

gaceta

UNIVERSIDAD BUAP

Ejemplar gratuito



Directorio

Dr. J. Alfonso Esparza Ortiz
Rector

Mtro. José Carlos Bernal Suárez
Secretario General

Mtra. Donaji del Carmen Hoyos Tejeda
Coordinadora de Comunicación Institucional

Mtro. Jorge Isaac Hernández Vázquez
Jefe de Publicaciones

Lic. Mónica Azcárate Sosa
Editora

GACETA UNIVERSIDAD BUAP. Suplemento. Año XL, No. 259 de 2021, 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 Estratega Creatividad Publicidad S.A. de C.V. Dirección: Circuito del Sol Norte No.2918-B. Col. Las Ánimas, Puebla, Pue. C.P. 72400. Teléfono: 22 22 40 16 02. Correo: estrategacreatividad@yahoo.com.mx. Este número se terminó de imprimir en julio de 2021. Distribución gratuita.

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.

gaceta
UNIVERSIDAD BUAP

AÑO XL | No. 259 | Julio de 2021
Órgano Oficial de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

DR. JOSÉ ALFONSO ESPARZA ORTIZ, Rector de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, con fundamento en los artículos 1º, 3º, 5º, 15º y 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,

CONSIDERANDO

Que mediante acuerdo del 11 de noviembre de 2019, luego de una serie de acciones institucionales se publicó el **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA BUAP** con el objetivo general de 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.

A partir de su publicación se realizaron, entre otras, las actividades siguientes:

Las coordinadas por la Dirección Institucional de Igualdad de Género (DIIGE):

- Organización de conferencias, conversatorios, cursos, talleres para sensibilizar y capacitar al personal docente y administrativo sobre qué es la violencia de género y cómo prevenirla; así como, acercarles el conocimiento y uso de la perspectiva de género como un instrumento de análisis deconstructivo aplicable a todas las áreas del conocimiento; además de talleres que versan sobre masculinidades como medida de prevención de la violencia contra las mujeres.
- Reuniones con diversas academias de Unidades Académicas de la Institución para capacitarles en la incorporación la perspectiva de género en los planes y programas de estudio.
- Elaboración del directorio institucional de especialistas en estudios de género, estudios feministas, estudios sobre violencia y discriminación.
- Conformación de un banco de datos de los materiales bibliográficos, hemerográficos, audiovisuales y digitales que existen en la Universidad a fin de visibilizar el trabajo académico universitario existente en las temáticas de violencia de género y discriminación.
- Actividades con vías a transversalizar e institucionalizar la Perspectiva de Género en la Universidad.
- Vinculación inter y extrauniversitaria con organismos e instituciones que ten-

gan objetivos similares a los planteados en el Protocolo.

- Promoción y apoyo para la conformación de espacios académicos dedicados a la investigación y formación de capital humano en estudios feministas, estudios de género y violencia a través de posgrados de calidad.
- Diseño curricular de los planes y programas de: la Especialidad en Estudios de Género, Masculinidades y Diversidad; y de la Maestría y Doctorado en Género y Estudios Feministas.
- Elaboración del Plan Institucional de Prevención y Atención a la Violencia de Género.

A través de la Dirección de Acompañamiento Universitario se realizaron diversas acciones enfocadas sobre todo a la sensibilización y capacitación de la comunidad estudiantil particularmente, en temas como la Perspectiva de Género, los grupos de población con alguna característica de vulnerabilidad, la violencia hacia las mujeres y de género, entre otros:

- 1744 estudiantes en 2020, de 23 unidades académicas, participaron de talleres en temas de perspectiva de género, operados con fondos federales.
- 429 integrantes de las dependencias administrativas participaron de cursos sobre perspectiva de género en la cultura organizacional, operados con fondos federales.
- 21 personas fueron asesoradas en la Unidad de Género de la DAU por considerarse víctimas de violencia de género y/o discriminación.
- 488 estudiantes participaron en 2020, de pláticas y talleres del Programa CONVIVE en temas de perspectiva de género, operado con fondos institucionales.
- 815 estudiantes participaron en lo que va de 2021, de pláticas y talleres del Programa CONVIVE en temas de perspectiva de género, operado con fondos institucionales.

- También, el 12 de noviembre de 2019, la comunidad participante de estudiantes de pueblos originarios en la BUAP, realizó el 2° Foro Diálogos de Inclusión con la Comunidad Estudiantil de Pueblos Originarios de la BUAP, donde emitieron una Declaratoria Universitaria 2019 de las y los estudiantes de pueblos originarios de la BUAP, que propone la inclusión, la equidad y la no discriminación en el quehacer educativo. Participaron alrededor de 150 personas en el foro.
- 19 estudiantes de pueblos originarios o con alguna característica de vulnerabilidad, participaron en 2020 del Taller de desarrollo de literatura en lenguas originaria, operado con fondos federales.
- 96 estudiantes, personal académico y no académico, participaron en 2020 y 2021 del Taller de lengua de señas mexicana, operado con fondos federales.
- 8 campañas de la dirección en redes sociales enfocadas a contenidos en perspectiva de género se realizaron en 2020 y, en lo que va de 2021, se han realizado 5.
- En 2021, se han realizado la Jornada Dialoguemos sobre los Pueblos Originarios en redes sociales y en TV BUAP, con la visualización de más de 3442 personas. También la Jornada de Diversidad Sexual en el mes de junio y la Jornada del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, en la que se colaboró con otras instancias de la Universidad.

Aunado a ello, la dirección funge como representante institucional en la red de ANUIES denominada Red Nacional de Instituciones de Educación Superior RENIES Caminos para la Igualdad, donde se elabora entre otras cosas, la recopilación de acciones en materia de género que las instituciones de educación superior IES integrantes de la red, realizaron en el periodo 2017-2020.

Que en el Capítulo 18 del Protocolo se establece la revisión de dicho documento, con la finalidad de actualizarlo y adecuarlo para cumplir de manera eficaz los

6

objetivos señalados en el mismo.

Que el 9 de septiembre de 2020 se publicó en diversos medios institucionales, la Convocatoria dirigida a la comunidad universitaria para participar en la revisión y en su caso actualización del Protocolo, cuya fecha límite de recepción de propuestas fue el día 9 de octubre de 2020.

Como resultado de dicho ejercicio se recibieron un total de 442 propuestas relacionadas con aspectos contemplados en el Protocolo, mismas que se analizaron por la Comisión de Revisión integrada por personas especialistas en la materia. Las modificaciones que resultaron viables se incorporan al presente instrumento.

Entre los aspectos que resulta importante destacar en esta actualización del Protocolo, es lo relativo a su Capítulo 2 que corresponde al Ámbito de Aplicación, en el cual se incluyen todas aquellas conductas de discriminación y violencia de género que se cometan por medio de las nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC), redes sociales, correo electrónico o cualquier espacio digital, aspecto por demás relevante en función de las actividades que se realizan actualmente a distancia debido a la pandemia por coronavirus (COVID-19).

En el Capítulo 3 de Definiciones, se incorporaron o complementaron diversos conceptos, entre otros: Bullying; Comunidad universitaria; Falsedad de la queja, entrevista o informe; Homofobia; Identidad de género autopercebida (“Ley Agnes”); Inclusión; Intersexualidad; Masculinidad [es]; Orientación sexual; Persona; Persona externa; Pornografía de menores e incapaces; Violencia a la intimidad sexual (“Ley Olimpia”); Violencia; Violencia digital; Violencia en el Noviazgo y Violencia Simbólica, además se actualizaron las definiciones de: Bullying homofóbico; Feminismo y Género.

En el Capítulo 4 de las Instancias y Autoridades competentes para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género en la BUAP, se incorporó a la Dirección Institucional de Igualdad de Género (DIIGE), así como información de las actividades que se realizarán en la DIIGE y el procedimiento para la atención y canalización de las quejas en dicha instancia.

En el Capítulo 5 de la Denuncia de los Actos de Discriminación y Violencia de Género se incorporó que, es un deber denunciar y entrevistarse con las autoridades competentes de la Fiscalía del Estado respecto de la comisión de hechos probablemente constitutivos de delito y/o aportar datos de prueba en la investigación respectiva para el esclarecimiento de los hechos. Es conveniente precisar que a través del presente Protocolo la comunidad universitaria podrá presentar sus quejas en la materia, precisándose que las denuncias que versen sobre posibles hechos constitutivos de delito son competencia de la referida Fiscalía, reiterando el compromiso institucional para brindar la orientación y acompañamiento jurídico con el objeto de que la víctima, testigos o personas que denuncien acudan ante dicha autoridad investigadora.

En el Capítulo 8 de los Requisitos de la Queja se hace especial énfasis en la declaración de la víctima constituye una prueba esencial sobre los hechos materia de la queja, además que, de considerarse necesario, la autoridad universitaria que conozca de los hechos podrá requerir a las personas para que ratifiquen su escrito de queja a fin de fincar la probable responsabilidad.

En el Capítulo 14 de los Medios Alternativos en la solución del conflicto ante la Oficina de la Abogada General o la Defensoría de los Derechos Universitarios se define las figuras de la mediación y conciliación, así como, los requisitos para llevarlas a cabo, su contenido y el seguimiento de los mismos.

Por otra parte, se incorporó el Capítulo 17 referente a las Notificaciones y Plazos, para que se tenga claridad acerca del tiempo específico del trámite que se realice en las diversas instancias y autoridades universitarias.

En el Capítulo de los Principios del Procedimiento señalados en el Protocolo, con el objetivo de precisar y con ello tener el sustento para su debida interpretación y aplicación, se incorpora el Anexo que los describe, basado en definiciones establecidas en la normativa nacional y criterios del Poder Judicial de la Federación. Al respecto es conveniente mencionar que, el principio de No revictimización fue sustituido por el de Victimización Secundaria tal y como se encuentra definida en la Ley General de Víctimas.

Asimismo, se incorporó el principio de Presunción de inocencia y se eliminó el correspondiente a la Equidad, en congruencia con lo señalado por el Comité de la Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) en sus Observaciones finales para México de 2006.

Se incorporó el Anexo que contiene el Formato para la presentación y recepción de quejas de discriminación y violencia de género, mismo que podrán llenar las víctimas mayores de edad o bien aquellas personas mayores de edad a quienes les consten actos materia del presente Protocolo. Los Formatos serán puestos en línea utilizando las tecnologías de la Información, para que las personas mayores de edad que sean víctimas o a quienes les consten hechos de discriminación o violencia de género, puedan hacerlo del conocimiento por esa vía de forma ágil y con acceso inmediato a la Oficina de la Abogada General de la Institución para su debida atención.

Que la Institución ha emprendido durante este rectorado diversas actividades en materia de no discriminación y violencia de género antes señaladas, coordinadas por la DIIGE y DAU.

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, establecen la obligación del Rector para cuidar del exacto cumplimiento de las normas y lo facultan a emitir acuerdos, circulares normas y otras disposiciones reglamentarias que expida el Consejo Universitario.

Derivado de lo expuesto y, en ejercicio de las facultades conferidas por la normatividad universitaria, he tenido a bien expedir el **ACUERDO POR EL QUE SE ACTUALIZA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA BUAP** emitido el 11 de noviembre de 2019, para quedar de la forma 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. Dar a conocer el protocolo a los miembros de la comunidad universitaria y su ámbito de aplicación.
- b. Informar a la comunidad universitaria sobre las instancias y autoridades competentes que deberán conocer, investigar y sancionar las conductas objeto del presente Protocolo y en su caso, realizar recomendaciones 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. Establecer los procedimientos institucionales para lograr la transversalidad de la perspectiva de género en las funciones sustantivas de la Universidad.
- e. Establecer acciones y medidas de prevención en materia de discriminación y violencia de género.
- f. Fomentar la participación de la comunidad universitaria en las acciones afirmativas señaladas en el Protocolo.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

- Es de observancia general para todas las personas que integran la comunidad universitaria (estudiantado, profesorado, personal no académico, funcionariado y autoridades personales) 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 toda aquella persona externa que de forma directa o indirecta se encuentren dentro de instalaciones de la Institución o en activi-

dades vinculadas con la misma (prestadoras de servicios profesionales, las usuarias y los usuarios de servicios universitarios, proveedoras y proveedores u otros servicios), según corresponda y/o se dará vista a la autoridad competente.

- Se incluyen todas aquellas conductas objeto del presente Protocolo cometidas dentro o fuera de los recintos universitarios o a través de las nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC), redes sociales, correo electrónico o cualquier espacio digital, siempre y cuando alguna de las personas involucradas sea integrante de la comunidad universitaria.

3. DEFINICIONES¹

El presente capítulo permite reconocer aquellas conductas y conceptos que por su importancia son necesarios para identificar situaciones de discriminación y violencia de género que puedan padecer algunas personas de nuestra comunidad universitaria.

ABUSO SEXUAL. 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), 2021, Art. 260, pp. 144-145).

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. 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 la dejen en estado de indefensión (CPELSP, 2021, Art. 278 Ter, p. 150).

ACOSO EN EL TRABAJO. 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. (Organización Internacional del Trabajo (OIT). Conferencia Internacional del Trabajo, Convenio 190. Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Art. 1, p. 5).

AGRESOR [AGRESORA]. 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 o no miembro de la comunidad universitaria.

¹ Las definiciones textuales que se expresan en este Protocolo corresponden al marco jurídico en la materia; así como a fuentes de organismos nacionales e internacionales reconocidos en el tema.

BULLYING. Es un anglicismo (cuya utilización es cada vez más habitual en español). El concepto se refiere a toda forma de maltrato físico, verbal o psicológico que se produce entre escolares, de forma reiterada y a lo largo del tiempo. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO) Santiago, 2015, El Bullying homofóbico y transfóbico en los centros educativos: taller de sensibilización para su prevención; guía de facilitación p.15).

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, 2015, p.16).

[En este concepto también se incluye a las personas que forman parte de la diversidad y disidencia sexual].

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 presumirá 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. (CPLESP, 2021, Art. 278 Nonies, pp. 152-153).

CÍRCULO DE VIOLENCIA. 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”. En 1979, Leonore Walter habló por primera vez de la violencia como un ciclo o fases de la violencia.

El círculo de la violencia es un referente fundamental para la comprensión de la violencia. Se complementa 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).

COMUNIDAD UNIVERSITARIA. La comunidad universitaria es aquella integrada por el estudiantado, profesorado, personal no académico, las autoridades y funcionariado, que cumplan con los requisitos establecidos en la normatividad institucional. (Estatuto Orgánico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 2001, Art.18, p. 15. https://consejouniversitario.buap.mx/sites/default/files/estatuto_organico.pdf).

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 derechos 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. (Organización de las Naciones Unidas. [ONU], 1948. Declaración Universal de los Derechos Humanos; Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2021).

DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES. Refiere a los derechos 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 Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia. (LGAMVLV, 2018, p. 2).

DERECHOS SEXUALES. Los derechos sexuales y reproductivos se derivan del derecho humano a la salud. Se refieren básicamente a la libertad que tienen todos los individuos [personas] 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 reproductivos 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. (INMUJERES, 2007a, p. 46).

DESIGUALDAD DE GÉNERO. Distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres [personas]. 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 remunerado en igualdad a los hombres, y que sean tratadas de forma discriminatoria.

La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género. (INMUJERES, 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 ejercicio 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. 1-2).

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], Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales 2016, pág. 18). ([CONAPRED], 2016, pág. 18).

EQUIDAD DE GÉNERO. Es un principio de justicia emparentado 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, 2021, Art. 264, p. 146).

FALSEDADE DE LA QUEJA (DECLARACIÓN, ENTREVISTA O INFORME). Para efectos del presente Protocolo se entenderá por falsedad de la queja realizada, a través de una declaración, entrevista o informe, por una persona de la comunidad universitaria o de todas aquellas que de forma directa o indirecta se encuentren dentro de instalaciones de la Institución o en actividades vinculadas con la misma y que faltaren a la verdad con relación a las conductas de discriminación o violencia de género señaladas en el presente Protocolo.

FEMINISMO. Existen varias definiciones sobre el feminismo. Buena parte de éstas coinciden en que es un conjunto de corrientes de pensamiento, teorías y prácticas que buscan la igualdad entre mujeres y hombres [personas], a partir del análisis de la desigualdad que existe entre los sexos.

El feminismo cuestiona las relaciones entre sexo, sexualidad, poder social, político y económico; exige reconocer y hacer valer los derechos de las mujeres. No hay un único tipo de feminismo, sino muchos; por ello, es mejor pensar en feminismos (en plural). Por

ejemplo, hay feminismo sufragista, de la igualdad, de la diversidad, institucional, de izquierda, latinoamericano y ecofeminismo, y un largo etcétera. El feminismo no es lo contrario al machismo ya que no pretende controlar, dominar o violentar a los hombres. (Comisión Nacional de Derechos Humanos. [CNDH]. Unidad de Igualdad de Género (UIG) 2018, Glosario de términos relacionados con la perspectiva de género, no discriminación e inclusión, p. 13).

GÉNERO. Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres [personas]. (Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, 2015 (NMX-R-025-SCFI-2015, pág. 22)).

HOMOFOBIA: Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia la homosexualidad o hacia las personas con orientación o preferencia homosexual, o que son percibidas como tales. Puede derivar en otras formas de violencia como la privación de la vida, que puede ser tipificado como crimen de odio por homofobia.

Su uso se ha extendido al rechazo hacia las orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas en general; sin embargo, esto ha contribuido a invisibilizar las distintas formas de violencia que viven lesbianas, personas trans, bisexuales e intersexuales. (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED], Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales, 2015, p.22).

[También se considera como el] Temor, rechazo o aversión hacia las personas homosexuales y/o que no se comportan de acuerdo con los roles estereotipados de género. Se expresa, con frecuencia, en actitudes estigmatizadoras o comportamiento discriminatorio hacia personas homosexuales, la homosexualidad y hacia la diversidad sexual. (UNESCO, 2015, pp.15-16).

HOSTIGAMIENTO SEXUAL. Es el ejercicio del poder, en

una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor [agresora] en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. (LGAMVLV, 2018, Art. 13, p.5).

IDENTIDAD DE GÉNERO AUTOPERCIBIDA [“LEY AGNES”]. Se entenderá por identidad de género autopercebida, la condición personal e interna, tal y como cada persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no al sexo asignado en el registro primario. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que podría o no involucrar la modificación de la apariencia o funcionalidad corporal, siempre que la misma sea libremente escogida. (Código Civil para el Estado Libre y Soberano de Puebla [CCELS], 2021, Art. 875 Bis, pp. 277 - 278).

IGUALDAD DE GÉNERO. Situación en la cual mujeres y hombres [personas] 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 es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres [personas] que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus 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 mujeres y hombres [personas]. (NMX-R-025-SCFI-2015, 4.29, p. 23).

INCLUSIÓN. Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos. NMX-R-025-SCFI-2015, 4. 30, p. 23).

INTERSEXUALIDAD. Todas aquellas situaciones en las

que la anatomía o fisiología sexual de una persona no se ajusta completamente a los estándares definidos para los dos sexos que culturalmente han sido asignados como masculinos y femeninos.

Existen diferentes estados y variaciones de intersexualidad. Es un término genérico, en lugar de una sola categoría. De esta manera, las características sexuales innatas en las personas con variaciones intersexuales podrían corresponder en diferente grado a ambos sexos. (CONAPRED, 2015, p. 24).

LENGUAJE INCLUYENTE. Uso del lenguaje que permite la construcción de discursos orales, escritos y visuales que reconocen la igualdad entre las mujeres y los hombres [personas]; 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 respetuosa 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. (CONAPRED, 2015, pp. 49–50).

MASCULINIDAD [ES]. La masculinidad se define como el conjunto de atributos, valores, comportamientos y conductas que son característicos del hombre en una sociedad determinada. (CNDH, 2018. Respeto a las Diferentes Masculinidades, Infografía p. 1).

Es la forma aceptada de ser un varón adulto en una sociedad concreta y, por lo tanto, se puede hablar de masculinidades (plural), ya que pueden ser muy diversas. La masculinidad está construida socialmente y se ve influida por el contexto específico en el que nace y se desarrolla un varón. (CNDH, 2018, Glosario, p. 18).

ORIENTACIÓN SEXUAL. Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género dife-

rente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. (Principios de Yogyakarta, 2007. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, p.6).

PERSONA. Es todo ser humano en términos de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José. Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) (Pacto de San José, 1969, Cap. I, Art. 1.2, p.1).

PERSONA CON DISCAPACIDAD. 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).

PERSONA EXTERNA. Para efecto de este Protocolo y en su alcance de aplicación, es aquella que no pertenece a la comunidad universitaria pero que de forma directa o indirecta se encuentra dentro de instalaciones de la Institución o en actividades vinculadas con la misma (personas prestadoras de servicios profesionales, las usuarias y los usuarios de servicios universitarios, proveedoras y proveedores u otros servicios).

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).

PORNOGRAFÍA DE MENORES E INCAPACES. Comete el delito de pornografía de menores e incapaces, quien con relación a una persona menor de dieciocho años de edad o que carezca de la capacidad de comprender

el significado de los hechos o de quien por la razón que fuere no pudiere oponer resistencia, realice alguna de las siguientes conductas:

- I. Se deroga.
- II. Fije, imprima, video grabe, audio grabe, fotografíe, filme o describa actos de exhibicionismo corporal o lascivos o sexuales, reales o simulados; o
- III. Emplee, dirija, administre, supervise o participe de algún modo en los actos a que se refiere este artículo a título de propietario, de director, empresario o cualquier otro que implique la participación en los actos mencionados en esta disposición.
- IV. Se deroga.

(CPELSP, 2021, Art. 220, pp. 124-125).

SEXO. Se refiere a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) 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. (CNDH, 2016. Los Derechos Humanos de las Personas Transgénero, Transexuales y Travestis, pp. 4-5).

TRANSVERSALIDAD. Es 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 pro-

puesta 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, s/f, pp. 114-115).

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.2).

VIOLACIÓN. 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, pp. 147- 148-149).

VIOLENCIA A LA INTIMIDAD SEXUAL [“LEY OLIMPIA”]. Comete el delito de violación a la intimidad sexual, quien con el fin de causar daño o la obtención de un beneficio:

- I. Divulgue, comparta, distribuya, publique y/o solicite la imagen de una persona desnuda parcial o totalmente de contenido erótico sexual, por cualquier medio ya sea impreso, grabado o digital, sin el consentimiento de la víctima.
- II. Divulgue, comparta, distribuya, publique y/o solicite por cualquier medio el contenido íntimo o sexual, sin el consentimiento de la víctima.

Esta conducta se sancionará de tres a seis años de prisión y multa de mil a dos mil veces diario vigente de la unidad de medida y actualización al momento de que se cometa el delito.

Este delito se perseguirá por querrela de la víctima, salvo que sea menor de edad o padeciere una discapacidad que vicie su consentimiento en cuyo caso se perseguirá de oficio.

En caso de que este contenido sin consentimiento sea difundido o compilado por medios de comunicación o plataformas digitales, la autoridad competente ordenará a la empresa de prestación de redes sociales o medio de comunicación a retirar inmediatamente el contenido.

Las mismas sanciones del delito de violación a la intimidad sexual se aplicarán a quien obtenga de dispositivos móviles o dispositivos de almacenamiento de datos físico o virtual, cualquier imagen, videos, textos o audios sin la autorización del titular [persona].

En el caso de que en esta conducta el sujeto activo [persona] la realice con violencia, se incrementará la sanción hasta en dos terceras partes. (CPELSP, 2021, Art. 225 y 225 Bis p.127).

VIOLENCIA. El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona, un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2002. Informe Mundial sobre la violencia y la Salud, p.3).

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 Belém do Pará, 1994, Art. 1).

VIOLENCIA DIGITAL. Son los actos de acoso, hostigamiento, amenazas, intimidación, exhibición, insultos, vulneración de datos, mensajes de odio, o divulgación de información, textos y publicación de fotografías, videos, impresiones gráficas o sonoras, verdaderas, falsas o alteradas, de contenido violento, erótico o sexual, que se realice sin el consentimiento, empleando las Tecnologías de la Información y la Comunicación, plataformas de internet, redes sociales, aplicaciones, servicios de mensajería instantánea, correo electrónico o cualquier otro espacio digital, que atente contra la integridad, la intimidad, la libertad, la vida privada o transgreda algún derecho humano de las mujeres [personas] o de sus familias. (LAMVLEP, 2021, Art. 23 Bis, pp. 29-30).

VIOLENCIA DOCENTE. Aquellas conductas que dañan la autoestima de las alumnas [y los alumnos] [personas] 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 [personas] 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. Formas de violencia basadas en las diferencias adscritas socialmente para las mujeres y los hombres [personas]; lo cual implica que la 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. (INMUJERES, 2007, p. 121).

VIOLENCIA EN EL NOVIAZGO. La violencia en una relación de pareja se entiende por cualquier agresión física, psicológica, mental y sexual con el fin de dominar y mantener el control sobre la otra persona. Comienza con cualquier comentario incómodo, después con un jaloneo que al principio puede parecer un juego entre ambos, pero conforme pasa el tiempo la situación puede llegar a ser más grave. (Instituto Mexicano de la Juventud, 2017, Violencia en el Noviazgo).

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 dañe 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).

VIOLENCIA SIMBÓLICA. Este tipo de violencia fue acuñada teóricamente por Pierre Bourdieu. En la actualidad se puede representar por el uso y reproducción de estereotipos y roles de género, la reproducción de ideas y mensajes basados en la discriminación y desigualdad, etcétera. (Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN]. Primera edición del Protocolo para juzgar con perspectiva de género, 2020, pp. 71 y 72).

Se describe: como aquella violencia que no utiliza la fuerza física, sino la imposición del poder y la autoridad; sus manifestaciones son tan sutiles e imperceptibles que, es permitida y aceptada por el dominador

[la persona dominadora] y el dominado [persona dominada].

La violencia simbólica es la base de todos los tipos de violencia; a través de las costumbres, tradiciones y prácticas cotidianas se refuerzan y reproducen las relaciones basadas en el dominio y la sumisión. (Consejo Nacional de Población, s/f. [CONAPO]. Infografía).

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 a cualquiera de 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 cause a las quejas ante las instancias y autoridades universitarias. Las Unidades de Género no brindarán atención psicológica ni asesoría legal.

La información sobre las UG deberán estar visibles en las páginas institucionales de las Unidades Académicas y Administrativas a las que correspondan.

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.

Datos de contacto:

- Sitio web: dau.buap.mx
- Correo electrónico: dau.contigo@correo.buap.mx
- Ubicación: Torre de Gestión Académica y Servicios Administrativos, piso 2. Avenida San Claudio s/n, Ciudad Universitaria.

4.3 DIRECCIÓN INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO (DIIGE). Es la instancia competente para infor-

mar, sensibilizar, atender, orientar, canalizar, registrar, dar seguimiento, diagnosticar y prevenir la violencia de género y la discriminación, así como coadyuvar en la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la BUAP.

Datos de contacto:

- Sitio web: diige.buap.mx
- Correo electrónico: direccion.igualdadgenero@correo.buap.mx
- Ubicación: Torre de Gestión Académica y Servicios Administrativos, piso 7. Avenida San Claudio s/n, Ciudad Universitaria.

4.4 DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS (DDU). Es la autoridad competente para conocer, investigar y recomendar, conforme a las atribuciones que le confieren el presente Protocolo, el Estatuto Orgánico y normativa universitaria correspondiente.

Datos de contacto:

- Sitio web: <http://www.defensoria.buap.mx>
- Correo electrónico: derechos.universitarios@correo.buap.mx
- Ubicación: Torre de Gestión Académica y Servicios Administrativos, piso 7. Avenida San Claudio s/n, Ciudad Universitaria.

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

Datos de contacto:

- Correo electrónico: abogada.general@correo.buap.mx
- Ubicación: Torre de Gestión Académica y Servicios Administrativos, piso 15. Avenida San Claudio s/n, Ciudad Universitaria.

4.6 COMISIÓN ESPECIAL DE GÉNERO DEL HONORABLE CONSEJO UNIVERSITARIO (CEGHCU). Comisión del máximo órgano de gobierno de la Universidad, competente para el fortalecimiento de la igualdad de género, la no discriminación y erradicación de la violencia de género, en términos de las funciones que se señalan en la legislación universitaria y en el presente Protocolo.

Datos de contacto:

- Sitio web: <https://consejouniversitario.buap.mx>
- Correo electrónico: consejo.universitario@buap.mx
- Ubicación: Torre de Gestión Académica y Servicios Administrativos, piso 13. Avenida San Claudio s/n, Ciudad Universitaria.

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

Unidad de Género (UG) de cada Unidad Académica o Dependencia Administrativa

Dirección de Acompañamiento Universitario (DAU)

Dirección Institucional de Igualdad de Género (DIIGE)

Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU)

Oficina de la Abogada General (OAG)

Comisión Especial de Género del H. Consejo Universitario (CEGHCU)

5. DE LA QUEJA POR 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 brindarán las medidas necesarias de protección a las víctimas, testigos o personas que presenten la queja, considerando 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 probablemente 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, testigos o personas que presenten queja, si así lo solicitan, acudan ante la Fiscalía del Estado a formular la denuncia respectiva.

Se exhortará en todo momento a las y los integrantes de la comunidad universitaria, así como a todas aquellas personas que de forma directa o indirecta se encuentren dentro de la Institución o en actividades vinculadas con la misma, para que presenten queja, se entrevisten y aporten elementos ante la instancia o autoridad universitaria competente en caso de conocer la realización de alguna de las conductas de discriminación y violencia de género objeto del Protocolo.

Es un deber denunciar y entrevistarse con las autoridades competentes de la Fiscalía del Estado respecto de la comisión de hechos probablemente constitutivos de delito y/o en el caso que la Fiscalía lo requiera aportar datos de prueba en la investigación correspondiente para su esclarecimiento.

Las víctimas tendrán la decisión de dar o no continuidad al procedimiento de queja, 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 (UG) EN UNIDADES ACADÉMICAS Y ADMINISTRATIVAS

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

Las víctimas, testigos o personas que conozcan de hechos de discriminación o violencia de género podrán acudir a cualquiera de las Unidades de Género aun cuando no estén adscritas o inscritas a la misma.

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

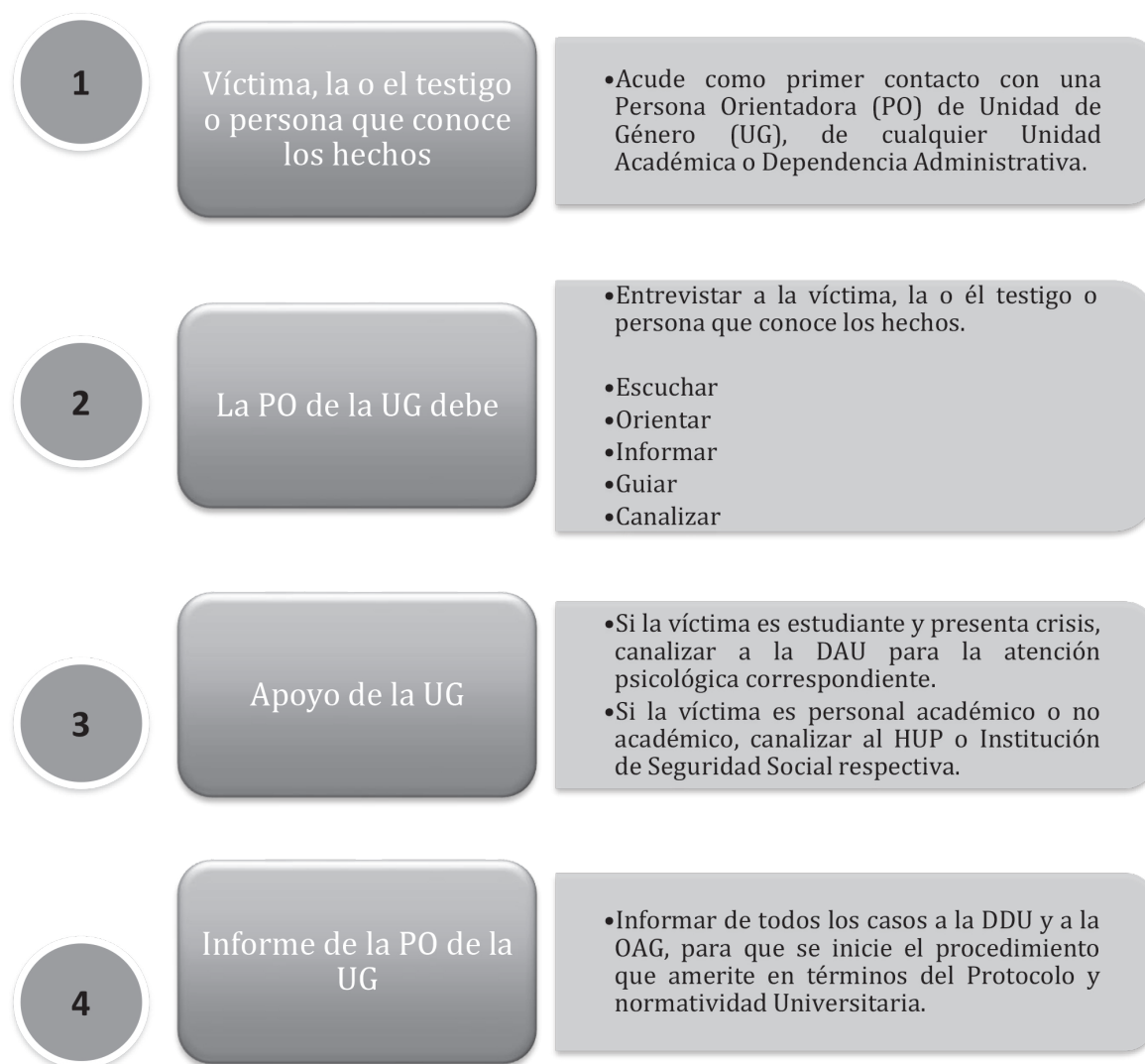
En las Unidades Académicas existirán, como mínimo, tres POs, preferentemente una que represente a cada sector que conforma la comunidad universitaria; respecto de los Complejos Regionales existirá cuando menos una Persona Orientadora (PO) por cada sede y en las Unidades Administrativas existirá solo 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:
 - Tener conocimientos teóricos sobre perspectiva de género, no discriminación y de-

rechos humanos.

- Poseer habilidades de sensibilización y formación en igualdad de género.
 - Conocer en términos generales el marco jurídico en materia de derechos humanos y 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 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.
 - Exhortar y guiar a la víctima, la o el testigo, así como cualquier integrante de la comunidad universitaria que tenga conocimiento de hechos sancionados por este Protocolo, para que acuda ante las autoridades universitarias encargadas de recibir las quejas de manera formal para iniciar el procedimiento indicado.
 - Orientar a la víctima, testigo o la persona que tenga conocimiento de los hechos constitutivos de discriminación o violencia de género en el llenado de los formatos establecidos en el presente Protocolo para la presentación y recepción de quejas.
 - 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 DDU o la OAG para la atención respectiva.
 - Realizar reportes a la DAU, conforme al formato elaborado por la OAG, dentro de los primeros cinco días hábiles de cada mes, para efectos del Registro Institucional de Casos de Discriminación y Violencia de Género a cargo de la OAG.
 - Participar en las acciones con perspectiva de género que la Universidad instrumente a través de su programa.
 - Observar el principio de confidencialidad y firmar la carta elaborada para tal efecto.
 - Tener reuniones en los periodos que sean señalados por la OAG, DIIGE y DAU, para capacitación, revisión y propuestas del Protocolo y otras acciones relacionadas con la prevención de la discriminación y violencia.
 - Las demás funciones y actividades que sean señaladas por la Institución.

**PROCEDIMIENTO ANTE LAS UNIDADES DE GÉNERO (UG)
DE LAS UNIDADES ACADÉMICAS O ADMINISTRATIVAS**

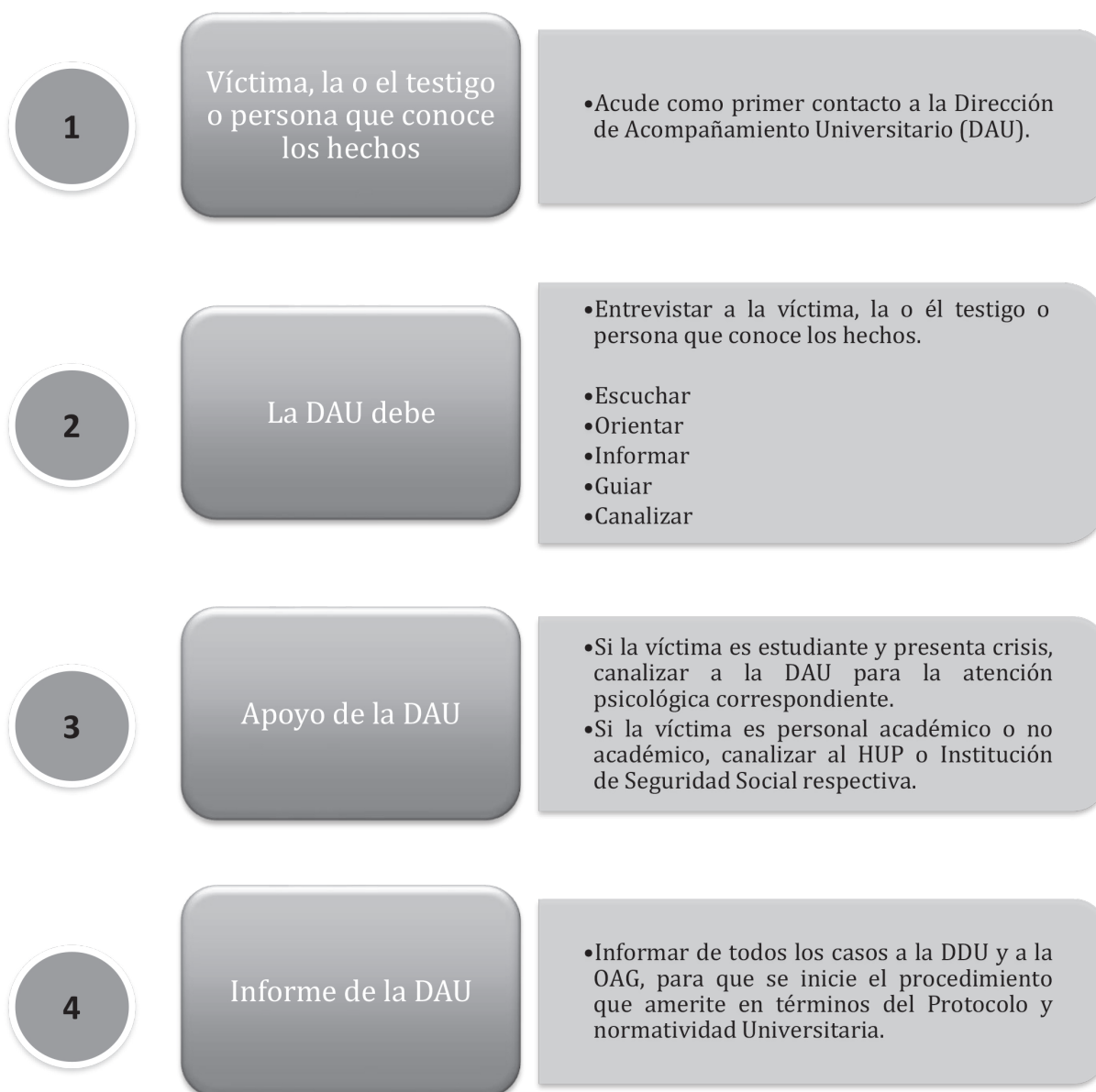


6.2 DIRECCIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO UNIVERSITARIO (DAU)

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 Protocolo.

Las funciones de la DAU, son las siguientes:

- a.** Brindar 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 probablemente 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 DDU o a la OAG 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 del Registro Institucional de Casos de Discriminación y Violencia de Género a cargo de 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 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 víctimas y personas que presentan quejas ante las instancias y autoridades señaladas en el Protocolo.

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

6.3 DIRECCIÓN INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO (DIIGE)

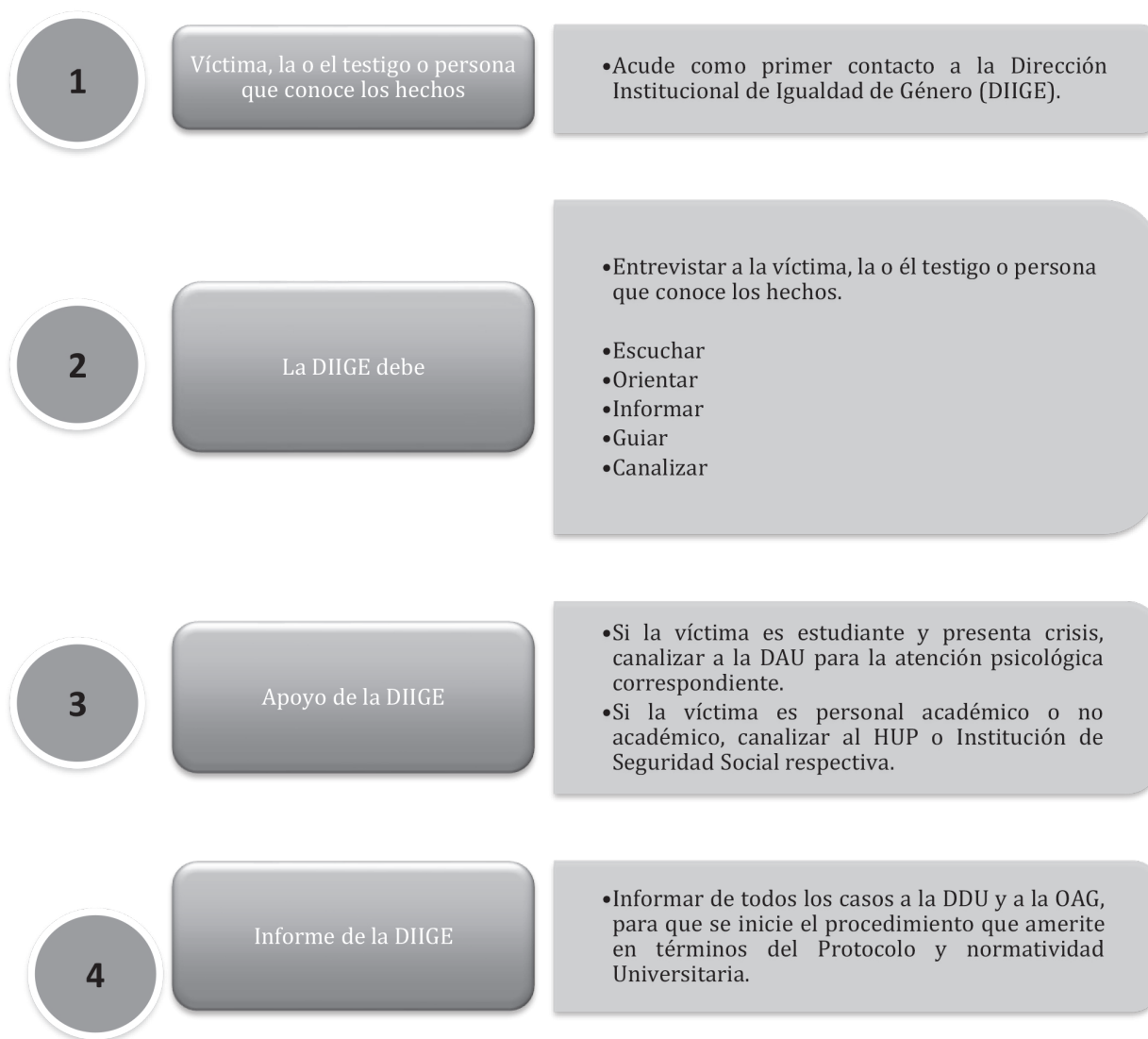
Es la instancia conformada para coadyuvar a transversalizar y contribuir a la institucionalización de la perspectiva de género en la Universidad; así como, informar, sensibilizar, atender, orientar, canalizar, registrar, dar seguimiento, diagnosticar y prevenir la violencia de género y la discriminación, a fin de consolidar la igualdad de género en la comunidad universitaria.

Sus principales funciones son:

- a. Brindar información, orientación, atención y canalización a las personas que sean víctimas, la o el testigo o personas que conozcan de conductas de discriminación y violencia de género.
- b. 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.
- c. Registrar y actualizar la información de casos de discriminación y violencia de género que se presenten en la DIIGE y enviarla a la OAG para el registro institucional.
- d. Coordinar a través de las unidades académicas y administrativas las actividades que tengan como objetivo favorecer la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, no discriminación y no violencia en la Universidad.
- e. Promover la cultura de la convivencia armónica de las personas integrantes de la comunidad universitaria en espacios libres de violencia y no discriminación, así como de inclusión y respeto a las diversidades y discapacidades.
- f. Colaborar con las instancias y autoridades respectivas para incorporar y mantener actualizada la normativa universitaria con perspectiva de género.
- g. Promover la perspectiva de género en los procesos de recolección, análisis de datos y divulgación de la información estadística para que éstas reflejen las condiciones reales de quienes integran la comunidad universitaria.
- h. Fomentar la conformación de espacios académicos dedicados a la investigación y formación de recursos humanos en estudios feministas, estudios de género y prevención de la violencia y discriminación, contribuyendo a la conformación de posgrados en las temáticas que nos competen.
- i. Impulsar e impartir actividades académicas como cursos, talleres, diplomados, seminarios y otros, de formación y actualización del personal docente y

- administrativo en perspectiva de género y prevención de la violencia.
- j.** Promover y/o coordinar actividades encaminadas a fortalecer las expresiones culturales en materia de igualdad y equidad.
 - k.** Elaborar el directorio institucional de especialistas en estudios de género, estudios feministas, estudios sobre violencia y discriminación, con el fin de difundir la producción y las líneas de investigación relacionadas con esos campos del conocimiento.
 - l.** Elaborar el manual de lenguaje incluyente que deberán emplear las Unidades Académicas y Administrativas en el desarrollo de las actividades sustantivas y adjetivas de la Universidad.
 - m.** Proponer los mecanismos de retroalimentación de las víctimas, la o el testigo o personas que presentan quejas ante las instancias o autoridades universitarias correspondientes.
 - n.** Proponer indicadores para la evaluación del desempeño de todas las personas involucradas en los procedimientos previstos por el Protocolo.
 - o.** Proponer los indicadores para la evaluación del Protocolo bajo la metodología de marco lógico con perspectiva de género.
 - p.** Realizar de manera anual un programa del Protocolo que contenga, por lo menos:
 - i.** Diagnóstico general sobre la problemática de discriminación y violencia de género actual de la comunidad universitaria, así como su perspectiva.
 - ii.** Objetivos generales y específicos del programa.
 - iii.** Estrategias para ejecutar las acciones que permitan lograr los objetivos específicos del programa.
 - iv.** Líneas de acción que apoyen la implementación de las estrategias planteadas en el programa, indicando los actores responsables de su ejecución.
 - v.** Indicadores de desempeño y sus metas que permitan dar seguimiento al logro de los objetivos planteados.
 - q.** Las demás previstas en la normativa universitaria.

**PROCEDIMIENTO ANTE LA DIRECCIÓN
INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO (DIIGE)**



6.4 DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS (DDU)

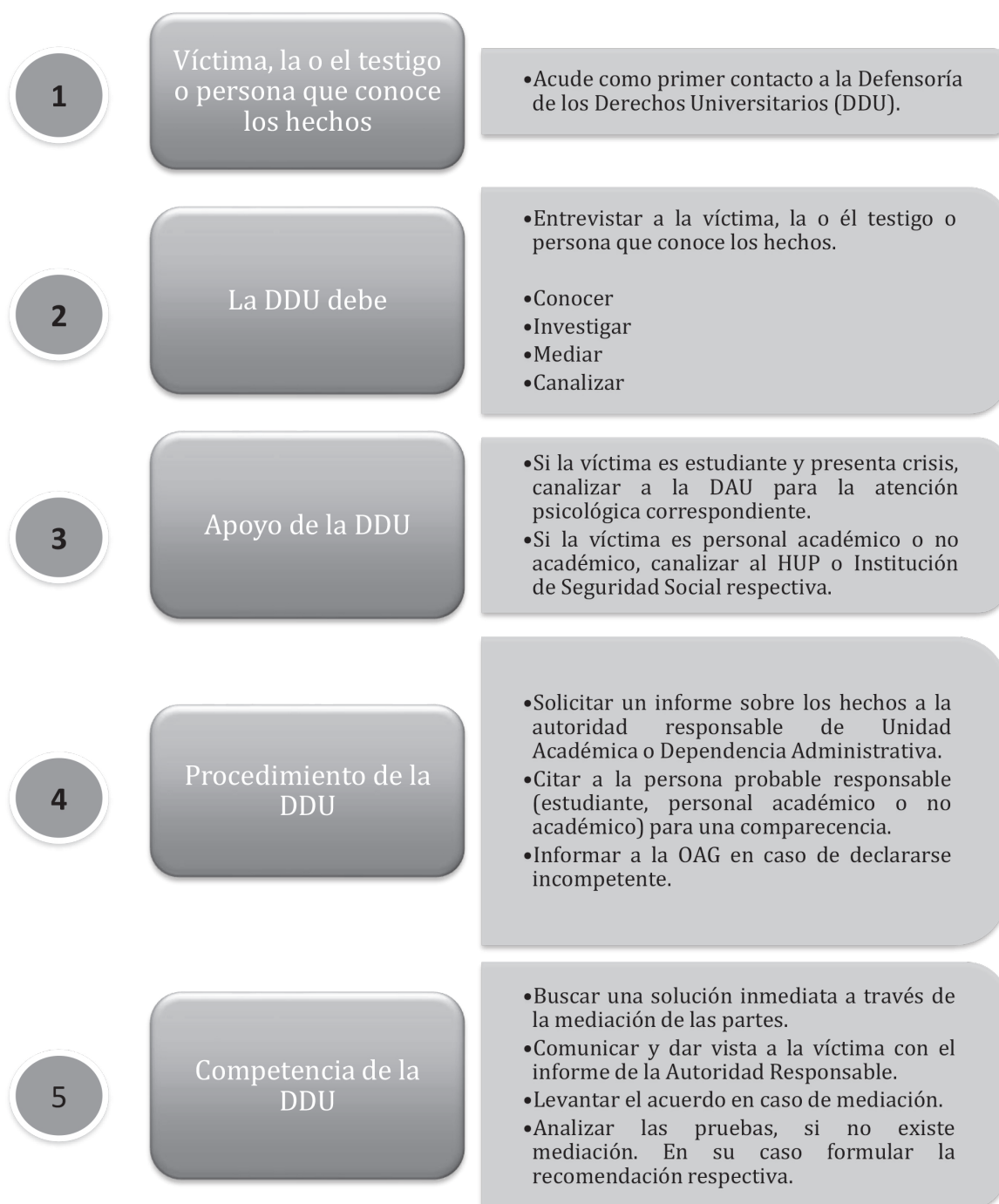
La DDU tiene por objeto conocer, investigar y recomendar respecto de las conductas de discriminación y violencia de género, que cualquier integrante de la Institución cometa por actos u omisiones que vulneren los derechos universitarios, garantizando la defensa de quien resulte afectada o afectado.

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 efectos de cumplir con el objeto del Protocolo se deberá considerar lo siguiente:

- a. Las quejas se podrán presentar formalmente:
 - Por escrito.
 - Por comparecencia.
 - Mediante los formatos señalados en el presente Protocolo.
 - A través de medios digitales institucionales aprobados para tal fin.
- b. La DDU tiene la obligación legal de recibir la queja en cualquiera de las modalidades antes señaladas.
- c. Si la DDU se declara incompetente, deberá fundamentar y describir la causa de su incompetencia para conocer del asunto; y remitirá el expediente de manera inmediata a la OAG para la atención respectiva.
- d. La DDU orientará y coadyuvará en el llenado de los formatos para la presentación y recepción de quejas, en presencia de la víctima o la persona que tenga conocimiento de los hechos constitutivos de discriminación o violencia de género.
- e. La DDU, para el cumplimiento de sus funciones, realizará las investigaciones necesarias que en el ámbito de su competencia correspondan, ya sea de oficio o a petición de parte.
- f. La investigación que realice la DDU deberá ser inmediata, eficiente, exhaustiva, profesional, objetiva, diligente, libre de prejuicios, estereotipos y discriminación, orientada a explorar todas las líneas de investigación posibles que permitan allegarse de datos para el esclarecimiento de las conductas señaladas en el Protocolo, así como la identificación de quien lo cometió o participó en su realización.
- g. Podrá realizar actos de investigación como: requerir documentos, entrevistar a cualquier persona integrante de la comunidad universitaria, recibir la libre aportación de comunicaciones obtenidas directamente por alguna persona participante en la misma, inspeccionar el lugar del hecho o cualquier otra que considere necesaria para el esclarecimiento del objeto de la investigación.
- h. Se citará y entrevistará de manera inmediata a la víctima, la o el testigo, la persona integrante de la comunidad universitaria o cualquier otra que tenga conocimiento de hechos constitutivos de discriminación o violencia, para recabar la declaración, levantando el acta respectiva.
- i. Se entrevistará a la víctima y en caso de detectar que se encuentre en crisis, se le informará que puede recibir atención psicológica en la Institución si así lo requiere. El alumnado se canalizará y atenderá en la DAU, en el caso del personal académico o no académico será el Hospital Universitario de Puebla o la Institución de Seguridad Social que le corresponda.
- j. Presentada la queja, se solicitará a la autoridad, funcionaria o funcionario universitario que se señaló como probable autora de un hecho de discriminación y violencia de género, a fin de que rinda un informe por escrito sobre los hechos motivo de la queja, en el término de cinco días hábiles a partir de la notificación formal de dicha solicitud, mismo que podrá realizar por cualquiera de los medios oficiales de comunicación institucional, y se le citará a una audiencia ante la DDU para que comparezca personalmente.

- k.** 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 comparecencia no deberá ser mayor a cinco días hábiles posterior a la notificación.
 - l.** El citatorio deberá notificarse a la persona señalada como probable responsable de un hecho de discriminación y violencia de género, expresando lugar, día y hora de la audiencia.
 - m.** Concluida la audiencia, la persona probable responsable tendrá un plazo de tres días para ofrecer los elementos de prueba que estime pertinentes y que tengan relación con los hechos que se le atribuyen.
 - n.** En los casos que sean procedentes conforme a lo señalado en el Protocolo, la DDU buscará que se llegue a una mediación y solución inmediata. Los actos que sean de probable comisión de hechos con apariencia de delito de índole sexual no podrán ser resueltos por la DDU a través de la mediación.
 - o.** La DDU orientará a las víctimas para que acudan de inmediato a la OAG y a las autoridades competentes en materia de procuración de justicia (Fiscalía del Estado) dándoles el acompañamiento y asesoría necesaria durante el procedimiento si así lo solicitan.
 - p.** En caso de que sean actos de probable comisión de hechos con apariencia de delito, la DDU deberá informar a la Fiscalía del Estado y/o en el caso que la Fiscalía lo requiera aportar datos de prueba en la investigación correspondiente para su esclarecimiento.
 - q.** Si la víctima acepta la mediación y solución inmediata, se levantará el acuerdo respectivo bajo los requisitos que señala este Protocolo y en caso de negativa, se continuará con el procedimiento previsto por el Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios.
- Bajo ninguna circunstancia habrá mediación en las conductas objeto del Protocolo cometidas en agravio de las y los menores de edad.
- r.** Actualizar con la información respectiva el Registro Institucional de Casos de Discriminación y Violencia de Género a cargo de la OAG.
 - s.** Las demás que confiere este Protocolo y la normativa universitaria.

PROCEDIMIENTO ANTE LA DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS (DDU)



6.5 OFICINA DE LA ABOGADA GENERAL (OAG)

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

6.5.1 DISPOSICIONES COMUNES DE LOS PROCEDIMIENTOS ANTE LA OAG

- a. Las quejas se podrán presentar formalmente:
- Por escrito.
 - Por comparecencia.
 - Mediante los formatos señalados en el presente Protocolo.
 - A través de medios digitales institucionales aprobados para tal fin.

La OAG tiene la obligación de orientar y/o coadyuvar en la presentación de las quejas en cualquiera de las modalidades antes señaladas.

- b. Es un deber de la OAG:
- Informar a la Fiscalía del Estado en caso de que sean actos de probable comisión de hechos con apariencia de delito y/o en el caso que la Fiscalía requiera aportar datos de prueba en la investigación correspondiente para su esclarecimiento.
 - Determinar las medidas de protección a las víctimas, las y los testigos o personas que denuncian; así como, las medidas de restricción para las personas probables responsables.
 - Dar seguimiento a las medidas antes señaladas las cuales podrá modificar cuando lo considere necesario.
 - Respetar en todos los casos el principio de derecho de audiencia de la o el universitario a quien se le atribuye la comisión de una falta.

- Actualizar la información del Registro Institucional de Casos de Discriminación y Violencia de Género.
- Elaborar el formato dirigido a las instancias y autoridades señaladas en el presente documento a fin de que éstas informen a la OAG los datos recabados, para efectos de registro y estadística.
- Las demás acciones necesarias para el objeto del Protocolo.

6.5.2 PROCEDIMIENTO PARA PERSONAL ACADÉMICO O NO ACADÉMICO

El personal académico se sujetará a lo establecido en 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).

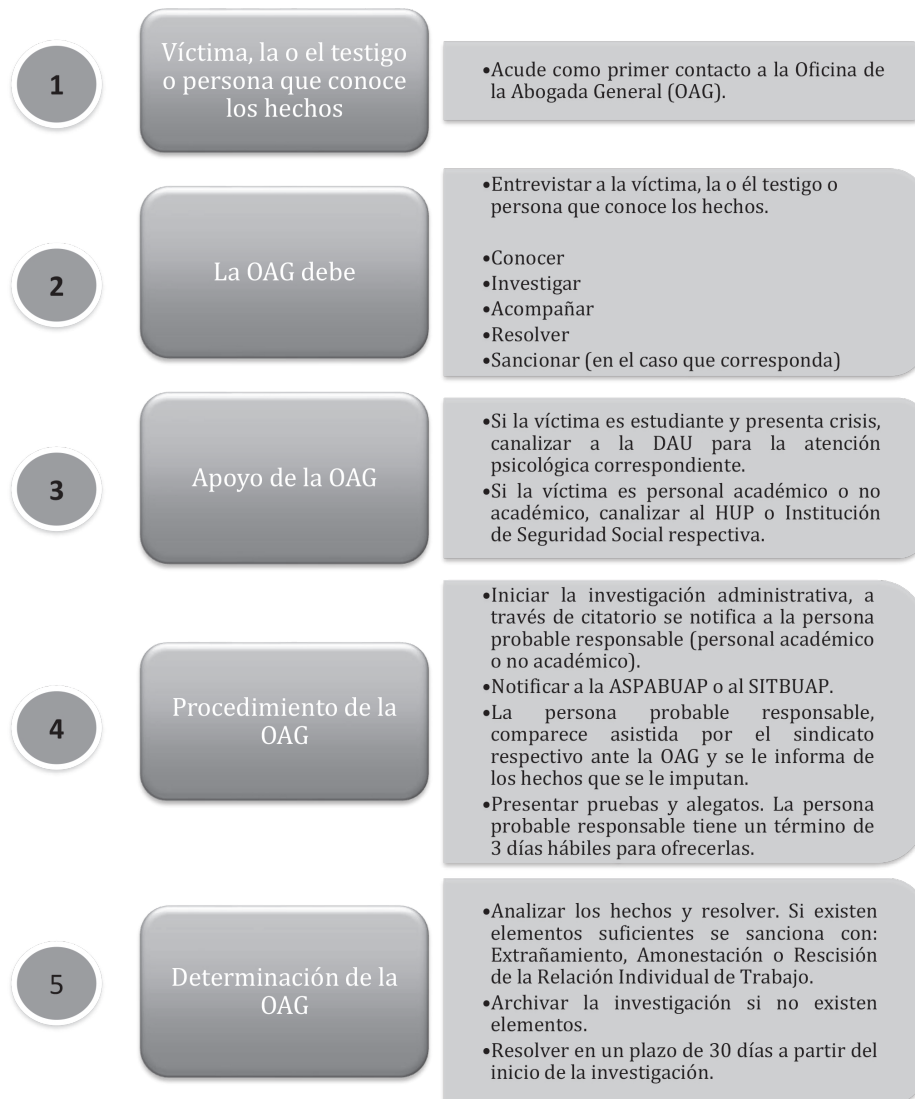
Para efectos del presente Protocolo, en los procedimientos de personal académico y no académico, sin perjuicio del cumplimiento de la normativa laboral antes mencionada, se deberá considerar lo siguiente:

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

tación, 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 realizó un curso, taller o diplomado 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 al que 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.

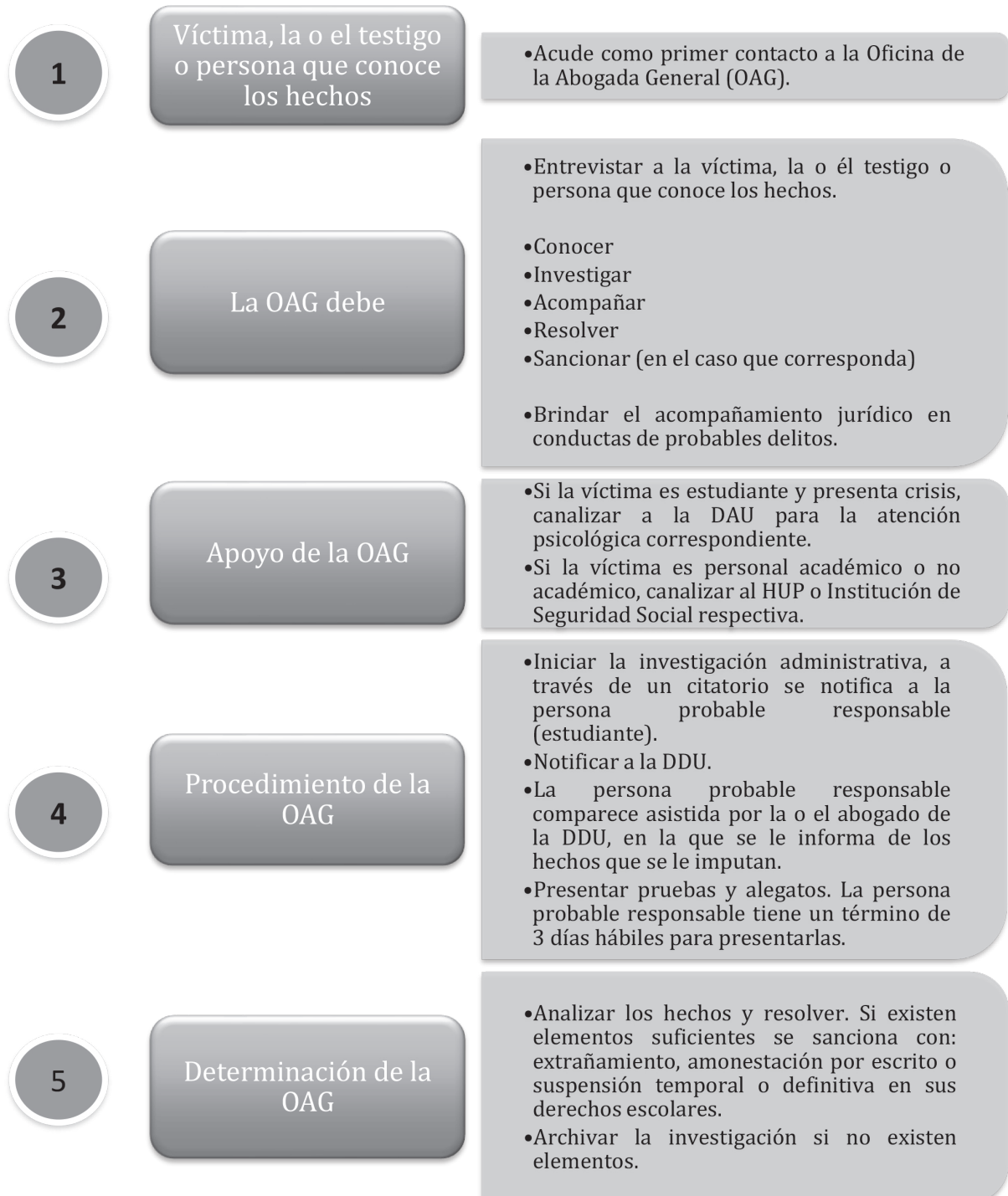
**PROCEDIMIENTO ANTE LA OFICINA DE LA ABOGADA GENERAL
(PERSONAL ACADÉMICO O NO ACADÉMICO).**



6.5.3 PROCEDIMIENTO PARA EL ESTUDIANTADO

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 universitarias, la o el testigo, cualquier persona o integrante de la comunidad universitaria que tenga conocimiento de hechos, deberá 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 encuentre en crisis, se le informará que puede recibir atención psicológica en la Institución si así lo requiere. El alumnado se canalizará y atenderá en la DAU, en el caso del personal académico o no académico será el Hospital Universitario de Puebla o la Institución de Seguridad Social que le corresponda.
- 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 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 con la normativa universitaria.
- d. 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.
- e. Durante la comparecencia, se le informará a la o el estudiante probable responsable que tiene tres días hábiles para ofrecer pruebas.
- f. Después de desahogar las pruebas, la OAG formulará el dictamen respectivo, comunicándolo a la o al estudiante y a la DDU; de ser necesario, se dará vista a la Comisión Estatutaria de Honor y Justicia del Honorable Consejo Universitario.
- g. 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.
- h. 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 o instituciones reconocidas, con la que acredite que ha participado en un curso, taller o diplomado 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.

PROCEDIMIENTO ANTE LA OFICINA DE LA ABOGADA GENERAL (DEL ESTUDIANTADO).

7. DE LA COMISIÓN ESPECIAL DE GÉNERO DEL HONORABLE CONSEJO UNIVERSITARIO (CEGHCU)

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, la no discriminación y erradicar la violencia 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:

- a. Promover la perspectiva de género en las actividades de la Universidad.
- b. Proponer lineamientos y políticas institucionales para alcanzar los objetivos del presente Protocolo.
- c. Fomentar la cultura de perspectiva de género en la comunidad universitaria.
- d. Proponer el establecimiento de acciones para consolidar la perspectiva de género.
- e. Promover acciones que estimulen a la comunidad universitaria para que participe activamente con la Comisión Especial de Género del HCU en el cumplimiento de sus objetivos.
- f. Trabajar en conjunto con las instancias y autoridades competentes señaladas en el presente Protocolo en la política institucional y en la implementación del programa anual de igualdad de género, no discriminación y para erradicar la violencia de género.
- g. 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.

8. DE LOS REQUISITOS DE LA QUEJA

8.1 PROCEDIMIENTO

Podrá iniciarse:

- a. A petición de la víctima.
- b. Por escrito enviado por 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. Cuando se tome una decisión que pudiera afectar a niñas, niños o adolescentes, en lo individual o colectivo, la Universidad deberá evaluar y ponderar las posibles repercusiones a fin de salvaguardar su interés superior y sus garantías procesales, en su caso, informará a las autoridades competentes.
- e. Testimonio de cualquier persona o integrante de la comunidad universitaria que tenga conocimiento de hechos establecidos en este Protocolo.

8.2 PRESENTACIÓN

La queja se podrá presentar mediante:

- Escrito libre.
- Comparecencia.
- Mediante los formatos señalados en el presente Protocolo.
- A través de medios digitales institucionales aprobados para tal fin.

8.3 ESCRITO LIBRE

Si la queja se presenta por escrito libre preferentemente

te contendrá los siguientes datos:

- a. Nombre (s), apellido (s) de la (s) víctima (s), testigo (s) o persona (s) que informe (n) de alguna conducta objeto del Protocolo.
- b. Domicilio completo (calle, número exterior y/o interior, colonia, Municipio, Estado y código postal).
- c. Edad de la víctima.
- d. Número de teléfono celular o de domicilio para notificar y/o correo electrónico de la víctima, testigo, persona que formule la queja o de algún familiar o persona cercana.
- e. Nombre (s), apellido (s) y datos generales que permitan identificar a la persona señalada como probable autora de un hecho de discriminación y violencia de género.
- f. Descripción de la relación laboral, académica, estudiantil o de otra índole que exista entre la víctima y la persona probable responsable.
- g. Narración de los hechos materia de la queja (relata lo ocurrido). Señalar de forma clara, detallada y cronológicamente cómo se presentaron los hechos (fecha, hora, lugar y, en su caso, la(s) persona(s) involucrada(s)).
 - Lugar donde sucedieron los hechos:
 - i. Espacio físico: Dentro de las instalaciones BUAP y/o fuera de las instalaciones BUAP.
 - ii. Espacio digital: Redes sociales, correo electrónico, mensajería instantánea y/o llamadas telefónicas.

- h. Las pruebas que estén a tu 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.
- i. Fecha y firma de la persona que presenta la queja.

Se admitirá toda queja, aunque no se cuente con alguno de los datos de prueba a que se refiere este apartado.

La declaración de la víctima constituye una prueba esencial sobre los hechos materia de la queja.

En caso de considerarse necesario la autoridad universitaria que conozca de los hechos podrá requerir a las personas para que ratifiquen su escrito de queja a fin de fincar la probable responsabilidad.

9. 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) Accesibilidad.
- b) Buena fe.
- c) Confidencialidad.
- d) Igualdad.
- e) Imparcialidad.

- f) Interés superior de la niñez y adolescencia.
- g) Legalidad.
- h) No discriminación.
- i) Perspectiva de género.
- j) Presunción de inocencia.
- k) Pro persona.
- l) Respeto a la dignidad humana.
- m) Victimización secundaria (no revictimización).

La definición de los anteriores principios se puede consultar en el Anexo correspondiente del presente Protocolo.

10. DE LA ENTREVISTA CON LA VÍCTIMA O PERSONAS QUE DENUNCIAN

Las personas que forman parte de la OAG, DDU, DIIGE, DAU o UG, deberán observar lo siguiente:

- a. Atención inmediata.
- b. Tener un espacio privado y seguro para atender.
- c. Generar empatía y confianza.
- d. Escuchar con respeto y dignidad.
- e. No realizar victimización secundaria (no revictimizar).
- 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 persona que en los procedimientos institucionales no hay careos con la persona señalada como probable autora de un hecho de discriminación y violencia de género.

k. Canalizar a la persona si se encuentra emocionalmente alterada al área correspondiente de la DAU, 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.

m. Es deber de las autoridades universitarias informar a la Fiscalía del Estado respecto de la comisión de hechos probablemente constitutivos de delito y/o en el caso que la Fiscalía lo requiera aportar datos de prueba en la investigación correspondiente para su esclarecimiento.

n. La víctima podrá solicitar se le informe, ante la instancia o autoridad donde el procedimiento se encuentre en curso, de la situación relacionada con su queja.

11. 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 las víctimas, las y los testigos o personas que formulen la queja, considerando lo siguiente:

- a. Garantizar el respeto a los derechos humanos y universitarios.
- b. 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.
- c. Aplicar la medida que más favorezca a la persona que resienta la conducta de discriminación o violencia de género.
- d. Tomar las medidas urgentes para su protección, de forma proporcional, oportuna y específica, cuando esté en riesgo la integridad física y/o psicológica.
- e. Considerar su opinión sobre estas medidas.

- f. Establecer las medidas inmediatas y necesarias en la unidad académica o administrativa para brindar la protección respectiva.
 - g. Proporcionar el acompañamiento de personal de la Dirección de Apoyo y Seguridad Universitaria (DASU) dentro de las instalaciones universitarias, en caso de ser necesario, conforme a los Protocolos de seguridad respectivos.
 - h. Brindar acompañamiento psicológico y/o jurídico gratuito si fuera necesario.
 - i. Establecer las medidas de restricción señaladas en el Protocolo para la persona probable responsable al momento de la entrevista o comparecencia.
 - j. Otras medidas que se consideren pertinentes a fin de evitar la victimización secundaria.
- h. Determinar, de manera enunciativa más no limitativa, las medidas de restricción siguientes:
 - Abstenerse de comunicarse a través de cualquier medio con la víctima, la o el testigo o persona que formule la queja.
 - No acercarse por ningún motivo o medio y evitar cualquier tipo de represalia con alguna de las personas antes mencionadas.
 - i. Apercebir en la comparecencia para que en caso de incumplimiento o reincidencia, se sancione conforme a lo establecido en la legislación universitaria.

12. DE LA ENTREVISTA CON LA PERSONA PROBABLE RESPONSABLE ANTE LA OAG O DDU

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 humanos y universitarios en términos de los principios señalados en el Código de Ética y Conducta de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y en el presente Protocolo.
- 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 de declarar con relación a los hechos que se le imputan.
- g. Informar que tiene derecho a presentar las pruebas que considere necesarias.

13. DE LA CONFIDENCIALIDAD Y LA 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.

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.

14. MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DEL CONFLICTO ANTE LA OAG O DDU

Los medios alternativos de solución del conflicto ante la OAG o DDU son la mediación y la conciliación.

La persona mediadora o conciliadora integrante de la OAG o la DDU, contará con la capacitación en medios alternativos de solución de controversias.

DE LA MEDIACIÓN. Es el mecanismo voluntario mediante el cual los intervinientes [las personas], en libre ejercicio de su autonomía, buscan, construyen y proponen opciones de solución a la controversia, con el fin de alcanzar la solución de ésta.

El Facilitador [la persona conciliadora] durante la mediación propicia la comunicación y el entendimiento mutuo entre los Intervinientes. (Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal [LNMASCMP], 2014, Cap. II, Art. 21, p. 7).

DE LA CONCILIACIÓN. Es el mecanismo voluntario mediante el cual los intervinientes [las personas], en libre ejercicio de su autonomía, proponen opciones de solución a la controversia en que se encuentran involucrados [involucradas]. Además de propiciar la comunicación entre los [las] intervinientes, el Facilitador [la persona conciliadora] podrá, sobre la base de criterios objetivos, presentar alternativas de solución diversas. (Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal, [LNMASCMP], 2014, Cap. III, Art. 25, p.7).

14.1 DISPOSICIONES COMUNES PARA LA MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN

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

- a. Que las personas intervinientes sean mayores de edad y capaces jurídicamente.
- b. Que no haya existido violencia física.
- c. Que los hechos no sean probablemente constitutivos de delito.
- d. Que la víctima elija y así lo solicite con absoluta voluntad y pleno conocimiento la mediación y/o conciliación, siempre y cuando no le genere un daño mayor.
- e. Que no exista presión, intimidación, ventaja o coacción para someterse a algún mecanismo alternativo.

14.2 De los acuerdos de mediación o conciliación

Al finalizar la mediación o conciliación, si se llegara a un acuerdo, en el acta que se levante se establecerán los compromisos asumidos por las partes involucradas, comprometiéndose a cumplir lo acordado. En caso de no llegar a un acuerdo, se procederá conforme a lo señalado en el presente Protocolo.

El acuerdo de mediación o conciliación deberá contener lo siguiente:

- a) Lugar y fecha de su celebración.
 - b) Nombre, edad, nacionalidad y estado civil de las personas que participan en el acuerdo.
 - c) En caso de pertenecer a la comunidad universitaria deberá señalar el sector, unidad académica o administrativa a la que pertenecen.
 - d) Si es persona que de forma directa o indirecta se encuentra dentro de instalaciones de la Institución o en actividades vinculadas con la misma, deberá indicar la actividad que desarrolla.
 - e) Número telefónico de contacto, correo electrónico (preferentemente institucional) y domicilio para recibir notificaciones.
 - f) El número de registro del mecanismo alternativo.
 - g) Descripción precisa de las obligaciones que hubieran acordado las personas y, en su caso, la forma y tiempo breve en que éstas deban cumplirse a partir de la firma del acuerdo, las que serán acordes a las circunstancias del caso.
- El acuerdo podrá versar sobre la solución total del asunto o se dejarán a salvo los derechos de las personas intervinientes respecto de lo no resuelto en el acuerdo.
- h) Los efectos del incumplimiento.
 - i) La firma o huellas dactilares de quienes lo suscriban; el nombre de la persona o personas

que hayan firmado a petición de una de las partes cuando ésta no pueda firmar.

- j) Nombre y firma de la persona mediadora o conciliadora que haya intervenido.
- k) El sello de la OAG o DDU.

14.3 Del seguimiento de los acuerdos

La OAG y la DDU tendrán la obligación de seguir, monitorear e impulsar el cumplimiento de los acuerdos derivados de los medios alternativos de solución de controversias.

Para tal efecto podrán establecer, de forma enunciativa más no limitativa, las medidas necesarias considerando los principios y disposiciones previstas en el presente Protocolo, por medio de comunicación personal, por oficio o digital (mensajes de texto, correo electrónico institucional, llamadas telefónicas u otros).

En caso de incumplimiento de los acuerdos se continuará con el procedimiento ante la OAG para que ésta determine la sanción correspondiente.

15. FALSEDAD DE LA QUEJA (DECLARACIÓN, ENTREVISTA O INFORME)

En caso de acreditarse la falsedad en la queja (declaración, entrevista o informe) se aplicará a la persona responsable la sanción que corresponda conforme a lo previsto en el Estatuto Orgánico, Contrato Colectivo de Trabajo respectivo y demás Legislación Universitaria aplicable.

Se exhortará a las personas a que se hace referencia en el presente Protocolo a que actúen con la verdad.

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 actos de discriminación y violencia de género, y que sean observadas por quienes integran la comunidad universitaria son:

- Adoptar pronunciamientos institucionales de cero tolerancia a las conductas de discriminación y violencia a las que se hace referencia en el presente Protocolo.
- Establecer en las páginas web de las unidades académicas o dependencias, información relacionada con cero tolerancia a la discriminación y violencia de género.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
 - Reiterar al personal académico de la Institución que sus funciones deberán contemplar la perspectiva de género apegados a los lineamientos del presente Protocolo.
 - 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.
 - Promover medidas para evitar el uso de lenguaje o acciones sexistas, así como el 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).
 - Divulgar los lineamientos del Código de Ética y Conducta de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, así como la normativa institucional al respecto.
 - 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.
 - Promover la cultura de la queja por las conductas de discriminación y violencia de género y cualquier otra de las mencionadas en el presente Protocolo.
 - Establecer convenios de cooperación con instituciones públicas y privadas para llevar a cabo actividades conjuntas en la materia objeto del presente Protocolo.
 - Fortalecer la investigación académica institucional en el área de inclusión, igualdad, perspectiva de género y no discriminación. El fortalecimiento se dará a través de las reuniones de Academia en Unidades Académicas y de planes de trabajo de las Unidades Administrativas.
 - Fomentar el interés entre las y los trabajadores de la Institución por participar en cursos, talleres o actividades afines, en las diversas modalidades, que permitan abonar en la cultura de perspectiva de género y la no discriminación.
 - Establecer acciones relacionadas con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
 - 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.
 - 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.
 - Capacitar y sensibilizar, por parte de la DII-GE, DAU y Centro de Estudios de Género, a las personas que formen parte de las Unidades de Género, sobre temática de perspectiva de género y manejo del Protocolo institucional.
 - Implementar de acuerdo con las necesidades de las Unidades Académicas y zonas en donde se ubican los Complejos Regionales cursos, talleres y mesas de diálogo en las diversas modalidades, para dicha comunidad universitaria, tutoras, tutores, madres y padres de familia.
 - Realizar reuniones anuales para analizar los resultados de las actividades efectuadas

para la implementación del Protocolo y retroalimentar las experiencias.

- Incorporar la perspectiva de género en los planes y programas de estudio de cada Unidad Académica.
- Incluir en los cursos de inducción, en diversas modalidades, para docentes de nuevo ingreso temas con perspectiva de género.
- Sensibilizar a la comunidad estudiantil de nuevo ingreso en temas de perspectiva de género.
- Exhortar a directoras y directores de las Unidades Académicas que incluyan la perspectiva de género en sus planes de trabajo.
- Crear aplicaciones móviles o programas de tecnología y comunicación que faciliten la atención de los casos de discriminación y violencia de género.
- Establecer en los convenios de práctica profesional y servicio social con las instituciones públicas, sociales 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.
- Fomentar que la escuela de formación docente de la BUAP imparta cursos especializados en pedagogías con enfoque de género para el personal docente de la Institución.
- Proponer la difusión de programas con perspectiva de género a través de la radio y televisión Institucional.
- Fortalecer las actividades del Observatorio para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género.

17. NOTIFICACIONES Y PLAZOS

Los plazos correrán al día siguiente de su notificación y para tales efectos, se entenderán como días hábiles los

señalados conforme al calendario escolar vigente aprobado por el Honorable Consejo Universitario.

Cuando haya causa justificada la OAG o DDU podrán habilitar días y horas inhábiles, fundando y motivando su determinación.

18. EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

La OAG presentará un informe ante el Honorable Consejo Universitario de manera anual, en el cual se incorporará la información aportada mensualmente por las instancias y autoridades señaladas en el presente Protocolo. El Protocolo se revisará anualmente.

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

REFERENCIAS

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (2001) Estatuto Orgánico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

https://repositorio.buap.mx/rabogada/public/inf_public/2019/0/Estatuto_Organico_de_la_BUAP.pdf

https://repositorio.buap.mx/rdci/public/inf_public/2018/0/suplemento224.pdf

https://repositorio.buap.mx/rabogada/public/inf_public/2019/0/Reformas_Estatuto_BUAP.pdf

Código Civil para el Estado Libre y Soberano de Puebla [CCELSP], POE 26-03-2021

file:///Users/administrador/Downloads/Codigo_Civil_para_el_Estado_Libre_y_Soberano_de_Puebla_EV_26032021.pdf

Código Penal del Estado Libre y Soberano de Puebla. [CPELSP] (POE 26-03-2021)

file:///Users/administrador/Downloads/Codigo_Penal_del_Estado_Libre_y_Soberano_de_Puebla_26mar2021_.pdf

Comisión Nacional de Derechos Humanos. [CNDH] (2016). Los Derechos Humanos de las Personas Transgénero,

- Transexuales y Travestis.* <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/31-DH-Transgenero.pdf>
- Comisión Nacional de Derechos Humanos. [CNDH]. Unidad de Igualdad de Género (UIG) 2018, Glosario de términos relacionados con la perspectiva de género no discriminación e inclusión.*
- Comisión Nacional de Derechos Humanos [CNDH]. Respeto a las Diferentes Masculinidades, Infografía.* https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/Ninez_familia/Material/trip-respeto-dif-masculinidades.pdf
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. [CONAVIM]. (s/f) Glosario de términos sobre violencia contra las mujeres.* http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamvvlv/conavim/glosario_conavim.pdf
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. [CONAVIM]. (15 de marzo 2016).* <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).* <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).* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf
- Consejo Nacional de Población, s/f. [CONAPO]. Infografía.* https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/312858/Preveni_n_de_la_violencia__Violencia_simb_lica.pdf
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. [CONAPRED] (2015). Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje.* https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GuiaBasica-Uso_Lenguaje_IN-ACCSS.pdf
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. [CONAPRED]. (diciembre 2016). Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales.* https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2021)*
- <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla* <https://ojp.puebla.gob.mx/index.php/constitucion-local>
- Contrato Colectivo de Trabajo de la Asociación de Personal Académico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.*
- https://repositorio.buap.mx/rabogada/public/inf_public/2021/7/CCT_ASPABUAP_2021-2023.pdf
- Contrato Colectivo de Trabajo de Sindicato Independiente de Trabajadores no Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.*
- https://repositorio.buap.mx/rabogada/public/inf_public/2021/7/CCT_SITBUAP_2021-2023_.pdf
- Convención Americana sobre Derechos Humanos. Pacto de San José. (1969)* https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm
- Convención Belem do Pará. (9 de junio de 1994).* [oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html](https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html)
- Instituto Mexicano de la Juventud (2017) Violencia en el noviazgo. [Blog].* <https://www.gob.mx/imjuve/articulos/violencia-en-el-noviazgo-129663>
- Instituto Nacional de las Mujeres. [INMUJERES] (2007a). Glosario de género.* http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres. [INMUJERES]. (2007b). Glosario de términos sobre violencia contra la mujer.* http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamvvlv/conavim/glosario_conavim.pdf

- Instituto Nacional de las Mujeres. [INMUJERES]. (2012). *Modelo de Equidad de Género*. MEG:2012 <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*. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf
- Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla [LAMVLVEP] (2021)*
file:///C:/Users/pc/Downloads/Ley_para_el_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia_09abr2021.pdf
- Ley Federal del Trabajo. [LFT]. (DOF 23-04-2021)*
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación [LFPED] (2021) (DOF 20-05-2021).*
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lfped.htm>
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres [LGIMH] (2018) (DOF 14-06-2018)*
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgimh.htm>
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. [LGAMVLV] (DOF 01-06-2021).*
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgamvlv.htm>
- Ley General de Víctimas [LGV], 2021. (DOF 20-05-2021)*
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgv.htm>
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes [LGDNNA], (DOF 11-01-2021).*
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgdnna.htm>
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. [LGIPD] (DOF12-07-2018).*
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgipd.htm>
- Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal, [LNMAASCMP], (DOF 20-05-2021).*
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lnmascmp.htm>
- Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Puebla [[LPDPEP], POE 30-08-2017. <https://ojp.puebla.gob.mx/index.php/leyes/item/ley-de-proteccion-de-datos-personales-en-posesion-de-los-sujetos-obligados-del-estado-de-puebla>.*
- Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, NMX-R-025- SCFI-2015, (2015). https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf*
- 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*
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. [UNESCO]. (2015) El Bullying homofóbico y transfóbico en los centros educativos: taller de sensibilización para su prevención; guía de facilitación <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244841>*
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019) Conferencia Internacional del Trabajo, Convenio 190. Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190*
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2002). Informe Mundial sobre la violencia y la Salud. http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67411/a77102_spa.pdf;jsessionid=A68A84F7A7D6F3BB54C571BEF232222?sequence=1*
- Principios de Yogyakarta (2007). Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la iden-*

tividad de género. <https://www.refworld.org/cgi-bin/tehis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. [PNUD]. (2010). Estrategia de Género 2010-2012. http://bvirtual.ucoj.mx/equidadgenero/documentos/51_PNUD_Estrategia_Mexico.pdf

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2008). El principio de la igualdad de género en la jurisprudencia comparada. Muestra analística de criterios internacionales y nacionales.

http://www.pjhidalgo.gob.mx/tsj/unidad_genero/descargar/principio_igualdad/El%20Principio%20de%20Igualdad%20de%20Genero%20en%20la%20Jurisprudencia%20Comparada.pdf

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2012). Registro digital: 160309. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/160309>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2014). (Registro digital: 2006092.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2006092>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2016a). (Registro digital 2012602) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2012602>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2016b). (Registro digital: 2012594.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2012594>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2016c). (Registro digital: 2011430.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2011430>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2019). Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. (Registro digital 2021124). Tribunales Colegiados de Circuito. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2021124>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2021) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, (Registro digital 2022686). Tribunales Colegiados de Circuito <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2022686>

ABREVIATURAS

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

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

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.

DAU Dirección de Acompañamiento Universitario.

DDU Defensoría de los Derechos Universitarios.

DIIGE Dirección Institucional de Igualdad de Género.

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.

LGIMH Ley General Para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

LGIPD Ley General de Inclusión de Personas con Discapacidad.

LNMAJSCM Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal.

LPDPEP Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Puebla.

MEG Modelo de Equidad de Género.

NMX R 025 SCFI-2015 Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.

OAG Oficina de la Abogada General.

ONU Organización de las Naciones Unidas.

PNUD Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

PO Persona Orientadora.

POs Personas Orientadoras.

SITBUAP Sindicato Independiente de Trabajadores no Académicos de la BUAP.

UG Unidades de Género.

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

46

ANEXOS

ANEXO 1. 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.

A. 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, apodosos o piropos.
- Indagar directa o indirectamente sobre el ejercicio de la sexualidad de las personas.

B. 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 punto 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.

C. COMPORTAMIENTOS FÍSICOS

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

se 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.
- 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.

D. 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.

ANEXO 2. UNIDADES DE GÉNERO

Las Unidades de Género (UG) son espacios establecidos en la Institución, integrados por personas que podrán fungir como el primer contacto con las víctimas, testigos o personas que conozcan de hechos de discriminación 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, DIIGE y 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, 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) los hechos de discriminación o violencia de género de los cuales tengan conocimiento para la atención respectiva, quienes contactarán a las personas en cuestión a fin de continuar 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 DDU 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.

ANEXO 3. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO

- A) ACCESIBILIDAD.** Las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Ley General de Inclusión de Personas con Discapacidad [LGIPD], 2018, Art. 2, I, p. 1.
- B) BUENA FE.** Las autoridades presumirán la buena fe de las víctimas. Los servidores públicos que intervengan con motivo del ejercicio de derechos de las víctimas no deberán criminalizarla o responsabilizarla por su situación de víctima y deberán brindarle los servicios de ayuda, atención y asistencia desde el momento en que lo requiera, así como respetar y permitir el ejercicio efectivo de sus derechos. LGV (2020) Art.5, p.3.
- C) CONFIDENCIALIDAD.** [Implica que la Institución en términos del Protocolo,] El [La], responsable deberá establecer controles o mecanismos que tengan por objeto que todas aquellas personas que intervengan en cualquier fase del Tratamiento de los Datos Personales, guarden confidencialidad respecto de éstos, obligación que subsistirá aun después de finalizar sus relaciones con el mismo. [Lo anterior, sin menoscabo de lo establecido en la Ley de Transparencia y demás disposiciones que resulten aplicables en la materia.] Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Puebla [LPDPEP], 2017, Tomo DVII, N°18, Art. 59, p.19.
- D) IGUALDAD.** El derecho fundamental a la igualdad instituido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no pretende generar una igualdad matemática y ciega ante las diferentes situaciones que surgen en la realidad, sino que se refiere a una igualdad de trato ante la ley. Suprema Corte de Justicia de la

Nación. (2016a). Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Registro digital 2012602. Tesis: 1a./J. 46/2016(10a), libro 34, Septiembre 2016.Tomo I, p. 357.

- E) IMPARCIALIDAD.** El principio de imparcialidad que consagra el artículo 17 constitucional, es una condición esencial que debe revestir a los juzgadores que tienen a su cargo el ejercicio de la función jurisdiccional, la cual consiste en el deber que tienen de ser ajenos o extraños a los intereses de las partes en controversia y de dirigir y resolver el juicio sin favorecer indebidamente a ninguna de ellas. Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2012). Registro digital: 160309. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tesis 1a./J. 1/2012, (9a.). Libro V, Febrero de 2012, Tomo 1, p. 460.
- F) INTERÉS SUPERIOR DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.** [El interés superior de la niñez deberá ser considerado de manera primordial en la toma de decisiones sobre una cuestión debatida que involucre niñas, niños y adolescentes. Cuando se presenten diferentes interpretaciones, se atenderá a lo establecido en la Constitución y en los tratados internacionales de que México forma parte].

Cuando se tome una decisión que afecte a niñas, niños o adolescentes, en lo individual o colectivo, se deberán evaluar y ponderar las posibles repercusiones a fin de salvaguardar su interés superior y sus garantías procesales. Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes [LGDNNA], 2021, Art. 2, p. 2.

- G) LEGALIDAD.** Conforme a lo previsto en el artículo 16 constitucional, los órganos jurisdiccionales se encuentran obligados a dictar sus determinaciones en forma escrita, de manera fundada y motivada; esto es, se deben señalar las razones, argumentos y causas que justifiquen una determinación, así como los preceptos legales en que se sustente, resolviendo el problema jurídico sometido a su consideración. Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2021) Semanario Judicial de la Federación

y su Gaceta, Registro digital 2022686. Tribunales Colegiados de Circuito. Tesis: I.11o.C.42 K (10a). Libro 83, Febrero de 2021, Tomo III, p. 2897.

- H) NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD.** El principio de igualdad y no discriminación permea todo el ordenamiento jurídico. Cualquier tratamiento que resulte discriminatorio respecto del ejercicio de cualquiera de los derechos reconocidos en la Constitución es, per se, incompatible con ésta. [...] la discriminación [...] constituye una diferencia arbitraria que redundará en detrimento de los derechos humanos. Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2016b). Registro digital: 2012594. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tesis P./J. 9/2016,(10a) , Libro 34, Septiembre de 2016, Tomo I, p. 112.
- I) PERSPECTIVA DE GÉNERO.** (Acceso a la Justicia en condiciones de igualdad. Elementos para juzgar con perspectiva de género).

Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual, debe implementarse un método en toda controversia judicial, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Para ello, el juzgador debe tomar en cuenta lo siguiente: i) identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia; ii) cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género; iii) en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género,

ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones; iv) de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género; v) para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y, vi) considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género. Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2016c). Registro digital: 2011430. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tesis 1a./J. 22/2016 (10a.). Libro 29, Abril de 2016, Tomo II, p. 836.

- J) PRESUNCIÓN DE INOCENCIA.** [...] la presunción de inocencia comporta el derecho de toda persona a ser tratado como inocente en tanto no se declare su culpabilidad por virtud de una [resolución] sentencia condenatoria. Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2014). Registro digital: 2006092. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tesis 1a./J. 24/2014, (10a.). Libro 5, Abril de 2014, Tomo I, p. 497.
- K) PRO PERSONA.** [Criterio de interpretación previsto en el artículo 1o., segundo párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece que,] Cuando una norma pueda interpretarse de diversas formas, para solucionar el dilema interpretativo, [debe atenderse dicho principio,] en virtud del cual, las normas relativas a los derechos humanos deben interpretarse de conformidad con la propia Constitución y los tratados internacionales de los que México sea parte, lo que se traduce en la obligación de analizar el contenido y alcance de esos derechos a partir del principio pro persona; de modo que ante varias alternativas interpretativas, se opte por aquella

que reconozca con mayor amplitud los derechos, o bien, que los restrinja en la menor medida. De esa manera, debe atenderse al principio de prevalencia de interpretación, conforme al cual, el [la] intérprete no es libre de elegir, sino que debe seleccionarse la opción interpretativa que genere mayor o mejor protección a los derechos. Suprema Corte de Justicia de la Nación (2019). Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Registro digital 2021124. Tribunales Colegiados de Circuito. Tesis: XIX.1o. J/7 (10a.). Noviembre de 2019, Tomo III, p. 2000.

- L) RESPETO A LA DIGNIDAD HUMANA.** La dignidad humana es un valor, principio y derecho fundamental base y condición de todos los demás. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte del Estado o de los particulares. Ley General de Víctimas [LGV], 2020, Art. 5, p. 3.

- M) VICTIMIZACIÓN SECUNDARIA (NO REVICTIMIZACIÓN).** Las características y condiciones particulares de la víctima no podrán ser motivo para negarle su calidad. El Estado tampoco podrá exigir mecanismos o procedimientos que agraven su condición ni establecer requisitos que obstaculicen e impidan el ejercicio de sus derechos ni la expongan a sufrir un nuevo daño por la conducta de los servidores públicos. (LGV, 2020, Art. 5, p.5).

ANEXO 4. FORMATO PARA LA PRESENTACIÓN Y RECEPCIÓN DE QUEJAS

Los siguientes formatos son parte de los anexos del presente protocolo, 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 de la Institución; cualquier mal uso de la información, será sancionado en términos de la normativa universitaria.

Las POs o las demás instancias y autoridades señaladas en el presente Protocolo orientarán o coadyuvarán en el llenado del formato de queja en presencia de la persona víctima, testigo o quienes conozcan de hechos de discriminación o violencia de género, utilizando letra de molde legible y con 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.

FORMATO PARA LA PRESENTACIÓN Y RECEPCIÓN DE QUEJAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA BUAP

En caso que seas la **PERSONA AFECTADA** te agradecemos nos proporciones los datos con los que cuentes con la finalidad de brindar atención a tu queja.

La información proporcionada quedará como antecedente para conocer, identificar, investigar y en su caso sancionar las conductas de discriminación y violencia de género en términos de la normatividad universitaria y del presente Protocolo.

1. NARRACIÓN DE LOS HECHOS MATERIA DE LA QUEJA

La declaración de la víctima constituye una prueba esencial sobre los hechos materia de la queja. En caso de considerarse necesario la autoridad universitaria que conozca de los hechos podrá requerir a las personas ratifiquen su escrito de queja.

Relata lo que te ocurrió.

Señala de forma clara, detallada y cronológicamente cómo se presentaron los hechos (fecha, hora, lugar y, en su caso, la[s] persona[s] involucrada[s]).

En caso de ser necesario podrás anexar las hojas que requieras para proporcionar la información respectiva.

Señala con una "X" el o los lugares donde sucedieron los hechos:

Espacio físico: Dentro de instalaciones BUAP Fuera de instalaciones BUAP
Espacio digital: Redes sociales Correo electrónico
Mensajería instantánea Llamadas telefónicas

2. PRUEBAS

¿Tienes pruebas que sustenten la queja?

Indica con una "X" el o los tipos de pruebas que estén a tu alcance:

Audios Videos
Documentos Nombre de testigos
Impresiones de comunicación en correos electrónicos y redes sociales

En caso de ser otra, indicar:

Se admitirá toda queja, aunque no se cuente con alguno de los datos de prueba que refiere este apartado.

3. TIPO DE ATENCIÓN REQUERIDA

Indica con una "X" (puedes marcar más de una opción)

Psicológica Legal Ninguna

4. DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA

Proporciona tus datos

Nombre (s) y apellido (s): _____ Edad: _____

Teléfono para notificar: _____ Correo electrónico para notificar: _____

Teléfono y nombre de un familiar o persona cercana mayor de edad: _____

Nacionalidad: _____ Lugar de origen: _____

Indica con una "X" el sector al que perteneces

- | | | | |
|-----------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|
| Estudiantil | <input type="radio"/> | Administrativo | <input type="radio"/> |
| Académico | <input type="radio"/> | Funcionariado/Directivo | <input type="radio"/> |
| Persona externa | <input type="radio"/> | | |

Indica la Unidad Académica o Administrativa BUAP a la que perteneces:

Escribe matrícula o número de trabajador (a):

Domicilio actual

Calle: _____ No. Exterior: _____ No. Interior: _____

Colonia: _____ Municipio: _____

Estado: _____ Código Postal: _____

5. DATOS DE LA PERSONA QUE EJERCIÓ DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO

Proporciona los datos con los que cuentas

Nombre (s) y apellido (s):

Indica el tipo de relación que tienes con la persona probable responsable:

Indica con una "X" el sector al que pertenece

- | | | | |
|-------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|
| Estudiantil | <input type="radio"/> | Administrativo | <input type="radio"/> |
| Académico | <input type="radio"/> | Funcionariado/Directivo | <input type="radio"/> |

Indica la Unidad Académica o Administrativa BUAP a la que pertenece:

FIRMA DE LA PERSONA AFECTADA

7.- DATOS DE LA PERSONA QUE RECIBE EL FORMATO

Fecha (DD/MM/AAAA):

Unidad académica o dependencia administrativa: _____

Nombre y apellido: _____

Firma

FORMATO PARA LA PRESENTACIÓN Y RECEPCIÓN DE QUEJAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA BUAP

En caso que **NO SEAS LA PERSONA AFECTADA** te agradecemos que nos proporciones los datos con los que cuentes con la finalidad de brindar atención a tu queja.

La información proporcionada quedará como antecedente para conocer, identificar, investigar y en su caso sancionar las conductas calificadas como discriminación y violencia de género en términos del Protocolo.

1. NARRACIÓN DE LOS HECHOS MATERIA DE LA QUEJA *

La declaración constituye una prueba esencial sobre los hechos materia de la queja. En caso de considerarse necesario la autoridad universitaria que conozca de los hechos podrá requerir a las personas ratifiquen su escrito de queja.

Relata lo que ocurrió

Señala de forma clara, detallada y cronológicamente cómo se presentaron los hechos (fecha, hora, lugar y, en su caso, la[s] persona[s] involucrada[s]).

En caso de ser necesario podrás anexar las hojas que requieras para proporcionar la información respectiva.

Señala con una "X" el o los lugares donde sucedieron los hechos:

Espacio físico: Dentro de instalaciones BUAP Fuera de instalaciones BUAP

Espacio digital: Redes sociales Correo electrónico

Mensajería instantánea Llamadas telefónicas

2. PRUEBAS

¿Tienes pruebas que sustenten la queja?

Indica con una "X" el o los tipos de pruebas que estén a tu alcance:

Audios Videos

Documentos Nombre de testigos

Impresiones de comunicación en correos electrónicos y redes sociales

En caso de ser otra, indicar:

Se admitirá toda queja, aunque no se cuente con alguno de los datos de prueba a que se refiere este apartado.

3. DATOS DE LA PERSONA QUE EXPERIMENTÓ LA DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA

Proporciona los datos con los que cuentas

Nombre (s) y apellido (s):

Teléfono para notificar:

Correo electrónico para notificar:

Indica con una "X" el sector al que pertenece

Estudiantil Administrativo

Académico Funcionariado/Directivo

Persona externa

Indica la Unidad Académica o Administrativa BUAP a la que pertenece:

4. DATOS DE LA PERSONA QUE EJERCÍO DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO

Proporciona los datos con los que cuentas

Nombre (s) y apellido (s):

Indica el tipo de relación que tienes con la persona probable responsable:

Indica con una “X” el sector al que pertenece

- | | | | |
|-----------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|
| Estudiantil | <input type="radio"/> | Administrativo | <input type="radio"/> |
| Académico | <input type="radio"/> | Funcionariado/Directivo | <input type="radio"/> |
| Persona externa | <input type="radio"/> | | |

Indica la Unidad Académica o Administrativa BUAP a la que pertenece:

5. DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA

Proporciona tus datos

Nombre (s) y apellido (s):

Teléfono para notificar:

Correo electrónico para notificar:

Indica con una “X” el sector al que perteneces

- | | | | |
|-------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|
| Estudiantil | <input type="radio"/> | Administrativo | <input type="radio"/> |
| Académico | <input type="radio"/> | Funcionariado/Directivo | <input type="radio"/> |

Persona externa



Indica la Unidad Académica o Administrativa BUAP a la que perteneces:

FIRMA DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA

7.- DATOS DE LA PERSONA QUE RECIBE EL FORMATO

Fecha (DD/MM/AAAA):

Unidad académica o dependencia administrativa: _____

Nombre y apellido: _____

Firma

TRANSITORIOS

ÚNICO. El presente acuerdo con actualizaciones entrará en vigor a partir de su publicación en la “GACETA UNIVERSIDAD BUAP”, órgano de difusión oficial de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

ATENTAMENTE

“PENSAR BIEN, PARA VIVIR MEJOR”

H. Puebla de Z., 1 de julio de 2021

DR. JOSÉ ALFONSO ESPARZA ORTIZ
RECTOR

BUAP®