



Universidad Veracruzana

Legislación Universitaria
**Reglamento para la
Igualdad de Género**

Índice

Presentación	5
Título I Generalidades	7
Capítulo Único	
Disposiciones generales	7
Título II De la transversalización de la perspectiva de género	11
Capítulo Único	
De la transversalización de la perspectiva de género	11
Título III De la Coordinación de la Unidad de Género	11
Capítulo I	
De la Coordinación de la Unidad de Género	11
Capítulo II	
Del Coordinador de la Unidad de Género	12
Capítulo III	
Del personal de la Coordinación	13
Sección primera	
Del Responsable de Asuntos Jurídicos	14
Sección segunda	
Del Responsable de Capacitación y Promoción para la Igualdad de Género	15
Sección tercera	
Del personal de la Coordinación	16
Título IV Del Consejo Consultivo para la Igualdad de Género	16
Capítulo Único	
Del Consejo Consultivo para la Igualdad de Género	16
Título V Del Comité de Equidad de Género	18
Capítulo I	
De los Coordinadores Regionales y Representantes para la Igualdad de Género	19
Capítulo II	
De los Representantes de Equidad de Género en las entidades académicas	19

Título VI De la promoción para la igualdad de género en las entidades académicas y dependencias	20
Capítulo I	
De la participación de las autoridades unipersonales y de los funcionarios para la igualdad de género	20
Capítulo II	
De la atención a denuncias relacionadas con la discriminación y la violencia por sexo o género	21
Capítulo III	
De la erradicación de la discriminación y la violencia por sexo o género	22
Transitorios	22

Presentación

Una de las acciones establecidas en el Programa de Trabajo Estratégico 2013-2017 de la Universidad Veracruzana es la incorporación de una política que considere a la igualdad de género de forma transversal y desde la perspectiva de género, es decir, modificando la percepción de quienes integran la comunidad universitaria de tal forma que permita eliminar las brechas que colocan a grupos desfavorecidos en desventaja, a través de la adopción de valores y actitudes que conlleven hacia una convivencia justa y pacífica de la comunidad universitaria.

En efecto, la transversalidad de la perspectiva de género¹ constituye un ejercicio por el cual se realizan procesos de formulación, ejecución y evaluación de acciones encaminadas a contribuir a una igualdad real y sustantiva de género, es decir, a la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres dentro del quehacer cotidiano de las instituciones, erradicando prácticas discriminatorias y diferentes tipos de violencia que están relacionados con roles y estereotipos que se han ido forjando a través de la historia de las sociedades.

Por lo anterior, por Acuerdo de la Rectora ratificado por el Consejo Universitario General, se creó la Coordinación de la Unidad de Género en la Universidad Veracruzana, cuyo objetivo general es transversalizar la perspectiva de género en el quehacer institucional teniendo como misión promover, respetar, proteger y garantizar el cumplimiento de la legislación sobre la igualdad de derechos humanos de las mujeres y los hombres y llevando a cabo las acciones necesarias para tal fin, mediante procesos de equidad, entre quienes integran la comunidad universitaria.

Para cumplir con lo anterior y como referente obligado para la formulación del presente Reglamento para la Igualdad de Género fue nuestra Ley Orgánica, que en la fracción VI del artículo 11 establece como una de las atribuciones de la Universidad Veracruzana la de impulsar los principios, valores y prácticas de la democracia, la justicia, la libertad, la igualdad, la solidaridad y el respeto a la dignidad humana.

En esa tesitura fue que se elaboró el presente Reglamento que establece las disposiciones normativas que regulen y aseguren los principios de igualdad y no discriminación, a través de la implementación de acciones contundentes para eliminar cualquier tipo de violencia y discriminación que se pueda sufrir por razón del sexo o la condición de género y que se pueda manifestar en la Universidad Veracruzana o con motivo de actividades relacionadas con ésta.

Si bien la discriminación de género se construye también desde el lenguaje, en este ordenamiento el uso del masculino, aunque sabemos que no es neutro, se realiza con una perspectiva general sin riesgo de infravaloración, subordinación, denigración o inequidad.

¹ Se estableció por primera vez en la Tercera Conferencia Internacional de la Mujer, que tuvo lugar en Nairobi en 1985, siendo adoptada como estrategia fundamental en la Cuarta Conferencia realizada en Beijing en 1995.

De igual forma, a través del presente Reglamento las autoridades unipersonales y funcionarios en su ámbito de competencia tendrán que realizar planes, programas, líneas estratégicas, acciones y actividades encaminadas a fortalecer los principios de igualdad y no discriminación, que permitirán la sensibilización, visibilización y desnaturalización de los distintos tipos de violencia y discriminación, para su prevención, atención, sanción y erradicación, lo que sin duda permite incidir en los ámbitos educativos, laborales, administrativos, de comunicación, además de los sociales y familiares.

Cabe hacer mención que para la creación de este Reglamento se realizó un ejercicio de armonización normativa con perspectiva de género, en el cual se analizaron disposiciones de carácter nacional, internacional, estatal y universitario; 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.

Título I Generalidades

Capítulo I

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 mujeres y hombres y la prevención, atención y erradicación de todo tipo de discriminación basada en el sexo o género dentro de la Universidad Veracruzana.

Artículo 2. Este Reglamento se rige por los principios de igualdad, equidad de género, no discriminación, todos aquellos aplicables contenidos en 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 Veracruzana.

Artículo 3. Cuando por exigencias de construcción gramatical, de enumeración, de orden, o por otra circunstancia cualquiera, el texto del Reglamento use o dé preferencia al género masculino, o haga acepción de sexo que pueda resultar susceptible de interpretarse en sentido restrictivo contra la mujer, éste deberá interpretarse en sentido igualitario para hombres y mujeres.

Artículo 4. Los integrantes de la comunidad universitaria serán actores fundamentales en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, la prevención, atención, sanción y erradicación de los tipos de violencia en sus diferentes modalidades y la discriminación por causas de sexo o género.

Artículo 5. En la aplicación de este Reglamento, las autoridades unipersonales y funcionarios de la Universidad Veracruzana utilizarán las normas y criterios que otorguen una protección más amplia a las personas que estén en situación de desigualdad o discriminación.

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. Acoso sexual: comportamiento de carácter sexual, no deseado y ofensivo para quien lo recibe, que puede implicar: contacto físico e insinuaciones; observaciones de tipo sexual; exhibición de pornografía; exigencias sexuales realizadas de forma verbal o de hecho, que afecten la salud y su seguridad;

- 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. 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 Veracruzana;
- V. Autoridades unipersonales: las establecidas en la legislación universitaria;
- VI. Buenas prácticas: conjunto de políticas o acciones que se establecen a partir de las actividades emprendidas por las personas y colectivos que permiten corregir la desigualdad entre mujeres y hombres de manera eficaz y efectiva;
- VII. Capacitación: proceso de formación dirigido a quienes integran la comunidad universitaria para adquirir conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes en temas de equidad e igualdad de género, que permitan transversalizar la perspectiva de género;
- VIII. CENDHIU: el Centro para el Desarrollo Humano e Integral de los Universitarios;
- IX. Comunidad universitaria: la establecida en la Ley Orgánica como los alumnos, pasantes, graduados, personal académico, autoridades unipersonales, funcionarios, empleados de confianza, personal administrativo, técnico y manual de la Universidad;
- X. La Coordinación: la Coordinación de la Unidad de Género;
- XI. Corresponsabilidad con la sociedad y la familia: elaboración de planes, programas, líneas estratégicas, acciones y actividades con perspectiva de género, que implican el reparto de las responsabilidades laborales y familiares entre mujeres y hombres, encaminado al desarrollo pleno de las personas que integran la comunidad universitaria y que inciden de manera benéfica en la sociedad y la familia;
- XII. 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;
- XIII. Denuncia: 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;
- XIV. Discriminación: distinción, exclusión o restricción basada en el género, la orientación sexual o la identidad de género, así como todas aquellas que tengan como objeto o resultado el impedir o anular el ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades;

- XV. 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;
- XVI. 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;
- XVII. Equidad de género: herramienta metodológica que permite impulsar y alcanzar la igualdad real y sustantiva entre mujeres y hombres;
- XVIII. Estereotipo: características y funciones que se asignan a cada sexo o género y que se basan en roles e identidades socialmente asignados;
- XIX. Género: valores, atributos y representaciones diferenciadas que la sociedad asigna a mujeres y hombres;
- XX. Hostigamiento sexual: comportamiento ofensivo que se desarrolla en el ejercicio del poder en una relación de subordinación expresada a través de conductas verbales, no verbales y físicas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva y que niega a las personas la dignidad, el respeto y la igualdad de trato a la que tienen derecho;
- XXI. 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;
- XXII. 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 que establece la Ley;
- XXIII. Institucionalización de la perspectiva de género: proceso sistemático de integración de la perspectiva de género en las actividades cotidianas y organizacionales, dando por resultado la generación de buenas prácticas;
- XXIV. Normatividad universitaria: Leyes, Estatutos o Reglamentos de carácter general que regulan la organización y funcionamiento de la Universidad Veracruzana;
- XXV. 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;
- XXVI. 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 y la violencia institucional;

- XXVII. Orientación o preferencia sexual: se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda 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;
- XXVII. 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;
- XXVII. Persona agresora o victimaria: integrante de la comunidad universitaria o de la sociedad que inflige violencia a otro miembro de la comunidad universitaria en razón del género, su orientación sexual o su identidad de género;
- XXVII. Perspectiva de género: herramienta conceptual que permite identificar diferencias socialmente asignadas entre mujeres y hombres. Elimina las causas de opresión, injusticia y jerarquización de personas basada en el género. Contribuye en la construcción de una sociedad donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, los mismos derechos y las mismas oportunidades para acceder a los recursos económicos y la representación política;
- XXVII. Programa Institucional de Igualdad de Género: documento de planeación anual en materia de igualdad de género, que visibiliza y atiende las necesidades de la Universidad Veracruzana, a través de acciones y metas. Es elaborado por la Coordinación de la Unidad de Género en colaboración con los representantes regionales de la Unidad de Género;
- XXVII. Programas Regionales de Igualdad de Género: documentos elaborados anualmente por las Vice-Rectorías, en colaboración con los representantes regionales. Son documentos de planeación que visibilizan y atienden las necesidades de las regiones y sus áreas académicas, a través de acciones y metas en materia de igualdad de género;
- XXVII. Reglamento: el Reglamento para la Igualdad de Género en la Universidad Veracruzana;
- XXVII. 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;
- XXVII. 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;
- XXVII. Sexo: la referencia que se hace a los cuerpos sexuados de las personas; esto es a partir de las características biológicas, genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas;
- XXVII. 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;

XXVII. 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 y obstétrica;

XXVII. Universidad: la Universidad Veracruzana;

XXVII. Víctima: persona que pertenece a la comunidad universitaria, a quien otra persona le inflige cualquier tipo de violencia por su género, sexo, orientación sexual o identidad de género; y

XXVII. 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.

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 para generar acceso a la igualdad de oportunidades y derechos de los integrantes de la comunidad universitaria.

Artículo 8. La Universidad Veracruzana, 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 contará con la estructura siguiente:

- I. La Coordinación de la Unidad de Género;
- II. El Consejo Consultivo para la Igualdad de Género;
- III. El Comité de Equidad de Género Regional; y
- IV. Los responsables para la Igualdad de Género de las entidades académicas y dependencias.

Título III De la Coordinación de la Unidad de Género

Capítulo I

De la Coordinación de la Unidad de Género

Artículo 9. La Coordinación de la Unidad de Género es la dependencia responsable de transversalizar la perspectiva de género en la Universidad Veracruzana.

La Coordinación de la Unidad de Género tendrá como eje principal la promoción de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres estableciendo los mecanismos institucionales de equidad de género en la Universidad Veracruzana. La Coordinación de la Unidad de Género estará a cargo de un Coordinador o Coordinadora.

Capítulo II

Del Coordinador de la Unidad de Género

Artículo 10. Además de las atribuciones establecidas en el Estatuto General, el Coordinador de la Unidad de Género tendrá las siguientes:

- I. Diseñar, ejecutar y en su caso coadyuvar en las actividades para la promoción de la equidad e igualdad de género entre la comunidad universitaria;
- II. Fomentar la participación de la comunidad universitaria en la transversalización de la perspectiva de género dentro de la Universidad;
- III. Impulsar el reconocimiento de personas o instancias internas o externas que favorezcan la igualdad de género;
- IV. Crear programas de sensibilización y protocolos de actuación para incorporar la igualdad de género dentro de la Universidad y que estén apegados con lo establecido por 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 Veracruzana;
- V. Realizar programas de modificación de actitudes y pautas de conductas dirigidos a promover la igualdad de género y erradicar cualquier tipo de violencia en sus diferentes modalidades o discriminación por razón de sexo o género en la comunidad universitaria;
- VI. Diseñar las estrategias y modelos que se utilizarán para la integración de información estadística oficial relativa al objeto de este Reglamento;
- VII. Fortalecer la perspectiva de género en la promoción, difusión y orientación que se ofrezca a través de políticas y acciones claras que incidan en la inclusión y participación de la comunidad universitaria;
- VIII. Proponer al personal que formará parte de la Unidad, quien será designado por el Rector en términos de lo establecido en la normatividad universitaria;
- IX. Elaborar programas de responsabilidad social, tendientes a capacitar a quienes integran la comunidad universitaria en el desarrollo de competencias para la igualdad de género;
- X. Generar sistemas de capacitación para el empoderamiento de grupos desfavorecidos, la no violencia y la no discriminación por género, dirigidos a quienes integran la comunidad universitaria;

- XI. Establecer una campaña permanente de prevención y denuncia de casos de violencia y discriminación de género contra las y los integrantes de la comunidad universitaria;
- XII. Instaurar talleres de sensibilización y jornadas conmemorativas enfocadas en la erradicación de todos los tipos de violencia en sus diferentes modalidades o discriminación por razón de sexo o género entre quienes integran la comunidad universitaria;
- XIII. Promover la celebración de convenios y redes de colaboración con las dependencias correspondientes, con el fin de garantizar el trabajo y la vinculación entre los órganos correspondientes para la incorporación de la igualdad de género;
- XIV. Atender los casos de discriminación por sexo o género, el hostigamiento sexual, el acoso sexual o los tipos de violencia en sus diferentes modalidades que se presenten en la Universidad, para que el Responsable de Asuntos Jurídicos de la Coordinación brinde la orientación y asesoría legal correspondiente;
- XV. Promover la eliminación de patrones de conducta basados en estereotipos y roles de género;
- XVI. Promover la utilización del lenguaje incluyente dentro de las acciones implementadas en la Universidad;
- XVII. Fomentar acciones afirmativas para generar procesos que permitan alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la Universidad;
- XVIII. Impulsar la corresponsabilidad con la sociedad y la familia;
- XIX. Difundir las actividades y funciones propias de la Coordinación;
- XX. Solicitar a las autoridades unipersonales y los funcionarios, los informes necesarios para brindar la asesoría, atención y en su caso el seguimiento de los casos previstos en la fracción anterior;
- XXI. Canalizar los asuntos que no sean de su competencia a las autoridades universitarias y externas correspondientes;
- XXII. Realizar las propuestas al Rector para la designación del personal de la Coordinación; y
- XXIII. Las demás que señale la legislación universitaria

Capítulo III

Del personal de la Coordinación

Artículo 11. La Coordinación de la Unidad de Género para el logro de sus fines y disponibilidad presupuestal, contará con la estructura siguiente:

- I. El Responsable de los Asuntos Jurídicos;
- I. El Responsable de Capacitación y Promoción de la Igualdad; y
- II. El personal de la Coordinación.

Sección primera

Del Responsable de Asuntos Jurídicos

Artículo 12. El Responsable de Asuntos Jurídicos es el encargado de atender de manera eficaz los asuntos jurídicos en los que se encuentre involucrada la Coordinación y apoyar en la implementación de acciones con perspectiva de género en la Universidad, a través de la orientación y asesoría jurídica correspondiente y relacionada con las normas de carácter nacional, internacional y estatal vigente.

Artículo 13. Las atribuciones del Responsable de Asuntos Jurídicos son:

- I. Acordar con el Coordinador de la Unidad de Género, los asuntos de su competencia;
- II. Coordinar sus actividades con el responsable de la capacitación y promoción para la igualdad;
- III. Difundir y promover el cumplimiento de las leyes nacionales, los instrumentos internacionales aplicables de los que México forme parte, las leyes estatales y la normatividad universitaria en materia de equidad e igualdad de género;
- IV. Elaborar e impulsar modelos de atención con perspectiva de género para prevenir, atender, sancionar en los términos establecidos en la legislación universitaria y erradicar la discriminación por sexo o género, el hostigamiento sexual, el acoso sexual o los tipos de violencia en sus diferentes modalidades;
- V. Brindar asesoría y orientación en materia jurídica con perspectiva de género en los casos que se presenten ante la Coordinación, por discriminación por sexo o género, el hostigamiento sexual, el acoso sexual o los tipos de violencia en sus diferentes modalidades;
- VI. Promover la realización de estudios, foros, seminarios y eventos al interior de la universidad que permitan hacer propuestas acerca de los derechos humanos relacionados con los principios de igualdad y no discriminación;
- VII. Elaborar las propuestas de modificación al Reglamento y presentarlas ante el Coordinador de la Unidad de Género;
- VIII. Apoyar al Coordinador de la Unidad de Género en la respuesta ante los mecanismos de control y observancia relacionados con la igualdad de género, establecidos en los instrumentos normativos de carácter nacional, internacional y estatal; y
- IX. Las demás que señale la legislación universitaria.

Artículo 14. Los requisitos para ser el Responsable de los Asuntos Jurídicos son:

- I. Ser de nacionalidad mexicana;
- II. Contar con título y cédula de Licenciatura en Derecho; y
- III. Tener experiencia en derechos humanos y perspectiva de género con por lo menos dos años de antigüedad.

Sección segunda

Del Responsable de Capacitación y Promoción para la Igualdad de Género

Artículo 15. El Responsable de Capacitación y Promoción para la Igualdad de Género es el encargado de coadyuvar con la Coordinación en la elaboración y participación de cursos, talleres o diplomados para la capacitación y actualización de quienes integran la comunidad universitaria, además de formular y fomentar campañas de prevención, atención y erradicación de los tipos de violencia en sus diferentes modalidades.

Artículo 16. Las atribuciones del Responsable de Capacitación y Promoción para la Igualdad de Género son:

- I. Acordar con el Coordinador de la Unidad de Género los asuntos de su competencia;
- II. Coordinar sus actividades con el Responsable de Asuntos Jurídicos;
- III. Formular actividades de capacitación y sensibilización a la comunidad universitaria en materia de perspectiva de género, para su incorporación en su quehacer;
- IV. Promover campañas de sensibilización sobre la equidad e igualdad de género, los tipos de violencia, las modalidades de violencia y la incorporación de la perspectiva de género;
- V. Coadyuvar en la programación, desarrollo y seguimiento de actividades de promoción de la igualdad de género en las regiones universitarias apoyando la labor de los representantes regionales;
- VI. Dar seguimiento a las campañas permanentes de prevención y denuncia de casos de violencia contra las mujeres y de discriminación por género entre quienes integran la comunidad universitaria;
- VII. Reportar al Coordinador el desarrollo, avance y resultados de las actividades encomendadas; y
- VIII. Las demás que señale la legislación universitaria.

Artículo 17. Los requisitos para ser el Responsable de la Capacitación y Promoción de la Igualdad de Género son:

- I. Ser de nacionalidad mexicana;
- II. Contar con título y cédula de licenciatura en Psicología, Pedagogía o disciplinas afines; y
- III. Tener experiencia en derechos humanos y perspectiva de género, por lo menos de dos años de antigüedad.

Sección tercera

Del personal de la Coordinación

Artículo 18. La Coordinación de la Unidad de Género contará con el personal necesario para la realización de las funciones propias de la Coordinación, atendiendo a la disponibilidad presupuestal.

Título IV Del Consejo Consultivo para la Igualdad de Género

Capítulo Único **Del Consejo Consultivo para la Igualdad de Género**

Artículo 19. El Consejo Consultivo para la Igualdad de Género es un órgano colegiado de opinión, consulta y resolución, encargado de atender aquellos asuntos relacionados con la igualdad de género en la Universidad.

Artículo 20. El Consejo Consultivo para la Igualdad de Género estará integrado por:

- I. El Presidente, que será el Rector, quien convocará y presidirá las sesiones;
- II. El Secretario Ejecutivo, que será el Coordinador de la Unidad de Género, quien convocará y presidirá las sesiones en ausencia del Rector;
- III. Vocales:
 - a) El Abogado General;
 - b) Seis académicos, cuidando la representación de las Áreas Académicas y regiones universitarias, garantizando la paridad entre mujeres y hombres;
 - c) El Coordinador del Centro de Estudios de Género;
 - d) El Coordinador del Centro para el Desarrollo Humano e Integral de los Universitarios;
 - e) El Defensor de Derechos Universitarios; y
 - f) El Director General de Recursos Humanos.

Artículo 21. Los requisitos de los académicos para ser integrante del Consejo Consultivo para la Igualdad de Género son:

- I. Ser personal académico de tiempo completo en la Universidad Veracruzana;
- II. Ser especialista en su campo académico, con reconocida trayectoria en la docencia, investigación y difusión de la cultura; y
- III. Tener cuando menos 3 años de servicio académico en la Universidad Veracruzana y estar desempeñando su función.

Los académicos que integran el Consejo Consultivo para la Igualdad de Género serán propuestos en ternas por el Coordinador de la Unidad de Género y designados por el Rector, garantizando que se dé la paridad entre mujeres y hombres.

Los académicos integrantes del Consejo Consultivo para la Igualdad de Género durarán en su cargo dos años y la función que desempeñen será de carácter honorífico.

Una vez designados los académicos del Consejo Consultivo para la Igualdad de Género, a fin de determinar el orden de cambio de sus titulares serán insaculados en parejas.

A partir del tercer año, el Consejo Consultivo para la Igualdad de Género propondrá anualmente a dos integrantes que sustituirán en el orden de insaculación a quienes ocupen los dos primeros lugares.

Una vez que hayan sido sustituidos los académicos miembros del primer Consejo Consultivo para la Igualdad de Género, los nombrados posteriormente por el Consejo irán reemplazando a los miembros de mayor antigüedad.

Las vacantes de académicos que ocurran en el Consejo Consultivo para la Igualdad de Género por muerte, incapacidad, renuncia, serán cubiertas por quien designe el Rector.

Artículo 22. 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 el fortalecimiento institucional;
- II. Definir y actualizar las 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 académico y laboral;
- V. Proponer acciones que busquen prevenir, atender, sancionar en los términos establecidos en la legislación universitaria y erradicar en la Universidad prácticas que generen discriminación por razones de sexo o género, así como los tipos de violencia en sus distintas modalidades;
- 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;
- VIII. Promover el uso del lenguaje incluyente en los documentos oficiales que expida la Universidad;
- IX. Orientar, proponer, valorar y aprobar el Programa Universitario para la Igualdad de Género presentado por la Coordinación;
- X. Aprobar los Programas Regionales de Fortalecimiento de Igualdad de Género presentados por los representantes del Comité de Equidad de Género;
- XI. Analizar las propuestas realizadas por la Coordinación 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. Analizar y en su caso realizar las propuestas con respecto al informe que de manera anual debe presentar la Coordinación ante el Consejo Universitario General;

- XIII. Emitir opiniones y recomendaciones tendientes a la mejora de los programas y acciones implementadas por la Coordinación;
- XIV. Invitar a sus sesiones a personas ajenas al Consejo, las cuales podrán participar con voz pero sin voto; y
- XV. Las demás que señale la legislación universitaria.

Artículo 23. El Consejo Consultivo para la Igualdad de Género realizará por lo menos tres sesiones ordinarias al año y sesiones extraordinarias las veces que sea necesario.

Las sesiones ordinarias serán convocadas cuando menos con cinco días hábiles anteriores a su celebración y las extraordinarias cuando menos con tres días hábiles anteriores. En ambos casos señalando fecha, lugar y hora de la celebración, así como el orden del día, el cual habrá de incluir la lectura del acta anterior y asuntos generales.

En cada sesión se levantará un acta pormenorizada 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.

Para los efectos de 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.

Título V Del Comité de Equidad de Género

Artículo 24. El Comité de Equidad de Género es un órgano colegiado encargado de planear, organizar, ejecutar y dar seguimiento a las actividades del Programa Institucional de Igualdad de Género en las regiones universitarias, elaborando el Programa Regional que corresponda.

Artículo 25. El Comité de Equidad de Género estará integrado por:

- I. El Coordinador de la Unidad de Género, quien convocará y presidirá las sesiones;
- II. Cinco Coordinadores Regionales para la equidad de Género, uno de cada región; y
- III. Cuatro representantes, uno por cada sede de la Universidad Veracruzana Intercultural.

Artículo 26. Las atribuciones del Comité de Equidad de Género son:

- I. Generar diagnósticos sobre género de las regiones que integran a la Universidad;
- II. Emitir los resultados obtenidos de los diagnósticos participativos para la elaboración de los planes de acción regionales y la orientación de las políticas universitarias;
- III. Elaborar y dar seguimiento a los Programas Regionales para la Igualdad de Género que respondan a las necesidades locales, alineado con el Programa Institucional de Igualdad de Género;

- IV. Dar seguimiento a las acciones en materia de equidad e igualdad de género que se implementen; y
- V. Las demás que señale la legislación universitaria.

Artículo 27. El Comité se reunirá por lo menos dos veces al año alternando las sedes para cada reunión.

Capítulo I

De los Coordinadores Regionales y Representantes para la Igualdad de Género

Artículo 28. Los Coordinadores Regionales son integrantes del Comité de Equidad de Género, encargados de elaborar los Programas Regionales para la Igualdad de Género en coordinación con los Representantes de las entidades académicas que se encuentran en sus regiones.

Los Coordinadores Regionales serán propuestos por el Vice-Rector de cada región; en el caso de Xalapa, la propuesta será realizada por el Secretario Académico y el Coordinador de la Unidad de Género. En todos los casos designados por el Rector. La función que desempeñen será de carácter honorífico.

Artículo 29. Las atribuciones de los Coordinadores Regionales son:

- I. Generar diagnósticos con perspectiva de género de las regiones que integran a la Universidad;
- II. Emitir los resultados obtenidos de los diagnósticos señalados para la elaboración de los planes de acción regionales y la orientación de las políticas universitarias;
- III. Elaborar y dar seguimiento al Programa Regional de Igualdad de Género que corresponda, alineados con el Programa Institucional de Igualdad de Género y con base en las necesidades locales;
- IV. Acordar con los Vice-Rectores las acciones en materia de igualdad y equidad de género que se implementarán en cada una de sus regiones;
- V. Coordinar sus actividades con el Coordinador de la Unidad de Género;
- VI. Coordinarse con los Representantes de las entidades académicas; y
- VII. Las demás que señale la legislación universitaria.

Capítulo II

De los Representantes de Equidad de Género en las entidades académicas

Artículo 30. Los Representantes de Equidad de Género son los encargados de promover acciones en materia de equidad e igualdad de género dentro de las entidades académicas de la Universidad. Serán propuestos por los Directores y

designados por las Juntas Académicas correspondientes. La función que desempeñen será de carácter honorífico.

Artículo 31. Las atribuciones de los Representantes de Equidad de Género son:

- I. Generar diagnósticos con perspectiva de género en las entidades académicas;
- II. Emitir los resultados obtenidos de los diagnósticos señalados para su incorporación a los diagnósticos que deberán elaborar los Coordinadores Regionales;
- III. Acordar con los Directores de las entidades académicas las acciones en materia de equidad de género que se implementarán;
- IV. Coordinar sus actividades con las o los Coordinadores Regionales; y
- V. Las demás que señale la legislación universitaria.

Título VI De la promoción para la igualdad de género en las entidades académicas y dependencias

Capítulo I

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

Artículo 32. Las entidades académicas y dependencias de la Universidad Veracruzana fomentarán la equidad e igualdad de género, así como la prevención, atención y erradicación de la violencia por sexo o género.

Artículo 33. Además de las atribuciones establecidas en la normatividad de la Universidad Veracruzana, 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 discriminación por su condición de género o por la orientación o preferencias sexuales, así como los tipos de violencia en sus distintas modalidades, 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 los tipos de violencia que se puedan cometer en sus distintas modalidades 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 en el Plan de Desarrollo de las Entidades Académicas o Plan de Desarrollo de las Dependencias y en sus respectivos Programa Operativos Anuales;
- 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 discriminan 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 estadísticas con perspectiva de género, para generar indicadores sobre la violencia de género y la discriminación, en su caso;
- 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. Las demás que señale la legislación universitaria.

Artículo 34. Las entidades académicas de la Universidad fomentarán en los Planes de Desarrollo de Entidad Académica y Planes de Estudio los principios de igualdad y no discriminación basados en el sexo o género; de igual forma promoverán la formación docente sensible al género, el respeto a los derechos humanos y a la no violencia.

Capítulo II

De la atención a denuncias relacionadas con la discriminación y la violencia por sexo o género

Artículo 35. Cuando alguna persona integrante de la comunidad universitaria considere haber sufrido algún tipo de violencia de género o de discriminación por su condición sexo-genérica, bajo la más estricta responsabilidad y mediante la presentación de elementos de prueba podrá interponer por escrito la denuncia o queja ante la autoridad correspondiente, siguiendo los procedimientos establecidos en la normatividad universitaria aplicable y en la Guía para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual.

Artículo 36. Queda prohibido someter a las víctimas por violencia o discriminación a cualquier mecanismo de conciliación o mediación, antes o durante los procesos de investigación y sanción.

Artículo 37. Las autoridades unipersonales que conozcan de los casos de discriminación por sexo o género o los tipos de violencia en sus diferentes modalidades deberán evitar la victimización de las personas a través de acciones adecuadas implementadas de oficio o bien a petición de la víctima, las cuales serán ejecutadas de conformidad con lo establecido en la normatividad universitaria.

Capítulo III

De la erradicación de la discriminación y la violencia por sexo o género

Artículo 38. 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 39. La víctima de violencia o discriminación en cualquier momento puede acudir ante la vía administrativa o judicial para ejercer su derecho a la justicia, sin que la presentación de las denuncias o quejas ante la Universidad constituyan un mecanismo alterno para ejercer los derechos que correspondan.

Transitorios

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

Segundo. Publíquese, difúndase y cúmplase.

Aprobado en sesión del H. Consejo Universitario General celebrada el día 30 de noviembre de 2015.

Dirección de Normatividad.