, se detallan las componentes que dan cuenta de las principales estrategias y líneas de acción que nutrirán el plan de trabajo propuesto por la CIGE.

II. Estrategias universitarias para la transformación de patrones socioculturales de la comunidad universitaria, eliminación de estereotipos y promoción de una vida libre de violencia

Estrategia 1: Prevención de las violencias de género en el ámbito universitario

Formular, desarrollar y coordinar la realización de una cultura de prevención de las violencias de género en el ámbito universitario, integral de cambio social desde la perspectiva de género y los derechos humanos con una visión progresiva y diacrónica, donde concurren estudiantes, personal administrativo, docentes, y altos y medios mandos de la UABCS.

Líneas de acción:

- a. Coordinar la elaboración de un diagnóstico de los resultados de las campañas en materia de violencia contra las mujeres desarrolladas por la UABCS, para conocer en términos cuantitativos y cualitativos el impacto que han tenido, el posicionamiento de los temas y servicios difundidos y contar con una línea de base que permita medir los avances, reorientar y diseñar las políticas públicas a desarrollar en la presente administración.
- b. Promover y concertar con los altos mandos universitarios para la adhesión al plan de transformación social y los protocolos de prevención, atención, sanción, erradicación de la violencia de género en el ámbito universitario.
- c. Difundir las instancias universitarias que brindan servicios de salud, jurídicos, de seguridad y protección o cualquier tipo de atención a mujeres y hombres violentados.
- d. Desarrollar planes focalizados de cambio social de acuerdo con las características propias de grupos específicos de mujeres y hombres como de población indígena, con capacidades diferentes, personas de mayor edad o quienes formen parte de comunidades LGBTTTI, entre otros.
- e. Realizar campañas al interior de las UABCS, enfatizando sobre los tipos de violencia, hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia psicológica, relaciones de poder en el ámbito universitario, las masculinidades y la corresponsabilidad de los cuidados y las labores domésticas para fomentar la convivencia en un ambiente igualitario, libre de violencia y discriminación.

Estrategia 2: Participación de la comunidad universitaria en transformación y la creación de una cultura libre de violencia contra las mujeres

Promover la participación estudiantil, personal docente y administrativo de la UABCS y sus extensiones, en el diseño, desarrollo, vigilancia y evaluación de los planes, programas y acciones vinculados a la transformación y eliminación de los estereotipos sexistas y de la cero tolerancia social de la violencia contra las mujeres.

Líneas de acción:

- a. Establecer mecanismos para el diseño y desarrollo de programas de cambio social en la UABCS como medidas de prevención de la violencia de género en el ámbito universitario, eliminación de estereotipos de género y el uso de lenguaje inclusivo y no sexista;
- b. Fomentar en distintos medios de comunicación de la UABCS una cultura libre de violencia y discriminación de género en el ámbito universitario a partir del establecimiento de un código de ética con perspectiva de género que permita fomentar actitudes y normas de comportamiento tolerantes e igualitarias a partir de la generación de programas de radio UABCS, prensa escrita, redes sociales y la página de la CIGE en donde se analicen y expresen temas que visibilicen a las mujeres, la diversidad sexual, las masculinidades, la corresponsabilidad de los cuidados y las labores domésticas, el trato igualitario, los derechos humanos y el acceso a una vida libre de violencia para fomentar con ello audiencias críticas y exigentes de principios democráticos;
- c. Promover la suscripción de acuerdos con el observatorio de violencia para la inclusión de indicadores de monitoreo y evaluación sobre los derechos humanos y violencia contra las mujeres;
- d. Fomentar la participación de la comunidad estudiantil en la realización de acciones de prevención, entre otras, el mes de activismo contra la violencia de género, promoción de derechos humanos donde se establecerán talleres, foros, programas de radio.
- e. Crear la página de la CIGE que dé cuenta de todas las actividades que se estén realizando y los alcances, a partir de la creación de contenido digital: gif, memes, podcast, *storytelling*, foros de discusión en línea, video blog y más, con el fin de nutrir a las redes sociales y crear un apartado en la página web de la UABCS que

informe sobre temas en específico y a través de un vínculo se re direcciona a la página de la UABCS para acceder a todos los contenidos.

Estrategia 3: Promoción de espacios permanentes de vigilancia para el respeto de los derechos humanos de mujeres y hombres e inclusión de la diversidad sexual

Promover la generación de espacios permanentes de vigilancia del respeto a los derechos de mujeres y hombres de la comunidad universitaria, con el fin de establecer mecanismos de monitoreo y seguimiento a las acciones de la CIGE, a partir de la implementación de los protocolos de atención y prevención en un primer ejercicio por crear espacios universitarios libre de violencia de género e inclusión de la diversidad sexual.

Líneas de acción:

- a. Coordinar la elaboración de un diagnóstico que permita medir las barreras de la inclusión, los sesgos inconscientes y el estado de homofobia o transfobia en la UABCS.
- b. Promover espacios de sensibilización en materia de diversidad sexual e inclusión, con el fin de promover en la comunidad universitaria un liderazgo incluyente a partir del desarrollo de competencias y la superación del sentimiento de rechazo en jóvenes por tratos hostiles y/o discriminatorios.
- c. Realizar foros de discusión en materia de violencia de género en la UABCS, para conocer el posicionamiento de los temas y contar con una línea de base que permita medir prejuicios y machismo contra la comunidad LGBTTTI y la razón por las cuales se tiene a reaccionar con violencia ante la preferencia sexual de mujeres y hombres de la comunidad universitaria.
- d. Establecer mecanismos para el diseño y desarrollo de cursos permanentes que promuevan la eliminación de estereotipos de género y el uso de lenguaje incluyente, a partir de medidas de prevención de la violencia de género en el ámbito universitario, con el fin de lograr el cambio social en la UABCS.
- e. Fomentar actitudes y normas de comportamiento tolerantes e igualitarias en temas que visibilicen a las mujeres, la diversidad sexual, las masculinidades, el trato igualitario, los derechos humanos y la corresponsabilidad de los cuidados y las labores domésticas.

III. Programas para la Igualdad de género 2020-2023

1. Programa de comunicación y alianza con la Dirección de Difusión Cultural y medios de comunicación de la UABCS

<i>Estrategias</i>	<i>Líneas de acción</i>
<p>1.1 Impulsar alianzas con la Dirección de Difusión Cultural de la UABCS Y distintos medios de comunicación a través de sus programas de radio UABCS, prensa escrita, redes sociales para inhibir y eliminar la producción de contenidos que replican, exacerbaban y fomentan actitudes, conductas y percepciones estereotipadas de género, así como para que desarrollen contenidos basados en el respeto, dignidad, igualdad y rechazo a los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres y produzcan campañas de información, sensibilización y toma de conciencia sobre el tema.</p>	<p>1.1.1 Promover un acuerdo con medios de comunicación emanados desde la UABCS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informar, sensibilizar y en su caso capacitar en materia de género, diversidad sexual, derechos humanos y violencia contra las mujeres a personas accionistas, directivas, periodistas, reporteras y reporteros, guionistas, productores/as, profesionales de la comunicación de la UABCS, incluyendo los temas de masculinidades, corresponsabilidad de los cuidados y labores domésticas y resolución no violenta de conflictos; • Diseñar y aplicar códigos de conducta y ética no sexista para la eliminación de estereotipos, actitudes y valoraciones que colocan a las mujeres como objetos sexuales; • Eliminar contenidos que fomenten la violencia y discriminación de género, y en consecuencia desarrollar contenidos que alienten el respeto, la igualdad y la dignidad humana; • Diseñar y aplicar un manual de lenguaje inclusivo y no sexista de la Universidad Autónoma de Baja California Sur para garantizar un sistema de comunicación interno y externo desde la perspectiva de género, con el objetivo de que pueda ser un material de consulta para toda la Comunidad Universitaria y que parta de la necesidad de nombrar para visibilizar, orientar y evitar la revictimización y la justificación de agresiones, frases y contenidos machistas desde el lenguaje. • Realizar campañas y programas que fomenten las relaciones de igualdad y respeto entre mujeres y hombres, la dignidad y los derechos de las mujeres y el rechazo a la violencia de género en todas sus formas y modalidades incluyendo la explotación de mujeres y niñas en pornografía y prostitución y modalidades de trata; • Promover programas al interior de los medios de comunicación para informar y prevenir la violencia a las mujeres con énfasis en el acoso sexual, hostigamiento sexual, y que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, el respeto y la dignificación de las mujeres. <p>1.1.2 Desarrollar y aplicar un manual periodístico con perspectiva de género que oriente y evite la revictimización y la justificación de agresiones</p>

	<p>hacia víctimas de violencia de género en la UABCS.</p> <p>1.1.3 Desarrollar contenidos y programas de radio y video con campañas de cambio social para difundirse y contribuir a la generación de una cultura de respeto a los derechos humanos de las mujeres y desnaturalizar la violencia e informar sobre los recursos legales que las asisten.</p> <p>1.1.4 Fortalecer y ampliar el desarrollo espacios de comunicación para hacer periodismo con perspectiva de género y tejer una red de personas comunicadoras que coadyuve a la promoción de los derechos humanos de las mujeres y una cultura libre de violencia de género, diversidad sexual e inclusión;</p> <p>1.1.5 Establecer los mecanismos para garantizar la seguridad y la libertad de expresión de las y los comunicadores que hacen periodismo de género en la UABCS.</p>
1.2 Fortalecer la responsabilidad de la CIGE para vigilar en los medios de comunicación de la UABCS el respeto a los derechos humanos de mujeres y hombres a vivir una vida libre de violencia.	<p>1.2.1 Diseñar un sistema de indicadores desde la perspectiva de género y derechos humanos que sirva como línea de base para medir el manejo de la información sobre violencia de género en el ámbito universitario en medios impresos y electrónicos incluido redes sociales a fin de registrar los avances, en su adecuado manejo;</p> <p>1.2.2 Promover desde la Dirección de Difusión Cultural, en la sala universitaria de cine el mes cinematográfico desde donde se transmitirán contenido cinematográfico vinculado a temas sobre perspectiva de género, derechos humanos de las mujeres, masculinidades, corresponsabilidad de los cuidados y las labores domésticas y la promoción de una vida libre de violencia, donde se promoverá desde las aulas a visitar y comentar el contenido de la película, con el fin promover cambios en los patrones socioculturales;</p> <p>1.2.3 Desarrollar a partir del sistema de indicadores, un mecanismo de seguimiento y evaluación permanente que incluya la realización y difusión de investigaciones cualitativas sobre las percepciones de las audiencias del mes cinematográfico, y la programación y publicación en los medios de comunicación de contenidos alusivos al tema</p>
1.3 Fortalecer la responsabilidad de la CIGE para difundir materiales y contenidos que promuevan una cultura de respeto, igualdad y cero tolerancia a las violencias de género en el ámbito universitario, a partir de la creación y actualización de la página web de la CIGE UABCS.	<p>1.3.1 Diseñar una página web de la CIGE para lograr que cualquier persona tenga acceso a información oportuna que promueva una vida libre de violencia y al mismo tiempo difundir todo el trabajo realizado desde la Coordinación;</p> <p>1.3.2 Promover desde la CIGE la generación y promoción de contenidos vinculados a temas sobre perspectiva de género, derechos humanos de las mujeres y la promoción de una vida libre de violencias en el ámbito universitario con el fin de promover cambios en los patrones socioculturales;</p> <p>1.3.3 Promover la creación de investigaciones cualitativas sobre género, derechos humanos,</p>

	diversidad sexual, violencia de género, masculinidades, corresponsabilidad de los cuidados y las labores domésticas con el fin propiciar espacios de conocimiento incluyente e igualitario.
--	---

2. Programa de incorporación de la perspectiva de género en los programas educativos y el quehacer de los departamentos académicos

Estrategias	Líneas de acción
2.1 Promover la eliminación de contenidos que replican estereotipos sexistas, discriminatorios y naturalizan la violencia de género en planes y programas educativos, así como incluir en los planes y programas de estudio contenidos, bibliografía mínima y materiales educativos empleados en las labores docentes para fomentar la cultura de igualdad entre mujeres y hombres y una vida libre de violencia.	<p>2.1.1 Realizar evaluaciones de los contenidos de planes y programas de estudio, que sirvan de base para medir los avances en la transversalización de la perspectiva de género.</p> <p>2.1.2 Incluir en los programas educativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contenidos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, la no discriminación, los derechos humanos, y particularmente de las mujeres, así como de las leyes que tutelan esos derechos; • Información acerca de la violencia contra las mujeres en todos sus tipos y modalidades en función de las personas destinatarias de los materiales; • Incluir la revisión de las aportaciones que las mujeres mexicanas y extranjeras han dado al conocimiento humano. • E incluir Información acerca de la violencia de género en todos sus tipos y modalidades en función de la promoción al respeto de la diversidad sexual. • Promover el uso de material educativo complementario a los textos empleados por el personal docente y sus estudiantes, donde se visibilice la violencia contra las mujeres, considerando a la población estudiantil transgénero, transexual, intersexual, adolescente, de mayor edad, indígena, migrante, discapacitada.
2.1. Actualizar y fortalecer la formación y capacitación del personal docente, directivo y administrativo de la UABCS en materia de violencia de género y temas afines.	<p>2.2.1 Realizar una evaluación cualitativa y cuantitativa de las percepciones sobre la violencia de género y contra las mujeres de los distintos tipos de población que integran la comunidad universitaria que sirva como base para diseñar acciones de información, sensibilización y capacitación.</p> <p>2.2.2 Formular un programa de formación integral y multidisciplinario, de largo plazo para el personal docente con al menos los siguientes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Género; • Marco jurídico internacional y nacional de los derechos humanos de las mujeres y la niñez;

	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad entre mujeres y hombres; • Causas y consecuencias de los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres; • Detección de la violencia ejercida contra mujeres; • Relaciones de poder en las parejas y familias; • Construcción de familias democráticas; • Diversidad sexual; • Masculinidades; • Corresponsabilidad de los cuidados y las labores domésticas; y • Violencia en el noviazgo. <p>2.2.3 Diseñar programas de capacitación y sensibilización en la materia para personal docente y administrativo de la UABCS.</p>
2.3. Diseñar y desarrollar mecanismos de participación de sindicatos, consejos escolares de participación social y otras figuras en acciones de prevención de la violencia de género en la UABCS.	<p>2.3.1 Realizar una evaluación cualitativa y cuantitativa dirigida hacia estudiantes acerca de las percepciones sobre la violencia contra las mujeres en todos sus tipos y modalidades que sirva como base para diseñar acciones de información, sensibilización y capacitación;</p> <p>2.3.2 Establecer canales de comunicación con los departamentos académicos para el desarrollo y evaluación de la aplicación de contenidos en los programas educativos y las acciones de prevención emprendidos al interior de las aulas;</p> <p>2.3.3 Elaborar y poner en marcha programas de información, sensibilización y capacitación en materia de violencia de género en el ámbito universitario.</p>
2.4. Impulsar la realización de campañas de sensibilización, información y concientización en la comunidad universitaria sobre los derechos humanos, los tipos, modalidades y consecuencias de la violencia de género y las instancias de atención en la UABCS.	<p>2.4.1 Producir y transmitir programas de sensibilización, información y concientización, a través de contenidos diversos en función de la población objetivo, es decir, la comunidad universitaria;</p> <p>2.4.2 Impulsar la realización de campañas de sensibilización y prevención al interior de los espacios universitarios en materia de violencia de género, diversidad sexual, derechos humanos, masculinidades, conductas homofóbicas y transfóbicas ; y</p> <p>2.4.3 Promover la utilización de medios de comunicación digital como redes sociales, contenido digital como el uso de gifs, podcast, videoblogs, entre otras, pero al mismo tiempo trabajar en exposiciones culturales a partir de sociodramas, periódicos murales, exposiciones de dibujos y arte, dramatizaciones, cuenta cuentos, entre otros y generar un estímulo otorgando reconocimientos por la participación.</p>
2.5. Fortalecer y desarrollar los programas educativos y las unidades de competencia para	2.5.1 Incorporar en los programas sujetos a reglas de operación la perspectiva de género, los

<p>garantizar la promoción del derecho de mujeres y hombres a la educación, así como de aquéllos que contribuyan desde y en el interior de las aulas a prevenir los tipos y modalidades de violencia de género en el ámbito universitario de la UABCS</p>	<p>derechos humanos de las mujeres y la igualdad entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia contra las mujeres;</p> <p>2.5.2 Fortalecer programas para madres jóvenes y jóvenes embarazadas, encaminados a garantizar el derecho de las mujeres a la educación, asegurando su acceso, permanencia y egreso;</p> <p>2.5.3 Promover la inclusión de la asignatura de género y dentro de los programas y planes de estudio de todas las licenciaturas y posgrados;</p> <p>2.5.4 Impulsar en los espacios universitarios, modelos de prevención de conductas violentas hacia estudiantes, enfatizando la violencia docente, la violencia sexual, la violencia física, el acoso sexual, el hostigamiento sexual y la violencia institucional. Así como la información y capacitación al personal médico, de trabajo social y psicología de la UABCS; (EMPODERAMIENTO, DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS)</p> <p>2.5.5 Diseñar y desarrollar un programa de prevención dirigido a docentes en tanto posibles víctimas de violencia en cualesquiera de sus tipos, sobre todo laboral, económica y sexual, enfatizando el hostigamiento y el acoso sexual;</p> <p>2.5.6 Diseñar los mecanismos e indicadores de evaluación cuantitativa y cualitativa de los avances y resultados de los programas de acción emprendidos.</p> <p>2.5.7 Otorgar estímulos al personal docente y administrativo que ponga en práctica dentro de su quehacer diario, reconocimientos por haber implementada las recomendaciones al interior de sus unidades de competencia, en el caso de docentes, de incorporar temáticas y actividades dentro y fuera de las aulas, para la promoción de acervo científico realizado por mujeres y actividades que promuevan la igualdad de género en el quehacer administrativo.</p>
---	--

3. Programa de formación, capacitación y profesionalización del personal docente y administrativo de la UABCS

Estrategias	Líneas de acción
<p>3.1 Diseñar e institucionalizar un programa integral de capacitación, formación y profesionalización del personal docente y administrativo de la UABCS a partir de un proceso permanente de desarrollo de capacidades conceptuales, metodológicas, técnicas y prácticas, que les permita visualizar las consecuencias de interpretaciones con sesgos genéricos</p>	<p>3.1.1 Hacer un mapeo por área de conocimiento al interior de la UABCS de los programas o acciones de capacitación y formación con perspectiva de género y derechos humanos vinculados a la violencia de género impartidos y que estén vigentes, a fin de aquilatar su continuidad y fortalecimiento a largo plazo.</p> <p>3.1.2 Dar continuidad, vigorizar o rediseñar un programa específico para el personal académico y administrativo (diplomados, especialidades o maestrías), de corte</p>

<p>en sus funciones y conocer y aplicar los protocolos y convenciones internacionales que protegen los derechos humanos de las mujeres.</p>	<p>interdisciplinario y con personas expertas en género y derecho como docentes, garantizando su obligatoriedad y acreditación.</p> <p>3.1.3 Promover acuerdos y convenios con el área de rectoría y jefaturas de departamento para que en carácter obligatorio se impulse la capacitación y formación de su personal académico y administrativo para que retomen en su actuar diario los instrumentos y temáticas necesarias que les permitan promover entre sus estudiantes y áreas de trabajo, ambientes libres de violencia y discriminación contra las mujeres y tratos igualitarios entre mujeres y hombres.</p> <p>3.1.4 Formular un programa específico de profesionalización del personal docente de la UABCS, sobre prevención de la violencia contra las mujeres, perspectiva de género y derechos humanos para desarrollar y fortalecer la capacitación, formación y especialización en género, derecho y violencia contra las mujeres, mediante programas académicos (diplomados, especialidades o maestrías), de corte interdisciplinario y con personas expertas en género y derecho como docentes.</p>
<p>3.2 Promover la obligatoriedad de la capacitación, formación y actualización dirigida a personal docente y administrativo de la UABCS.</p>	<p>3.2.1 Promover la capacitación obligatoria en perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres a personal administrativo de alto y medio mando con el fin de implementar en su actuar mecanismo que sensibilicen y promuevan una cultura libre de violencia en la UABCS.</p> <p>3.2.2 Promover la instauración de disposiciones que obliguen legal y administrativamente la capacitación, formación, especialización o actualización permanente en materia de género y derechos humanos de las mujeres y violencia contra las mujeres, para personal docente y administrativo.</p> <p>3.2.3 Dar continuidad y fortalecer la inclusión de temas relacionados con las masculinidades y la corresponsabilidad de los cuidados en los programas de capacitación y formación para docentes y personal administrativo de la UABCS.</p>
<p>3.3 Estimular la participación del sector académico de la UABCS para que ejecuten e incorporen el género en su práctica docente y en cada programa educativo y área de conocimiento de la UABCS</p>	<p>3.3.1 Diseñar e impartir cursos de capacitación para el estudio e implementación de la Ley de Acceso, homologados para todos los programas educativos de la UABCS cuyo objeto sea certificar al personal docente y administrativo de la UABCS.</p> <p>3.3.2 Dar continuidad y fortalecer la inclusión de temas relacionados con el género, las masculinidades y la corresponsabilidad de los cuidados en los programas educativos según área de conocimiento de la UABCS.</p>
<p>3.4 Desde la Coordinación de Igualdad de Género de la UABCS se buscará la elaboración y aplicación de herramientas técnicas y materiales educativos que orienten el desempeño del personal docente de la UABCS y fortalezcan su formación, especialización y educación continua en materia de violencia de género y derechos humanos.</p>	<p>4.1.1 Formular herramientas metodológicas y técnicas que apoyen y orienten el desempeño del personal académico, en la aplicación del protocolo de atención a la violencia de género en la UABCS, de detección, atención y técnicas psicológicas con perspectiva de género basados en las disposiciones internacionales relacionadas a la materia.</p> <p>4.1.2 Elaborar y divulgar un documento transdisciplinario que reúna y ejemplifique comportamientos, actitudes, acciones u omisión que se traducen en discriminación,</p>

	<p>inequidad, invisibilización, dilación u obstaculización en el acceso a la igualdad, equidad y una vida libre de violencia y discriminación en la UABCS a partir de la implementación de acciones que garanticen a sus estudiantes escenarios y un actuar libre violencia institucional.</p> <p>4.1.3 Diseñar, desarrollar, compilar y difundir material educativo, académico, técnico, jurídico, de salud, entre otros que constituyan series y colecciones que fortalezcan las actividades de capacitación, formación y profesionalización.</p>
<p>3.5 Diseñar e institucionalizar un sistema de seguimiento y evaluación de estadística cuantitativa y cualitativa de los programas educativos, programas de capacitación, formación, profesionalización en la materia para medir la efectividad y el impacto a favor de la prevención de la violencia contra las mujeres en la UABCS.</p>	<p>3.5.1 Promover la realización de evaluaciones diagnósticas para conocer a las y los destinatarios de las acciones de formación y capacitación; su perfil y sus conocimientos, actitudes y pensamientos en torno a la perspectiva de género y la violencia contra las mujeres, que sirva como base para diseñar acciones de formación, sensibilización y capacitación para la prevención.</p> <p>3.5.2 Diseñar y operar un sistema de seguimiento y evaluación cuantitativa (estadística) y cualitativa, que contenga indicadores de medición del proceso de formación para la prevención, su efectividad e impacto en el desempeño laboral, y en las demás esferas de la vida de las y los participantes, que sean medibles y comparables diacrónicamente.</p> <p>3.5.3 Promover convenios para que el sector académico realice evaluaciones externas del impacto de las políticas de capacitación, formación y especialización en materia de prevención de la violencia contra las mujeres, a partir de cuestionarios al inicio y al final del semestre lectivo para indagar sobre los conocimientos, actitudes y pensamientos en torno a la perspectiva de género y la violencia contra las mujeres de sus estudiantes y al mismo tiempo se evalúe la aplicación de contenidos mínimos que desde el programa educativo sugiere abordar la perspectiva de género y fomentar ambientes igualitarios y libre de violencia entre sus estudiantes.</p>

4. Programa de formación, capacitación y profesionalización de la comunidad estudiantil

Estrategias	Líneas de acción
<p>4.1 Promover y asegurar que desde los departamentos académicos se desarrollen bajo la perspectiva de género y derechos humanos fortaleciendo su contribución a la prevención de la violencia de género.</p>	<p>4.1.1 Incorporar la perspectiva de género y el tema de violencia contra las mujeres en todos los programas educativos y estudiar el impacto en la prevención de la violencia de género;</p> <p>4.1.2 Desarrollar mecanismos que aseguren la participación efectiva de las estudiantes en el quehacer universitario y la visión de perspectiva de género;</p> <p>4.1.3 Promover la participación estudiantil en la CIGE mediante servicio social y prácticas profesionales;</p> <p>4.1.4 Crear un espacio para fomentar entre jóvenes la creación de expresiones culturales y artísticas que dignifiquen a las mujeres, promuevan sus derechos</p>

	y combatan los estereotipos sexistas y los tipos y modalidades de violencia de género.
<p>4.2 Diseñar e institucionalizar un programa integral de capacitación, formación y especialización de estudiantes, a partir de un proceso permanente de desarrollo de capacidades conceptuales, metodológicas, técnicas y prácticas en materia de violencia de género, derechos humanos para el desarrollo político, social, humano y económico que les permita apropiarse de al menos los siguientes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Género; • Igualdad; • Causas y consecuencias de los tipos y modalidades de violencia de género; • Detección de la violencia ejercida; • Cuerpo, sexualidades y parentesco consciente • El miedo y los sueños, mapeo de espacios y figuras inseguras en la universidad; • Lenguaje incluyente y no sexista; • Corresponsabilidad de los cuidados y las labores domésticas; • Violencia digital; • Mitos del amor romántico y la importancia del autocuidado y el cuidado colectivo y la reinterpretación de los conceptos de colectividad e igualdad; • Relaciones de poder en las parejas y familias; • Masculinidades; • Diversidad sexual; y • Violencia en el noviazgo 	<p>4.2.1 Promover la capacitación obligatoria en perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres a la comunidad estudiantil con el fin de implementar en su actuar mecanismo que sensibilicen y promuevan una cultura libre de violencia en la UABCS.</p> <p>4.2.2 Promover la instauración de disposiciones que obliguen administrativamente la capacitación, formación, especialización o actualización permanente en materia de violencia de género y derechos humanos de las mujeres, para personal docente y administrativo.</p> <p>4.2.3 Dar continuidad y fortalecer la inclusión de temas relacionados con la diversidad sexual, las masculinidades y la corresponsabilidad de los cuidados en los programas de capacitación y formación para docentes y personal administrativo de la UABCS.</p> <p>4.2.4 Diseñar y operar un sistema de seguimiento y evaluación cuantitativa (estadística) y cualitativa, que contenga indicadores de medición del proceso de formación para la prevención, su efectividad e impacto en el desempeño personal y laboral de la comunidad estudiantil.</p>

5. Programa para el impulso de la investigación académica e interdisciplinaria con perspectiva de género

Estrategias	Líneas de acción
<p>5.1 Impulsar la realización de investigaciones diagnósticas, cuantitativas y cualitativas en temas vinculados a la violencia contra las mujeres, que permitan el conocer las distintas aristas del problema y establecer una línea de base respecto de la cual puedan fijarse objetivos y evaluar los progresos realizados.</p>	<p>5.1.1 Dar continuidad y profundizar con técnicas cualitativas, los estudios estadísticos existentes sobre los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres;</p> <p>5.1.2 Fortalecer los estudios, investigaciones y recopilación estadísticas sobre acoso sexual, violencia de género, derechos humanos de las mujeres, equidad e igualdad de género, teoría de género y teorías feministas;</p> <p>5.1.3 Promover la celebración de convenios para desarrollar investigaciones acerca de:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones de poder en las parejas y en las familias; • Nivel conocimiento y práctica de principios basados en la igualdad entre mujeres y hombres, derechos humanos, respeto a las diferencias, de toma de decisiones democráticas y de participación colaborativa, resolución pacífica de conflictos en familias y parejas; • Grado de aceptación, disimulo o rechazo social de la violencia de género en sus diferentes tipos y modalidades, particularmente la relacionada con la homofobia, pornografía, prostitución y trata de mujeres y niñas; • Violencia en las relaciones de noviazgo; • Maltrato infantil; • Hostigamiento sexual laboral; • Diversidad sexual; • Empoderamiento de las mujeres. • Explotación Sexual; • Masculinidades, en particular las violentas; <p>5.1.4 El impacto de la violencia de género en el ámbito universitario.</p> <p>5.1.5 Promover que se hagan o profundicen investigaciones específicas sobre la etiología, las características y los efectos de los diferentes tipos y modalidades de violencia de género, derechos humanos de las mujeres así como sus percepciones sobre el tema en los diferentes grupos de población, considerando al menos los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indígenas; • De mayor edad; • Migrantes; • Jóvenes; • Con discapacidad, y • De preferencias sexuales diferentes. <p>5.1.6 Impulsar investigaciones acerca de los niveles de prevalencia de dominación masculina y estructuras patriarcales en todos los sectores de las administraciones públicas federal, estatales y locales, así como en los en los ámbitos laborales y educativos privados;</p> <p>5.1.7 Promover el desarrollo de investigación en el campo de la criminología, criminalística y prevención del delito con perspectivas de género y derechos humanos de las mujeres;</p> <p>5.1.8 Concertar la realización de investigaciones de tesis de licenciatura y posgrados sobre evaluaciones de impacto de las políticas públicas, programas y acciones preventivas desarrolladas a nivel nacional, estatal y municipal por las diferentes instancias de los tres órdenes de gobierno, vinculadas a temáticas de acceso a una vida libre de violencia contra las mujeres, derechos humanos de las mujeres, igualdad y no discriminación.</p>
--	--

6. Programa para la construcción de un modelo de cooperación regional, nacional e internacional con otras instancias y universidades

Estrategias	Líneas de acción
6.1 Estrechar los vínculos con los organismos e instancias estatales, nacionales, internacionales e interamericanas involucrados en la prevención y atención de la violencia género en el ámbito universitario.	<p>6.1.1 Fortalecer la cooperación e intercambio de experiencias con otras universidades estatales, nacionales e internacionales;</p> <p>6.1.2 Mantener y fortalecer la cooperación técnica con el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES) para intercambio de experiencias, apoyo y asesoría, en el marco del Observatorio de Género que coordina la CEPAL;</p> <p>6.1.3 Promover la atención a las recomendaciones de los organismos internacionales en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en el ámbito universitario;</p> <p>6.1.4 Fortalecer la cooperación técnica y consultoría de especialistas y organismos especializados en procuración de justicia y perspectiva de género; e</p> <p>6.1.5 Impulsar y apoyar la realización de foros, seminarios, coloquios, conferencias, encuentros internacionales como espacios de reflexión, intercambio de información, divulgación, actualización y de refrendo de compromisos.</p>

7. Modelo de evaluación de la implementación del protocolo de prevención y atención a las violencias de género en la UABCS

Estrategias	Líneas de acción
7.1 Diseñar y desarrollar diagnósticos cuantitativos y cualitativos sobre las acciones de atención que permitan conocer el estado que guardan, los avances y los retos a enfrentar.	<p>7.1.1 Realizar evaluaciones diagnósticas con énfasis cualitativo y cuantitativo, para medir los niveles de cumplimiento a lo establecido por el protocolo de atención;</p> <p>7.1.2 Instaurar indicadores cualitativos que permitan el seguimiento de las acciones de atención y la evaluación sistemática de su impacto.</p>
7.2 Diseñar e institucionalizar un programa integral de capacitación, formación y especialización de las y los que brindan servicios de atención psicológica en la UABCS, a fin de que protejan y respeten los derechos humanos de las personas violentadas por razón de género	<p>7.2.1 Diseñar y ejecutar un programa integral e interdisciplinario de capacitación, formación y actualización para el personal médico y de enfermería, trabajo social y psicología que atiende directamente casos de violencia de género en el ámbito universitario;</p> <p>7.2.3 Incorporar el conocimiento y aplicación de la NOM-046-SSA2-2005, de las convenciones y protocolos internacionales de protección de los derechos humanos de las mujeres, y de los protocolos de atención internacionales en la materia;</p> <p>7.2.4 Incluir en los planes de capacitación y formación, el conocimiento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y los derechos humanos de las mujeres; e</p>

	7.2.5 Institucionalizar los enfoques de género y de derechos humanos de las mujeres en las acciones de capacitación y formación.
7.3 Impulsar la participación estudiantil de la UABCS en el diseño, desarrollo, seguimiento y vigilancia de las acciones y programas de educación para la salud y prevención, para que contribuyan a garantizar la efectividad de dichas acciones	<p>7.3.1 Promover la creación de comités de género y violencia contra las mujeres que participen en las etapas de diseño y desarrollo de las acciones preventivas; e</p> <p>7.3.2 Instaurar observatorios estudiantiles que vigilen que el manejo de la información y el desempeño de las y los prestadores de servicios de atención de la violencia de género en la UABCS atienda a la promoción y respeto de los derechos humanos de las mujeres y una perspectiva de género</p>

Parte 4: Matrices de Indicadores de Resultado 2020-2023: Anexo en hoja de Excel

- a. Matriz de indicadores para resultados CIGE
- b. Ficha técnica indicadores CIGE
- c. Plan estratégico CIGE

Bibliografía

- ANUIES. (2016). *Plan de Desarrollo Institucional, Visión 2030*. México.
- Barrios Alvarado, E. (2018). *"Pensando en género: Marco conceptual para la administración de justicia con enfoque de género"*. Lima, Perú: Fondo Editorial del Poder Judicial .
- Gámez, A., Pérez , L., Romero , L., Salgado , R., Olachea Pérez, R., Rodríguez Pérez, B. E., ... Vega Sandoval, K. J. (2018). *Violencia y Género en la Universidad. Una mirada desde la Universidad Autónoma de Baja California Sur*. La Paz, B. C. S.: Universidad Autónoma de Baja California Sur.
- ONIEGES, O. (2018). *Informe de Resultados*. C.d. de México: CIEG UNAM.
- Serret Bravo, E. (2008). *Qué es y para qué es la perspectiva de género. Libro de texto para la asignatura de perspectiva de género en educación superior*. Oaxaca, México: Instituto de la Mujer Oaxaqueña.
- UNFPA. (2012). La transversalización de género en UNFPA. *48 Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe* (pág. 23). Santiago de Chile: UNFPA.
- Universidad Autónoma de Baja California Sur. (2020). *Programa de Planeación y Desarrollo Institucional 2019-2023 de la Universidad Autónoma de Baja California Sur* (Digital ed.). La Paz Baja California Sur, México: UABCS.

Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la Universidad Autónoma de Baja California Sur

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, el Comité de la CEDAW emitió la recomendación general 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



DIRECTORIO

Dr. Dante Arturo Salgado González
Rector

Dra. Alba Eritrea Gámez Vázquez
Secretaria General

Lic. Luis Alberto Tirado Arámburo
Abogado General

Dr. Alberto Francisco Torres García
Secretario de Administración y Finanzas

Lic. Jorge Ricardo Fuentes Maldonado
**Director de Difusión Cultural
y Extensión Universitaria**

Lic. Luis Chihuahua Luján
Jefe del Departamento Editorial

Gaceta

Comité Editorial

Dra. Alba Eritrea Gámez Vázquez
Lic. Jorge Ricardo Fuentes Maldonado

Responsable de la edición
Lic. Luis Chihuahua Luján

gaceta UABCS, No. 244, 15 febrero de 2022, es una publicación mensual de la Universidad Autónoma de Baja California Sur. ISSN 0185-7722X. Carretera al Sur km. 5.5, Col. El Mezquitito, C.P. 23080, La Paz, BCS. Teléfono 612 12 38800, extensión 1500. <http://www.uabcs.mx>

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) publicada en fecha 1 de febrero de 2007, se definió por primera vez que la violencia puede ser de tipo psicológica, física, económica, patrimonial y sexual.

Conforme a lo establecido por 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.

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.

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.

Por ello, 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.

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 adoptado por la presente administración,

elementos que nos permitirán avanzar en el proceso de la transversalización de la perspectiva de género en la institución.

En atención a lo anterior, el presente 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 documento está estructurado en tres 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 or-

ganismo 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. Al final de este capítulo se han añadido algunas disposiciones 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 Honorable Consejo General Universitario (HCGU) 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, alumnado, 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.

Se estima necesario precisar que, este Protocolo es un instrumento normativo interno de aplicación 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 en este Protocolo se han integrado algunas de las cuestiones nodales propuestas por el Modelo para la Atención de la Violencia de Género en las Instituciones de Educación Superior (IES) de nuestro país, propuesto por la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos hacia la Igualdad (RENIES), instancia que forma parte de la 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.

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 queja, 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 LGBTTTIQ+

Se realizarán al interior de la Universidad 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 identi-

dad, 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 Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, ambas para el Estado de Baja California Sur.

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 conforme a 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 de interpretación conforme:
Las disposiciones previstas en este Protocolo se interpretarán conforme

a las normas de derechos humanos reconocidos y consagrados tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en los Tratados Internacionales de los que México sea parte.

XI Principio pro persona:

En la aplicación de las disposiciones que conforman este Protocolo, deberá prevalecer aquella que mejor favorezca a las o los integrantes de la comunidad universitaria o que represente una mayor protección, o en su caso la que implique una menor restricción.

XII 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.

XIII 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.

XIV 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 e integri-

dad personal, o de alguna conducta que tenga por objeto anular o menoscabar sus derechos fundamentales.

XV 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

Artículo 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.

Artículo 2. Objetivos específicos

- I 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.
- II 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.

- III 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.

- IV 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.

Artículo 3. Definiciones relevantes

- I 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).

- II 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).
- III 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.
- IV 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)
- V 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).
- VI 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.
- VII Sexo: Características físicas y biológicas que la naturaleza ha brindado y que diferencian a mujeres y hombres.
- VIII 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.
- IX 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.
- X 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 o eventos universitarios fuera de éstas, que se considere ha sufrido un acto de violencia de género, realizado por otra persona integrante de la comunidad universitaria.

- XI Persona Agresora o Victimaria: persona que inflige o genera a otra cualquier tipo de violencia por razón de género.
- XII 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 quejas, se formulan preguntas repetitivas y excesivas por parte del personal sobre los mismos hechos de violencia de género.
- XIII 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.
- XIV Ciberacoso: hostigar, amenazar o enviar contenidos no requeridos en una o más ocasiones por medio de las tec-

nologías de la información y telecomunicaciones, redes sociales, correo electrónico, mensajería instantánea o cualquier medio o espacio digital y menoscabe la dignidad personal.

- XV 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.
- XVI 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.
- XVII 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.

XVIII Primer contacto: Persona que atiende en primer lugar o instancia a la víctima que acude a presentar una queja por un caso de violencia de género.

XIX 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:

- a) 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.
- b) 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).
- c) 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.

- d) 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.
- e) 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.

XX 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.

XXI 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.

Artículo 4. Tipología de la violencia de género

- I 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.
- II 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.
- III 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.
- IV 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.
- V 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.
- VI 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.
- VII 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.
- VIII 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.

Artículo 5. Ámbito de aplicación

Este Protocolo es de observancia general para la comunidad universitaria, así como para aquellas personas que mantengan vín-

culos 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, siempre que se trate de conductas realizadas en las instalaciones de la Universidad o en actividades o eventos universitarios fuera de éstas, en que la víctima 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, investigación y dictaminación 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.

Artículo 6. Conductas consideradas violencia de género

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 (toca-mientos).
- 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 ellas.
- XI Discriminación por motivos de sexo o género.
- XII Espiar, fotografiar o videografiar 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 Solicitud 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.

Artículo 7. 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 las funciones de Primer Contacto y de coordinarse con los enlaces definidos para tal fin en las Extensiones Académicas.
- 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 de 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; emitir los dictámenes que resulten de las investigaciones de los hechos expuestos en las quejas; 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. 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.

- III. Los y las enlaces designados en cada Departamento Académico, Extensión Académica y dependencias universitarias por sus respectivos titulares para orientar y canalizar a quien acuda 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 II

Medidas de protección

Artículo 8. 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 atienda, 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 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.

Artículo 9. 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 a la persona presunta agresora acercarse a la víctima a solas dentro de las instalaciones universitarias y en actividades o eventos académicos oficiales que se realicen fuera de dichas instalaciones.
- II Apoyo académico para que la persona que presenta la queja no vea afectado el desarrollo de sus actividades.
- III Reubicación de la persona presunta agresora o de la víctima, previo acuerdo en el caso de ésta última, de su lugar de trabajo siempre y cuando formen parte del personal universitario, sin que ello implique modificación en sus funciones o salario.
- IV En el supuesto de que la persona presunta agresora sea estudiante y forme parte del mismo grupo, se tomarán las medidas necesarias 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 queja.
- V Apoyo académico para que la persona que presente la queja no vea afectado el desarrollo de sus actividades académicas cotidianas.
- VI Tratándose de casos graves de violencia de género que impliquen violencia física o sexual, si las circunstancias así lo requieren para prevenir situa-

ciones de riesgo, la persona presunta agresora podrá ser suspendida de forma provisional de sus funciones o actividades en la Universidad. Esta suspensión provisional podrá tener vigencia hasta en tanto se desahogue el procedimiento formal de investigación y dictaminación y se resuelva sobre la determinación de responsabilidades de la persona presunta agresora.

- VII Las que se estimen pertinentes en cada caso.
- VIII 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.

Artículo 10. 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 medidas de protección establecidas, se deberán tomar en consideración los argumentos de la persona que las solicite, 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

Artículo 11. Etapas

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

- I Primer contacto y orientación: La persona que considere haber sufrido un acto de violencia de género en los espacios o en el ámbito de las actividades universitarias, o terceras personas que tengan conocimiento directo del

caso, podrán acudir ante la Coordinación para la Igualdad de Género (CIGE) donde serán atendida por la persona destinada a fungir como Primer Contacto, quien 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.

II En cada Extensión Académica de la Universidad su responsable designará una persona que fungirá como Primer Contacto y enlace con la CIGE, 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 CIGE, 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.

También se podrá hacer del conocimiento de la CIGE la existencia de actos de violencia de género, mediante correo electrónico dirigido a la cuenta institucional establecida para tal fin. Una vez revisado el mensaje, se notificará por la misma vía a la persona que lo haya enviado el lugar, día y hora para que acuda ante el Primer Contacto a la entrevista presencial.

III El Primer Contacto escuchará la relación 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 procedi-

miento 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 explicará de manera argumentada a la persona que ha presentado la queja, a fin de que acuda a la instancia que debe atender el problema que plantea. De cualquier manera, las quejas deberán registrarse y realizarse una explicación de los motivos por los que el asunto será archivado.

IV El 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.

Artículo 12. Entrevista con la persona en situación de víctima

La entrevista con la persona que acuda a exponer un caso de violencia de género, la realizará siempre el Primer Contacto con base en los siguientes criterios:

- I Realizarse sin demora en un lugar adecuado, seguro y en condiciones de privacidad o que permita evitar interrupciones y propicie una atmósfera neutral 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 secreto en la Coordinación para la Igualdad de Género, y que se brindará la protección necesaria contra cualquier temor de represalias que pudiese 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 a la persona afectada que independientemente que si decide o no interponer la queja, la entrevista generará un informe con la finalidad de tener un registro estadístico que permitirá a la CIGE disponer de indicadores para medir la incidencia de violencia de género en la institución.
- V En todo momento se deberá mostrar respeto por las personas entrevistadas, generar empatía y escucha activa, absteniéndose de realizar preguntas sobre su vida privada e íntima.
- VI Tanto en el caso de que se trate de una persona menor de edad o de que así lo prefiera quien acude a la entrevista, podrá asistir en compañía de su representante legal o persona de confianza.

VII Durante la entrevista se debe identificar a la persona(s) señalada(s) como agresora(s), así como las circunstancias de la forma, 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, ni los hechos o demás información proporcionada durante la entrevista. Toda la información recabada solo podrá ser utilizada para los efectos previstos en este Protocolo.

Artículo 13. 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.

Siempre que sea posible la queja se interpondrá por escrito. Sin embargo, cuando la persona prefiera hacerlo de manera verbal, 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 para tal fin en 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 para recibir for-

malmente 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. Este plazo podrá ampliarse a juicio de la Defensoría de los Derechos Universitarios, siempre que la víctima acredite de manera fehaciente 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 víctima o persona que interpuso la queja.

Artículo 14. Requisitos del escrito de queja

El escrito de queja deberá contener los siguientes elementos:

- I. Los datos de identificación y de contacto de la víctima.
- II Los datos de identificación de la persona agresora, 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 forma, tiempo y lugar.
- IV Los medios de prueba que ofrezca la 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 víctima y de quienes integran la Defensoría de los Derechos Universitarios.
- VI Cuando el caso o los casos de violencia de género sean presentados por personas distintas a las víctimas, la Defensoría de los Derechos Universitarios contactará a la víctima para solicitarle que ratifique la queja correspondiente, sin cuyo requisito no se le podrá dar trámite.
- VII 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.

Artículo. 15. Procedimiento alternativo de mediación

Una vez recibida la queja, la Defensoría de los Derechos Universitarios valorará la naturaleza de los hechos, siempre que de conformidad con lo establecido en este Protocolo no sea improcedente, dará a conocer a la víctima el procedimiento de mediación como alternativa de solución a la queja presentada, así como los motivos por los cuales considera adecuada su utilización, a fin de que la víctima decida de manera informada si opta o no por este procedimiento. En caso negativo, se seguirá con el procedimiento formal de investigación y dictaminación señalado en el presente Protocolo.

Cuando las víctimas sean menores de edad, se requerirá de la autorización del padre, madre o tutor/a para participar en el Procedimiento Alternativo de Mediación.

Artículo 16. 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 del daño y la restitución de los derechos violentados, 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 el respeto de la normatividad universitaria y en su caso de las disposiciones legales aplicables al caso.
- 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.

Artículo 17. Aceptación del Procedimiento Alternativo de Mediación

Si la víctima acepta la mediación, la Defensoría de los Derechos Universitarios o la persona designada por esta instancia para tal efecto, deberá cumplir con el siguiente procedimiento:

- I Convocará a las partes (víctima y persona presunta agresora) 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 para la construcción de acuerdos.
- III Si en la reunión las partes aceptan los acuerdos para solucionar el caso, deberán firmar un convenio que redactará el o la mediadora en el que se establecerán los compromisos y la forma de su cumplimiento. El (la) mediador (a) suscribirá como testigo dicho convenio, que será entregado a cada una de las partes. La Defensoría de los Derechos Universitarios integrará el

convenio al expediente del caso y entregará una copia a la instancia universitaria responsable de dar seguimiento y cumplimiento a 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 a un acuerdo en la mediación, se asentará por escrito en un acta que elaborará por el o la mediadora y se seguirá con el procedimiento formal señalado en el presente Protocolo.

Artículo 18. Improcedencia de la mediación

El Procedimiento Alternativo de Mediación 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 manifestados en la queja van en escalada.

VI Si los hechos expuestos 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 mediación, 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.

Artículo 19. Procedimiento formal de investigación y dictaminación

Una vez agotado el Procedimiento Alternativo de Mediación sin que las partes hayan llegado a acuerdos o, cuando la víctima no haya optado por este procedimiento o no sea aplicable de conformidad con lo establecido en 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.

Artículo 20. 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 responda por escrito a los hechos narrados 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 y, en el caso de contar con testigos serán entrevistados para recibir sus testimonios.
- III Podrá practicar las indagatorias que considere necesarias para esclarecer los hechos, entrevistar personas, solicitar evaluaciones psicológicas de las partes involucradas 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 Todo el proceso de investigación debe realizarse con perspectiva de género,

otorgando credibilidad al dicho de la víctima en la queja presentada con la finalidad de brindarle la protección más amplia sin prejuizar sobre los hechos a investigar y considerando en lo conducente los criterios orientadores para juzgar con perspectiva de género establecidos en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En el desarrollo de este proceso no deberán establecerse estereotipos de género y se procederá sin discriminación alguna. En todo momento se evitará referirse a aspectos de la vida privada de las personas involucradas.

Artículo 21. 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 presentados 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 a la persona presunta agresora, 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.

Artículo 22. 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 el alumnado: El Reglamento de Convivencia Universitaria de la Universidad Autónoma de Baja California Sur.

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 de la Contraloría Universitaria a la que se le remitirá copia del expediente para que se inicie el procedimiento de responsabilidades por faltas a la legislación universitaria.

Artículo 23. 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 que deberá considerar además la reincidencia o reiteración de la conducta violenta, la existencia de una relación de autoridad con la víctima y su grado de afectación.

Artículo 24. 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 víctima 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.

Artículo 25. Acompañamiento

En los casos que las personas en situación de víctimas 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 a 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; si lo requieren las autoridades externas coadyuvará en el proceso de notificación a las partes involucradas; 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 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

Artículo 26. 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.

Artículo 27. Aspectos no previstos

Los aspectos no previstos en los procedimientos establecidos por este Protocolo serán determinados por la Defensoría de los Derechos Universitarios, aplicando los principios y valores que le rigen.

Artículo 28. Evaluación de la aplicación del Protocolo

Cada año se realizará una evaluación puntual de la aplicación del 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, alumnado, representantes del H. Consejo General Universitario, y en general con quienes integran la comunidad universitaria que tengan interés en participar en estos ejercicios de análisis, todo ello con la finalidad de recabar las opiniones y sugerencias sobre la violencia de género y la política de género adoptada por nuestra institución. Las propuestas que deriven de este ejercicio de evaluación se presentarán ante el H. Consejo General Universitario para su discusión, análisis y aprobación.

ARTÍCULO TRANSITORIO

ÚNICO. 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
- 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.

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.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
- Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José”.

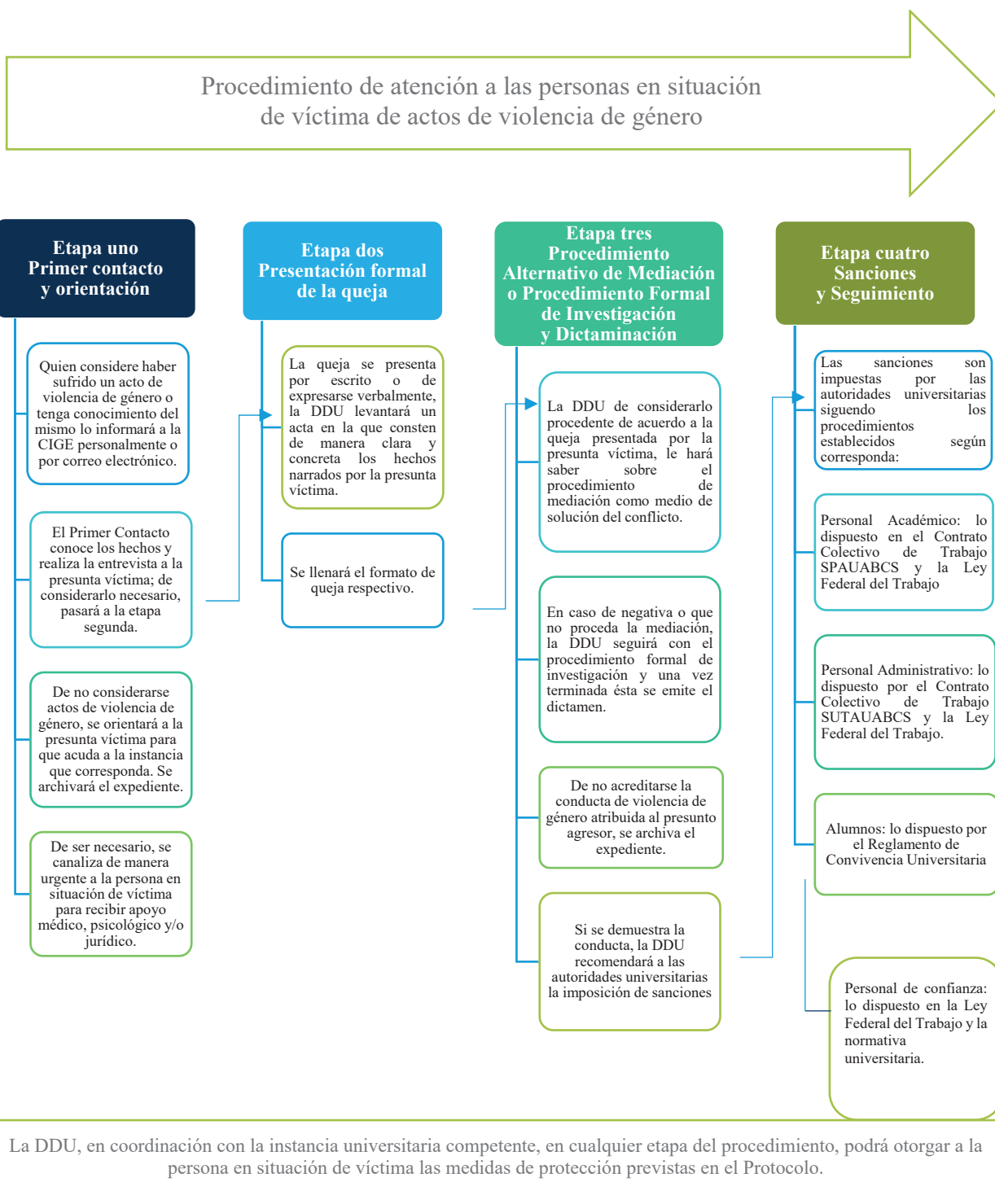
Marco Normativo Universitario

- 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.

Marco Jurídico Internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos

Anexo dos: Diagramas de flujo



*DDU: Defensoría de los Derechos Universitarios

*CIGE: Coordinación para la Igualdad de Género

Anexo tres:

Formato de queja

La información aquí recabada tendrá el carácter de confidencial de acuerdo con lo prescrito tanto por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, como por la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, ambas del Estado de Baja California Sur.

Datos de la persona que presente la queja:

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 DE LA PRESUNTA PERSONA AGRESORA

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 este formato, que deberá contar con la firma o rúbrica tanto de la víctima como del Primer Contacto. Cuando sean terceros (as) quienes hagan del conocimiento los actos de violencia de género, el Primer Contacto solicitará a la víctima que ratifique la queja correspondiente, sin cuyo requisito no se le podrá dar trámite.

Información sobre su aprobación

Aprobación:

- Este *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la Universidad Autónoma de Baja California Sur*, fue aprobado mediante acuerdo número 01/16-04-21/01 en sesión ordinaria del H. Consejo General Universitario de fecha 16 de abril de 2021.