

**Rector**

Dr. J. Alfonso Esparza Ortiz

**Secretario General**

Dr. José Jaime Vázquez López

**Vicerrector de Extensión y Difusión de la Cultura**

Mtro. José Carlos Bernal Suárez

**Jefe de Publicaciones DCI**

Mtro. Jorge Isaac Hernández  
Vázquez

**Editora**

Lic. Mónica Azcárate Sosa

**Jefe de Fotografía**

Víctor Escobar Mejía

**Jefe de Publicidad, Diseño y Arte**

Mtro. Manuel Ahuactzin  
Martínez

**Fotógrafos**

Juan Miranda Flores  
Nadia Tenorio Gutiérrez

**Diseñadora**

Jessica Barrón Lira

**GACETA UNIVERSIDAD BUAP.** Año XXXVIII, No. 241 Noviembre de 2019, es una publicación mensual editada por la **Benemérita Universidad Autónoma de Puebla**, con domicilio en 4 Sur 104, Col. Centro, Puebla, Pue., C. P. 72000, teléfono (222)2 29 55 00 y distribuida, a través de la Dirección de Comunicación Institucional, con domicilio en 4 Sur 303, Col. Centro, Puebla, Pue., C. P. 72000, teléfono (222)2 29 55 00, extensión 5270, fax: (222)2 29 56 71, página electrónica: **www.comunicacion.buap.mx**, correo electrónico: **gaceta.universidad@correo.buap.mx**, editora responsable: Lic. Mónica Azcárate Sosa. Reserva de Derechos al uso exclusivo número: 04-2012-071011130600-109, ISSN: (en trámite), ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Con Número Certificado de Licitud de Título y Contenido: 15774 otorgado por la Comisión Calificadora de Publicaciones y Revistas Ilustradas de la Secretaría de Gobernación. Impresa por Industria Publi-Center S. A. de C. V. Dirección: Calle Tierra No. 13354. Col. San Alfonso, Puebla. Pue. C. P. 72499. Teléfono: 2 85 71 04. Correo: publiccenter0312@gmail.com. Este número se terminó de imprimir en noviembre de 2019. Distribución gratuita. Suplemento Gaceta Universidad BUAP

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura de la editora de la publicación.

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

## 4 1. Objetivos

4 1.1 Objetivo General 5 1.2 Objetivos Específicos

Suplemento | gaceta universidad BUAP | Noviembre 2019

# 1 ÍNDICE

## 21 8. De los principios del procedimiento

22 9. De la entrevista con la víctima

22 10. Medidas para la protección de las

5 2. Ámbito de aplicación del Protocolo 6 3.

## Definiciones

13 4. Instancias y Autoridades Competentes para  
la Prevención y Atención

de la Discriminación y Violencia de  
Género en la BUAP

14 5. De la Denuncia de los Actos de

Discriminación y Violencia de Género

**15 6. Procedimiento para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género en la BUAP**

- 15 6.1 Unidades de Género en Unidades Académicas y Administrativas
- 16 6.2 Dirección de Acompañamiento Universitario 17
- 6.3 Defensoría de los Derechos Universitarios 18 6.4 Procedimientos ante la Oficina de la Abogada General
- 18 6.5 Procedimiento para Personal Académico o No Académico
- 19 6.6 De la comunidad estudiantil
- 20 7. De los requisitos de la queja
- 20 7.1 Procedimiento
- 20 7.2 Presentación
- 20 7.3 Escrito Libre

**víctimas o personas que denuncian**

**23 11. De la entrevista con la persona probable responsable ante la DDU o la OAG**

**23 12. De la confidencialidad y la**

**protección de datos personales**

**23 13. Medios alternativos en la solución del conflicto ante la DDU u OAG**

**24 14. De la falsedad de la queja**

**24 15. De la Comisión Especial de Género del Honorable Consejo Universitario**

**24 16. Acciones y medidas preventivas institucionales**

**26 17. Evaluación del Protocolo**

**28 Referencias**

**31 Abreviaturas**

**33 Anexos**

**34 1 . Diagramas generales de los procedimientos**

**42 2. Descripción de conductas a sancionar 45 3. Unidades de Género**

**46 4. Formatos para la presentación y recepción de quejas**

**49 Transitorios**

**2**

Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género

DR. JOSÉ ALFONSO ESPARZA ORTIZ, Rector de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, con fundamento en los artículos 1º, 3º, 5º, 15º, 17º fracción VI de la Ley; 3, 7, 62 fracciones XVII y XX y 63 del Estatuto Orgánico, ambos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, y

**CONSIDERANDO**

Que, la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) en su compromiso con la formación integral de personas críticas y reflexivas por medio de la educación, la investigación y la difusión de la cultura, dentro del ámbito de su competencia promueve, respeta, protege y garantiza los derechos humanos considerando los principios consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y en los tratados internacionales aprobados por el Estado mexicano.

Que, los artículos 1o y 4o de la CPEUM, establecen la igualdad del hombre y la mujer, así como, la prohibición de todo tipo de discriminación ante la Ley. En cuanto al ámbito internacional, estos puntos se advierten en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación

de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará).

Que, el trabajo para garantizar la igualdad entre las personas es complejo, no obstante, la Universidad incrementa sus esfuerzos para lograr que éstas gocen de manera efectiva de sus derechos.

Que, la BUAP desde el 2009, se ocupa de poner en marcha diversos programas y actividades con el objetivo de promover la igualdad de género, la inclusión y contribuir a la erradicación de cualquier tipo de discriminación o violencia por motivos de género; de dicho esfuerzo se obtuvieron certificaciones bajo el Modelo de Equidad de Género otorgadas por el Instituto Nacional de las Mujeres de 2012 a 2015. Que, en 2014, se creó la Dirección de Acompañamiento

Universitario (DAU) con el fin de facilitar el acompañamiento integral de la comunidad estudiantil a través de diversos servicios. La DAU tiene en su estructura la Coordinación de Igualdad e Inclusión, esta última se encarga del Programa de Atención a la Igualdad, en el que se incluyen actividades de capacitación, atención y orientación psicológica, que son proporcionadas a las y los estudiantes en general y, específicamente a quienes se encuentran en alguna situación de discriminación y/o violencia de género o

sean susceptibles a ella.

Que, independientemente de las acciones antes mencionadas, la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU) también efectúa su misión constante de garantizar la promoción de los derechos universitarios, a través de la atención que se lleva a cabo en casos de afectaciones de los derechos de la comunidad universitaria contemplados en la legislación institucional.

Que, en noviembre de 2015, el H. Consejo Universitario de la Institución aprobó el Reglamento de Requisitos y Procedimientos para la Admisión, Permanencia y Trayectoria Académica de las y los Alumnos de Modalidad Escolarizada de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, reconociendo en su artículo 27, el derecho de la comunidad estudiantil de gozar de igualdad con perspectiva de género, inclusión y con derechos humanos, lo cual también se menciona en el artículo 102 fracción VII, del Reglamento General de Estudios de Posgrado.

Que, las relaciones laborales de la Universidad se rigen por lo previsto en la fracción VII del artículo 3o y el apartado A, del artículo 123, ambos de la CPEUM, por la Ley Federal del Trabajo (LFT) y los Contratos Colectivos convenidos con los sindicatos, además de la normativa universitaria. En ese tenor, en las reformas a la LFT de noviembre de 2012 y que se conservan en las reformas de 2019, se adicionó el artículo 3o Bis, en el que se definen las conductas de “Hostigamiento” y “Acoso Sexual”. La pretensión de la exposición de motivos de las reformas laborales, en el caso concreto, señalan como propósito el fortalecer los derechos de la mujer trabajadora; en ese sentido, la Institución continuará observando y sancionará de forma categórica toda conducta del personal académico o administrativo que corresponda a cualquiera de las figuras anteriormente enunciadas; además, la BUAP pone mayor énfasis en atender, erradicar y no tolerar este tipo de conductas y en general aquellas relacionadas a cualquier expresión de discriminación y violencia en razón del género.

## Suplemento | gaceta universidad BUAP | Noviembre 2019 **3**

Que, el Plan de Desarrollo Institucional 2017- 2021, contempla líneas de acción para desarrollar estrategias específicas en las dimensiones de perspectiva de género, discriminación, violencia, personas con discapacidad y atención a personas en situación de vulnerabilidad; para promover una cultura que reconozca la perspectiva de género en la comunidad universitaria y fortalecer la visibilidad de los programas que promueven dicha cultura; lo anterior, reitera la preocupación institucional para asegurar la inclusión a los programas universitarios y contribuir a la permanencia, egreso y titulación de sus estudiantes.

Que, el Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género en la BUAP, tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y violencia de género; consolidar la cultura de perspectiva de género, establecer e implementar los mecanismos institucionales en la política de Cero Tole

rancia con relación a la discriminación y violencia de género, a fin de garantizar a la comunidad universitaria una vida incluyente y libre de violencia. Se contemplan entre otros, los objetivos específicos, el ámbito de aplicación, competencia, las funciones y perfil de las personas orientadoras de unidades de género, los principios que rigen la atención, el procedimiento, seguimiento y sanción en los casos de conductas en las que se acredite alguna responsabilidad.

Que, el protocolo fue presentado a la comunidad universitaria y enriquecido por quienes participaron en las mesas de trabajo realizadas para tal efecto; éste pretende ser ágil y claro para que las y los integrantes de la comunidad universitaria puedan identificar si son personas víctimas o agresoras de conductas de discriminación y violencia de género y, de esta manera, saber qué hacer o qué acciones tomar. Así como estará sujeto a revisión de acuerdo a la periodicidad establecida,

para adecuarse a las necesidades de la sociedad actual y de la comunidad universitaria, en materia de discriminación y violencia de género.

Que, el 23 de octubre de 2019, en las Instalaciones del Salón de Proyecciones del Edificio Carolino, ante todas y todos los integrantes de la Comisión Especial de Género del Honorable Consejo Universitario de la BUAP, se presentó el Protocolo y, luego de su discusión se aprobó por unanimidad de votos.

Que la fracción VI del artículo 17º de la Ley de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y la fracción XVII del artículo 62 del Estatuto Orgánico, establece la obligación para que el Rector cuide el exacto cumplimiento de las normas y lo facultan a emitir acuerdos y circulares para hacer cumplir la Ley, las normas y otras disposiciones reglamentarias que expida el Consejo Universitario.

En razón de lo expuesto y en ejercicio de las facultades conferidas por la normatividad universitaria, he tenido a bien expedir el siguiente:

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA BUAP

### 1. OBJETIVOS

#### 1.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer la coordinación de instancias y autoridades universitarias necesarias para prevenir, sancionar, erradicar la discriminación y violencia de género y consolidar la cultura de perspectiva de género, estableciendo los mecanismos institucionales, a fin de garantizar a la comunidad universitaria una vida incluyente y libre de violencia.

## 1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Señalar a qué personas va dirigido el Protocolo, los espacios en los que resulta aplicable. b. Informar a la comunidad universitaria de las instancias y autoridades competentes que deberán conocer, investigar, recomendar y sancionar las conductas objeto del presente Protocolo para contribuir a su erradicación, con la finalidad de que se desarrollen actividades académicas y laborales de manera libre y armónica. c. Informar los mecanismos para conocer, identificar, investigar y sancionar las conductas calificadas como discriminación y violencia de género en términos del Protocolo.
- d. Proporcionar el acompañamiento y la atención psicológica y jurídica a la persona que presente o padezca alguna de las conductas señaladas en el presente documento. e. Establecer los procedimientos institucionales para lograr la transversalidad de la perspectiva de género en las funciones sustantivas de la Universidad.
- f. Fortalecer las funciones universitarias en materia de igualdad de género. g. Establecer acciones y medidas de prevención en materia de discriminación y violencia de género.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Es de observancia general para la comunidad universitaria, respecto de conductas que se puedan presumir constitutivas de discriminación y violencia de género. Se aplicará a cualquier persona independientemente de su carácter, jerarquía o función incluyendo a todas aquellas que de forma directa o indirecta se encuentren dentro de instalaciones de la Institución o en actividades vinculadas con la misma (personas prestadoras de servicios profesionales, las y los usuarios de servicios universitarios, proveedoras y proveedores u otros servicios), en su caso, será aplicable según corresponda y/o se dará vista a la autoridad correspondiente.

Se incluyen todas aquellas conductas objeto del presente Protocolo, como todas dentro o fuera de los recintos universitarios, siempre y cuando alguna de las personas involucradas sea integrante de la comunidad universitaria.

# 6

Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género 3.

## DEFINICIONES

El presente capítulo permite identificar aquellas conductas y conceptos que, por su importancia,

resulta necesario visualizar para identificar situaciones de discriminación y violencia de género que puedan padecer algunas personas de nuestra comunidad universitaria.

Para efectos del presente Protocolo, la víctima, la o el agresor, podrá ser cualquier persona. Las definiciones textuales que en este Protocolo se expresan corresponden al marco jurídico en la materia; así como a fuentes especializadas en el tema, en razón de lo anterior, se entiende por:

**Abuso sexual.** De acuerdo al *Código Penal del Estado Libre y Soberano de Puebla*, comete el delito de abuso sexual quien, sin el propósito de llegar a la cópula:

- I. Ejecutare en una persona mayor de catorce años de edad o le hiciere ejecutar un acto erótico sexual, sin su consentimiento o la obligue a observarlo, y
- II. Ejecutare en una persona o le hiciere ejecutar un acto erótico sexual, o la haga observarlo aun con su consentimiento, tratándose de menor de catorce años de edad o en otra circunstancia de desigualdad o sumisión de la víctima respecto al victimario que le impida oponer resistencia. (Código Penal del Estado Libre y Soberano de Puebla [CPELSP], 2019, Art. 260, p. 166).

**Acciones afirmativas.** Es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres [personas]. (Ley General Para la Igualdad entre Mujeres y Hombres [LGPIMH], 2018, Art. 5, p.2).

**Acoso sexual.** Según la ley, es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un

ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia [LGAMVLV], 2018, Art. 13, p. 5).

Comete el delito de **acoso sexual** quien con respecto a una persona con la que no exista relación de subordinación lleve a cabo conductas verbales físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad que la pongan en riesgo o le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad (CPELSP, 2019, Art. 278 Ter, p. 173).

**Acoso en el trabajo.** Es importante considerar que a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. (Conferencia Internacional del Trabajo, Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo, 2019, Art. 1, p. 2).

**Agresor [a].** Basándose en el marco legal, es la persona que inflige cualquier tipo de violencia contra las mujeres [personas]. (LGAMVLV, 2018, Art. 5, p. 2).

Para efectos de este Protocolo, quien agrede puede ser cualquier persona.

**Bullying homofóbico.** Es un tipo específico de violencia, común en el contexto escolar, que se dirige hacia personas por su orientación sexual y/o identidad de género, percibida o real. (UNESCO, 2013, p.18).

Con los términos ‘acoso escolar homofóbico’ o

## Suplemento | gaceta universidad BUAP | Noviembre 2019 **7**

‘bullying homofóbico’ nos referimos a aquellos comportamientos violentos por los que un alumno o alumna se expone y/o queda expuesto repetidamente a la exclusión, aislamiento, amenaza, insultos y agresiones por parte de sus iguales, una o varias personas que están en su entorno más próximo, en una relación desigual de poder, donde los agresores o “bullies” se sirven de la homofobia, el sexismo, y los valores asociados al heterosexismo. La víctima será descalificada y deshumanizada, y en general, no podrá salir por sí sola de esta situación, en la que se incluye tanto a jóvenes gays, lesbianas, transexuales y bisexuales, pero también a cualquier persona que sea percibida o representada fuera de los patrones de género más normativos. (Platero y Gómez 2007. En Salinas, H. 2010. Bullying Homofóbico. Acoso y

maltrato en las aulas universitarias por motivo de identidad sexo genérica. s/p).

**Ciberacoso.** Comete el delito de ciberacoso quien hostigue o amenace por medio de las nuevas Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones (TICS), redes sociales, correo electrónico o cualquier espacio digital y cause un daño en la dignidad personal, o afecte la paz, la tranquilidad o la seguridad de las personas.

Cuando la víctima sea menor de edad, se presu- mirá el daño a la dignidad por tratarse de una persona en desarrollo psicoemocional y físico y la sanción se aumentará desde una tercera parte de la mínima y hasta dos terceras partes de la máxima. (CPELSP, 2019, Art. 278 Nonies, p. 175).

**Círculo de violencia.** De acuerdo a lo consultado, (fases de la violencia) en 1979, Leonore Walter habló por primera vez de la violencia como un ciclo que muestra un patrón repetitivo en el proceso de maltrato, consta de tres fases: fase de tensión, fase de agresión y fase de reconciliación o “luna de miel”. Se han utilizado sinónimos de este concepto como ciclo o

fases de la violencia.

El círculo de la violencia es un referente funda- mental para la comprensión de la violencia. Se comple- menta con el enfoque ecológico, que comprende la interacción de los factores personales, socioculturales y situacionales que se combinan para perpetuar la relación de poder-subordinación. Es decir, no existe un único factor causante de la violencia sino varios, que se combinan para aumentar la probabilidad de padecer violencia. (Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES], 2007a, Glosario de género, pp. 28-29).

**Derechos humanos.** Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los dere- chos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna. (ONU, 1948. Declaración Universal de los Derechos Humanos).

## 8 Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género

**Derechos humanos de las mujeres.** Sobre este grupo de población específico, este término se refiere a los dere- chos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interame- ricana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia. (LGAMVLV, 2018, p. 2).

**Derechos sexuales.** Los derechos sexuales y repro- ductivos se derivan del derecho humano a la salud. Se refieren básicamente a la libertad que tienen todos los individuos a la autodeterminación de su vida sexual y reproductiva y al derecho a la atención de la salud reproductiva. Según el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (párrafo núm. 7.3), los derechos repro- ductivos abarcan ciertos derechos humanos que ya

están reconocidos en las leyes nacionales, en convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos y en otros documentos pertinentes de las Naciones Unidas aprobados por consenso. (INMU- JERES, 2007b, p. 46).

**Desigualdad de género.** Distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres. Históricamente, las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres, a la esfera pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión, a un empleo remun- erado en igualdad a los hombres, y que sean tratadas de forma discriminatoria. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, polí- ticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género. (INMU- JERES, 2007b, p.51).

**Discriminación.** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejer- cicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades,

la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, [LFPED] 2018, Art. 1, III, pp. 19-20).

**Diversidad sexual y de género.** Hace referencia a

todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales. Parte del reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas. (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, [CONAPRED], 2016, pág. 18).

**Equidad de género.** Es un principio de justicia empentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la “equidad” como “una igualdad de diferencias”;

entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. Por ello, la equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades. (INMUJERES, 2007b, p. 59).

**Estupro.** Al que tenga cópula con persona mayor de catorce años de edad pero menor de dieciocho, empleando la seducción o el engaño para alcanzar su consentimiento. (CPELSP, 2019, Art. 264, p. 168).

**Feminismo.** El feminismo puede entenderse como un compromiso político personal y social que permite interpretar y percibir la realidad desde una perspectiva eminentemente diferente porque deja ver las desigualdades de las que han sido objeto las mujeres y diseñar diversas estrategias para tratar de revertir estas situaciones. Particularmente, en el ámbito académico el feminismo aborda los estudios de las mujeres desde una perspectiva deconstructiva de género, con la finalidad de develar los papeles que juegan las mujeres, su producción y sus saberes, lo que implica una reconstrucción histórica de sus ausencias y sus aportes. (INMUJERES, 2007b, pp. 56-57).

**Género.** El término se refiere a los atributos y oportunidades sociales vinculados con el hecho de ser hombre o mujer y las relaciones entre mujeres y hombres y niñas y niños, así como a las relaciones entre mujeres y entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones se construyen socialmente y se aprenden mediante procesos de socialización. Dependen del contexto y el momento, y pueden cambiar. El género determina qué se espera, permite y valora en una mujer o un hombre

en un contexto específico. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres en cuanto a las responsabilidades que se les asignan, las actividades que realizan, el acceso a los recursos y el control de éstos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte del contexto sociocultural más amplio. Otros criterios importantes para el análisis sociocultural incluyen la clase, la raza, el nivel de pobreza, el grupo étnico y la edad. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2010, p. 54).

**Hostigamiento sexual.** Este término se considera como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor[a] en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. (LGAMVLV, 2018, p.5).

**Igualdad de género.** Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social,

económica, política, cultural y familiar. (LGIMH, 2018, Art. 5, IV p.2).

**Igualdad sustantiva.** El acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales (LGIMH, 2018, p.2)

La igualdad sustantiva se logra eliminando la discrimi-

minación que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de las personas. (Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, 2015, NMX-R-025-SCFI-2015, p. 10).

## 10 Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género

**Lenguaje Incluyente.** Con este término se hace referencia al conjunto de usos del lenguaje que permite la construcción de discursos orales, escritos y visuales que reconocen la igualdad entre las mujeres y los hombres; elimina los usos y expresiones sexistas y discriminatorios del lenguaje; manifiesta la diversidad social; visibiliza y nombra de manera adecuada a los grupos y personas históricamente discriminados y contribuye a equilibrar las desigualdades. El uso incluyente del lenguaje no impide respetar las normas gramaticales de nuestro idioma, sino que aprovecha las posibilidades lingüísticas que ofrece para que todas y todos podamos ser nombrados y considerados de una manera respe-

tuosa y digna, libre de prejuicios, estigmas y discriminación. Es una herramienta concreta y efectiva para incorporar una perspectiva de igualdad y no discriminación en la comunicación de acciones, programas, políticas públicas, leyes o cualquier otro texto, con la finalidad de reconocer, incluir y valorar la diversidad de la población. (Consejo Nacional para la Prevención de la Discriminación [CONAPRED], 2015, pp. 48 – 49).

**Persona con Discapacidad.** Este concepto se aplica a toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los [y las] demás (Ley General de Inclusión de Personas con Discapacidad [LGIPD], 2018, Art. 2, XXVII, p. 4).

**Perspectiva de género.** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten

identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres [personas], que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres [personas], así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género. (LGIMH, 2018, Art. 5, VI, p. 2).

**Sexo.** Este concepto se refiere a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y psicológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como mujeres u hombres al nacer. En México, el sexo se asigna a la persona recién nacida tomando en cuenta únicamente los órganos sexuales externos, incluyéndolo como un dato en el acta de nacimiento. La legislación civil mexicana acepta dos posibilidades, es decir, una persona puede ser clasificada con un sexo masculino o femenino. La decisión se toma en la mayoría de los casos, entre los médicos que atienden el parto y los padres y las madres, mismos que comunican la decisión al Registro Civil. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016, Los Derechos Humanos de las Personas Transgénero, Transexuales y Travestis, pp. 4-5).

**Transversalidad.** Este término se considera como el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres [personas] cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas. (LGIMH, 2018, Art. 5, VII, p.2).

**Transversalidad de género.** Es una nueva propuesta que consiste en transformar el orden social de género

establecido en la familia, la vida, el mercado de trabajo y el Estado, mediante la incorporación de la perspectiva de género en todo el proceso de elaboración e implementación de políticas públicas. Sus principios rectores buscan alcanzar la equidad, por lo que cada una de las intervenciones de política es analizada en términos de los impactos diferenciales entre hombres y mujeres [personas]. La transversalización de la perspectiva de género no sólo prevé acciones para mejorar la condición y posición de las mujeres, sino que también plantea desarrollar intervenciones dirigidas a modificar la condición masculina para replantear la ubicación de los hombres en los ámbitos donde han sido excluidos o se hace necesario su reposicionamiento. En este sentido, un correlato de este enfoque es visibilizar cómo están incorporados los hombres en el diseño de las políticas públicas. (CONAVIM, 2010, p. 114).

**Víctima.** Se considera así a la mujer [la persona] de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia. (LGAMVLV, 2018, Art. 5,VI, p.9).

**Violación.** Este delito se define como al que por medio de la violencia física o moral tuviere cópula con una persona sea cual fuere su sexo. Se equipara a la violación:

- I. La cópula con persona privada de razón o de sentido, o que por enfermedad o cualquier otra causa, no pudiera resistir;
- II. La cópula con persona menor de catorce años de edad;
- III. La introducción en una persona, por vía anal o vaginal, de cualquier objeto distinto al miembro

viril, usando violencia física o moral. (CPELSP, 2019, Art. 267 y 272, p.p. 64-65).

**Violencia contra las mujeres.** Cualquier acción u omisión, basada en su género que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como público. (LGAMVLV, 2018, Art. 5, IV, p.2 y Convención Belem do Pará, 1994, Art. 1).

**Violencia Docente.** Aquellas conductas que dañan la autoestima de las alumnas [y los alumnos] con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros. (LGAMVLV, 2018, Art. 12, p.5).

**Violencia en la comunidad.** Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres [hombres] y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público. (LGAMVLV, 2018, Art. 16, p.6).

**Violencia económica.** Es toda acción u omisión del Agresor [Persona Agresora] 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 de un mismo centro laboral. (LGAMVLV, 2018, Art. 6, IV, p.3).

**Violencia 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, ya sean internas, externas o ambas. (LGAMVLV, 2018, Art. 6, II, p.3).

**Violencia de género.** Son las formas de violencia basadas en las diferencias adscritas socialmente para las mujeres y los hombres; lo cual implica que la

## 12 Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género

JERES, 2007, p. 121).

violencia de género no tenga como únicos blancos a las mujeres o las niñas, sino también a los hombres, niños y minorías sexuales. Por ello, los ejercicios violentos de poder basados en la identidad de género o en la orientación sexual de las víctimas son clasificados en la categoría de violencia de género. (INMU

**Violencia institucional.** Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres [personas] así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. (LGAMVLV, 2018, Art. 18, p.6).

**Violencia laboral.** Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género. (LGAMVLV, 2018, Art. 11, pp. 4-5).

**Violencia Laboral y Docente.** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. (LGAMVLV, 2018, Art. 10 p.4).

**Violencia 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 los daños a los bienes comunes o propios de la víctima. (LGAMVLV, 2018, Art. 6, III, p. 3).

**Violencia psicológica.** Es cualquier acto u omisión que daña la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio. (LGAMVLV, 2018, Art. 6, I, p.3).

**Violencia 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. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer [o entre los diversos géneros], al denigrarla [denigrarlo] y concebirla [concebirlo] como objeto. (LGAMVLV, 2018, Art. 6, V, p.3).

#### 4. INSTANCIAS Y AUTORIDADES COMPETENTES PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA BUAP

En las quejas por conductas que constituyan probable discriminación y violencia de género, las personas podrán elegir como primer contacto, las siguientes instancias y autoridades universitarias para informar y denunciar los hechos:

##### 4.1

##### **UNIDADES DE GÉNERO EN UNIDADES ACADÉMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**(UG).** Son instancias competentes para atender, conocer, informar, orientar, prevenir, sensibilizar y darle cauce a las quejas ante las instancias y autoridades universitarias.

##### 4.2

**DIRECCIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO UNIVERSITARIO (DAU).** Es la instancia competente para analizar, atender, dar seguimiento, diagnosticar, informar, orientar, prevenir, registrar y sensibilizar sobre las conductas señaladas en el presente Protocolo.

##### 4.3

**DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS (DDU).** Es la autoridad

competente para conocer, investigar y recomendar, conforme a las atribuciones que le confieren el Estatuto Orgánico y normativa universitaria correspondiente.

#### 4.4

**OFICINA DE LA ABOGADA GENERAL (OAG).** Es la autoridad competente para conocer, investigar, resolver y sancionar, conforme a las atribuciones que se establecen en la Ley, el Estatuto Orgánico y normativa universitaria correspondiente.

#### 4.5

**COMISIÓN ESPECIAL DE GÉNERO DEL HONORABLE CONSEJO UNIVERSITARIO (CEGHCU).** Es la instancia competente en términos de las funciones que se señalen en el presente Protocolo y la legislación universitaria respectiva.

## 14 Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género

### 5. DE LA DENUNCIA DE LOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Las personas integrantes de la comunidad universitaria que conozcan de hechos que puedan ser constitutivos de probable discriminación o violencia de género, deberán informar inmediatamente a las instancias y autoridades universitarias señaladas en el capítulo anterior, a fin de iniciar el procedimiento respectivo. Se podrán brindar las medidas necesarias de protección a las víctimas o personas que denuncien, considere rando cada caso particular, que permitan garantizar su seguridad física, emocional, psicológica y social, conforme a lo señalado en el presente Protocolo.

En aquellos casos que por la naturaleza de la conducta sean constitutivos de delito, independientemente del procedimiento institucional que se lleve a cabo, la Universidad brindará la orientación y acompañamiento jurídico que en términos de su competencia corresponda, con el objeto de que la víctima, si así lo solicita, acuda ante la Fiscalía a formular la denuncia respectiva.

La Universidad exhortará en todo momento a las y los integrantes de la comunidad universitaria para que denuncien las conductas de discriminación y violencia de género a erradicar.

Las víctimas tendrán la decisión de dar o no continuidad al procedimiento, una vez que hayan sido contactadas por personal de la DDU y/o de la OAG; sin embargo, la Institución tomará las acciones o medidas de protección adecuadas para la víctima, en términos del presente Protocolo y normativa universitaria.

## 6. PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA BUAP

### 6.1 UNIDADES DE GÉNERO EN UNIDADES ACADÉMICAS Y ADMINISTRATIVAS

Suplemento | gaceta universidad BUAP | Noviembre 2019

# 15

- Tener conocimientos teóricos sobre perspectiva de género, no discriminación y derechos humanos.
- Poseer habilidades de sensibilización y formación en Igualdad de Género;
- Conocer en términos generales el marco jurídico en materia de derechos humanos y pers

Son espacios conformados por integrantes de las unidades académicas y administrativas, que fungen como primer contacto con las víctimas o personas que conozcan de hechos de discriminación o violencia de género, para orientar e informar acerca de los procedimientos y las instancias a las que pueden acudir y dar seguimiento a la situación motivo de queja.

Las y los integrantes de las UG serán denominadas Personas Orientadoras (POs), las cuales no serán consideradas autoridades universitarias; sin embargo, colaborarán de forma estratégica para guiar a las personas en caso de ser víctimas de alguna conducta de discriminación y/o violencia.

En las Unidades Académicas existirán, como

mínimo, tres POs, preferentemente una que represente a cada sector que conforma la comunidad universitaria; respecto de los Complejos Regionales existirá cuando menos una Persona Orientadora (PO) por cada sede y en las Unidades Administrativas existirá solo una Persona Orientadora. Para su conformación, no deberá favorecerse a un género en específico. En todos los casos, quienes colaboren, deberán encontrarse como personas activas en la Institución.

**a. Perfil de la PO de las Unidades de Género.** Podrán ser parte de la Unidad de Género, el estudiantado, personal académico, personal no académico o personal de confianza de la Institución; quienes tendrán que acreditar el siguiente perfil:

- perspectiva de género.
- Conocer los procedimientos de la Universidad para la atención de los casos de discriminación y violencia de género.
- Tener disponibilidad, interés y compromiso para capacitarse de manera continua y permanente como PO, por los medios que proporcione la Institución o propios.
- No haber sido persona sujeta de investigación y sancionada por alguna Autoridad Universitaria o externa.
- Otros aspectos necesarios para realizar la actividad.

**b. Las Personas Orientadoras de Unidades de Género.** Las POs realizarán sus actividades de forma voluntaria y honorífica y éstas no deberán interferir en las responsabilidades académicas o en su jornada laboral; sus acciones fundamentales serán:

- Canalizar a la víctima de forma inmediata al área de atención psicológica en caso de que se encuentre en crisis o emocionalmente alterada y/o que la víctima así lo solicite. Si la víctima es parte del alumnado se canalizará y atenderá en la Dirección de Acompañamiento Universitario; en caso del personal académico o no académico será el Hospital Universitario de Puebla o la Institución de Seguridad Social que le corresponda quien se encargue de la atención de salud.

# 16

Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género

Protocolo.

Las funciones de la DAU, son las siguientes:

- Exhortar y guiar a la víctima para que acuda ante las autoridades universitarias encargadas de recibir las quejas de manera formal para iniciar el procedimiento indicado.
  - Informar en el término de 24 horas, posterior a tener conocimiento de los actos y/o conductas de violencia de género y discriminación, a la OAG y a la DDU para la atención respectiva.
  - Realizar reportes a la DAU, dentro de los primeros cinco días hábiles de cada mes, para efectos de registro y estadística de acuerdo al formato elaborado por la OAG.
  - Participar en las acciones con perspectiva de género que la Universidad instrumente a través de su programa.
  - Colaborar en un esquema de equipo institucional y de respeto a las y los integrantes de la comunidad universitaria, considerando que las funciones y actividades son de tipo honorario.
  - Observar el principio de confidencialidad y firmar la carta elaborada para tal efecto.
  - Tener reuniones en los periodos que sean señalados por la OAG para capacitación por parte del Centro de Estudios de Género (CEG) de la Universidad.
  - Las demás funciones y actividades que sean señaladas por la Institución.
- 6.2 DIRECCIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO UNIVERSITARIO**
- La DAU en términos de la normativa institucional y a través del área respectiva, atenderá a la víctima conforme a la competencia señalada en el presente
- a. Brindar la atención psicológica a la persona en caso de que se encuentre en crisis o emocionalmente alterada y/o que la propia víctima así lo solicite. Si la víctima es parte del personal académico o no académico su atención será a través del Hospital Universitario de Puebla o de la Institución de Seguridad Social que le corresponda.
  - b. Otorgar la atención presencial y/o telefónica a la víctima.
  - c. Acompañar a la víctima en la recuperación emocional.
  - d. Orientar a las personas que soliciten información sobre conductas de discriminación o violencia de género.
  - e. Escuchar y orientar a las víctimas que acudan a notificar conductas constitutivas de discriminación o violencia de género.
  - f. Exhortar y guiar a la víctima para que acuda ante las autoridades universitarias encargadas de recibir las quejas de manera formal a fin de iniciar el procedimiento respectivo.
  - g. Informar en el término de 24 horas, posterior a tener conocimiento de los actos y/o conductas señaladas en el presente Protocolo, a la OAG y a la DDU de los actos reportados.
  - h. Realizar un informe a la OAG, dentro de los primeros cinco días hábiles de cada mes, de los casos recibidos en las UG, así como de los que tenga conocimiento, para efectos de registro, estadística y diagnóstico, de acuerdo al formato elaborado para dicho fin por la OAG.
  - i. Establecer las medidas y acciones necesarias para difundir en la Institución, los enlaces y contactos para aquellas personas que así lo requieran, a fin de que la comunidad universitaria pueda disponer de los servicios en los horarios de atención respectivos.
  - j. Contribuir con las instancias señaladas en el presente Protocolo y otras de la Universidad, con

**Suplemento** | gaceta universidad BUAP | Noviembre 2019

**17**

víctimas y personas que presentan quejas ante las instancias y autoridades señaladas en el Protocolo.

### **6.3 DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS**

la finalidad de tomar acciones de sensibilización en materia de igualdad, no discriminación, perspectiva y violencia de género.

- k. Establecer los mecanismos necesarios a fin de medir el grado de satisfacción, respecto de la atención de

La DDU tiene por objetivo conocer de las conductas de discriminación y violencia de género, que cualquier integrante de la Institución cometa por actos u omisiones que vulneren derechos universitarios,

garantizando la defensa de quien resulte afectada o afectado. El procedimiento se sujetará a lo previsto en el artículo 20 del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla; para efecto de cumplir con el objeto del presente Protocolo, en los procedimientos se deberán considerar lo siguiente:

- a. Las quejas se podrán presentar por escrito, comparencia o mediante los formatos propuestos en el presente Protocolo.
- b. Se citará y entrevistará de manera inmediata a la víctima o a la persona integrante de la comunidad o cualquier otra que tenga conocimiento de hechos constitutivos de discriminación o violencia, para recabar la declaración y se levantará el acta respectiva.
- c. Se entrevistará a la víctima y en caso de detectar que se encuentre en crisis, se le indicará que puede recibir atención psicológica en la Institución si así lo requiere o lo solicita. Si la víctima es parte del alumnado se canalizará y atenderá en la DAU; en caso del personal académico o no académico será el Hospital Universitario de Puebla o de la Institución de Seguridad Social que le corresponda.
- d. Presentada la queja, se solicitará a la autoridad, funcionaria o funcionario universitario que se señale como responsable, a fin de que rinda un informe por escrito en el término de cinco días hábiles, sobre los

hechos motivo de la queja y se le citará a una audiencia ante la DDU para que comparezca personalmente.

- e. En caso de que la o el probable responsable sea estudiante, personal académico o no académico de la Institución, se le citará para que comparezca a una audiencia, con el objeto de declarar sobre los hechos que se le imputan; la fecha de la comparencia no deberá ser mayor a cinco días hábiles.
  - f. El citatorio deberá notificarse a la persona probable responsable, expresando lugar, día y hora de la audiencia.
  - g. Concluida la audiencia, la persona probable responsable tendrá un plazo de tres días para que ofrezca los elementos de prueba que estime pertinentes y que tengan relación con los hechos que se le atribuyen.
  - h. Si la DDU se declara incompetente, fundará y motivará la causa de su incompetencia para conocer del asunto; y remitirá el expediente de manera inmediata a la OAG para la atención respectiva.
    - i. En los casos que sean procedentes, la DDU buscará que se llegue a una mediación y solución inmediata.
- Los actos constitutivos de delitos de índole sexual no podrán ser resueltos por la DDU a través de la mediación. La DDU orientará a las víctimas para que acudan de inmediato a la OAG y las autoridades competentes en materia de procuración

## 18 Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género

de justicia (Fiscalía) dándoles el acompañamiento y asesoría necesaria durante el procedimiento si así lo solicitan.

- j. Bajo ninguna circunstancia habrá mediación en las conductas cometidas de cualquier índole con las y los menores de edad. Si la víctima acepta la mediación y solución inmediata, se levantará el convenio respectivo y, en caso de negativa, se continuará con el procedimiento correspondiente.

### 6.4 PROCEDIMIENTOS ANTE LA OFICINA DE LA ABOGADA GENERAL

En caso de actos cometidos por el personal

académico, no académico o comunidad estudiantil de la Institución, que constituyan conductas de discriminación, violencia de género o alguna otra de las conductas señaladas en el presente Protocolo, se iniciará el procedimiento establecido en la normativa universitaria.

### 6.5 PROCEDIMIENTO PARA PERSONAL ACADÉMICO O NO ACADÉMICO

El personal académico se sujetará conforme a las Cláusulas 91, 93, 94 y 95 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente entre la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y la Asociación de Personal Académico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (ASPABUAP).

En el caso de personal no académico, el procedimiento se llevará conforme a lo establecido en las Cláusulas 88, 89, 90 y 91 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente celebrado entre la Benemérita Universidad

Autónoma de Puebla y el Sindicato Independiente de Trabajadores no Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (SITBUAP).

Para efectos del presente Protocolo, en los procedimientos de personal académico y no académico, sin perjuicio del cumplimiento de la normativa laboral antes mencionada, se deberán considerar lo siguiente:

- a. Se entrevistará a la víctima y en caso de detectar que se encuentre en crisis, se le indicará que puede recibir atención psicológica en la Institución si así lo requiere, si la víctima es parte del alumnado se canalizará y atenderá en la DAU y en el caso de que la víctima sea personal académico o no académico, será el Hospital Universitario de Puebla o de la Institución de Seguridad Social que le corresponda.
- b. En caso que la persona denunciada resulte responsable de la conducta que le fue imputada y sea

sancionada con extrañamiento o amonestación, como acción afirmativa la persona tendrá la obligación de presentar en el término de 3 meses contados a partir de la notificación respectiva, la constancia expedida por una Institución de prestigio o con reconocimiento de validez oficial, con la que acredite que cursó o está cursando un taller, diplomado o actividad con un número mínimo de 20 horas, relacionado con la materia objeto del presente Protocolo; a fin de concientizar a la persona sobre su conducta inadecuada y erradicar dichas prácticas.

- c. Adicionalmente, la BUAP pondrá a disposición de las y los trabajadores un listado de Instituciones, Centros, Asociaciones y Organismos no Gubernamentales con trayectoria de trabajo reconocida en la materia del presente Protocolo, para que elijan a cual acudirán, lo

que necesariamente tendrá que llevarse a cabo fuera de su jornada de trabajo. Los costos de la actividad serán cubiertos por la o el trabajador sancionado.

## 6.6 DE LA COMUNIDAD ESTUDIANTIL

En caso de faltas cometidas por estudiantes que se traduzcan en conductas de discriminación, violencia de género o alguna de las señaladas en el presente Protocolo, la víctima, el personal directivo de unidades académicas o dependencias de la Institución o cualquier integrante de la comunidad universitaria, deberán informar a las instancias y autoridades señaladas, para que en el ámbito de su competencia se inicie la investigación administrativa correspondiente, observándose el siguiente procedimiento:

- a. Se entrevistará a la víctima y en caso de detectar que se encuentra en crisis, se le indicará que puede recibir atención psicológica en la Institución si así lo requiere, si la víctima es parte del alumnado se canalizará y atenderá en la DAU y, en el caso de que la víctima sea personal académico o no académico, será el Hospital Universitario de Puebla o de la Institución de Seguridad Social que le corresponda

**Suplemento** | gaceta universidad BUAP | Noviembre 2019 **19**

quien se encargue de su atención.

- b. Se recibirán los datos de prueba de parte de la víctima, o en su caso, se le concederá un término no menor a 3 días hábiles para que los presente por escrito ante la Oficialía de partes de la OAG.
- c. En su caso, la o el estudiante probable responsable será citada o citado para que declare con relación a los hechos que se le imputan. Si no se presenta, se tomarán las medidas que correspondan de acuerdo a la normativa.
- d. En todos los casos se tiene la obligación de respetar el principio de derecho de audiencia de la o el universitario a quien se le atribuye la comisión de una falta.
- e. La comparecencia de la o el estudiante probable responsable ante la Oficina de la Abogada General será asistido técnicamente por personal adscrito a la DDU, quienes darán el seguimiento respectivo hasta la conclusión del procedimiento.
- f. Durante la comparecencia, se le informará a la o el estudiante probable responsable que tiene tres días hábiles para ofrecer pruebas.
- g. Después de desahogar las pruebas, la OAG formulará el dictamen respectivo, comunicándolo a la o al estudiante y a la DDU y, de ser necesario, se dará vista al Honorable Consejo Universitario.
- h. Las sanciones que podrán imponerse a la o el estudiante probable responsable, serán las siguientes:
  - Extrañamiento por escrito.
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión temporal en sus derechos escolares.
  - Suspensión definitiva en sus derechos escolares.

- i. La o el integrante de la comunidad estudiantil que sea sancionado con extrañamiento, amonestación o suspensión temporal en sus derechos escolares, tendrá la obligación de presentar en el término de 3 meses contados a partir de que se le comunicó el dictamen respectivo, constancia expedida por la

Institución, con la que acredite que ha participado en curso, taller, diplomado presencial con un número mínimo de 20 horas, relacionado con la materia objeto del presente Protocolo, a fin de concientizar a la persona sobre su conducta inadecuada y erradicar dichas prácticas.

## 20

Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género

### 7. DE LOS REQUISITOS DE LA QUEJA

#### 7.1 PROCEDIMIENTO

Podrá iniciarse:

- a. A petición de la víctima.
- b. Por oficio de alguna autoridad universitaria.
- c. Por informe de la Unidad de Género de la Unidad Académica o Administrativa.
- d. Por la madre, padre, tutora o tutor, tratándose de menores de edad.

Sin embargo, si la conducta es constitutiva de delito sexual, la víctima decidirá si cual quier integrante de la comunidad universitaria puede o no informar del hecho a las instancias o autoridades universitarias señaladas.

#### 7.2 PRESENTACIÓN

La queja se podrá presentar mediante:

- a. Escrito libre.
- b. Comparecencia ante las instancias y autoridades señaladas en el protocolo.
- c. Formato de queja publicado en la página web.

#### 7.3 ESCRITO LIBRE

Si la queja se presenta por escrito libre contendrá los siguientes datos:

- a. Nombre (s), apellido (s) de la (s) víctima (s) o persona (s) que informe (n) de alguna conducta objeto del Protocolo.
- b. Edad de la víctima.
- c. Número de teléfono celular o de domicilio y/o correo electrónico de la víctima o persona que formule la queja.
- d. Nombre (s), apellido (s) y datos generales que permitan identificar a la persona a quien se señala como probable responsable.

- e. Descripción de la relación laboral, académica, estudiantil o de otra índole que exista entre la víctima y la persona probable responsable.
- f. Relato claro y detallado de los hechos (día, hora y lugar).
- g. Las pruebas que estén a su alcance, de forma enunciativa más no limitativa, como las siguientes:

- Nombres de testigos.
- Audios.
- Videos.
- Documentos.
- Impresiones de comunicación en correos electrónicos y redes sociales.
- Cualquier otra prueba o indicios que aporten información necesaria para la investigación.
- Lugar y fecha de la queja.

Se admitirá toda queja aunque se omita alguno de los datos o pruebas a que se refiere este apartado.

## 8. DE LOS PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO

En los casos de interpretación y aplicación del presente Protocolo se deberán considerar, de una manera enunciativa más no limitativa, los siguientes principios:

- a. Igualdad
- b. Legalidad
- c. No discriminación
- d. Respeto a la dignidad humana
- e. Perspectiva de género
- f. Buena fe
- g. No re victimización
- h. Imparcialidad
- i. Equidad
- j. Confidencialidad
- k. Accesibilidad
- l. Interés superior de la niñez y adolescencia
- m. Pro persona.

# 22

Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género

de la DDU y de la OAG y quienes lleven a cabo la entrevista con la víctima o persona que informe algún hecho de violencia o discriminación, deberán observar lo siguiente:

## 9. DE LA ENTREVISTA CON LA VÍCTIMA

Las personas que forman parte de las UG, de la DAU,

- a. Atención inmediata.
- b. Tener un espacio privado y seguro para atender a la víctima.
- c. Generar empatía y confianza.

- d. Escuchar con respeto y dignidad a la víctima.
- e. No re victimizar.
- f. Mostrar credibilidad en la narración de los hechos.
- g. No prejuzgar.
- h. En caso de menores de edad, deberán estar acompañados por el padre, la madre, tutora o tutor.
- i. Actuar de manera imparcial.
- j. Informar a la víctima que en los procedimientos institucionales no hay careos con la persona probable responsable.
- k. Canalizar a la víctima si se encuentra emocionalmente alterada al área correspondiente de la DDU, HUP o la Institución de Seguridad Social que le corresponda.
- l. En caso de que la víctima no quiera ejercer el derecho a presentar su denuncia, la instancia o autoridad que conozca de los hechos, recabará los datos para efectos de estadística y administrativos que correspondan.

## 10. MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS O PERSONAS QUE DENUNCIAN

Conforme a la competencia y posibilidades de la Institución, la OAG podrá establecer al interior de la Universidad, tratándose de forma específica de quienes sean parte de su comunidad, las medidas para brindar protección y evitar daños a la integridad de la víctima y personas que formulen la queja, considerando lo siguiente:

- a. Determinar la prioridad de la medida en atención a la gravedad y naturaleza del daño o de la conducta de discriminación o violencia de género.
- b. Aplicar la medida que más favorezca a la persona que resienta la conducta de discriminación o violencia de género.
- c. Tomar las medidas urgentes para su protección, de forma proporcional, oportuna y específica, cuando esté en riesgo la integridad física y/o psicológica.
- d. Considerar su opinión sobre estas medidas.
- e. Garantizar el respeto a su dignidad, derechos universitarios y humanos.
  - f. Establecer las medidas necesarias en la unidad académica o administrativa para brindar la protección respectiva.
  - g. En caso de ser necesario, proporcionar el acompañamiento de personal de la Dirección de Apoyo y Seguridad Universitaria (DASU) dentro de las instalaciones universitarias, conforme a los Protocolos de seguridad respectivos.
  - h. Acompañamiento psicológico gratuito.
  - i. Acompañamiento jurídico gratuito si fuera necesario.
  - j. Otras medidas que se consideren pertinentes a fin de

evitar la re victimización.

## 11. DE LA ENTREVISTA CON LA PERSONA

**Suplemento** | gaceta universidad BUAP | Noviembre 2019

# 23

## 12. DE LA CONFIDENCIALIDAD Y LA

### PROBABLE RESPONSABLE ANTE LA DDU O LA OAG

En la entrevista con la persona probable responsable, en los casos que corresponda, se deberá de observar lo siguiente:

- a. Informar el objeto de la entrevista;
- b. Explicar el procedimiento de la investigación; c. Respetar los derechos universitarios y humanos en términos de los principios señalados en el presente Protocolo y lo previsto en el Código de Ética y Conducta de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla; d. Informar que se levantará el acta correspondiente o toma de notas;
- e. Informar los hechos como fueron declarados por la víctima o persona que presente la queja;
- f. Dar la oportunidad a la persona probable responsable de declarar con relación a los hechos; g. Informar que tiene derecho a presentar las pruebas que considere necesarias;
- h. Determinar, de manera enunciativa más no limitativa, medidas de restricción tales, como:
  - Abstenerse de hablar con la víctima o personas que formulen la queja.
  - No acercarse por ningún motivo o medio a la víctima, así como a las personas que formulen la queja, a las o los testigos, ni a las personas involucradas en los hechos que se investigan.
  - Evitar cualquier tipo de represalia en contra de alguna de las personas antes mencionadas.

- i. Apercibir en la comparecencia a la persona probable responsable para que en caso de incumplimiento, se sancione conforme a lo establecido en la legislación universitaria.

#### PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Los datos personales que se obtengan con motivo de los procedimientos señalados en el presente documento, tendrán el carácter de confidencial y sólo podrán tener acceso las autoridades universitarias facultadas para ello.

Los datos personales proporcionados para dar trámite a los procedimientos señalados en el Protocolo, deberán tratarse y protegerse de acuerdo a lo establecido en la *Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Puebla*, por lo que no podrán proporcionarse o hacerlos públicos, salvo que medie consentimiento expreso, por escrito, de la persona titular de la información, o que alguna disposición o autoridad competente así lo determine.

## 24

Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género

- e. El medio alternativo de solución al conflicto se llevará a cabo a través de la mediación o conciliación.
- f. La persona mediadora o conciliadora será integrante de las instancias y autoridades señaladas en el presente Protocolo quienes facilitarán la comunicación, sugerirán soluciones y guiarán la mediación o conciliación.
- g. Si al finalizar la mediación o conciliación se llega a un acuerdo, se levantará el acta respectiva y será firmada por las partes involucradas, comprometiéndose a cumplir lo acordado. En caso de no llegar a dicho acuerdo, se procederá conforme al procedimiento señalado en el presente Protocolo.

#### 14. DE LA FALSEDAD DE LA QUEJA

En caso de acreditarse la falsedad en la queja, se aplicará a la persona responsable la sanción que corresponda conforme a lo previsto en la Legislación Universitaria.

#### 15. DE LA COMISIÓN ESPECIAL DE GÉNERO DEL HONORABLE CONSEJO UNIVERSITARIO

Las autoridades señaladas en el presente Protocolo realizarán las acciones necesarias a fin de que la información confidencial que sea parte de los procedimientos, se mantenga restringida y sólo sea de acceso para las partes involucradas en términos del Protocolo.

#### 13. MEDIOS ALTERNATIVOS EN LA SOLUCIÓN DEL CONFLICTO ANTE LA DDU U OAG

El medio alternativo se llevará a cabo, siempre y cuando, concurren los siguientes requisitos:

- Que la víctima sea mayor de edad.
- Que no exista violencia física.
- Que los hechos no sean constitutivos de delito.
- Que la víctima elija y así lo solicite con absoluta voluntad y pleno conocimiento, siempre que no le genere un daño mayor.

Las y los integrantes del Honorable Consejo Universitario de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, aprobaron la integración de una Comisión Especial de Género, a fin de fortalecer la igualdad de género como una forma de convivencia entre la comunidad universitaria. Para efectos del presente Protocolo, las funciones y atribuciones de la Comisión Especial de Género serán:

- Promover la perspectiva de género en las actividades de la Universidad.
- Proponer lineamientos y políticas institucionales para alcanzar los objetivos del presente Protocolo.
- Fomentar la cultura de perspectiva de género en la comunidad universitaria.
- Proponer el establecimiento de acciones para consolidar la perspectiva de género.
- Promover acciones que estimulen a la comunidad universitaria para que participe activamente con la Comisión en el cumplimiento de sus objetivos.
- Trabajar en conjunto con las instancias y autoridades competentes señaladas en el presente Protocolo en la política institucional de igualdad de género, no discriminación y para erradicar la violencia de género.
- Recibir por escrito las opiniones, planteamientos y proyectos de integrantes de la Institución, a fin de llevar a cabo acciones relacionadas con los objetivos del presente Protocolo.

h. Las demás que se desprendan de sus funciones en términos de la normativa Institucional y aquellas que sean encargadas por el Honorable Consejo Universitario en el ámbito de su competencia.

## 16. ACCIONES Y MEDIDAS PREVENTIVAS INSTITUCIONALES

Con la finalidad de evitar actos de discriminación y

violencia de género a los que se hace referencia en el Protocolo, se deberá poner atención y revisar al interior de la Universidad todas aquellas prácticas y contenidos que impactan en la comunidad universitaria, de manera consciente o inconsciente, de forma directa o indirecta, pero que contribuyen a perpetuar y reproducir cotidiana y sutilmente la discriminación y violencia de género.

En este sentido, se dejarán de reproducir este tipo de prácticas en la medida en que la comunidad universitaria incorpore la perspectiva de género a su vida cotidiana y a las actividades laborales y/o académicas. De manera enunciativa más no limitativa, las acciones afirmativas que se requieren implementar progresivamente, para contrarrestar lo descrito en párrafos anteriores y que sean observadas por quienes integran la comunidad universitaria son:

- a. Adoptar pronunciamientos institucionales de cero tolerancia a las conductas de discriminación y violencia a las que se hace referencia en el presente Protocolo.
- b. Establecer en las páginas web de las unidades académicas o dependencias información relacionada con la cero tolerancia a la discriminación y violencia de género.
  - c. Informar, sensibilizar, formar y participar en actividades y contenidos con perspectiva de género, dentro y fuera de la Universidad; el impacto no solo será en el entorno laboral y/o académico, si no también, se observará en el plano personal y social.
- d. Educar y capacitar a las autoridades universitarias, a las personas encargadas de área y personal que participen en la prevención, atención, sanción y eliminación de discriminación, violencia de género y demás conductas señaladas en el presente Protocolo.
- e. Consolidar programas en materia de igualdad para lograr la transversalidad de la perspectiva de género en la Universidad, ello contribuirá a conocer más sobre el tema e incrementar su alcance.
- f. Conformar los equipos de logística mixtos, en donde

participen todas las personas sin discriminación alguna, en los que se tomen las medidas necesarias para evitar cosificar a las personas y con ello eliminar estereotipos en función del sexo. g. Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre las personas de la Universidad respetando la diversidad independientemente de su origen étnico o nacionalidad, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación sexual, estado civil o cualquier otra. h. Reiterar al personal académico de la Institución que sus funciones deberán contemplar la perspectiva de género apegados a los lineamientos del presente Protocolo.

- i. Enfatizar la participación y logros de las mujeres y de los grupos en condiciones de vulnerabilidad que integran la comunidad universitaria, con la finalidad de cerrar las brechas de género.
- j. Promover medidas para evitar realizar comentarios y acciones sexistas y dejar de compartir contenidos discriminatorios o que promuevan la violencia de género en redes sociales o en cualquier otro medio de comunicación. Las acciones sexistas también pueden verse realizadas en concursos de belleza y en equipos de edecanes, porristas o animadoras, mayoritariamente mujeres.
- k. Divulgar los lineamientos del Código de Ética y Conducta de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, así como la normativa institucional al respecto, incluido el presente Protocolo.
- l. Verificar que los contenidos de las publicaciones en los medios de difusión de la Universidad y/o entre la comunidad universitaria en sus diversas modalidades, no fomenten la discriminación o violencia de género.
- m. Promover la cultura de la denuncia de las conductas de discriminación y violencia de género y cualquier otra de las mencionadas en el presente instrumento.

- n. Establecer convenios de cooperación con instituciones públicas y privadas para llevar a cabo actividades conjuntas en la materia objeto del presente Protocolo.
- o. Fortalecer la investigación académica institucional en el área de inclusión, igualdad, perspectiva de género y no discriminación.
- p. Fomentar el interés entre las y los trabajadores de la Institución por participar en cursos, talleres o actividades afines que permitan abonar en la cultura de perspectiva de género y la no discriminación.
- q. Establecer acciones relacionadas con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- r. En el ámbito de competencia de la Universidad, garantizar la seguridad de las víctimas y las personas que formulen queja, estableciendo las medidas preventivas correspondientes.
- s. Incorporar en los Instrumentos de evaluación del desempeño de las y los trabajadores de la Institución, factores y elementos relacionados al objeto del presente Protocolo.
- t. Capacitar y sensibilizar por parte del CEG y la DAU, a las personas que formen parte de las Unidades de Género, sobre temática de perspectiva de género y manejo del Protocolo institucional.
- u. Implementar de acuerdo a las necesidades de las Unidades Académicas y zonas en donde se ubican los Complejos Regionales, cursos y talleres para esa comunidad universitaria, madres y padres de familia.
- v. Realizar reuniones anuales para analizar los resultados de las actividades efectuadas para la implementación del Protocolo y retroalimentar las experiencias.
- w. Incorporar la perspectiva de género en los planes y programas de estudio de cada Unidad Académica.
- x. Incluir en los cursos de inducción para docentes de nuevo ingreso temas con perspectiva de género.
- y. Sensibilizar a la comunidad estudiantil de nuevo ingreso en temas de perspectiva de género.
- z. Exhortar a las directoras y directores de las Unidades Académicas que incluyan la perspectiva de Género en sus Planes de Trabajo.
- aa. Crear aplicaciones móviles o programas de tecnología y comunicación que faciliten la atención de los casos de discriminación y violencia de género.
- ab. Establecer en los convenios de práctica profesional y servicio social con las instituciones públicas y privadas, la obligación que tienen las personas beneficiarias de garantizar los derechos universitarios y humanos con perspectiva de género de las y los alumnos de la Institución.

## 17. EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

La OAG realizará un informe ante el Honorable Consejo Universitario de manera anual, con relación a los datos que aporten mensualmente las instancias y autoridades señaladas en el presente Protocolo. Anualmente se llevará a cabo la revisión de este Protocolo.

Los temas que requieran interpretación normativa serán competencia de la Oficina de la Abogada General.

## REFERENCIAS

- Centro Nacional para la Prevención y el Control del VIH/SIDA (CENSIDA). (2011). *Breve glosario sobre diversidad sexual*. Gobierno de México. Recuperado de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/249681/BreveGlosarioDS\\_.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/249681/BreveGlosarioDS_.pdf)

- Código Penal del Estado Libre y Soberano de Puebla. (20 de septiembre de 2016)  
Recuperado de: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/Puebla/wo96585.pdf>
- Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2016). *Los Derechos Humanos de las Personas Transgénero, Transexuales y Travestis*. Recuperado de: <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/31-DH-Transgenero.pdf>
  - Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. (CONAVIM). *Glosario de términos sobre violencia contra las mujeres*. (s/f). Recuperado de: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamvlg/conavim/glosario\\_conavim.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamvlg/conavim/glosario_conavim.pdf)
    - Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. (CONAVIM). (15 de marzo 2016). Recuperado de: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-violencia-contra-las-mujeres-y-sus-modalidades?idiom=es>
    - Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. (CONAVIM). (24 de marzo de 2016). Recuperado de: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/a-que-nos-referimos-cuando-hablamos-de-sexo-y-genero>
- Conferencia Internacional del Trabajo. Convenio 190. *Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo*, (10 de junio de 2019). Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711719.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf)
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (CONAPRED) (2015). *Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. Recuperado de: [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/GuiaBasica-Uso\\_Lenguaje\\_INACCSS.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GuiaBasica-Uso_Lenguaje_INACCSS.pdf)
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (CONAPRED). (diciembre 2016). *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. Recuperado de: [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Glosario\\_TDSyG\\_WEB.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf)

- Convención Americana sobre Derechos Humanos. (DO 7 de mayo de 1981).  
Recuperado de:  
<http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D1BIS.pdf> •
- Convención Belem do Pará. (9 de junio de 1994). Recuperado de: [oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html](http://oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html)
- Instituto Nacional de las Mujeres. (INMUJERES) (2007a). *Glosario de género*. Recuperado de: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100904.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf) •
- Instituto Nacional de las Mujeres. (INMUJERES). (2007b). *Glosario de términos sobre violencia contra la mujer*. Recuperado de: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamvlg/conavim/glosario\\_conavim.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamvlg/conavim/glosario_conavim.pdf)
- Instituto Nacional de las Mujeres. (INMUJERES). (2012). *Modelo de Equidad de Género*. MEG:2012 Recuperado de: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/27227/Guia-meg-2012.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (INMUJERES). (2018). *Manual de Comunicación No Sexista. Hacia un Lenguaje Incluyente*. Recuperado de: <http://cedoc.inmu>

jeros.gob.mx/documentos\_download/101265.pdf

- Ley Federal del Trabajo. (LFT). (DOF 02-07-2019) Recuperado de: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_020719.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf)
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2018 (DOF 21-06-2018). Recuperado de: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262\\_210618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf)
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 (DOF 14-06-2018) Recuperado de: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH\\_140618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf)
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (LGAMVLV) (DOF 13-04-2018). Recuperado de: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/178863/ley-general-acceso-mujeres-vida-libre-violencia.pdf>
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. (DOF12-07-2018). Recuperado de: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD\\_120718.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD_120718.pdf)
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMyH) (DOF 14-06-2018). Recuperado de: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD\\_120718.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD_120718.pdf)
- Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, NMX-R-025- SCFI-2015, (2015), Recuperado de: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015\\_2015\\_DGN.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf)

## 30

### Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género

- Organización de las Naciones Unidas. (ONU). (10 de diciembre de 1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Recuperado de: [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (PNUD). (2010). *Estrategia de Género 2010-2012*. Recuperado de: [http://bvirtual.ucol.mx/equidadgenero/documentos/51\\_PNUD\\_Estrategia\\_Mexico.pdf](http://bvirtual.ucol.mx/equidadgenero/documentos/51_PNUD_Estrategia_Mexico.pdf)
- Salinas, H. (2010). *Bullying homofóbico. Acoso y maltrato en las aulas universitarias por motivo de identidad sexo genérica*. Recuperado de: [http://bibliodiversa.todomejora.org/wp-content/uploads/2016/10/Bullying-homofobico\\_SALINAS-Hector-Miguel.pdf](http://bibliodiversa.todomejora.org/wp-content/uploads/2016/10/Bullying-homofobico_SALINAS-Hector-Miguel.pdf)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (STPS). (14 de diciembre de 2017). *Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana*. Recuperado de: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo\\_28062017\\_FINAL.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.pdf)
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2008). *El principio de la igualdad de género en la jurisprudencia comparada. Muestra analítica de criterios internacionales y nacionales*. Recuperado de: [http://www.pjhidalgo.gob.mx/tsj/unidad\\_genero/descargar/principio\\_igualdad/El%20Principio%20de%20Igualdad%20de%20Genero%20en%20la%20Jurisprudencia%20Comparada.pdf](http://www.pjhidalgo.gob.mx/tsj/unidad_genero/descargar/principio_igualdad/El%20Principio%20de%20Igualdad%20de%20Genero%20en%20la%20Jurisprudencia%20Comparada.pdf)
- UNESCO (2013). *Respuestas del sector de educación frente al bullying homofóbico*. Cuadernillo No. 8. Chile, Recuperado de: [http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Havana/pdf/Educacion\\_bullying.pdf](http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Havana/pdf/Educacion_bullying.pdf)

## ABREVIATURAS

**ASPABUAP** Asociación de Personal Académico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

**CDI** Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.

**CEDAW** Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

**CEG** Centro de Estudios de Género.

**CEGHCU** Comisión Especial de Género del Honorable Consejo Universitario.

**CENSIDA** Centro Nacional para la Prevención y el Control del VIH/SIDA.

**CONAPRED** Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

**CONAVIM** Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

**CPELSP** Código Penal del Estado Libre y Soberano de Puebla.

**CPEUM** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**BELEM DO PARÁ** Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

**PNUD** Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

**UNESCO** Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

**DASU** Dirección de Apoyo y Seguridad Universitaria.

**DAU** Dirección de Acompañamiento Universitario.

**DDU** Defensoría de los Derechos Universitarios.

**HUP** Hospital Universitario de Puebla.

**INMUJERES** Instituto Nacional de las Mujeres.

**LFPEd** Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

**LFT** Ley Federal del Trabajo.

**LGAMVLV** Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

**LGIPD** Ley General de Inclusión de Personas con Discapacidad.

**LGPIMH** Ley General Para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

**MEG** Modelo de Equidad de Género.

**NMX** Norma Mexicana en Igualdad- Laboral y No Discriminación.

**OAG** Oficina de la Abogada General.

**PO** Persona Orientadora.

**POs** Personas Orientadoras.

**UG** Unidades de Género.

**SITBUAP** Sindicato Independiente de Trabajadores no Académicos de la BUAP.

**ONU** Organización de las Naciones Unidas.

## DIAGRAMAS GENERALES DE LOS PROCEDIMIENTOS

**que conoce los hechos.**

- Escuchar
- Orientar
- Informar
- Canalizar
- Guiar

**Si la víctima es estudiante y presenta crisis, canalizar a la DAU para la atención psicológica correspondiente.**

**El personal académico o no académico, se canaliza al HUP o Institución de Seguridad Social respectiva.**

**Informar de todos los casos a la DDU y a la OAG, para que se inicie el procedimiento que amerite en términos del Protocolo y normatividad universitaria.**

**Acudir con la Persona Orientadora (PO) de la Unidad de Género (UG) de su Unidad Académica o Dependencia Administrativa.**

**Entrevistar a la víctima o persona**

**36**

Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género **PROCEDIMIENTO**

**ANTE LA DIRECCIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO UNIVERSITARIO (DAU)**

que conoce los hechos.

- Escucha
- Orienta
- Informa
- Canaliza
- Guía

Si la víctima es estudiante y presenta crisis, se canaliza al área de atención psicológica de la DAU.

Si la víctima es personal académico o no académico, se canaliza al HUP o Institución de Seguridad Social respectiva.

Acude como primer contacto a la Dirección de Acompañamiento Universitario (DAU).

Informa de todos los casos a la DDU y a la OAG, para que se inicie el procedimiento en términos del Protocolo y normativa universitaria.

Entrevista a la víctima o persona

**Suplemento** | gaceta universidad BUAP | Noviembre 2019

**37**

PROCEDIMIENTO ANTE LA DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS

Acude como primer contacto a la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU).

corresponda.

informa a la OAG.

Entrevista a la víctima o persona que informe los hechos. La DDU debe: conocer, canalizar, investigar, mediar y conciliar.

La DDU solicita un informe sobre los hechos a la Autoridad Responsable de la Unidad Académica o Dependencia Administrativa.

Busca una solución inmediata a través de la mediación y conciliación de las partes.

Se comunica y se da vista a la víctima con el informe de la Autoridad Responsable.

Si la víctima es estudiante y presenta crisis, se canaliza a la DAU para la atención psicológica respectiva.

En su caso, la DDU cita a la persona probable responsable (estudiante, personal académico o no académico) para una comparecencia.

Si existe conciliación, se levanta el convenio.

Si la víctima es personal académico o no académico, se canaliza al HUP o Institución de Seguridad Social que le

El término para rendir el informe o comparecer es de 5 días hábiles.

De no existir conciliación; se analizan las pruebas y, en su caso, se formula la recomendación respectiva.

Si la DDU se declara incompetente

**38**

Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género

## PROCEDIMIENTO ANTE LA OFICINA DE LA ABOGADA GENERAL (PERSONAL ACADÉMICO O NO ACADÉMICO)

Si la víctima es estudiante y presenta crisis, la OAG canaliza a la DAU para la atención psicológica correspondiente.

Si la víctima es personal académico y no académico, se canaliza al HUP o Institución de Seguridad Social respectiva.

Acude, como primer contacto, a la Oficina de la Abogada General (OAG).

Entrevista a la víctima o persona que informa los hechos. LA OAG: conoce, canaliza, investiga, acompaña, resuelve y en su caso, sanciona.

En conductas de probables delitos, la OAG brindará el acompañamiento jurídico correspondiente.

**Administrativa;**  
a través de un citatorio se notificará a la persona probable responsable (personal académico o no académico).

**Se notifica a la ASPABUAP o al SITBUAP.**

**En la comparecencia, la persona probable responsable es asistida por el sindicato correspondiente, y se le informan los hechos que se le imputan.**

**La persona probable responsable tiene un término de 3 días hábiles para presentar pruebas y alegatos.**

**La OAG analiza los hechos para resolver.**

**Si existen elementos suficientes se sanciona, con: Extrañamiento, Amonestación o Rescisión de la Relación Individual de Trabajo.**

**En caso de no existir elementos, se archiva la investigación.**

**A partir del inicio de la investigación, la OAG tiene 30 días para resolver.**

**Suplemento** | gaceta universidad

BUAP | Noviembre 2019 **39**

**Inicia la Investigación**

**ANTE LA OFICINA DE LA ABOGADA GENERAL (ESTUDIANTADO)**

**Acude como primer contacto a la Oficina de la Abogada General (OAG).**

**Entrevista a la víctima o persona que conoce los hechos. La OAG:**

- **Conoce**
- **Canaliza**
- **Investiga**
- **Acompaña**
- **Resuelve**
- **Sanciona**

**En conductas de probables delitos, la OAG brindará el acompañamiento jurídico.**

**Si la víctima es estudiante y presenta crisis se canaliza a la DAU para la atención psicológica correspondiente.**

**Si la víctima es personal académico o no académico se canaliza al HUP o Institución de Seguridad Social respectivamente.**

**La OAG analiza los hechos para resolver.**

**Si existen elementos suficientes se podrá sancionar con: Extrañamiento por escrito; Amonestación por Escrito; Suspensión Temporal o Definitiva en sus Derechos Escolares.**

**En caso de no existir elementos, se archiva la investigación.**

**Inicia la Investigación Administrativa; a través de citatorio se notifica a la persona probable responsable (estudiante).**

**Notifica a la DDU.**

**En la comparecencia, la persona probable responsable es asistida por el abogado de la DDU, y se le informan los hechos que se le imputan.**

**La persona probable responsable tiene un término de 3 días hábiles**

## **ANEXO 2. DESCRIPCIÓN DE CONDUCTAS A SANCIONAR**

La violencia de género puede expresarse en varios tipos y modalidades que están señalados en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y en otras legislaciones de carácter internacional y nacional. Sin embargo, los actos que pueden clasificarse como discriminación o violencia son diversos y pueden presentarse en las interacciones cotidianas, sin importar la relación que guardan las personas que los reciben y quienes los realizan; si bien, en algunos la jerarquía o posición puede influir, todo integrante de la comunidad universitaria puede sufrirlo. Para determinar que un acto representa discriminación o violencia de género se deberán valorar elementos tales como: comportamiento (acción u omisión) derivado de estereotipos de género, daño (individual y colectivo) de acuerdo a la persona que lo resintió, asimetría de poder (formal o informal), consecuencias (individuales, colectivas, mediatas e inmediatas) y contexto. Las situaciones que se describen a continuación, representan comportamientos y situaciones cotidianas que son considerados parte de la discriminación y violencia de género. Cabe

mencionar que son enunciativos más no limitativos.

### 1. COMPORTAMIENTOS VERBALES

- Emitir comentarios, bromas, burlas o chistes, con relación al estado civil, la vida privada o sexual de las personas, así como su anatomía, que contribuyan a la especulación o al rumor sobre las personas a quienes se les realizan.
- Manifestar con intención sexual, insinuaciones, invitaciones o propuestas para tener una cita dentro o fuera del espacio universitario, con el fin de obtener u otorgar alguna calificación, un ascenso en el empleo, un incremento salarial o una dispensa de tareas o trabajos escolares.
- Realizar insultos o humillaciones públicas o privadas sobre la forma de realizar el trabajo, el desempeño académico, así como también con relación al comportamiento sexual de las personas.

- Utilizar lenguaje que denote discriminación sobre la diversidad sexual, la discapacidad, la etnia, denigrando con ello a las personas o comunidades tratándolas como objetos sexuales; también se comete discriminación y violencia de género a través de silbidos, apodos o piropos.
- Indagar directa o indirectamente sobre el ejercicio de la sexualidad de las personas.

### 2. COMPORTAMIENTOS NO VERBALES

- Por medio del lenguaje corporal realizar ademanes, gestos o movimientos que señalen a las personas como objetos sexuales.
- Exhibición no deseada, ni solicitada de pornografía o imágenes de naturaleza sexual explícita a través de medios impresos o digitales.
- Forzar a las personas a realizar actividades humillantes, discriminatorias o de tipo sexual que no corresponden al rol que tienen dentro de la comunidad universitaria y que son resultado de la negativa a propuestas o insinuaciones señaladas en el inciso anterior.
- Enviar regalos o tener concesiones o preferencias hacia las personas, que manifiesten el interés sexual de forma abierta hacia quien las recibe.
- Realizar conductas agresivas, impulsivas, de dominancia o intimidatorias hacia las personas que no hayan querido someterse a los intereses sexuales de quien las realiza y como represalia a la negativa.
- Condicionar algún trámite en las unidades académicas, dependencias y en cualquier espacio de la institución, a cambio de citas o favores de tipo sexual o de otra índole, para poder llevarlo a cabo.

### 3. COMPORTAMIENTOS FÍSICOS

- Seguir o espiar a las personas dentro o fuera de la institución, sobre todo si están

cambiándose de ropa o en el sanitario.

- Jalonear, sacudir, manosear, tocar, abrazar para obligar a ceder a situaciones que la persona no quiere, sin justificación necesaria o académica y sin consentimiento.

## 44

Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género

- Observar de manera insistente a las personas hasta incomodarlas.
- Rozar o tocar el cuerpo a las personas sin que sea solicitado.
- Abrazar o besar forzando a las personas.

#### 4. COMPORTAMIENTOS DIGITALES

- Realizar llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables y/o persistentes a la persona, cuyo contenido sea de carácter sexual, intimidatorio, discriminatorio o violento.
- Tomar y/o difundir fotografías y videos de carácter sexual sin el consentimiento de la persona que aparece en el material, incluidos mensajes, audios o textos, en plataformas digitales.
- Asechar constante y reiteradamente a la persona a través de plataformas digitales oficiales o personales.
- Amenazar a la persona con la difusión de contenido íntimo, en plataformas digitales, para obtener un beneficio sexual o de otra índole.

Suplemento | gaceta universidad BUAP | Noviembre 2019 **45**

### ANEXO 3. UNIDADES DE GÉNERO

Las Unidades de Género (UG) son espacios establecidos en la Institución, integrados por personas que fungen como el primer contacto con las personas víctimas de discriminación y/o violencia de género, para ser orientadas en los procedimientos y las instancias a las cuales acudir y dar seguimiento a la situación motivo de queja. Estas instancias serán supervisadas por la OAG y la DAU.

Las personas que integran las UG, serán denominadas Personas Orientadoras\* (POs), se incorporarán de manera voluntaria, serán representantes de los sectores estudiantil, académico, no académico y/o administrativo; requerirán de formación en Perspectiva e Igualdad de Género, Legislación Universitaria en la materia, así

como elementos relacionados con la Discriminación y Violencia de Género. Las POs tendrán que escuchar y orientar a quienes se acerquen a las UG a solicitar información o presentar una queja.

Asimismo, las POs informarán a la Oficina de la Abogada General (OAG) y a la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU) para la atención respectiva, quienes contactarán a las personas en cuestión para que continúen con el procedimiento establecido. Las personas que experimenten discriminación o violencia de género, tendrán la decisión de dar continuidad o no al procedimiento. Se formará un directorio de las UG y de las personas orientadoras que las integran, quienes bajo consentimiento compartirán sus datos para ser contactadas por quienes así lo requieran y estar disponibles para recibir la información. Las POs deberán realizar diariamente los reportes de los casos recibidos y enviarlos a la DAU y la OAG.

Si las POs detectan que el caso presentado podría poner en riesgo la integridad física, emocional y/o psicológica de quien lo está experimentando, tendrán que dar aviso inmediato a la DAU, DDU o a la OAG, así como sugerirá a la persona en cuestión, para que acuda al área de atención psicológica para su posible intervención. Cuando la persona víctima decida no continuar con el procedimiento, las POs levantarán el reporte con la anotación respectiva.

El periodo de las actividades de las POs, para estudiantes y personal definitivo de la BUAP, podrá ser hasta por 2 años; mientras que para el personal por tiempo determinado, será por el tiempo que dure la relación individual de trabajo.

*\* Término retomado del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, 2019.*

## 46

Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género

### ANEXO 4. FORMATOS PARA LA PRESENTACIÓN Y RECEPCIÓN DE QUEJAS

Los siguientes formatos son parte de los anexos del Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y/o Violencia de Género en la BUAP. Son elementos que contribuyen a recabar información acerca de los actos de discriminación y violencia de género de los cuales pueden ser partícipes las personas integrantes de nuestra comunidad universitaria y todas aquellas a quien alcance este Protocolo. La información recabada es reservada y su manejo se tratará conforme a lo previsto en el Protocolo y la *Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Puebla* especificada por la Unidad de Transparencia y Acceso a la Información; cualquier mal uso de la información, será sancionado en términos de la normativa institucional.

La información recabada es reservada y su manejo se tratará conforme a lo previsto en el Protocolo y la *Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Puebla* especificada por la Unidad de Transparencia y Acceso a la Información; cualquier mal uso de la información, será sancionado en términos de la normativa institucional.

El formato de queja lo deberá llenar la Persona Orientadora en presencia de la persona víctima o tercera, con letra de molde legible utilizando bolígrafo de tinta azul; cualquier corrección (tache o borradura) que se realice en el formato deberá tener a un costado la firma que avale la corrección.

**1. DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA**

Víctima ( ) o Persona que informa ( )

Nombre (s) y apellido (s): \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

**DIRECCIÓN DONDE VIVE ACTUALMENTE:**

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

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

Estado: \_\_\_\_\_ Código Postal: \_\_\_\_\_

Teléfono de domicilio: \_\_\_\_\_ Celular: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

En caso de que sea parte de la comunidad universitaria de la BUAP, indique el sector al que pertenece: Estudiantado ( ) Profesorado ( ) Administrativo ( )

En caso de marcar cualquiera de las tres alternativas anteriores, especifique en que Unidad Académica, Unidad Administrativa u Otro: \_\_\_\_\_

Funcionaria/ Funcionario( ) Dependencia: \_\_\_\_\_

En caso de que sea persona externa a la BUAP indique la actividad que desarrolla:

\_\_\_\_\_

**2. NARRACIÓN DE LOS HECHOS MATERIA DE LA QUEJA**

Nombre (s) y apellidos (s) de la persona que señala como probable responsable:

\_\_\_\_\_

Indique el tipo de relación que la persona probable responsable tiene respecto de la víctima: Laboral ( ) Académica ( ) Administrativa ( ) Otra ( )

En caso de marcar cualquiera de las alternativas anteriores, favor de especificar la Unidad Académica, Unidad Administrativa u Otra: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Si la persona realiza actividades externas vinculadas a la BUAP ( ) Descríbalas:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Señale de forma clara, detallada y cronológicamente cómo se presentaron los hechos: precise fecha, hora, lugar, y en su caso la (s) persona (s) que le vió (vieron) como testigo (s) (Deberá empezar escribiendo la leyenda “Manifiesto bajo protesta de decir verdad que:”)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*\* En caso de ser necesario podrá anexar las hojas que requiera para proporcionar la información respectiva.*

**3. INFORMACIÓN DE LAS PERSONAS TESTIGOS DE LOS HECHOS**

PERSONA TESTIGO (puede ser más de una y se llenarán los formatos por cada persona)

Nombre (s) y apellido (s): \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Dirección donde vive actualmente

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

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

Estado: \_\_\_\_\_ Código Postal: \_\_\_\_\_

Teléfono de domicilio: \_\_\_\_\_ Celular: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

En caso de que sea parte de la comunidad universitaria de la BUAP, indique el sector al que pertenece: Estudiantado ( ) Profesorado ( ) Administrativo ( ) Otro ( )

En caso de marcar cualquiera de las alternativas anteriores, especifique en que Unidad Académica, Unidad Administrativa u Otra: \_\_\_\_\_

Funcionaria/ Funcionario ( ) Dependencia: \_\_\_\_\_

En caso de que sea persona externa a la BUAP indique la actividad que desarrolla:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*\* En caso de resultar necesario podrá anexar las hojas que requiera para proporcionar la información respectiva.*

#### 4. PRUEBA (S) QUE TIENE RELACIÓN CON LA QUEJA

De forma enunciativa más no limitativa, se entenderán por pruebas entre otras: documentos impresos, correos electrónicos, mensajes de celular, audios, mensajes en redes sociales, fotografías, videos, etc \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Nombre (s), apellido (s) y firma de la persona víctima o tercera que presenta la queja.

\_\_\_\_\_

Nombre (s), apellido (s) y firma de la persona orientadora que recibe la queja

\_\_\_\_\_

## TRANSITORIOS

**PRIMERO.** El presente acuerdo entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en la Gaceta Universidad BUAP, órgano de difusión oficial de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

**SEGUNDO.** Las Unidades de Género de las Unidades Académicas y Administrativas de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, se conformarán progresivamente.

**TERCERO.** La capacitación relacionada con la perspectiva de género, será un ejercicio constante y permanente; únicamente podrán integrar las Unidades de Género de Unidades Académicas y Administrativas y todas aquellas estructuras que se generen al interior de la Institución para atender estas temáticas, quienes demuestren haber obtenido la formación señalada, por instancias específicas que la Universidad determine.

ATENTAMENTE

"Pensar Bien, Para Vivir Mejor"

H. Puebla de Z., 11 de noviembre de 2019

DR. JOSÉ ALFONSO ESPARZA ORTIZ

**RECTOR**