



UAdeO[®]
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE

REGLAMENTO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE

APROBADO POR EL H. CONSEJO UNIVERSITARIO,
EN SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL DÍA 2 DE DICIEMBRE DE 2022

Contenido

	Pág
Presentación	3
Título I. Generalidades.....	5
Capítulo Único. Disposiciones generales.....	5
Título II De la transversalización de la perspectiva de género.	9
Capítulo Único. De la transversalización de la perspectiva de género.	9
Título III. De la estructura para la igualdad de género.....	10
Capítulo Primero. De la estructura para la igualdad de género.....	10
Capítulo Segundo. Del Consejo Consultivo para la Igualdad de Género.....	10
Capítulo Tercero. Del Comité para la Igualdad de Género.....	12
Capítulo Cuarto. De los Representantes de Equidad de Género en las Unidades Regionales y Extensiones.	13
Capítulo Quinto. De las Academia de Derechos Humanos, Cultura de Paz y Género.	14
Título IV. De la promoción para la igualdad de género en las Unidades Regionales y extensiones.....	15
Capítulo Primero. De la participación de las autoridades unipersonales y los funcionarios para la igualdad de género.....	15
Capítulo Segundo. De la atención a quejas relacionadas con la violencia de género, acoso u hostigamiento sexual.....	17
Capítulo Tercero. De la erradicación de la violencia de género, acoso u hostigamiento sexual.....	17
Transitorios	19

Presentación

Uno de los componentes principales que integran el *Plan Lince de Desarrollo Institucional 2020 -2024* (PLDI) de la Universidad Autónoma de Occidente (UAdeO), es el Eje Transversal de Igualdad de Género que impacta a todas las funciones sustantivas y de apoyo de esta Casa de Estudios, y se orienta a disminuir las brechas de igualdad de género que colocan a grupos en desventaja, a través de la implementación de un conjunto de estrategias encaminadas al logro de una convivencia más justa y pacífica que trascienda los muros de la Universidad.

De manera complementaria a la planeación institucional, durante el 2018 la UAdeO incorpora la perspectiva de género en su *Modelo Educativo Lince para el Desarrollo Integral* (MELDI), ejecutándola a través del establecimiento del Eje transversal “Cultura de Paz, Equidad de Género, Respeto a la Diversidad e Inclusión”, de donde se deriva la asignatura Derechos Humanos, Cultura de Paz y Equidad de Género, que se imparte en todos los Programas Educativos de nivel licenciatura.

En atención al contenido de la normatividad institucional, del Eje transversal de igualdad de género del PLDI y del Eje Transversal de Derechos Humanos, equidad de género y cultura de paz del MELDI, se formula la propuesta operativa con la que hemos venido trabajando desde 2018 en la institución, que se resume en la transversalidad de la perspectiva de género en dos grandes vertientes que se retroalimentan mutuamente.

La primera vertiente, es extracurricular y hace referencia a la implementación de políticas y programas que incluyen, talleres, jornadas, cursos, conferencias, congresos, seminarios, simposios, mesas redondas, carreras, maratones, torneos, entre otras actividades académicas, culturales y deportivas, utilizadas para formar y/o sensibilizar a los integrantes de la comunidad Lince en materia de igualdad de género. La segunda vertiente es curricular, y comprende la impartición de la asignatura Derechos Humanos, Cultura de Paz y Equidad de Género en todos los programas educativos que oferta la UAdeO. Adicionalmente, como parte de la Actividades para el Desarrollo Integral (ADI), se ofrecen a los estudiantes talleres, foros, paneles, etc, lo cual ha permitido a la comunidad estudiantil transitar a una igualdad real y sustantiva de género en todo el funcionamiento institucional, disminuyendo prácticas discriminatorias y diferentes tipos de violencia que están estrechamente vinculados con roles y estereotipos construidos a través de la historia de las sociedades.

En ese marco, se elabora el presente Reglamento que establece las disposiciones normativas para regular y asegurar los principios de igualdad y no discriminación en la UAdeO, a través de la implementación de acciones contundentes para eliminar cualquier tipo de violencia y discriminación que se presente por razones asociadas al sexo, a la orientación sexual o a la condición de género, ya sea en la Universidad o en actividades

relacionadas con ésta. Considerando que cualquier tipo de discriminación de género se construye, también, desde el lenguaje, en el presente reglamento el uso de termino personas se realiza desde un punto de vista general sin riesgo de infravaloración, subordinación, denigración o inequidad.

A través de la aplicación del presente Reglamento los profesores, estudiantes, personal administrativo y de asuntos generales y funcionarios que integran la comunidad universitaria en su área específica de competencia continuaran con mayor certidumbre la realización de planes, programas, acciones y actividades encaminadas a fortalecer los principios de igualdad y no discriminación, que permitan la sensibilización, visibilización y desnaturalización de los distintos tipos de violencia y discriminación, para su prevención, atención, sanción y erradicación o que, sin duda, incide en los ámbitos educativos, laborales, administrativos, de comunicación, además de los espacios sociales y familiares.

El presente Reglamento recupera las legislaciones internacionales, nacionales, estatales y por supuesto también universitarias, que norman la inclusión de la perspectiva de género en los espacios de educación superior; además, se estudiaron diversas recomendaciones, observaciones, orientaciones y programas con acciones relacionadas con los derechos humanos y estudios de género, que en su conjunto proveen los estándares aplicables a la materia objeto del presente Reglamento.

Mención especial merecen, por el trabajo realizado para la elaboración de este Reglamento, las personas que integran el Consejo y el Comité para la Igualdad de Género, la Academia de Derechos, Humanos, Cultura de Paz y Género de cada Unidad Regional, la Comisión de Legislación del H. Consejo Universitario. Agradecemos también el valioso apoyo brindado por la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior (RENIES Igualdad), de la Asociación de Universidades e Instituciones de Educación superior (ANUIES).

Título I. Generalidades.

Capítulo Único. Disposiciones generales.

Artículo 1. El presente Reglamento es de observancia general, obligatoria y aplicable a quienes integran la comunidad universitaria. Su objeto es establecer las normas para promover y garantizar la igualdad entre personas y la prevención, atención y erradicación de todo tipo de discriminación basada en el sexo o género dentro de la Universidad.

Artículo 2. Este Reglamento se rige por principios de igualdad, equidad de género, no discriminación, libertad, dignidad humana, paz, y todos aquellos aplicables que están contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los instrumentos y acuerdos internacionales de los que México forme parte, Leyes Generales, Leyes Estatales y normatividad específica de la Universidad.

Artículo 3. Cuando por exigencias de construcción gramatical, de enumeración, de orden, o por otra circunstancia, el texto del presente Reglamento use o dé preferencia al género masculino, o haga acepción de sexo que pueda resultar susceptible de interpretarse de manera restrictiva, éste deberá interpretarse en sentido igualitario para todas las personas.

Artículo 4. Las personas que integran de la comunidad universitaria son piezas fundamentales en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, la prevención, atención, sanción y erradicación de cualquier tipo de violencia, en sus diferentes modalidades y la discriminación por causas de sexo o género.

Artículo 5. En la aplicación de este Reglamento, los órganos colegiados, autoridades unipersonales y funcionarios de la UAdeO utilizarán las normas y criterios que otorguen una protección más amplia a las personas que estén en situación de desigualdad o discriminación, así como los enfoques de interculturalidad y el principio pro-persona.

Artículo 6. Para los efectos del presente Reglamento, se entenderá por:

- I. *Acciones afirmativas:* medidas de carácter temporal, compensatorias y de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, aplicables en tanto subsista la desigualdad de trato y oportunidades en personas de diferente sexo;
- II. *El acoso sexual:* comportamiento de carácter sexual no deseado y ofensivo para quien lo recibe;
- III. *Análisis de género:* herramienta metodológica con la cual se realiza un examen sistemático para conocer cómo se producen y reproducen las relaciones sexo-género, los roles y estereotipos que se desempeñan dentro de un contexto económico, social y cultural;
- IV. *Amonestación:* resolutivo expresado en un documento, por medio del cual se formaliza un llamado de atención hecho por una autoridad universitaria, ante la

- comisión de una falta relacionada a las conductas de hostigamiento y acoso sexual, el cual deberá ser archivado en el expediente personal de quien agrede;
- V. *Armonización normativa con perspectiva de género*: procedimiento con el cual se busca consolidar el marco jurídico universitario con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los instrumentos internacionales de los que México forme parte, Leyes Generales, Leyes Estatales y normatividad de la Universidad, para lograr la igualdad de género;
- VI. *Apercibimiento*: es la resolución de la autoridad donde se le instruye a la persona presunta agresora, a realizar u omitir una determinada conducta.
- VII. *Autoridades unipersonales*: las establecidas en la legislación universitaria;
- VIII. *Buenas prácticas en materia de igualdad de género*: conjunto de políticas o acciones que se establecen a partir de las actividades emprendidas por las personas, colectivos e instituciones que permiten corregir la desigualdad entre mujeres y hombres de manera eficaz y efectiva;
- IX. *Capacitación*: proceso de formación para transversalizar la perspectiva de género, dirigido a la comunidad universitaria para que desarrollen conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes en temas de equidad e igualdad de género;
- X. *Comisión*: es la Comisión para Atención de Violencia de Género (CAVG-CU) del H. Consejo Universitario de la UAdeO;
- XI. *Comunidad universitaria*: la establecida en el Artículo 48 de la Ley Orgánica de la UAdeO: La comunidad universitaria se integra por sus órganos, el personal académico, estudiantes y el personal administrativo;
- XII. *Corresponsabilidad con la sociedad y la familia*: elaboración de planes, programas, acciones y actividades con perspectiva de género, que implican división de responsabilidades laborales y familiares entre mujeres y hombres, encaminados al desarrollo pleno de las personas que integran la comunidad universitaria, incidiendo también positivamente en la sociedad y la familia;
- XIII. *Derechos humanos*: conjunto de facultades, prerrogativas, libertades y pretensiones de carácter civil, político, económico, social y cultural, incluidos los recursos y mecanismos de garantía de todos ellos, que se reconocen a los seres humanos, considerados individual y colectivamente;
- XIV. *Denuncia*: en materia penal debe entenderse como la noticia que tiene el Ministerio Público de la existencia de un hecho delictuoso, motivo por el que tratándose de un delito perseguible de oficio es suficiente que el acusador público tenga esa noticia, para que esté en aptitud de ejercitar la correspondiente acción penal;
- XV. *Discriminación por sexo*: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la persona discriminada, sea mujer u hombre, independientemente de su estado civil o cualquier otra circunstancia, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera;

- XVI. *Discriminación por género*: toda aquella exclusión basada en el género, orientación, expresión o identidad de género de las personas, que cause una restricción o anulación del pleno goce de sus derechos humanos y libertades;
- XVII. *Diversidad sexual*: pluralidad de prácticas y creencias que regulan las diferencias entre personas con base en la atracción emocional, afectiva y sexual que se presenta dentro de las estructuras sociales;
- XVIII. *Empoderamiento*: proceso por medio del cual un grupo desfavorecido transita de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades;
- XIX. *Equidad de género*: es un principio ético-normativo asociado al concepto de justicia; bajo la noción de equidad se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja, en función de la idea de justicia que se tenga y haya sido socialmente adoptada;
- XX. *Estereotipo*: características y funciones que se asignan a cada sexo o género y que se basan en roles e identidades socialmente asignados;
- XXI. *Género*: valores, atributos y representaciones diferenciadas que la sociedad histórica, cultural y geográficamente le ha asignado a mujeres y hombres;
- XXII. *Hostigamiento sexual*: comportamiento ofensivo de carácter sexual, que se desarrolla en el ejercicio del poder en una relación de subordinación;
- XXIII. *Identidad sexo-genérica*: vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer, incluyendo la vivencia personal del cuerpo, que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida, y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales;
- XXIV. *Igualdad de género*: principio conforme al cual hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceder por sí mismas a la garantía de los derechos establecidos en la Ley;
- XXV. *Institucionalización de la perspectiva de género*: proceso sistemático de integración de la perspectiva de género en las actividades cotidianas y organizacionales, su aplicación da como resultado la generación de buenas prácticas;
- XXVI. *Normatividad universitaria*: Leyes, Estatutos o Reglamentos de carácter general que regulan la organización y funcionamiento de la UAdeO;
- XXVII. *Lenguaje incluyente*: uso del lenguaje que reconoce a las mujeres y a los hombres tanto en lo hablado como en lo escrito, manifiesta la diversidad social e intenta equilibrar las desigualdades;
- XXVIII. *Medidas Precautorias*: son las medidas temporales que puede dictar la Comisión para la adecuada protección de las partes y demás personas involucradas en las quejas o denuncias por hostigamiento o acoso sexual, tendientes a garantizar sus derechos y estabilidad en el área de trabajo o estudio, durante el tiempo que dura la investigación;

- XXIX. *Modalidades de violencia*: las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia de género, la violencia laboral, la violencia escolar, violencia digital y la violencia institucional;
- XXX. *Orientación sexual*: se refiere a la capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente 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;
- XXXI. *Paridad*: acto por medio del cual se garantiza la participación equitativa de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la Universidad, particularmente, en la toma de decisiones;
- XXXII. *Parte señalada*: integrante de la comunidad universitaria que inflige violencia a otro integrante de la comunidad universitaria, por motivos de género, de orientación sexual o de identidad de género;
- XXXIII. *Persona acosada*: persona que ha sido víctima de insinuaciones, proposiciones o presión para realizar actos de naturaleza erótica o sexual que le incomodan o molestan;
- XXXIV. *Persona acosadora*: persona que genere conductas de índole erótico o sexual, que afecte a la dignidad, resulte humillante, discriminatoria u ofensiva para quien la recibe;
- XXXV. *Persona hostigada*: persona que ha recibido en su área de trabajo o estudio, proposiciones de naturaleza sexual no deseada que resulta humillante, ofensiva, discriminatoria o que atenta contra su dignidad;
- XXXVI. *Persona hostigadora*: persona que con autoridad y poder solicita favores sexuales, u otras conductas verbales o físicas de connotación sexual, que explícita o implícitamente afectan al empleo, rendimiento en el trabajo o crea un ambiente hostil, de intimidación u ofensivo;
- XXXVII. *Programa de Equidad de Género en la Universidad*: documento de planeación anual en materia de igualdad de género, que visibiliza y atiende las necesidades de la Universidad, a través de la formulación de acciones y metas específicas;
- XXXVIII. *Protocolo*: Protocolo para la Atención de la Violencia de Género de la Universidad, el cual contiene las directrices derivadas de la política institucional, para sensibilizar a la comunidad universitaria de que las prácticas de hostigamiento y acoso sexual atentan contra los derechos humanos, así como los mecanismos de orden técnico y las estrategias por las cuales habrán de prevenir y atender los casos que se presenten, sancionar y dar seguimiento al procedimiento disciplinario correspondiente;
- XXXIX. *Sanción*: es la resolución en que las autoridades aplican una consecuencia jurídica a los integrantes de la comunidad universitaria, que han incurrido en conductas de hostigamiento y acoso sexual;
- XL. *Queja*: acción que puede presentar de forma escrita cualquier integrante de la comunidad universitaria, por conductas realizadas por una o varias personas, que son consideradas como faltas y que están previstas en la normatividad universitaria;

- XL1. *Reincidencia*: la conducta reiterada por un sujeto activo considerada como hostigamiento o acoso sexual que haya sido sancionada por la autoridad competente.
- XLII. *Reglamento*: Reglamento para la Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Occidente;
- XLIII. *Rol/roles*: conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas o exigencias sociales y subjetivas hacia una persona, por su sexo o género;
- XLIV. *Sensibilización*: proceso que promueve entre las personas el reconocimiento y aceptación de que las construcciones de género son condicionadas por la historia, la sociedad y la cultura y por tanto pueden ser modificadas;
- XLV. *Sexo*: referencia que se hace a los cuerpos sexuados de las personas; esto es a partir de las características biológicas, genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas;
- XLVI. *Sexualidad*: es el conjunto de condiciones anatómicas, fisiológicas y afectivas que identifican a cada sexo, así como el conjunto de emociones y de conductas relacionadas con el sexo, que marcan de manera decisiva al ser humano en todas las fases de su desarrollo;
- XLVII. *Tipos de violencia*: son los actos u omisiones que dañan la dignidad, la integridad y la libertad de las personas, entre ellos se encuentran la violencia física, psicológica, sexual, patrimonial, económica, digital y obstétrica;
- XLVIII. *Víctima*: persona que haya sido afectada por la ejecución de un acto de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual en el ámbito universitario;
- XLIX. *Victimización*: maltrato o trato diferenciado hacia una persona que ha sufrido algún tipo de violencia en sus diferentes modalidades o discriminación por razón de sexo o género;
- L. *Violencia de género*: aquellas conductas que, con base en el sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, atenten o dañen la dignidad de las personas;
- LI. *Órganos colegiados*: Los considerados en la normatividad universitaria;
- LII. *Parte quejosa*: es aquella persona que ya ha formalizado por escrito su queja ante las autoridades colegiadas, unipersonales o funcionarios de la Universidad por haber sido afectada por un acto de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual, en el ámbito universitario.

Título II De la transversalización de la perspectiva de género.

Capítulo Único. De la transversalización de la perspectiva de género.

Artículo 7. La transversalidad de la perspectiva de género consiste en la incorporación de los principios de género a las políticas y programas institucionales y al currículo universitario para generar acceso a la igualdad de oportunidades y derechos de los integrantes de la comunidad Lince.

Artículo 8. La perspectiva de género en la Universidad es una herramienta conceptual que permite identificar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los individuos, desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.

Artículo 9. La estrategia institucional para lograr la transversalidad de la perspectiva de género en la UAdeO, se conforma por dos grandes vertientes que se retroalimentan mutuamente:

- I. La primera vertiente, es extracurricular y hace referencia a la implementación de políticas y programas que incluyen, talleres, jornadas, cursos, conferencias, congresos, seminarios, simposios, mesas redondas, carreras, maratones, torneos, entre otras actividades académicas, culturales y deportivas, utilizadas para formar y/o sensibilizar a los integrantes de la comunidad Lince en materia de igualdad de género.
- II. La segunda vertiente es curricular, en todos los programas educativos de nivel licenciatura que oferta la UAdeO, se imparte la asignatura Derechos Humanos, Cultura de Paz y Equidad de Género.

Título III. De la estructura para la Igualdad de género.

Capítulo Primero. De la estructura para la igualdad de género.

Artículo 10. La Universidad para garantizar el cumplimiento de la transversalización de la perspectiva de género, es decir, la igualdad de derechos y oportunidades entre quienes integran la comunidad universitaria posee la estructura siguiente:

- I. Consejo Consultivo para la Igualdad de Género;
- II. Comité para la Igualdad de Género;
- III. Representantes del personal académico y estudiantes de igualdad de género de Unidades Regionales y extensiones;
- IV. Academia de Derechos Humanos, Cultura de Paz y Género.

Capítulo Segundo. Del Consejo Consultivo para la Igualdad de Género.

Artículo 11. El Consejo Consultivo para la Igualdad de Género es un órgano colegiado de opinión, consulta y resolución, encargado de atender asuntos relacionados con la igualdad de género en la Universidad.

Artículo 12. El Consejo Consultivo para la Igualdad de Género estará integrado por:

- I. El Presidente, será quien ocupe el cargo de Rector o Rectora, que convocará y presidirá las sesiones;
- II. La Secretaría Ejecutiva, será ocupada por quien esté a cargo de la Vicerrectoría de Operación Institucional, quien convocará y presidirá las sesiones en ausencia del Rector o Rectora;
- III. Fungirán como Vocales quienes dirijan: la Dirección de Asuntos Jurídicos, La Dirección de Recursos Humanos, la Coordinación de los Centros Lince de Atención Estudiantil; las Direcciones de Unidad Regional y las Coordinaciones de extensión;

Artículo 13. Las atribuciones del Consejo Consultivo para la Igualdad de Género son:

- I. Proponer la elaboración de diagnósticos con perspectiva de género en los ámbitos académico y laboral, para apoyar el fortalecimiento institucional;
- II. Definir y actualizar políticas para incorporar la perspectiva de género, la equidad y la igualdad de género en la Universidad;
- III. Diseñar, proponer y actualizar los mecanismos de evaluación y seguimiento de las políticas institucionales establecidas en la fracción anterior;
- IV. Establecer acciones encaminadas a instituir la igualdad de género dentro del ámbito estudiantil y laboral;
- V. Proponer acciones que busquen prevenir, atender, sancionar en los términos establecidos en la legislación universitaria y erradicar de la Universidad prácticas que generen violencia de género, acoso u hostigamiento sexual;
- VI. Proponer la eliminación de estereotipos basados en el género en los medios de comunicación de la Universidad;
- VII. Proponer políticas institucionales que garanticen la corresponsabilidad con la sociedad y la familia en materia de igualdad de género;
- VIII. Promover el uso del lenguaje incluyente en los documentos oficiales que expida la Universidad;
- IX. Elaborar el Programa Anual de Equidad de Género en la Universidad;
- X. Aprobar los Programas de Equidad de Género de Unidad Regional y de Extensión presentados por los representantes del Comité de Equidad de Género;
- XI. Analizar las propuestas realizadas por el Comité de Equidad de Género y avalar el reconocimiento a personas o instancias internas o externas de la Universidad por la realización de acciones que favorezcan la igualdad de género;
- XII. Emitir opiniones y recomendaciones tendientes a la mejora de los programas y acciones implementadas por el Comité de Equidad de Género;
- XIII. Invitar a sus sesiones a personas ajenas al Consejo, las cuales podrán participar con voz, pero sin voto en las decisiones que se tomen;
- XIV. Elaborar un informe anual de actividades y presentarlo ante el Consejo Universitario; y
- XV. Las demás que señale la legislación universitaria.

Artículo 14. El Consejo Consultivo para la Igualdad de Género en sus sesiones deberá cumplir con lo siguiente:

- I. Realizará por lo menos dos sesiones ordinarias al año y sesiones extraordinarias las veces que sea necesario;
- II. Las sesiones ordinarias serán convocadas, mínimamente, cinco días hábiles anteriores a su celebración y las extraordinarias con tres días hábiles. En ambos casos, señalando fecha, lugar y hora de la celebración de la reunión, así como el orden del día, el cual habrá de incluir la lectura del acta anterior y un punto para asuntos generales;
- III. En cada sesión se levantará un acta de los asuntos tratados y de las resoluciones acordadas, quedando en poder del Secretario Ejecutivo del Consejo para su resguardo y seguimiento de los Acuerdos; y
- IV. Para la declaración de quórum deberán estar presentes el 50 % más uno de sus miembros y sus decisiones se adoptarán por mayoría simple del total de sus integrantes.

Capítulo Tercero. Del Comité de Equidad de Género.

Artículo 15. El Comité de Equidad de Género es un órgano colegiado encargado de planear, organizar, ejecutar y dar seguimiento a las actividades del Programa de Equidad de Género en la Universidad.

Artículo 16. El Comité de Equidad de Género estará integrado por:

- I. Quien encabece la Dirección de Desarrollo Estudiantil, quien convocará y presidirá las sesiones;
- II. Nueve representantes del personal académico, uno por Unidad Regional y Extensión; y
- III. Nueve representantes de la comunidad estudiantil, uno por Unidad Regional y Extensión.

Artículo 17. Las atribuciones del Comité de Equidad de Género son:

- I. Realizar diagnósticos sobre género en las Unidades Regionales y Extensiones;
- II. Emitir los resultados obtenidos de los diagnósticos para sustentar la elaboración de los Programas de Unidad Regional y Extensión de Equidad de Género y la orientación de las políticas universitarias en esa materia;
- III. Aprobar los Programas de Equidad de Género de Unidad Regional y de Extensión presentados por los representantes del Comité de Equidad de Género;
- IV. Presentar al Consejo de Equidad de Género los Programas de Unidad Regional y de Extensión de Equidad de Género, buscando que respondan a las necesidades

locales, y que esté alineado con el Programa de Equidad de Género en la Universidad;

- V. Implementar y realizar seguimiento y evaluación a los Programas de Unidad Regional de Extensión de Equidad de Género;
- VI. Dar seguimiento a las acciones en materia de equidad e igualdad de género que se implementen en la Universidad;
- VII. Elaborar un informe anual de actividades y presentarlo ante el Consejo Consultivo para la Igualdad de Género; y
- VIII. Las demás que señale la legislación universitaria.

Artículo 18. El Comité se reunirá por lo menos dos veces al año alternando las sedes en las Unidades regionales para cada reunión

Capítulo Cuarto. De los Representantes del personal académico de Equidad de Género en las Unidades Regionales y Extensiones.

Artículo 19. Para ser Representante del personal académico en las Unidades Regionales y Extensiones se requiere:

- I. No haber sido sancionados por la comisión de faltas como violencia de género, acoso u hostigamiento sexual.
- II. Preferentemente, deberá contar con conocimientos básicos sobre perspectiva de género, derechos humanos y cultura de paz.

Artículo 20. Quienes funjan como Representante del personal académico estarán encargados de promover acciones en materia de equidad e igualdad de género dentro de las Unidades Regionales y Extensiones, su elección deberá reunir las siguientes condiciones:

- I. La función que desempeñen será de carácter honorífico;
- II. Serán propuestos por quienes dirigen las Unidad Regional y quienes coordinan las Extensiones;
- III. Los H. Consejos Técnicos son los órganos facultados para designar a representantes del personal académico;
- IV. La designación de representantes del personal académico deberá ser notificada al Comité de Equidad de Género por quienes dirigen las Unidad Regional y quienes coordinan las Extensiones, anexando copia del acta de la Reunión de los H. Consejos Técnicos de Unidad Regional y Extensión.

Artículo 21. Quienes sean Representan del alumnado se encargarán de promover acciones en materia de equidad e igualdad de género en las Unidades Regionales y Extensiones, su elección deberá reunir las siguientes condiciones:

- I. La función que desempeñen será de carácter honorífico;

- II. Quienes sean Representantes del Alumnado deberán ser elegidos por los alumnos que forman parte de los H. Consejos Técnicos de entre sus integrantes alumnos;
- III. Los H. Consejos Técnicos son los órganos facultados para designar a los representantes del alumnado;
- IV. La designación deberá ser notificada al Comité de Equidad de Género por quien ocupe la Dirección de Unidad Regional y la Coordinación de Extensión, anexando copia del acta de la Reunión de los Consejos Técnicos de Unidad Regional y Extensión.

Artículo 22. las de Género de Equidad de Género en las Unidades Regionales y Extensiones, en el ámbito de su competencia tendrán las atribuciones siguientes:

- I. Participar en la elaboración de diagnósticos con perspectiva de género en las entidades académicas;
- II. Emitir los resultados obtenidos de los diagnósticos señalados para su incorporación a los diagnósticos institucionales;
- III. Acordar con quien ocupe la Dirección de Unidad Regional y la Coordinación de Extensión, las acciones en materia de equidad de género que se implementarán;
- IV. Informar de manera semestral al Comité de Equidad de Género sobre las quejas y asesorías de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual, de la región universitaria;
- V. En caso de ser el primer contacto; como lo especifica el Protocolo de Prevención y Atención de Violencia Género, asesorar a las víctimas de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual;
- VI. Acompañar a la parte quejosa durante las diligencias producto de los procedimientos, para que se lleven con perspectiva de género, evitando la revictimización;
- VII. Participar de las sesiones de trabajo y capacitación, en las que sea requerido por el Comité de Equidad de Género o por otras dependencias de la Universidad;
- VIII. Coadyuvar en la realización de actividades de capacitación y sensibilización a la comunidad universitaria en materia de perspectiva de género, visibilización y sensibilización de la violencia de género; y
- IX. Las demás que señale la legislación universitaria.

Capítulo Quinto. De las Academia de Derechos Humanos, Cultura de Paz y Género.

Artículo 23. El Eje Transversal de Derechos Humanos, equidad de género y cultura de paz del MELDI, se instrumenta con la impartición de la asignatura de Derechos Humanos, Cultura de Paz y Género, que se imparte en todos los Programas Educativos de Licenciatura.

Artículo 24. La academia de Derechos Humanos, Cultura de Paz y Género es un cuerpo colegiado integrado por profesores de disciplinas o especialidad en esas materias, que

tienen como objetivos, realizar, promover e impulsar actividades de docencia y de investigación, así como vincular ambas funciones con la extensión, para contribuir al logro de la transversalización de la perspectiva de género en la Universidad.

Título IV. De la promoción para la igualdad de género en las Unidades Regionales y Extensiones

Capítulo Primero. De la participación de las autoridades unipersonales y los funcionarios para la igualdad de género.

Artículo 25. Las Unidades Regionales, Extensiones y demás dependencias que conforman la UAdeO fomentarán la equidad e igualdad de género, así como la prevención, atención y erradicación de la violencia por sexo o género.

Artículo 26. Además de las atribuciones establecidas en la normatividad de la Universidad, las autoridades unipersonales y los funcionarios, en el ámbito de sus respectivas competencias, son responsables de:

- I. Promover la protección de los derechos humanos de las personas que integran la comunidad universitaria, a través de mecanismos que promuevan la prevención, atención, sanción y erradicación de la discriminación por sexo o género, el hostigamiento sexual, el acoso sexual o los tipos de violencia en sus diferentes modalidades;
- II. Promover acciones para prevenir la violencia de género, acoso u hostigamiento sexual, a través de campañas de sensibilización, cursos, talleres, seminarios, conferencias, propagandas internas, pláticas, publicaciones, boletines o implementación de acciones afirmativas que modifiquen estereotipos que discriminen y fomenten la violencia de género;
- III. Fortalecer los principios de igualdad y no discriminación en el ejercicio de sus funciones y atribuciones, a través de la ejecución de políticas institucionales en materia de igualdad y equidad de género;
- IV. Promover la eliminación de roles y estereotipos basados en el sexo o género y que fomenten la desigualdad;
- V. Promover acciones para prevenir la discriminación por condición de género o por la orientación o preferencia sexual;
- VI. Erradicar la violencia de género, el acoso u hostigamiento sexual que se puedan cometer hacia quienes integran la comunidad universitaria;
- VII. Eliminar la transmisión de estereotipos en la utilización de los medios de comunicación de la Universidad;
- VIII. Implementar metas y acciones con perspectiva de género de acuerdo con la planeación institucional y de sus respectivas dependencias;

- IX. Realizar campañas de sensibilización a través de cursos, talleres, seminarios, conferencias, propagandas internas, pláticas, publicaciones, boletines con perspectiva de género;
- X. Implementar acciones afirmativas para erradicar estereotipos que discriminen y fomenten la violencia de género;
- XI. Promover la suscripción de convenios de colaboración que permitan alcanzar la igualdad de género dentro y fuera de la Universidad;
- XII. Elaborar diagnósticos y aportar estadísticas con perspectiva de género, para generar indicadores sobre la violencia de género y la discriminación;
- XIII. Promover y utilizar el lenguaje incluyente en los documentos e instrumentos que emitan;
- XIV. Fomentar la corresponsabilidad con la sociedad y la familia; y
- XV. Establecer medidas de protección necesarias, cuando lo solicite la víctima y lo requieran los hechos o se identifiquen factores de vulnerabilidad, garantizando a la víctima que no habrá afectación alguna a sus derechos universitarios por haber presentado la solicitud de medidas de protección, una queja o por la resolución de un procedimiento. Algunas medidas de protección pueden ser solicitar a la persona señalada evitar:
 - a) Establecer comunicación directa e innecesaria con la víctima o parte quejosa;
 - b) Intimidar o molestar a las personas involucradas, de manera directa o a través de terceras personas;
 - c) Tomar represalias contra la víctima por haber presentado la solicitud de medidas de protección, la queja o por la resolución de un procedimiento;
 - d) Donde exista control de entrada, evitar el acceso a la entidad académica o dependencia de la persona señalada;
 - e) Gestionar y agilizar el cambio de sección de la persona agresora a petición de la víctima o parte quejosa;
- XVI. Informar las asesorías, quejas y seguimiento al Representante de Equidad de Género de la entidad académica o dependencia, quien a su vez informará al Comité de igualdad de Género;
- XVII. Integrar en el expediente de la persona sancionada la resolución correspondiente, sobre un procedimiento de violencia de género, acoso sexual u hostigamiento sexual e informar a la Comisión para Atención de Violencia de Género del H. Consejo Universitario, Dirección de Recursos Humanos en el caso de personal, y en el caso de estudiantes la Dirección de Desarrollo Estudiantil, de los procedimientos, medidas de protección y resoluciones en los casos de violencia de género, acoso sexual u

hostigamiento sexual en Unidad Regional, Extensión o dependencia a su cargo;

- XVIII. En los casos que se presenten actos de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual, implementar estrategias de prevención en las entidades académicas y dependencias dentro de los siguientes 15 días hábiles de que el procedimiento haya concluido; y
- XIX. Las demás que señale la legislación universitaria.

Artículo 27. Las entidades académicas y administrativas de la Universidad fomentarán en su planeación y en los Planes de Estudio de los Programas Educativos los principios de igualdad y no discriminación basados en el sexo o género; de igual forma promoverán la formación y actualización docente sensible al género, el respeto a los derechos humanos y a la cultura de paz.

Capítulo Segundo. De la atención a quejas relacionadas con la violencia de género, acoso u hostigamiento sexual.

Artículo 28. Cuando alguna persona integrante de la comunidad universitaria considere haber sufrido algún tipo de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual, podrá interponer por escrito la queja ante la autoridad correspondiente, atendiendo los ámbitos de aplicación y siguiendo los procedimientos establecidos en la normatividad universitaria aplicable.

Artículo 29. Los mecanismos de conciliación o mediación, antes o durante los procesos de investigación y procedimientos para la imposición de sanciones previstas en la legislación universitaria, de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual, quedan prohibidos.

Artículo 30. Las autoridades unipersonales o funcionarios que conozcan de los casos de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual, deberán evitar la victimización de las personas a través de acciones adecuadas implementadas a petición de la víctima.

Capítulo Tercero. De la erradicación de la violencia de género, acoso u hostigamiento sexual.

Artículo 31. Las autoridades unipersonales, en el ámbito de sus competencias y con base en la investigación realizada en la atención de casos de discriminación por sexo o género o violencia hacia las mujeres, deberán imponer las sanciones correspondientes que tengan por objetivo erradicar dichas prácticas.

Artículo 32. Cualquier integrante de la comunidad universitaria ante un acto de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual puede acudir en cualquier momento a ejercer su derecho de acceso a la justicia ante la vía que estime necesaria; lo anterior, con independencia de la presentación y tramitación de quejas ante las instancias universitarias.

Artículo 33. Para garantizar que se atiendan los casos con perspectiva de género en la Universidad, deberá observarse lo siguiente:

- I. Identificar si existen situaciones de poder que por cuestiones de sexo o género presenten un desequilibrio entre las partes;
- II. 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. Cuando el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones;
- IV. Dar un peso específico al dicho de la parte quejosa, cuando el hecho sea de naturaleza oculta por su carácter o connotación sexual; el valor de su dicho será preponderante y tomará relevancia plena al estar concatenado y robustecido con otras evidencias y pruebas circunstanciales.
- V. Aplicar un análisis con enfoque intercultural.

Transitorios

Primero. El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el H. Consejo Universitario.

Segundo. Publíquese, difúndase y cúmplase.

Aprobado en sesión ordinaria del H. Consejo Universitario celebrada el día 02 de diciembre de 2022.