

**Lineamientos del Comité de  
Equidad de Género  
del Instituto de Química,  
UNAM 2017**

## ÍNDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>II. MARCO JURÍDICO</b>	<b>3</b>
<b>III. DISPOSICIONES GENERALES</b>	<b>4</b>
<b>IV. DEL COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO</b>	<b>4</b>
<b>Capítulo I. De la Integración del Comité</b>	<b>4</b>
<b>Capítulo II. De la Operación del Comité</b>	<b>4</b>
<b>Sesiones</b>	<b>4</b>
<b>Acuerdos</b>	<b>5</b>
<b>Capítulo III. De las funciones del Comité</b>	<b>6</b>
<b>V. DE LAS FUNCIONES DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ.</b>	<b>7</b>
<b>a) Funciones de la Coordinación</b>	<b>7</b>
<b>b) Funciones del Secretario</b>	<b>7</b>
<b>c) Funciones de las Vocalías</b>	<b>8</b>
<b>VI. DE LA FIGURA DEL ORIENTADOR</b>	<b>8</b>
<b>Funciones de los Orientadores</b>	<b>8</b>
<b>VII. SUBCOMITÉS Y FUNCIONES COMPLEMENTARIAS</b>	<b>8</b>
<b>VIII. MECANISMOS DE DENUNCIA Y PROTECCIÓN</b>	<b>9</b>
<b>GLOSARIO DE TÉRMINOS</b>	<b>9</b>

## **Lineamientos del Comité de Equidad de Género del Instituto de Química de la UNAM.**

### **I. INTRODUCCIÓN**

En una muestra del compromiso de la Universidad Nacional Autónoma de México por impulsar la equidad de género en los diversos ámbitos de la vida institucional, el 31 de marzo del 2005 se aprobó una Reforma a su Estatuto General la cual señala explícitamente que: “en todos los casos las mujeres y los hombres en la universidad gozarán de los mismos derechos, obligaciones y prerrogativas, reconocidos y garantizados por las normas y disposiciones que integran la legislación universitaria”. Como resultado del trabajo realizado por la Comisión de Seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género en la UNAM, así como de la voluntad política de las autoridades, se creó el 26 de marzo de 2010, la Comisión Especial de Equidad de Género del H. Consejo Universitario con el objetivo de impulsar la igualdad en las prácticas, funciones y cultura institucionales. Dicha comisión está conformada por representantes de todos los sectores y fue dirigida por el PUEG (Programa Universitario de Estudios de Género). Actualmente, el PUEG se ha constituido en el “Centro de Investigaciones y estudios de Género”, de la UNAM.

El Instituto de Química inició desde el 2013 una serie de actividades académicas como ciclos de conferencias intituladas “Mujeres en la Ciencia” con la finalidad de destacar el trabajo académico de las mujeres científicas. Las autoridades del Instituto de Química, interesadas en garantizar la equidad de género dentro de las instalaciones, han tomado distintas acciones que contribuyen a la cultura de la prevención, promoviendo desde el 2015 los *Talleres de sensibilización de género*.

Posteriormente, en el 2016 se integró por primera vez un Comité de Equidad de Género que tendría entre sus funciones promover actividades académicas que propicien la sensibilización de la comunidad del Instituto. Más tarde, en el 2017 por iniciativa de la Secretaría Académica del Instituto de Química, se reestructuró el Comité de Equidad de Género con la finalidad de coadyuvar al fomento de una cultura y valores por la equidad de género dentro de la comunidad.

### **II. MARCO JURÍDICO**

Las acciones emprendidas en la UNAM en materia de Equidad de Género, están sustentadas en un marco jurídico, que abarcan además del artículo primero de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las siguientes iniciativas:

- La Reforma al Estatuto General de la UNAM, (2005);
- Los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género (2013);
- Protocolo para la atención de casos de violencia de género (2016);
- El Plan de Desarrollo Institucional, (PDI, vigencia 2016-2019).

### **III. DISPOSICIONES GENERALES;**

Los presentes lineamientos tienen por objeto establecer las disposiciones generales para regular la operación y funcionamiento del Comité de Equidad de Género del Instituto de Química de la UNAM, como órgano promotor del respeto a los derechos humanos y la igualdad de género. Así, como garantizar la prevención, atención y erradicación de todo tipo de violencia contra las mujeres y los hombres, además de promover su desarrollo, su seguridad y el ejercicio pleno de sus derechos y una participación equitativa en el desarrollo de las actividades de este Instituto.

- Su objetivo principal es impulsar en la comunidad del IQ la igualdad en la práctica, funciones y cultura institucionales, dando a conocer los Lineamientos Generales de Equidad de Género.

### **IV. DEL COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO**

#### **Capítulo I. De la Integración del Comité**

a) El Comité de Equidad de Género del Instituto de Química estará integrado por 7 miembros voluntarios (académicos y técnicos del IQ-CU como del CCIQS), es deseable que exista paridad y representatividad en la conformación del Comité.

b) El Comité estará integrado por un Coordinador, un Secretario y cinco Vocales. La selección de las diferentes funciones se realizará por consenso y de ser necesario por votación con la respectiva anuencia por parte de cada uno de los integrantes. En caso de que el Coordinador o el Secretario no puedan presentarse, el inmediato en la asignación de funciones tomará su lugar.

c) Los integrantes del comité se renovarán cada 2 años. Sólo podrán renovarse máximo a cuatro de los integrantes cada periodo, esto con el fin de mantener la continuidad en su funcionamiento.

d) El Secretario y el Coordinador preferentemente no deberán tener ningún cargo administrativo en el organigrama de la institución.

#### **Capítulo II. De la Operación del Comité**

a) El Comité sesionará por convocatoria de la Coordinación, debiéndose reunir cuando menos una vez al semestre. Si alguna situación que requiera su atención se presenta, podrán realizarse reuniones extraordinarias.

b) Las reuniones del Comité abordarán dos puntos centrales:

1) Coadyuvar en la atención de cualquier caso que vulnere la equidad en el Instituto de Química y darle seguimiento hasta la implementación de soluciones.

2) Definir estrategias para la sensibilización en cuestiones de equidad, mediante la organización de cursos, campañas y pláticas.

### **Sesiones**

- Las sesiones del Comité deberán efectuarse en las instalaciones del Instituto de Química en cualquiera de sus oficinas; sin embargo, si el propio Comité así lo resuelve, se podrá sesionar excepcionalmente en una sede externa.
- La convocatoria, acompañada del orden del día, del acta de la sesión inmediata anterior y los documentos que integren la carpeta correspondiente a cada sesión, deberán ser entregados por el Secretario a quienes integren el Comité. La entrega de dichos documentos deberá realizarse al menos tres días hábiles antes de la sesión, para el caso de sesiones ordinarias y de veinticuatro horas para el caso de sesiones extraordinarias. La carpeta correspondiente podrá ser entregada al pleno en formato electrónico o impreso.
- Las sesiones del Comité quedarán legalmente instaladas con la asistencia de por lo menos cinco integrantes. Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los presentes, considerándose un porcentaje de 51% como aprobado.
- Todos los integrantes del Comité; Coordinador (a), Secretario (a), y Vocales tendrán derecho a voz y voto.
- Cualquier integrante del Comité podrá solicitar en cualquier momento, a través del Secretario (a), que se convoque a sesiones extraordinarias para tratar asuntos que por su importancia así lo requieran.

### **Acuerdos**

- En cada sesión se emitirá un acta en la que se indicarán los acuerdos adoptados por el Comité. Dicha acta deberá ser firmada por los integrantes que participaron y en la que se harán constar los nombres y cargos de quienes asistieron, el lugar, fecha, hora, asuntos tratados, los acuerdos adoptados y los plazos para su cumplimiento.
- Los acuerdos tomados en el seno del Comité serán turnados a la Dirección del Instituto de Química y a la Secretaría Académica para su conocimiento y para solicitar el apoyo en el cumplimiento de los mismos.
- Los acuerdos así como las minutas serán almacenadas de manera digital en la intranet del Instituto de Química.

### Capítulo III. De las funciones del Comité

1. Conocer y difundir los lineamientos generales de Equidad de Género en la comunidad del IQ: [http://www.pueq.unam.mx/images/lineamientos/lineamientos\\_ver\\_comp.pdf](http://www.pueq.unam.mx/images/lineamientos/lineamientos_ver_comp.pdf) para promover la equidad entre mujeres y hombres con el fin de ayudar a su desarrollo, seguridad y ejercicio pleno de sus derechos.
2. Difundir el *“Protocolo contra la violencia de género: Nuevos mecanismos de acción”* (<http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/version-amigable-protocolo-de-actuacion-en-casos-de-violencia-de-genero.pdf>), utilizando los medios digitales y de comunicación disponibles en el IQ como la página web, redes sociales, etc. La difusión la realizará con el apoyo de los responsables de comunicación del Instituto.
3. Proponer y llevar a cabo un Programa Institucional anual de actividades que incluyen conferencias, talleres, actividades artísticas, cursos, así como cualquier otra actividad, con el objetivo de difundir y promover los valores y conceptos de Equidad de Género en la comunidad del IQ (con base al artículo 5º de los Lineamientos) y vigilar el cumplimiento del mismo. Además, de recibir y considerar propuestas por parte de la comunidad del IQ.
4. Proponer y coordinar la aplicación de estrategias que permitan el seguimiento y evaluación del Programa Institucional de Equidad de Género. Proponer estrategias de prevención y fomentar la cultura de la denuncia.
5. Impulsar y apoyar las acciones necesarias para contar con la figura del Orientador. Así, como informar a los voluntarios los requisitos y responsabilidades que conlleva el cargo. El Comité difundirá la convocatoria para los Orientadores en el Instituto de Química.
6. Generar un análisis estadístico de manera semestral sobre los reportes de casos de violencia de género en el entorno del IQ.
7. Promover que los alumnos de nuevo ingreso al IQ conozcan los lineamientos de Equidad de Género y el Protocolo contra la violencia de género, a través del “Curso introductorio para alumnos de nuevo ingreso al IQ” (de carácter obligatorio).
8. El Comité podrá integrar subcomités en los casos que considere necesario. Estos subcomités estarán conformados por al menos 3 personas y serán establecidos para resolver o coadyuvar en tareas específicas y con duración limitada.
9. Mantenerse actualizado respecto a las políticas y lineamientos sobre Equidad de Género en la UNAM. Por lo que sus miembros recibirán cursos y capacitación periódica y constante.
10. Apoyar y difundir las estrategias y campañas universitarias que promueva la UNAM.

11. Aprobar las Reglas de Operación y Funcionamiento del Comité de Equidad de Género, así como los ajustes y modificaciones que resulten apropiadas para su actualización, y funcionamiento óptimo.

12. Mantener una vía de comunicación con las autoridades del IQ respecto de los acuerdos y propuestas del Comité a fin de que se lleven a cabo en concordancia con otras actividades ya programadas.

## **V. DE LAS FUNCIONES DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ.**

### **a) Funciones de la Coordinación**

1. Convocar a las sesiones del Comité y proponer el orden del día.
2. Presidir las sesiones del Comité.
3. Someter a consideración del Comité la propuesta de Programa Institucional de Equidad de Género, Reglas y Manuales, Lineamientos, Criterios y demás documentos necesarios para el cumplimiento de las atribuciones del mismo.
4. Proponer la Integración de grupos de trabajo para propiciar el cumplimiento de las atribuciones de competencia del Comité.
5. Recibir recomendaciones, sugerencias u observaciones de los integrantes del Comité y de la Comunidad del IQ para someterlos a consideración del Pleno.
6. Recibir las solicitudes por medio del Secretario de los integrantes del comité para convocar a una Sesión Extraordinaria.

### **b) Funciones del Secretario**

1. Elaborar las convocatorias para la celebración de las sesiones, indicando la fecha, hora y lugar de la sesión, y enviar a quienes integren el Comité, el orden del día.
2. Participar en la integración de los documentos normativos para la atención de políticas, programas y acciones orientadas a promover la equidad de género aplicable al instituto.
3. Coordinar la integración y resguardo del archivo de las sesiones y acuerdos del Comité de Equidad.
4. Preparar los comunicados para notificar a las Unidades y/o Áreas Administrativas los acuerdos adoptados por el Comité de Equidad, según sea el caso.

5. Dar seguimiento al cumplimiento de las acciones establecidas en el Programa Institucional de Equidad de Género.
6. Presidir las sesiones del de Equidad en ausencia del Coordinador. En caso de no poder presidir la sesión podrá designar a un vocal suplente.
7. Proponer el calendario anual de sesiones del Comité para el año inmediato posterior, previa concertación de las fechas estimadas con los Vocales del mismo;
8. Integrar el informe anual de las actividades realizadas por el Comité.

### **c) Funciones de las Vocalías**

1. Asistir a las sesiones de trabajo.
2. Suscribir el acta correspondiente a cada sesión, así como los demás documentos en que se hagan constar los acuerdos del Comité de Equidad en que hayan intervenido.
3. Proponer la inclusión de asuntos a ser tratados en cada sesión.
4. Brindar atención al seguimiento de los acuerdos adoptados, así como al cumplimiento del Programa Institucional de Equidad de Género.
5. Las demás que les encomiende el Comité de Equidad.

## **VI. DE LA FIGURA DEL ORIENTADOR**

### **Funciones de los Orientadores**

Es deseable que exista como mínimo una persona Orientadora representante del alumnado, personal administrativo y académico.

1. Deberán ser integrantes de la comunidad del Instituto de Química que colaboren voluntariamente con la estrategia para prevenir, atender, combatir y erradicar la violencia de género.
2. Apoyar a aquellos interesados con información que sirva de guía para reconocer e identificar este tipo de violencia, así como conocer cuáles son los mecanismos y procedimientos con que cuenta la Universidad para su atención. Esta labor voluntaria permitirá a las personas en situación de víctima tener contacto directo y cercano con personas capacitadas que estén en condiciones de darles una primera orientación de carácter informal.
3. Participar en talleres de sensibilización y capacitación en el tema, tendrán un seguimiento por parte de la Oficina de la Abogada General.



4. Llevar un registro de las asesorías que brinden y lo reportarán mensualmente a la Abogada General para que formen parte de la estadística sobre violencia de género de la Universidad.

## VII. SUBCOMITÉS Y FUNCIONES COMPLEMENTARIAS

El Comité podrá establecer subcomités que se integrarán y funcionarán de acuerdo a lo establecido en las bases del Comité de Equidad de Género del Instituto de Química, así como en los lineamientos generales para propiciar la integridad de los alumnos, académicos, administrativos y personal de confianza, para implementar acciones permanentes que favorezcan la equidad de género.

- Realizarán la integración, análisis y envío al Secretario del Comité de Equidad de Género del Instituto de Química los resultados de las actividades comprometidas en los programas de trabajo, en un plazo no mayor a los 15 días hábiles, previos a la próxima sesión del comité.
- Informar al comité del seguimiento de los acuerdos derivados de la sesión anterior.

## VIII. MECANISMOS DE DENUNCIA Y PROTECCIÓN

El Comité se mantendrá informado sobre los mecanismos de denuncia que establezca la UNAM y difundirá los canales para que se realicen las denuncias.

- 1) Las denuncias se podrán realizar de manera directa con alguno de los orientadores cuyos nombres, extensiones y ubicación estarán disponibles en la página del Instituto de Química, quienes los guiarán durante el proceso de denuncia.
  - 2) Las personas podrán elegir la instancia para levantar su denuncia, no siendo obligatorio acudir al orientador.
  - 3) La queja se puede presentar ante cualquier de las instancias dependientes de la OAG (Oficina de la Abogada General de la UNAM), en la;
    - **UNAD:** Unidad para la atención y seguimiento de denuncias dentro de la UNAM, antiguo edificio de la Unidad de Posgrado en CU, costado sur de la Torre II de Humanidades, 01800-226-4725 o 5622-2222 Ext. 82634, 82635, 82666, 82667 y 82668.
    - **Oficina Jurídica de la Investigación Científica:** edificio de la CIC, enfrente del Instituto de Química, 5622- 41 61, 56 22- 42 03 y 56 22- 40 41.
    - **Unidad de Apoyo Jurídico:** Dirección General de Asuntos Jurídicos, Edificio B 3er. Piso Zona Cultural, 5622-2447.
- Toda la información que llegue a la Comisión de Equidad de género se manejarán de forma confidencial, respetando las garantías de la parte denunciante.

## **GLOSARIO DE TÉRMINOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNAM**

**ACOSO:** Es el comportamiento negativo entre compañeros de trabajo y aula, se puede expresar en conductas verbales o escritas que se traducen en acciones hostiles o que implican una limitación de la libertad de opinión, una disminución del prestigio social o una afeción a su dignidad e integridad física, psíquica y moral.

**ACOSO SEXUAL:** Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la persona afectada independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

**ACOSO LABORAL:** Trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática que le provoca problemas psicológicos y profesionales.

**CONDUCTA:** Comportamiento que desarrolla una persona en los diversos ámbitos de su vida.

**COMUNIDAD DEL IQ:** Está integrada por personal administrativo, personal de base, académicos y estudiantes.

**CULTURA ÉTICA:** Conjunto de normas, valores y principios que orientan a las personas a desarrollarse plenamente.

**EQUIDAD DE GÉNERO:** Establecimiento y fortalecimiento de mecanismos destinados a impulsar la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres; revalorar el papel de la mujer y del hombre en el seno familiar, y en los ámbitos institucional y social; eliminar la discriminación individual y colectiva hacia el hombre y la mujer u otras minorías.

**ÉTICA PROFESIONAL:** Conjunto de normas y costumbres que conducen al actuar profesional.

**ÉTICA:** Conjunto de normas y costumbres que rigen la conducta humana.

**GÉNERO:** Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales 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 determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre hombres y mujeres. El concepto alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad.

**HOSTIGAMIENTO:** Es el comportamiento negativo entre superiores, subordinados, colaboradores y /o compañeros del área laboral, se puede expresar en conductas verbales o escritas que se traducen en acciones hostiles o que implica una limitación de la libertad de opinión u una disminución del prestigio social o una afectación a su dignidad física, psíquica y moral.

**HOSTIGAMIENTO LABORAL:** Es el comportamiento negativo entre superiores e inferiores jerárquicos de una organización laboral, a causa del cual se ve el/la afectado/a es sometido a presiones y/o ataques sistemáticos, directos o indirectos durante mucho tiempo y de manera continua.

**HOSTIGAMIENTO SEXUAL:** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la persona, se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

**IGUALDAD DE GÉNERO:** Situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades u oportunidades en la vida de acceder y controlar recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social. El objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida.

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** Consiste en garantizar a cada persona el derecho a participar en diferentes ámbitos y actividades con las mismas posibilidades de acceso a servicios y beneficios tales como: programas, promociones, apoyos y becas, sin importar su género, credo, raza o capacidad.

**FIGURA DEL ORIENTADOR:** Son personas voluntarias que deberán participar en talleres de sensibilización y capacitación en el tema, tendrán un seguimiento por parte de la entidad, dependencia o instancia a la que pertenecen como de la Oficina de la Abogada General. Estas personas llevarán un registro de las asesorías que brindan y lo reportará mensualmente a la Abogada General para que formen parte de la estadística sobre violencia de género de la Universidad. Sus datos de contacto y localización estarán disponibles –con su consentimiento– en los medios que se establezcan para ello. Es importante subrayar que estas personas no son autoridades; únicamente brindan asesoría e información a las personas para que acudan a las instancias competentes a levantar sus quejas y, en su caso, se les brinde atención psicológica”.

**OFICINA DE LA ABOGADA GENERAL DE LA UNAM:** La Oficina de la Abogada General de la UNAM es la instancia que tiene como misión apoyar en el resguardo del cumplimiento exacto de la Legislación Universitaria y defender, en asuntos judiciales y contenciosos, los intereses de esta Casa de Estudios.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Es un enfoque de análisis empleado en estudios, investigaciones, políticas y programas, que implica reconocer las atribuciones y representaciones sociales que se construyen tomando como referencia las diferencias sexuales entre hombres y mujeres. Este enfoque articula el género con clase social, etnia, edad, preferencia sexual y religión.

**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, violencia de género o discriminación.

**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 instalaciones universitarias.

**VIOLENCIA VIRTUAL:** Se refiere a la violencia que no se experimenta físicamente sino a través de las tecnologías de información y comunicación (TIC), que ocasiona daño psicológico y emocional. Las TIC pueden ser utilizadas para ridiculizar o exhibir a personas en situaciones ofensivas, difamatorias y degradantes.

**Ver glosario completo en:**

<https://consejo.unam.mx/comisiones/especial-de-equidad-de-genero/reglamentos-y-lineamientos/328-glosario-para-igualdad-genero>

## **REFERENCIAS:**

Universidad Nacional Autónoma de México. Oficina de la Abogada General. Orientadores. <http://igualdaddegenero.unam.mx/orientadores> (consulta marzo 23, 2017).

Universidad Nacional Autónoma de México. Centro de Investigaciones y Estudios de Género. Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM.

<http://www.pueg.unam.mx/index.php/equidad-de-genero-en-la-unam?id=110> (consulta marzo 23, 2017).

Universidad Nacional Autónoma de México. Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario. Glosario para la igualdad de género en la UNAM. <https://consejo.unam.mx/comisiones/especial-de-equidad-de-genero/reglamentos-y-lineamientos/328-glosario-para-igualdad-genero> (consulta marzo 23, 2017).

## **Integrantes del Subcomité que desarrollaron los Lineamientos del primer Comité de Equidad de Género del IQ-UNAM**

Dra. Alejandra Hernández Santoyo  
Dra. Martha Lydia Macías Rubalcava  
M. en C. Ed. Hortensia Segura Silva  
M. en C. Melina Tapia Tapia

## **COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL INSTITUTO DE QUÍMICA**

Dr. Cecilio Álvarez y Toledano  
Dr. Fernando Cortés Guzmán  
M. en C. Virginia Gómez Vidales  
Dra. Alejandra Hernández Santoyo  
Dra. Elizabeth Gómez Pérez  
Dra. Verónica García Montalvo  
Dra. Martha Lydia Macías Rubalcava  
L.I.A. María Citlalit Martínez Soto  
Dr. Francisco Javier Pérez Flores  
Dra. Marisol Reyes Lezama  
Lic. Sandra Rosas Poblano  
M. en C. Ed. Hortensia Segura Silva  
M. en C. Lizbeth Triana Cruz  
M. en C. Melina Tapia Tapia