

Es interés de la Rectoría de la Unidad Azcapotzalco construir una cultura de equidad de género en todos los sectores de la comunidad universitaria.

Este compromiso se incorpora a través de la Política de la Rectoría de la Unidad Azcapotzalco de Equidad de Género. Esta Política tiene como primer objetivo la implementación del Modelo de Equidad de Género (MEG 2003). Este Modelo promueve la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones que certifica, a efecto de lograr la equidad entre hombres y mujeres, así como promover la igualdad de derechos y oportunidades a nivel laboral. La Rectoría de la Unidad Azcapotzalco la asume como punto de partida para la adopción paulatina de medidas que permitan construir la equidad y eliminar las posibles formas de discriminación detectadas, no sólo en la relación laboral entre los trabajadores administrativos y académicos, sino también entre alumnos y en todas las relaciones que se desarrollen en la comunidad universitaria.

### **COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO.**

La Rectora de la Unidad Azcapotzalco ha constituido una comisión académica que fungirá como Comité de Equidad de Género, el cual está integrado por representantes de diferentes sectores y divisiones académicas de la Unidad como mínimo a saber: un miembro del personal académico (Coordinador/a), un órgano personal, un miembro del personal administrativo de confianza (Coordinador/a) de Recursos Humanos) y un miembro del personal administrativo de base. A fin de que se encuentren representados todos los sectores laborales en esta instancia encargada de mantener y cumplir los requisitos del modelo de gestión en toda la Unidad. El Comité podrá allegarse de los asesores especialistas en el tema que considere necesarios.

### **POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO.**

El Comité de Equidad de Género de la Unidad Azcapotzalco ha definido la siguiente Política de Equidad de Género, la cual fue ratificada por la Rectora:

“La Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, en su calidad de institución pública de educación superior, asume, ejerce y confirma su compromiso de construcción cultural en concordancia con los valores culturales de mayor aproximación a la equidad y justicia sociales. Valores que se promueven y difunden entre los diversos sectores de su comunidad, a saber: alumnos, académicos, administrativos y puestos de mando. Horizonte en el cual se inscribe la recuperación y reiteración del compromiso institucional con la construcción, promoción y difusión de una

cultura con equidad de género, que permita un ambiente de inclusión y respeto, que se exprese en la convivencia de todos sus ambientes de trabajo: desde el aula y los auditorios hasta las oficinas y los servicios.

La Unidad Azcapotzalco promueve la igualdad de oportunidades entre los géneros, la no discriminación en razón de género, la equidad de género y la convivencia libre de violencia. Entiende la equidad de género como la valoración de las personas por sus habilidades, aptitudes y conocimientos; sin que se haga notar su sexo o género”

## **OBJETIVOS Y METAS**

A fin de dar cumplimiento a la Política, el Comité de Equidad de Género ha establecido los siguientes:

Objetivo 1. Asumir y promover la construcción y confirmación de los valores culturales que expresen equidad de género

Meta 1 Realizar campañas de difusión cultural en la Unidad Azcapotzalco, con una frecuencia mínima de una vez por trimestre, en las cuales se muestre un aspecto a la vez, de la amplia gama de comprensión y aplicación de los diversos valores culturales comprendidos en la equidad de género.

Objetivo 2. Programar en función de los problemas y necesidades que requieran atención en la comunidad universitaria, los temas y aspectos que se tratarán en las campañas de difusión cultural

Meta 2 Diseñar al menos una campaña de promoción de los valores de equidad de género al año, dirigida específicamente a cada uno de los sectores de la comunidad: Personal académico y administrativo y alumnos. Esto con la intención de avanzar con firmeza en la construcción de valores

Objetivo 3. Organizar las modalidades idóneas para la Unidad que posibiliten detectar y recuperar las denuncias de problemas en la interacción entre los géneros, así como su resolución más justa e imparcial.

Meta 3: Que el Comité establezca las modalidades de expresión de problemas, así como los canales institucionales adecuados para cada caso, que permitan la resolución de conflictos que se presenten.

## **ATENCIÓN A QUEJAS SOBRE DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES DISCRMINACIÓN U HOSTIGAMIENTO SEXUAL.**

Como parte de las acciones, se abre un espacio para trabajadores y trabajadoras para ejercer el derecho de queja en casos de desigualdad de oportunidades o discriminación en razón de género u hostigamiento sexual:

1. Cualquier miembro del personal académico o administrativo puede presentar una queja sobre situaciones de desigualdad en oportunidades o discriminación en razón de género u hostigamiento sexual a través del buzón electrónico de quejas al cual se accede a través de la página web de la Unidad en la dirección [www.azc.uam.mx/buzón](http://www.azc.uam.mx/buzón), en específico en el apartado: " *QUEJAS SOBRE DESIGUALDAD, DISCRIMINACIÓN EN OPORTUNIDADES, U HOSTIGAMIENTO SEXUAL*", a través de la utilización del "Formato de quejas sobre desigualdad de oportunidades, discriminación u hostigamiento sexual" disponible en el mismo apartado.
2. Las quejas serán canalizadas de manera automática vía correo electrónico a la Coordinadora del Comité de Equidad de Género y contarán con garantía de absoluta confidencialidad.
3. El/la Coordinador/a de Equidad de Género presentará al Comité de Equidad de Género las quejas debidamente clasificadas en la siguiente sesión programada.
4. El Comité deberá manejar todas las quejas, procedan o no, de manera confidencial, responsable e imparcial.
5. El Comité realizará una investigación sobre la queja a fin de analizar las circunstancias de hecho y determinar si es procedente o improcedente considerando a todas las partes involucradas.
6. El Comité deberá notificar a el(la) trabajador (a) señalado (a) por el (la) quejoso (a) para informarle la situación en la que se le implica y garantizar su derecho de audiencia.
7. Se tendrá un plazo no mayor a 90 días naturales a partir de la presentación de la queja ante el Comité para que éste dicte resolución y notifique tanto al trabajador (a) que presentó la queja como al que haya incurrido en la falta.

## DEFINICIONES

**Desigualdad de género:** Situación en la que a alguna persona no se le respetan los mismos derechos, beneficios o acceso a ellos que a otras, con motivo de su género

**Discriminación en razón de género:** Toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de algún derecho por motivos de género.

**Hostigamiento sexual:** Conducta de carácter sexual que consiste en molestar, perturbar o crear dificultades a otra persona del mismo sexo o contrario, a través de sugerencias, propuestas, invitaciones, contacto físico o actos similares que resultan ofensivos para quien los recibe, y que se dan en el centro de trabajo o con motivo de la relación laboral (Rutas de atención y prevención del hostigamiento sexual en las instituciones públicas: INMUJERES, 2006:7)

## TIPOS DE CONDUCTAS QUE SE CONSIDERAN HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CONDUCTA	GRAVEDAD
<ul style="list-style-type: none"><li>• Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual que incomoden.</li><li>• Piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia física</li><li>• Miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden</li><li>• Burlas, bromas, chistes, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa</li></ul>	Leve
<ul style="list-style-type: none"><li>• Insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo</li><li>• Cartas, llamadas telefónicas,</li></ul>	Media

<p>correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseados</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amenazas que afecten negativamente la situación en el trabajo si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales</li> <li>• Castigos, mal trato, asignación de actividades que no competen a su puesto al rechazar proposiciones sexuales</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contacto físico no deseado (manosear, sujetar)</li> <li>• Presión para tener relaciones sexuales (forcejear, acorralar)</li> <li>• Intento de violación (enfrentamiento físico, golpes)</li> <li>• Violación</li> </ul>	Alta