



## REGLAMENTO DE IGUALDAD DE GÉNERO

CAMPO DE APLICACIÓN	DEPARTAMENTO EMISOR	CLAVE	VERSIÓN	FECHA DE REVISIÓN	NIVEL DE CONFIDENCIALIDAD
UTS	RECTORÍA	REC-R-RIG	0	28/02/2017	2

### CONTROL DE EMISIÓN

	Nombre	Puesto	Fecha	Firma
<b>Elaboró</b>	Lic. Guillermo Romero Robles	Rector	28/02/2017	
<b>Revisó</b>	Lic. Guillermo Romero Robles	Rector	28/02/2017	
<b>Autorizó</b>	Lic. Guillermo Romero Robles	Rector	28/02/2017	

### HISTORIAL DE CAMBIOS

Revisión	Fecha	Apartado(s) afectado(s)	Descripción de cambios
0	28/02/2017	Todos	Emisión inicial del documento.



## REGLAMENTO DE IGUALDAD DE GÉNERO

CAMPO DE APLICACIÓN	DEPARTAMENTO EMISOR	CLAVE	VERSIÓN	FECHA DE REVISIÓN	NIVEL DE CONFIDENCIALIDAD
UTS	RECTORÍA	REC-R-RIG	0	28/02/2017	2

### EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LA SIERRA, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE LE CONFIERE LA FRACCIÓN VI DEL ARTÍCULO 13 DEL DECRETO DE CREACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LA SIERRA; Y

#### CONSIDERANDO

Que la Universidad Tecnológica de la Sierra cuenta dentro de sus objetivos principales el de ofrecer programas cortos de educación superior, con las características de intensidad, pertinencia, flexibilidad y calidad como programas para la formación de Ingenierías Técnicas y Licenciaturas e Ingenierías Universitarias, que sean aptos para la aplicación de conocimientos y la solución de problemas con un sentido de innovación en la incorporación de la modernidad científica y tecnológica.

Que operará con base en el modelo pedagógico aprobado por la Secretaría de Educación Pública, a través de la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica por conducto de la Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas.

Que para el cumplimiento de su objeto, la universidad al planear y programar la enseñanza deberá incorporar en sus planes de estudios temas para fomentar e impulsar la equidad de género, igualdad de oportunidades y de no discriminación entre hombres y mujeres, fortaleciendo acciones para la prevención, atención y sanción de cualquier tipo de hostigamiento, generando un ambiente de trabajo y de estudio libre de violencia.

Que de acuerdo a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, la Ley Federal de Trabajo, Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación como la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Nayarit, dan fuerza y obligatoriedad para todas las personas.

Que nuestra legislación específica a la materia, tiene sustento en instrumentos internacionales de los Derechos Humanos que consagran el mismo espíritu por la equidad de género como un tema del derecho global.

Baste decir que la existencia de una política de equidad de género y la garantía de protecciones básicas legales representa el evitar pérdidas económicas, de tiempo, de prestigio y de imagen social o gubernamental. La sociedad no da legitimidad a las dependencias públicas que no respetan a las personas.



## REGLAMENTO DE IGUALDAD DE GÉNERO

CAMPO DE APLICACIÓN	DEPARTAMENTO EMISOR	CLAVE	VERSIÓN	FECHA DE REVISIÓN	NIVEL DE CONFIDENCIALIDAD
UTS	RECTORÍA	REC-R-RIG	0	28/02/2017	2

Bajo este contexto, hemos tenido a bien expedir el siguiente:

### REGLAMENTO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LA SIERRA

#### Capítulo I Disposiciones Generales

**Artículo 1.-** El presente Reglamento es de observancia obligatoria en la Universidad Tecnológica de la Sierra y su finalidad es establecer las normas generales para regular y lograr la equidad de género, como una condición indispensable y necesaria.

**Artículo 2.-** Este ordenamiento 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 para 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 las instalaciones de la universidad.

**Artículo 3.-** Para los efectos del presente Reglamento 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. **Acoso Escolar:** La intimidación y el maltrato entre escolares de forma repetida y mantenida en el tiempo, casi siempre lejos de las miradas de personas adultas, con la intención de humillar y someter abusivamente a una víctima indefensa por parte de un (a) abusón (a) o de un grupo, a través de agresiones físicas, verbales y/o sociales, con resultado de victimización psicológica y rechazo grupal.
- IV. **Agresor (a):** Persona que inflige cualquier tipo de violencia de género contra algún integrante de la comunidad universitaria.
- V. **Autoridades universitarias:** El Consejo Directivo, el Rector, los Directores de Área de Vinculación y Extensión Universitaria, Académico y de Administración y Finanzas, como los Subdirectores de Carrera.
- VI. **Comunidad universitaria:** Autoridades, Académicos, Técnicos de Apoyo, Administrativos y Estudiantes.
- VII. **Denuncia:** Dar a conocer a la autoridad competente la comisión de un delito.



## REGLAMENTO DE IGUALDAD DE GÉNERO

CAMPO DE APLICACIÓN	DEPARTAMENTO EMISOR	CLAVE	VERSIÓN	FECHA DE REVISIÓN	NIVEL DE CONFIDENCIALIDAD
UTS	RECTORÍA	REC-R-RIG	0	28/02/2017	2

- VIII. Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación y/o preferencias sexuales, 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. Discriminación de género:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación y/o preferencias sexuales, 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.
- X. Equidad:** Principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones.
- XI. 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.
- XII. Equiparación de oportunidades:** Proceso de adecuaciones, ajustes y mejoras necesarias en el entorno jurídico, social, cultural y de bienes y servicios que faciliten a todas las personas la integración, convivencia y participación en igualdad de oportunidades y posibilidades con el resto de la población.
- XIII. Género:** Valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.
- XIV. Hostigamiento sexual:** Modalidad de la violencia de género que consiste en el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o académico. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- XV. 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.
- XVI. Legislación Universitaria:** Todo ordenamiento de carácter general que regula la organización y funcionamiento de la universidad emitido por el Consejo Directivo.
- XVII. Perspectiva de género:** Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que tiende a eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los



## REGLAMENTO DE IGUALDAD DE GÉNERO

CAMPO DE APLICACIÓN	DEPARTAMENTO EMISOR	CLAVE	VERSIÓN	FECHA DE REVISIÓN	NIVEL DE CONFIDENCIALIDAD
UTS	RECTORÍA	REC-R-RIG	0	28/02/2017	2

hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

- XVIII. 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.
- XIX. 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.
- XX. Sexismo:** Sistema ideológico que establece una desigualdad en función de la división rígida entre los géneros, en cuanto a roles, comportamientos y actitudes.
- XXI. Transversalización:** Proceso de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y hombres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas y programas, en todas las áreas y en todos los niveles de manera que los hombres y mujeres puedan beneficiarse con la finalidad de alcanzar la igualdad de género.
- XXII. Universidad:** Universidad Tecnológica de la Sierra.
- XXIII. Víctima:** Integrante de la comunidad universitaria a quien se le inflige cualquier tipo de violencia basada en su género o sexo u orientación y/o preferencia sexual, en las instalaciones de la universidad.
- XXIV. 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 de la universidad.

**Artículo 4.-** Las autoridades universitarias, 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 transversalización 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 de la universidad;
- 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;



## REGLAMENTO DE IGUALDAD DE GÉNERO

CAMPO DE APLICACIÓN	DEPARTAMENTO EMISOR	CLAVE	VERSIÓN	FECHA DE REVISIÓN	NIVEL DE CONFIDENCIALIDAD
UTS	RECTORÍA	REC-R-RIG	0	28/02/2017	2

- VI. Combate a la violencia de género en todas y cada una de sus modalidades en los ámbitos laboral y académico;
- VII. Desarrollo e impulso de la cultura institucional de género, así como el fomento del avance y acceso de las mujeres en los ámbitos laboral y académico.
- VIII. Establecer un comité de equidad de género organizacional conformado con personal de la institución tomando en cuenta la pluralidad y representatividad de las diversas áreas de la organización;
- IX. Implementar un sistema de gestión de equidad de género para obtener el modelo para la certificación, y
- X. Designar a una persona como ombudsperson de la organización, que de acuerdo con el sexo de quien sea nombrado tomará el nombre de ombudsman u ombudswoman de la organización.

### Capítulo II

#### De la Promoción de Igualdad de Género entre Integrantes de la Comunidad Universitaria.

**Artículo 5.-** Para impulsar la igualdad entre integrantes de la comunidad universitaria, las autoridades de la universidad promoverán las acciones siguientes:

- I. Dar a conocer la prohibición expresa de toda forma de violencia física, violencia psicológica y el abuso del poder en la organización.
- II. Difundir en el personal, información sobre el derecho a una vida libre de violencia, cómo identificar la violencia machista, doméstica y familiar, así como sus efectos sobre las personas y el desempeño laboral.
- III. Informar al personal que la violencia constituye un delito y una violación grave a los derechos fundamentales de todas las personas.
- IV. Identificar y dar a conocer al personal sobre organizaciones de asistencia externas, instancias nacionales o estatales, públicas o privadas encargadas de combatir la violencia que proporcionen apoyos y servicios especializados para la atención a personas que vivan situaciones de violencia.
- V. Prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación que se ejerza contra algún integrante de la comunidad universitaria, por su condición de género o por su orientación y/o preferencia sexual;
- VI. 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;
- VII. Eliminar la transmisión de estereotipos sexistas en los sistemas de comunicación de la Universidad;
- VIII. 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, y



## REGLAMENTO DE IGUALDAD DE GÉNERO

CAMPO DE APLICACIÓN	DEPARTAMENTO EMISOR	CLAVE	VERSIÓN	FECHA DE REVISIÓN	NIVEL DE CONFIDENCIALIDAD
UTS	RECTORÍA	REC-R-RIG	0	28/02/2017	2

- IX.** Concertar y suscribir acuerdos y convenios de colaboración con organismos gubernamentales públicos y privados, nacionales e internacionales, para el desarrollo de proyectos de equidad en búsqueda de beneficiar la igualdad de género.

**Artículo 6.-** En la promoción de igualdad de género entre integrantes de la comunidad universitaria, 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 y programas de estudio, 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, boletines, entre otros, dirigidos a integrantes de la comunidad universitaria, y
- IV. Fomentar, apoyar y realizar estudios y proyectos de investigación, desarrollo e innovación que tengan en cuenta la perspectiva de género.

### Capítulo III De las Políticas Estratégicas para la Igualdad de Género

**Artículo 7.-** A efecto de lograr la consecución de la igualdad de género al interior de la Universidad, las autoridades universitarias, 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 I De la Igualdad de Oportunidades De Participación.



## REGLAMENTO DE IGUALDAD DE GÉNERO

CAMPO DE APLICACIÓN	DEPARTAMENTO EMISOR	CLAVE	VERSIÓN	FECHA DE REVISIÓN	NIVEL DE CONFIDENCIALIDAD
UTS	RECTORÍA	REC-R-RIG	0	28/02/2017	2

**Artículo 8.-** Las autoridades universitarias 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 II

#### Combate a la Violencia de Género en los Ámbitos Laboral y Académico

**Artículo 9.-** El Comité de Igualdad de Género, deberá:

- I. Elaborar un sistema de información estadística y diagnósticos sobre violencia de género y discriminación al interior de la Universidad;
- 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. En coordinación con el Departamento Jurídico, propiciar una cultura de la denuncia de la violencia de género y discriminación, incluyendo el acoso sexual, laboral y el hostigamiento sexual.

### Sección III

#### De Estadísticas de Género y Diagnósticos Con perspectivas de Género.

**Artículo 10.-** El Departamento de Planeación y Evaluación, elaborará un sistema de información estadística desagregada por sexo, con indicadores construidos con perspectiva de género, tanto de la gestión administrativa como de la docencia e investigación, con el fin de conocer la situación de la igualdad de género en la universidad; dar seguimiento y evaluar el impacto de las acciones y medidas implementadas para hacer efectivo este derecho.

Con base en los sistemas de información referidos en el párrafo anterior, se elaborarán 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 u orientación y/o preferencia sexual.

### Sección IV

#### Del Lenguaje y de la Sensibilización a la Comunidad Universitaria





## REGLAMENTO DE IGUALDAD DE GÉNERO

CAMPO DE APLICACIÓN	DEPARTAMENTO EMISOR	CLAVE	VERSIÓN	FECHA DE REVISIÓN	NIVEL DE CONFIDENCIALIDAD
UTS	RECTORÍA	REC-R-RIG	0	28/02/2017	2

**Artículo 11.-** La Dirección Académica, por conducto de su Departamento de Planes y Programas de Estudios, articulará 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 la comunidad universitaria 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 u orientación y/o preferencia sexual;
- II. Promover el uso de lenguaje e imágenes que eliminen estereotipos sexistas en materiales educativos, publicaciones, trípticos, entre otra documentación elaborada 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 equidad de género dirigidas a todos los ámbitos universitarios;
- V. Impulsar acciones de reconocimiento a las personas de la universidad que favorezcan la igualdad de género, y
- VI. Diseñar talleres de profesionalización para aquellos integrantes de la comunidad universitaria que deseen especializarse 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.

**Artículo 12.-** Los integrantes de la comunidad universitaria y público en general, afectados por hechos ilícitos ocurridos dentro de las instalaciones de la universidad, 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.

**Artículo 13.-** 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 el Abogado General, en términos de la Legislación Universitaria.

**Artículo 14.-** Las reclamaciones y/o quejas que reciba el Abogado General deberán ser canalizadas al Comité Disciplinario para su atención procedente.

**Artículo 15.-** 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.



## REGLAMENTO DE IGUALDAD DE GÉNERO

CAMPO DE APLICACIÓN	DEPARTAMENTO EMISOR	CLAVE	VERSIÓN	FECHA DE REVISIÓN	NIVEL DE CONFIDENCIALIDAD
UTS	RECTORÍA	REC-R-RIG	0	28/02/2017	2

### Capítulo V De la Interpretación

**Artículo 16.-** La interpretación de este ordenamiento reglamentario quedará a cargo del Abogado General.

#### Transitorios

**PRIMERO.-** El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica de la Sierra, el cual se aprueba en la sesión ordinaria de fecha \_\_\_\_\_, y para tal efecto, el Rector procederá a hacerlo del conocimiento inmediato a la comunidad universitaria.

**SEGUNDO.-** Los aspectos no previstos en este Reglamento serán objeto de análisis y resolución por parte del Consejo Directivo.