LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERO. Los presentes Lineamientos son de observancia obligatoria en la Universidad Autónoma de Chihuahua y su finalidad es establecer las normas generales para regular la equidad de género, como una condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género; destaca el derecho de que las mujeres, al igual que los hombres, puedan acceder a las oportunidades que les permitan en forma individual y colectiva alcanzar una mayor igualdad y mejorar su calidad de vida y desarrollo humano en esta Casa de Estudios, así como detectar, atender, prevenir y erradicar la violencia de género o cualquier forma de discriminación que se cometa contra un integrante de la comunidad universitaria en instalaciones universitarias.

SEGUNDO. Para efectos de los presentes Lineamientos se entenderá por:

I. **Acoso sexual:** Comportamiento o acercamiento de índole sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales para ella.

II. **Acoso laboral:** Tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

III. **Agresor o agresora:** Persona que inflige cualquier tipo de violencia de género contra algún integrante de la comunidad universitaria.

IV. **Autoridades universitarias:** El Consejo Universitario, el Rector, los Consejos Técnicos de las unidades académicas, los Directores de unidades académicas, en general quienes conforme a esta Ley y sus Reglamentos, tengan facultades de decisión en sus respectivas áreas.

V. **Comunidad universitaria:** La comunidad universitaria se integra por sus autoridades, personal académico y administrativo, investigadores, alumnos y egresados.

VI. **Denuncia:** Dar a conocer a la autoridad competente la comisión de un hecho que revista caracteres de delito.

VII. **Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, nacional o regional, en el sexo, la edad, discapacidad, condición social, económica o sociocultural, apariencia personal, ideologías, creencias, caracteres genéticos, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación o preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular, total o parcialmente, el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas, haciéndolas nugatorias al afectado.

VIII. **Discriminación de género:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el sexo, embarazo u orientación y/o preferencia sexual y asociada con el origen étnico o nacional, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, lengua, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

IX. **Equidad de género:** Principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

X. **Género:** Valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.

XI. **Hostigamiento sexual:** Modalidad de la violencia de género que consiste en asediar a una persona con fines sexuales, a pesar de su oposición manifiesta, esto se considera mediante el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o académico, en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

XII. **Igualdad de género:** Implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

XIII. **Legislación Universitaria:** Todo ordenamiento de carácter general que regula la organización y funcionamiento de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

XIV. **Perspectiva de género:** Se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.

XV. **Queja:** Manifestación a través de la cual los integrantes de la comunidad universitaria o público en general hacen del conocimiento de las instancias universitarias una falta relativa a acoso sexual o laboral, así como hostigamiento sexual, violencia de género o discriminación.

XVI. **Sensibilización:** Proceso que promueve en hombres y mujeres el reconocimiento y aceptación de que los roles son determinados por la historia, la sociedad y la cultura y que pueden ser modificables.

XVII. **Sexismo:** Sistema ideológico que establece una desigualdad en función de la división rígida entre los géneros, en cuanto a roles, comportamientos y actitudes.

XVIII. **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 cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

XIX. **Universidad:** La Universidad Autónoma de Chihuahua.

XX. **Víctima:** Integrante de la comunidad universitaria a quien se le inflige cualquier tipo de violencia basada en su género, sexo, orientación y/o preferencia sexual, en las instalaciones universitarias.

XXI. **Violencia de género:** Cualquier acción u omisión contra un integrante de la comunidad universitaria, derivada de su condición de género, orientación y/o preferencia sexual y que resulte en daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte y que se cometa en las instalaciones universitarias.

TERCERO. Las autoridades universitarias, las entidades y dependencias, deberán concretar la igualdad de género al interior de la Universidad, a través de las siguientes acciones:

I. Diseño y promoción de políticas que propicien, vigilen y alienten la equidad de género, en un marco de igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres que forman parte de la comunidad universitaria;

II. Implementación de acciones de transversalidad encaminadas a establecer la igualdad de género dentro de los ámbitos académico y laboral;

III. Organización y participación en proyectos, propuestas de difusión, sensibilización, formación y capacitación en temas relacionados con la perspectiva de género y la prevención, detección y erradicación de la violencia de género, dentro y fuera de las instalaciones universitarias;

IV. Detección y solución de problemas que se susciten en la interacción entre mujeres y hombres, integrantes de la comunidad universitaria;

V. Generación de políticas institucionales que, en el corto, mediano y largo plazo aseguren la igualdad de oportunidades para la participación equitativa de ambos sexos en los distintos ámbitos universitarios;

VI. Combate a la violencia de género en todas y cada una de sus modalidades en los ámbitos laboral y académico, y

VII. Desarrollo e impulso de la cultura institucional de género, así como el fomento del avance y ascenso de las mujeres en los ámbitos laboral y académico.

CAPÍTULO II DE LA PROMOCIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO ENTRE INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

CUARTO. Para impulsar la igualdad entre integrantes de la comunidad universitaria, las autoridades y los funcionarios universitarios promoverán las acciones siguientes:

I. Prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación que se ejerza contra algún integrante de la comunidad universitaria, ya sea por razones de género, estado civil, edad, religión, raza, opinión política, clase social y económica, embarazo, idioma, dialecto, origen étnico, nacionalidad, preferencia sexual o discapacidad;

II. Respetar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, así como adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación o violencia de género;

III. Eliminar la transmisión de estereotipos sexistas en los sistemas de comunicación de la Universidad;

IV. Desarrollar y aplicar normas en materia de igualdad de género, y de no discriminación por su condición de género o por la orientación y/o preferencia sexual;

V. Implementar acciones que tiendan a erradicar la discriminación en la designación de puestos directivos y toma de decisiones por razón de sexo;

VI. Garantizar el derecho a la denuncia por violación a los presentes Lineamientos en el ámbito laboral y estudiantil;

VII. Concertar y suscribir acuerdos y convenios de colaboración con organismos públicos, privados y sociales, nacionales e internacionales, para el cumplimiento de las acciones contempladas en los presentes Lineamientos.

QUINTO. En la promoción de igualdad de género entre integrantes de la comunidad universitaria, las entidades y dependencias desarrollarán las siguientes acciones:

I. Diseñar, formular e impartir talleres, cursos, conferencias o cualquier otra actividad, orientadas a la concientización sobre la importancia de la igualdad de género, con el fin de modificar estereotipos que discriminen y fomenten la violencia de género;

II. Incluir en los planes de estudios, temas relativos a la igualdad de género, de prevención y eliminación de discriminación por razón de condición de género u orientación y/o preferencia sexual, así como de violencia de género;

III. Planear e instrumentar campañas de prevención y sensibilización sobre la violencia de género a través de manuales, folletos, carteles, y boletines, dirigidos a integrantes de la comunidad universitaria;

IV. Crear programas u opciones de posgrado específicos en estudios de género;

V. Fomentar, apoyar y realizar estudios y proyectos de investigación, desarrollo e innovación que tengan en cuenta la perspectiva de género;

VI. Incorporar la perspectiva de género en los servicios de orientación vocacional y profesional, para eliminar posibles estereotipos sexistas que puedan repercutir negativamente en la elección de carrera y en la inserción laboral del alumnado;

VII. Promover el conocimiento de los derechos y obligaciones de los universitarios, así como los mecanismos para su exigibilidad; y

VIII. Promover campañas de concientización para los universitarios sobre su participación equitativa en la comunidad universitaria.

CAPÍTULO III DE LAS POLÍTICAS ESTRATÉGICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

SEXTO. A efecto de lograr la consecución de la igualdad de género al interior de la Universidad, sus autoridades y los integrantes de la comunidad universitaria, en el ámbito de sus respectivas competencias, trabajarán en las siguientes políticas estratégicas:

I. Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres para acceder a los distintos ámbitos universitarios;

II. Combate a la violencia de género y discriminación en los ámbitos laboral y académico;

III. Estadísticas de género y diagnósticos con perspectivas de género, y;

IV. Lenguaje y sensibilización a la comunidad universitaria.

SECCIÓN A DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE PARTICIPACIÓN

SÉPTIMO. Las autoridades universitarias en coordinación con las entidades y dependencias generarán políticas institucionales que, en el corto, mediano y largo plazo, aseguren la igualdad de oportunidades para la participación de mujeres y hombres en los distintos ámbitos universitarios.

SECCIÓN B COMBATE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS ÁMBITOS LABORAL Y ACADÉMICO

OCTAVO. Las entidades y dependencias universitarias deberán:

I. Elaborar sistemas de información estadística y diagnósticos sobre violencia de género y discriminación al interior de las mismas;

II. Formular, aplicar y revisar permanentemente programas, acciones, medidas y protocolos de prevención, detección y actuación en situaciones de violencia de género y discriminación, y;

III. Propiciar una cultura de la denuncia de la violencia de género y discriminación, incluyendo el acoso sexual, laboral y el hostigamiento sexual

SECCIÓN C

DEL COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO, LAS ESTADÍSTICAS DE GÉNERO Y LOS DIAGNÓSTICOS CON PERSPECTIVAS DE GÉNERO

NOVENO. Con el fin de conocer la situación de la igualdad de género en la Universidad, se integrará el Comité de Equidad de Género, órgano que en colaboración con las diversas instancias universitarias coordinará la generación de la estadística desagregada por sexo y con perspectiva de género.

El Comité de Equidad de Género, estará integrado por el Jefe del Departamento de Recursos Humanos de la Universidad, el Director de la Facultad de Contaduría y Administración, el Director de la Facultad de Economía Internacional y, en su caso, por el cuerpo académico de investigadores que por invitación del Comité se integre al desarrollo de los trabajos correspondientes.

De igual forma podrán involucrarse aquellas Unidades Académicas que estén interesadas en participar en las actividades del Comité, con previa autorización de la mayoría de sus integrantes.

DÉCIMO. El Comité de Equidad de Género tendrá las siguientes atribuciones:

I.- Generar la información estadística de la Universidad en materia de equidad de género, en coordinación con las diversas instancias universitarias;

II.- Elaborar los sistemas de información estadística desagregada por sexo, con indicadores construidos con perspectiva de género, tanto de la gestión administrativa como de la docencia e investigación;

III.- Dar seguimiento y evaluar el impacto de las acciones y medidas implementadas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de género en la Universidad;

IV.- Elaborar diagnósticos con perspectiva de género sobre los alcances de la igualdad entre mujeres y hombres y sobre los avances en la erradicación de la discriminación por razón de condición de género, orientación y/o preferencia sexual en la Universidad;

V.- Las demás que le sean conferidas en estos Lineamientos o que le sean encomendadas por el Rector de la Universidad.

SECCIÓN D

DEL LENGUAJE Y DE LA SENSIBILIZACIÓN A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

DÉCIMO PRIMERO. Las autoridades universitarias, articularán programas para concientizar a la comunidad universitaria sobre el sexismo, la desigualdad de género y sus consecuencias en la vida institucional y de las personas a través de las siguientes acciones:

I. Establecer procesos permanentes de sensibilización para las distintas poblaciones de la comunidad universitaria, incluidas las personas que ocupan puestos de gestión, a través de

la difusión y formación en temas relativos a la igualdad de género y de no discriminación por razón de condición de género, orientación y/o preferencia sexual;

II. Promover el uso de lenguaje e imágenes que eliminen estereotipos sexistas en materiales educativos, libros, publicaciones y documentación elaborados por la Universidad;

III. Garantizar un sistema de comunicación interno y externo desde la perspectiva de género, mediante el uso de lenguaje e imágenes no sexistas;

IV. Diseñar campañas permanentes de difusión a favor de la igualdad de género dirigidas a todos los ámbitos universitarios;

V. Impulsar acciones de reconocimiento a las personas o instancias de la UACH que favorezcan la igualdad de género; y

VI. Diseñar talleres de profesionalización para especialistas en la implementación de la igualdad de género.

CAPÍTULO IV DE LAS DENUNCIAS RELACIONADAS CON LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y SU ATENCIÓN

DÉCIMO SEGUNDO. Los integrantes de la comunidad universitaria y público en general, afectados por hechos ilícitos ocurridos dentro de los campus universitarios relativos a la violencia y discriminación de género, podrán acudir ante la Oficina del Abogado General, quien dentro del ámbito de su competencia, dará asesoría, apoyo, orientación y, en su caso, seguimiento a las denuncias presentadas ante la autoridad competente.

DÉCIMO TERCERO. Los integrantes de la comunidad universitaria que consideren que han sido afectados por hechos de violencia de género y/o discriminación, podrán dirigir su reclamación o queja ante las Autoridades Universitarias, en términos de la normatividad vigente.

DÉCIMO CUARTO. Las reclamaciones y/o quejas que reciba la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario deberán ser canalizadas a la oficina del Abogado General para su atención procedente.

DÉCIMO QUINTO. Las instancias universitarias involucradas en la atención y seguimiento de las quejas presentadas, en el ámbito de su respectiva competencia podrán recurrir a la mediación en la solución de los asuntos planteados, con excepción de los casos que se refirieran a la probable comisión de delitos o conductas de carácter sexual.

CAPÍTULO V DE LA INTERPRETACIÓN

DÉCIMO SEXTO. La interpretación de este ordenamiento legal quedará a cargo del Abogado General y en última instancia del Consejo Universitario.

TRANSITORIO

PRIMERO.- Los presentes Lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Universitaria.

SEGUNDO.- Publíquese en la Gaceta Universitaria.

Así lo acordó y firma la Comisión de Reglamentos del H. Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Aprobado en Sesión Ordinaria de Consejo Universitario del día 30 de septiembre de 2015.