

**PROGRAMA DE DESARROLLO SOBRE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL DE LA
UNIDAD AZCAPOTZALCO 2020-2024
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA**

JUNIO DE 2020

PRESENTACIÓN

La Universidad Autónoma Metropolitana es una Institución Pública de Educación Superior comprometida con la docencia, la investigación, la preservación y difusión de la cultura, primordialmente, en atención a los problemas nacionales.¹

Su naturaleza como organismo descentralizado del Estado implica compatibilidad con los procesos nacionales e internacionales de cambios paradigmáticos, su asimilación y participación activa le permiten seguir colocándose como una de las universidades más importantes de América Latina.

Con la reforma en materia de derechos humanos del 10 de Junio de 2011 en México, la persona y sus derechos son colocados como eje central de la impartición de las funciones públicas del Estado mexicano, entre ellas, la educación.

Entre las diversas problemáticas nacionales e internacionales que hoy enfrentamos, destaca, la violencia contra las mujeres y las personas LGTBTTIQA+ constituye en la actualidad un tema innegable e impostergable del debate económico, político, social y cultural, sobre todo, gracias al movimiento feminista y de diversidad sexual, que incansablemente ha luchado por visibilizar el problema, frenar la violencia y atender la raíz del mismo.

La UAM Azcapotzalco ha optado por entender, enfrentar y combatir la violencia y discriminación de género como una problemática integral. Esto significa concebir a esta violencia como como una dinámica cultural, simbólica y material que conforma todo un

¹ Artículo 2 de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma Metropolitana.

conjunto de prácticas y mentalidades, instituidas y asentadas en nuestras maneras de ver el mundo y de participar en él y en las interrelaciones sociales. Esta violencia no se resuelve sólo con sancionar a las personas agresoras, es indispensable atender a las causas y generar transformaciones que impidan la repetición sistemática de la violencia de género.

De ahí la importancia de la transversalización de la perspectiva de género en las actividades sustantivas de la Universidad, pues esta metodología permite hacer visible la asignación social diferenciada y desigual de roles, recursos y tareas en virtud del sexo, género u orientación sexual; revela las diferencias en oportunidades y derechos que siguen a esta asignación; evidencia las relaciones de poder originadas en estas diferencias; se hace cargo de la vinculación que existe entre las cuestiones de género, la raza, la religión, la edad, las creencias políticas, etc.; cuestiona por los impactos diferenciados de las leyes y políticas públicas basadas en estas asignaciones, diferencias y relaciones de poder, y determina en qué casos un trato diferenciado es arbitrario y en qué casos es necesario.

La perspectiva de género cuestiona el paradigma según el cual existe un único “ser humano neutral y universal”, basado en el hombre blanco, heterosexual, adulto, sin discapacidad, no indígena y en los roles que a dicho paradigma se le atribuyen, en un marco profundamente heteronormativo. Es por eso que no se trata de un método enfocado únicamente a las mujeres, sino de una estrategia que permite ver a las personas en su diversidad de contextos, necesidades y autonomía.²

Por lo anterior, y que en cumplimiento a los artículos 1, 3, 4 y 123 constitucional; al Plan de Desarrollo Institucional UAM Azcapotzalco 2014-2024 y adendum; del Dictamen de la Comisión de Igualdad de Género del Colegio Académico de fecha 17 de marzo de 2017 y en razón del propósito y funciones de la Unidad de Género y Diversidad Sexual (UGEDIS), se presenta el Programa a implementarse en la Unidad Azcapotzalco de la Universidad Autónoma Metropolitana.

² Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género “Haciendo realidad el derecho a la igualdad”, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2da edición, noviembre 2015, pp. 64-66.

OBJETIVO GENERAL

Impulsar la transformación social y cultural en materia de igualdad de género y no discriminación en la UAM AZCAPOTZALCO a través de la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a)** Incorporar las perspectivas de género y diversidad en los Planes y programas de estudio de la Unidad.
- b)** Fomentar que las investigaciones desarrolladas en los diversos campos del conocimiento aborden las problemáticas originadas por razón de género y diversidad sexual desde una perspectiva incluyente, reflexiva y propositiva.
- c)** Desarrollar estrategias comunicativas y culturales que integren a la comunidad en el marco de la transversalización del problema de género y la diversidad.
- d)** Fomentar en la comunidad universitaria el reconocimiento de las diferencias y las diversidades, la convivencia horizontal y colaborativa.
- e)** Construir espacios y procesos de acercamiento y reconocimiento entre los sectores universitarios que atiendan los problemas de discriminación y violencia que se viven al interior de la Universidad.
- f)** Promover la divulgación de conocimiento en materia de igualdad de género y diversidad sexual, así como en sesgo de género, discriminación y temas afines, producto de la investigación y la reflexión desarrolladas en la Universidad.
- g)** Instrumentar los cambios en la estructura institucional necesarios para asegurar la promoción de la igualdad de género, el reconocimiento de la diversidad sexual y la no discriminación en nuestra institución.

FINALIDAD

Contar con un espacio universitario igualitario, incluyente, respetuoso de la diversidad y libre de cualquier manifestación de violencia que, a través de la formación con perspectiva de género de nuestra comunidad universitaria tenga un impacto social.

PROBLEMÁTICAS

- Presencia de un ambiente de discriminación y violencia de género.
- Falta de un diagnóstico que permita conocer y visibilizar las desigualdades de género, discriminación y violencia.
- Falta de armonización con la normatividad nacional e internacional en materia de derechos humanos.
- Resistencia de la planta docente y administrativa para abordar los temas de género y diversidad sexual en el quehacer universitario.
- Falta de un Programa de sensibilización, capacitación y formación dirigido de manera específica a las poblaciones que conforman nuestra comunidad universitaria en materia de género y diversidad sexual.
- Desvinculación entre las Divisiones académicas y otras instancias que conforman la Unidad Azcapotzalco para el establecimiento de una planeación de trabajo conjunta en la materia.
- Invisibilización de las mujeres en el espacio universitario, poca presencia de éstas en los puestos de toma de decisiones.
- Falta de una vinculación y articulación intersectorial (alumnado, personal académico y administrativo) para identificar, reconocer y ofrecer alternativas ante las problemáticas de violencia y discriminación que se presentan en la unidad.
- Escasa interlocución con la comunidad estudiantil y el sector administrativo y sindicato en materia de género y discriminación homofóbica.
- Poco o nulo contenido de líneas temáticas que aborden el tema de género y la diversidad sexual en los programas de estudio de las tres divisiones académicas.

- Carencia de una ruta de actuación para la orientación y canalización en situaciones de violencia de género o discriminación por orientación sexual.
- Falta de campañas para la promoción y difusión de la perspectiva de género, diversidad sexual y los derechos humanos.
- Omisión generalizada del uso de lenguaje incluyente en la documentación universitaria.
- Poca eficacia y eficiencia en la atención ante casos concretos de violencia de género y de discriminación homofóbica.
- Opacidad en la emisión de sanción en situaciones de violencia de género y discriminación por orientación sexual.
- Falta de difusión de información y resultados de investigaciones relacionadas con las desigualdades por razones de género u orientación sexual.

INSTANCIAS CON LAS QUE CONTAMOS Y DEBEN INTERVENIR

- ✓ Rectoría de Unidad
 - Unidad de Género y Diversidad Sexual
 - Sección de Orientación Educativa y Servicios Psicopedagógicos
- ✓ Consejo Académico
- ✓ Secretaría de Unidad
- ✓ Consejos Divisionales
- ✓ Divisiones (CBI, CSH y CyAD)
 - ✓ Jefaturas Departamento
 - ✓ Coordinaciones de carrera
- ✓ Defensoría de los Derechos Universitarios.
- ✓ Delegación de la Oficina del Abogado General.

ESTRATEGIAS, OBJETIVOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

1. Compromiso Institucional

Objetivo: Institucionalizar la perspectiva de género en la Unidad Azcapotzalco.

Líneas de acción

1.1 Implementar un diagnóstico en materia de desigualdad, discriminación y violencia en materia de género y diversidad sexual.

Acciones específicas

- 1.1.1 Aplicar un cuestionario para analizar las condiciones de desigualdad y violencia de género en la Unidad, aplicado a toda la comunidad.
- 1.1.2 Aplicar un cuestionario para visibilizar los efectos derivados del ejercicio de la maternidad y la paternidad, tanto en la trayectoria académica de los y las estudiantes, como de las trayectorias laborales del personal (académico y administrativo).
- 1.1.3 Aplicar un cuestionario que permita identificar la presencia de hombres y mujeres en los distintos puestos y tipos de contratación de la UAM Azcapotzalco a fin de visibilizar las desigualdades existentes y hacer de éste una herramienta para la toma de decisiones.
- 1.1.4 Aplicar un cuestionario para conocer la situación de la población perteneciente a la diversidad sexual y detectar las prácticas universitarias que generan y reproducen homofobia, a fin de desarrollar mecanismos para su prevención.
- 1.1.5 Aplicar un cuestionario que permita evaluar cómo impacta a hombres y mujeres el ejercicio del presupuesto.

- 1.1.6 Identificar los intereses, necesidades, motivaciones y propuestas de la comunidad estudiantil, en materia de igualdad de género, diversidad sexual y no discriminación.

1.2 Instituir la perspectiva de género y diversidad sexual como un eje transversal en el Plan de Desarrollo Institucional de la UAM Azcapotzalco.

Acciones específicas:

- 1.2.1 Desarrollar un Programa Institucional en materia de género y diversidad sexual para la Unidad Azcapotzalco.
- 1.2.2 Determinar que los programas e informes presentados por todas las instancias y divisiones académicas se realicen con perspectiva de género.
- 1.2.3 Establecer la obligatoriedad sobre la promoción de igualdad género y diversidad en todas las gestiones, actuaciones y funciones sustantivas de la Universidad.
- 1.2.4 Instrumentar el compromiso de la UAM Azcapotzalco con la igualdad de género, la diversidad sexual y la no discriminación; así como la tolerancia cero a la violencia de género.
- 1.2.5 Crear una Comisión de Género del Consejo Académico que transversalice la perspectiva de género en razón de su competencia.
- 1.2.6 Generar un código de ética con perspectiva de género que incluya la obligatoriedad de un trato digno hacia las personas de la diversidad sexual para propiciar ambientes libres de violencia y de discriminación.

1.3 Fomentar la cooperación Institucional de las Divisiones e instancias administrativas con la UGEDIS

Acciones específicas:

- 1.3.1 Conformar una red interna para la igualdad de género y diversidad sexual que trabaje de manera coordinada con la UGEDIS.
- 1.3.2 Apoyar la vinculación con el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) para la cooperación en materia de igualdad de género y diversidad sexual en el ámbito laboral.
- 1.3.3 Generar un proceso de acercamiento con alumnas y alumnos, así como grupos feministas, grupos de la diversidad sexual y otros colectivos de las tres divisiones, con el fin de construir una agenda colectiva.
- 1.3.4 Favorecer la consolidación de la Unidad de Género y Diversidad Sexual de la UAM Azcapotzalco a través de la modificación de su acuerdo de creación, establecimiento de estructura y dotarla de recursos para el desarrollo de sus funciones.

2 Sensibilización, capacitación y formación

Objetivo: Concientizar a la comunidad universitaria sobre la importancia de generar nuevas formas de relacionarse desde una visión incluyente, no discriminatoria e igualitaria.

Líneas de acción sensibilizar

2.1. Implementar un Programa de Sensibilización, Capacitación y Formación en materia de Género, diversidad sexual y Derechos Humanos considerando los diversos sectores que integran la comunidad universitaria.

Acciones específicas:

- 2.1.1 Desarrollar usar un programa permanente de sensibilización, tanto curricular como extracurricular.

- 2.1.2 Realizar cursos de inducción a la vida universitaria con perspectiva de género para alumnado y personal.
- 2.1.3 Promover cursos obligatorios para todas y todos los estudiantes específicamente orientados a incorporar la perspectiva de género en sus actividades.
- 2.1.4 Sensibilizar y capacitar al personal académico y administrativo respecto de la necesidad de propiciar un trato digno y adecuado a las personas de la diversidad sexual.
- 2.1.5 Desarrollar cursos de capacitación para el personal académico y administrativo que promuevan el conocimiento de la normatividad y el fortalecimiento de competencias para la consolidación de prácticas de respeto a los derechos humanos.
- 2.1.6 Sensibilizar a la comunidad universitaria respecto de los derechos de las personas discriminadas por su preferencia u orientación sexual.
- 2.1.7 Profesionalizar, mediante diversas acciones de formación, al personal que intervenga en el seguimiento de procesos administrativos o laborales por situaciones de violencia de género o discriminación en el espacio universitario
- 2.1.8 Promover el desarrollo de eventos académicos que permitan sensibilizar y a la comunidad universitaria en materia de igualdad de género, diversidad sexual, no discriminación y no violencia contra las mujeres.

2.2. Formalizar campañas informativas relacionadas con la igualdad de género, los derechos humanos de las mujeres y diversidad sexual.

Acciones específicas:

- 2.2.1 Crear contenido digital en temas de género, derechos de las mujeres, diversidad sexual, no discriminación, cultura de la paz y derechos humanos.

- 2.2.2 Promover la creación de contenidos especializados, por licenciatura que aborden las temáticas de género, diversidad sexual, y derechos humanos.
- 2.2.3 Fomentar espacios de reflexión actividades culturales, donde se traten temas relacionados con la igualdad de género y diversidad sexual.
- 2.2.4 Conformar un espacio permanente dentro de los medios de difusión de la Unidad para la publicación de información, artículos, reportajes, que aborden temas de igualdad de género y diversidad sexual.
- 2.2.5 Informar de manera permanente y actualizada la magnitud de la problemática de la desigualdad y la violencia de género.

3. Transversalización de la perspectiva de género en el ámbito académico.

Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en los procesos académicos a fin de identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres y de la diversidad sexual.

Líneas de acción

3.1 Propiciar que la práctica docente se desarrolle con perspectiva de género.

Acciones específicas

- 3.1.2 Promover que dentro de las funciones de docencia, difusión de la cultura e investigación, las Divisiones Académicas consideren el desarrollo de foros y demás acciones relacionadas con la igualdad de género, diversidad sexual, no violencia de género e inclusión.
- 3.1.3 Crear apoyos a la docencia para favorecer el desarrollo de actividades académicas con perspectiva de género.

3.2 Transversalidad curricular de la perspectiva de género en las Unidades de Enseñanza Aprendizaje

Acciones específicas:

- 3.2.1 Incorporar la perspectiva de género a en las unidades de enseñanza aprendizaje existentes.
- 3.2.2 Promover la incorporación de unidades de enseñanza aprendizaje sobre las relaciones de género y perspectiva de género en las licenciaturas como herramienta teórico-metodológica en todas las áreas de conocimiento en las tres divisiones.
- 3.2.3 Publicar continuamente las acciones de formación en la materia, para determinar su alcance interdivisional.
- 3.2.4 Revisar que los Planes de estudio tengan incorporada la perspectiva de género.
- 3.2.5 Creación de un posgrado en estudios de género.
- 3.2.6 Promover que los colectivos de docencia desarrollen contenidos temáticos sobre género y diversidad sexual para crear programas de estudio y nuevas UEAs alternativas.

3.3 Fomento de investigaciones emergentes desde los diversos campos de conocimiento, preferentemente inter y transdisciplinarias, que aborden las problemáticas de género.

Acciones específicas:

- 3.3.1 Realizar proyectos de investigación sobre temáticas de género y diversidad desde el diseño, las humanidades, las ingenierías y las ciencias.
- 3.3.2 Crear y promover Diplomados, Especialidades y Programas de Posgrado específicos sobre Género y Diversidad Sexual.

3.3.3 Fomentar la postulación de tesis terminales y protocolos de investigación en materia de igualdad de género y diversidad sexual en las Convocatorias abiertas de los programas de posgrado.

3.3.4. Promover proyectos y programas de investigación en materia de género y sesgo de género, discriminación y diversidad sexual en la ciencia.

3.4. Difundir el conocimiento en temáticas relacionadas con la igualdad de género, no discriminación y/o con perspectiva de género.

Acciones específicas:

3.4.1 Revisar las líneas editoriales de las distintas divisiones, para incluir y encuadrar las temáticas relacionadas con la perspectiva de género, discriminación y diversidad sexual.

3.4.2 Contar con Congresos Nacionales e Internacionales de género, discriminación y diversidad sexual en la Unidad.

3.4.3 Promover e incentivar la investigación que fomenten el estudio, la divulgación y la visibilización de la situación actual de la población de la diversidad sexual en relación con la igualdad de derechos y trato.

4. Transversalidad de la perspectiva de género en la gestión administrativa.

Objetivo: Incorporar la perspectiva de género y diversidad sexual en los procesos de gestión universitarios a fin de que se permita un aprovechamiento más igualitario de los recursos tanto en el ámbito estudiantil como laboral.

Líneas de acción

4.1. Implementar la realización de estadísticas con perspectiva de género.

Acciones específicas:

- 4.1.1 Elaborar información estadística desagregada por sexo en cada una de las instancias y sectores de la comunidad universitaria, que permitan conocer la los avances hacia una comunidad universitaria igualitaria e incluyente.
- 4.1.2 Crear un “Sistema de Indicadores para la equidad de género en las IES” de la UNAM o equivalente.
- 4.1.3 Generar estadística en materia de atención de la violencia de género, no discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- 4.1.4 Capacitar al personal administrativo para la construcción y análisis de datos estadísticos con perspectiva de género.
- 4.1.5 Desarrollar base de datos unificada para la sistematización de las estadísticas con perspectiva de género

4.2. Planear y ejercer el presupuesto, así como la utilización de los recursos universitarios considerando el principio de igualdad sustantiva a fin de atender las necesidades reales de la comunidad universitaria.

Acciones específicas:

- 4.2.1 Determinar la etiquetación de presupuestos para la igualdad de género y no discriminación en la UAM Azcapotzalco.
- 4.2.2 Capacitar al personal responsable de elaborar proyectos de presupuesto con perspectiva de género.
- 4.2.3 Adecuar los espacios físicos de la Unidad de forma que se combata a la violencia de forma integral.
- 4.2.4 Modificar los sanitarios y otros espacios físicos considerando la perspectiva de género y accesibilidad.
- 4.2.5 Detectar al personal con discapacidad para proporcionar los espacios y herramientas adecuadas para su desempeño laboral y movilidad en los espacios laborales.

5 Igualdad de Oportunidades

Objetivo: Implementar políticas que reconozcan las necesidades diferenciadas de la comunidad universitaria encaminadas a la inclusión e igualdad sustantiva.

Líneas de acción

5.1 Fomentar una cultura y un clima organizacionales libres de violencia de género.

Acciones específicas:

- 5.1.1 Promover la igualdad sustantiva e inclusión de toda la comunidad universitaria a través de una declaración institucional.
- 5.1.2 Promover la certificación de la UAM Azcapotzalco en la Norma NMX-R-025-SCFI-2015, Igualdad laboral y no discriminación.
 - 5.1.2.1 Contar con una política de igualdad laboral y no discriminación.
 - 5.1.2.2 Revisar formatos de convocatorias de vacantes y adecuar a lenguaje incluyente y libre de cualquier expresión sexista y/o discriminatoria.
 - 5.1.2.3. Aplicar cuestionarios de percepción de clima laboral y no discriminación en el espacio laboral.
 - 5.1.2.4. Publicar una campaña–de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.
 - 5.1.2.5 Considerar la perspectiva de género en las actividades culturales que se lleven a cabo.

5.2 Implementar políticas de conciliación vida, trabajo, familia para el fomento de la corresponsabilidad.

Acciones específicas:

- 5.2.1 Promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidados para favorecer la participación de las mujeres en puestos de toma de decisión y el liderazgo femenino.
- 5.2.2 Difundir las prestaciones que otorga la Universidad al personal para el cuidado y atención de sus hijos e hijas así como las disposiciones y acuerdos que promueven el balance del trabajo con las responsabilidades de la vida familiar y personal.
- 5.2.3 Promover permisos de paternidad previa sensibilización sobre el involucramiento de los varones en las actividades de crianza y cuidados.
- 5.2.4 Fomentar la participación de las mujeres en los órganos colegiados y personales en donde se toman decisiones que inciden en la vida universitaria.
- 5.2.5 Establecer procedimientos para garantizar la suplencia de licencias por maternidad.

5.3 Promover el uso del lenguaje incluyente y no sexista en el espacio académico y laboral.

Acciones específicas:

- 5.3.1 Elaborar un manual para uso de lenguaje incluyente y no sexista en toda la comunicación oficial externa e interna de la UAM Azcapotzalco.
- 5.3.2 Establecer políticas para la comunicación visual incluyente y libre de estereotipos de género en los medios de difusión.
- 5.3.3 Promover el uso de un lenguaje no sexista e incluyente entre el personal.

5.3.4 Retirar y prohibir la colocación de imágenes ofensivas y/o denigrantes hacia las personas.

5.4 Instituir acciones afirmativas y medidas de nivelación.

Acciones específicas:

5.4.1 Promover la igualdad de oportunidades para el acceso a la educación, la academia y la administración.

5.4.2 Promover el reconocimiento al trabajo destacado de las académicas.

5.4.3 Elaborar todas las convocatorias considerando el principio de igualdad sustantiva.

5.4.4 Fomentar la participación de las Mujeres en las actividades de difusión y divulgación sobre la Universidad.

5.4.5 Establecer criterios de paridad de género en nombramientos de personal que se ocupan mediante designación directa.

5.4.6 Establecer criterios de paridad de género para participación en presidium, mesas de trabajo, etc.

Aunque a lo largo del presente programa de desarrollo, la diversidad sexual ha sido considerada como parte de la problemática de género, se presenta desagregadamente este apartado 6 para su trabajo en específico.

6 **Diversidad Sexual**

Objetivo: Fomentar el reconocimiento y respeto de la diversidad sexual para generar un espacio universitario incluyente.

Líneas de acción

6.1. *Promover los Derechos Humanos de las personas LGBTTTIQA en las tres divisiones de la Unidad.*

Acciones específicas:

- 6.1.1 Desarrollar procedimientos que faciliten los trámites de la comunidad universitaria respecto de cambios de identidad que indican el género o el sexo con el que la persona se identifique.
 - 6.1.2 Reconocer de manera expresa la existencia de prácticas homofóbicas los ámbitos escolar y laboral, así como difundir el compromiso institucional de no permitir las.
 - 6.1.3 Adaptación de un baño unigénero.
- 6.2 *Desarrollar campañas para informar sobre diversas temáticas relacionadas con la diversidad sexual.*

Acciones específicas:

- 6.2.1. Preparar material informativo y lúdico sobre fechas conmemorativas o festivas relacionadas con la diversidad sexual.
 - 6.2.2 Ofrecer conferencias con especialistas internos y externos cuyas líneas refieran a la diversidad sexual.
- 6.3 *Establecer vínculos con la comunidad LGTBTTIQA para promover las perspectivas de la diversidad sexual en la comunidad universitaria.*

Acciones específicas:

- 6.3.1 Organizar eventos con personas reconocidas que haya incidido en la historia de la identidad y el movimiento gay, lésbico y transgénero en el país.
- 6.3.2 Convocar a la comunidad universitaria para la realización de eventos culturales y artísticos con temáticas de la diversidad sexual.

- 6.3.3 Promover la creación de un sistema de información y clasificación bibliotecaria específico de la diversidad, basado en la documentación existente y potencial.
- 6.3.4 Promover acercamientos con colectivos de la diversidad sexual e integrantes de la comunidad universitaria de la UAM-A pertenecientes a estos colectivos.

De la misma manera que el punto anterior, aunque la violencia de género atraviesa absolutamente todos los temas planteados en este Programa, en este punto 7 se abordará de manera específica.

7 Prevención y Atención de la violencia de género y discriminación por orientación sexual e identidad de género.

Objetivo: Construir un espacio estudiantil y laboral incluyente libre de violencias y discriminación.

Líneas de acción

7.1 Generar espacios de reflexión que permitan a la comunidad universitaria identificar y prevenir situaciones de violencia de género, discriminación por orientación sexual e identidad de género.

Acciones específicas:

- 7.1.1 Promover el desarrollo de actividades académicas en las divisiones y áreas administrativas que provean de información a su comunidad estudiantil y laboral sobre temas relacionados con la igualdad de género, diversidad sexual, no discriminación y nuevas masculinidades.

- 7.1.2 Desarrollar de manera coordinada, entre las divisiones, materiales lúdicos e informativos que permitan a la comunidad conocer y reconocer conductas que incentivan la violencia de género, así como, discriminación.

7.2 Implementar la ruta de actuación para la canalización a víctimas de violencia de género, discriminación por orientación sexual e identidad de género ante las instancias, internas y externas, competentes.

Acciones específicas:

- 7.2.1 Desarrollar una ruta crítica de actuación consensuada que se comprenda de manera clara los procedimientos a seguir ante casos de violencia de género, discriminación por orientación sexual que considere las atribuciones de las instancias universitarias con base en la normatividad de la UAM e instrumentos en materia de derechos humanos.
- 7.2.2 Difundir la ruta crítica de actuación a fin de que la comunidad universitaria conozca de manera detallada los procedimientos internos en situaciones de violencia de género, discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- 7.2.3 Promover la modificación de la legislación universitaria a fin de contar con sanciones específicas para las personas agresoras ante situaciones mencionadas.

7.3 Orientar y canalizar a quienes integran la comunidad universitaria en materia de violencia de género y discriminación particularmente en aquellos por razones de orientación sexual o identidad de género.

Acciones específicas:

- 7.3.1 Brindar a la comunidad universitaria información respecto de las acciones, procedimientos e instancias, internas y externas, en las que pueden brindarle atención emocional y/o resolver legalmente la situación expuesta.
 - 7.3.2 Crear y mantener actualizado un directorio telefónico y contacto con las instituciones que atiendan y acompañen a víctimas de violencia de género y discriminación por orientación sexual e identidad de género.
 - 7.3.3 Promover la modificación del acuerdo de creación de la UGEDIS para dotarla de facultades que le permitan dar seguimiento durante los procedimientos internos de atención a personas en situación de violencia de género y discriminación, particularmente en aquellos por razones de orientación sexual o identidad de género.
 - 7.3.4 Proponer la creación de una Delegación de la Defensoría de Derechos Universitarios para la Unidad Azcapotzalco.
 - 7.3.5 Proponer que las funciones de la Defensoría de los Derechos Universitarios y de la Unidad de Género y Diversidad Sexual sean complementarias a fin de favorecer las acciones de prevención y los procesos de atención en materia de violencia de género y discriminación por orientación sexual o identidad de género en la UAM Azcapotzalco.
 - 7.3.6 Crear un registro de personas agresoras que hayan recibido, al interior de la UAM Azcapotzalco sanciones derivadas de situaciones de violencia de género y discriminación por orientación sexual e identidad de género.
 - 7.3.7 Crear un buzón digital, para la **solicitud** de atención de orientación y canalización.
 - 7.3.8 Promover la creación de un sistema de información que permita contar con datos actualizados respecto de las denuncias presentadas, su seguimiento y resolución.
- 7.4 *Brindar atención emocional con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.*

Acciones específicas:

- 7.4.1. Contar, dentro de la UGEDIS, con personal especializado en psicología clínica con perspectiva de género y perspectiva de derechos humano.
- 7.4.2. Desarrollar un Programa de Intervención para la reeducación de las personas que han ejercido violencia.

8 Cooperación interinstitucional

Objetivo: Construir lazos de colaboración que permitan responder óptimamente a las necesidades de nuestra comunidad en materia de igualdad de género, diversidad sexual, y atención de la violencia de género.

Líneas de acción

8.1 Establecer vínculos de colaboración con la Academia y Organizaciones de la Sociedad Civil en materia de igualdad de género.

Acciones específicas

- 8.1.1 Participar en redes académicas que desarrollen actividades relacionadas con la igualdad de género en las Instituciones de Educación Superior.
- 8.1.2 Promover la creación de un centro de documentación especializado en materia de género que cuente con acervo bibliográfico, hemerográfico y cinematográfico.
- 8.1.3 Proponer la creación de una red interbibliotecaria digital en materia de igualdad de género, diversidad sexual y derechos humanos con diversas Instituciones de Educación Superior nacionales e internacionales
- 8.1.4 Incrementar el acervo bibliográfico de la UAM Azcapotzalco con la donación y recepción de publicaciones con Instituciones de Educación Superior, Organizaciones de la Sociedad Civil e Instituciones Gubernamentales.

- 8.1.5 Fomentar la participación de las académicas y académicos expertos en temas de igualdad de género, diversidad sexual, derechos humanos, violencia de género, no discriminación de la UAM Azcapotzalco con diversas instancias no académicas.
- 8.1.6 Favorecer la vinculación con Organizaciones de la Sociedad Civil para obtener acciones de formación dirigidas a la población estudiantil y laboral.

8.2 Signar convenios de colaboración con institucionales nacionales rectoras en materia de igualdad de género, no discriminación, no violencia contra las mujeres y derechos humanos.

Acciones específicas

- 8.2.1 Favorecer la gestión de convenios para el desarrollo de acciones de sensibilización y capacitación de manera presencial y en línea dirigidos a la comunidad universitaria.
- 8.2.2 Promover la firma de convenios para la asesoría legal y la atención emocional a integrantes de nuestra comunidad universitaria ante situaciones de la violencia de género, discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- 8.2.3 Establecer un convenio de colaboración con Instituciones de Educación Superior, Organismos, Organizaciones de la Sociedad Civil e Instancias de la Administración Pública Federal para el uso de material informativo y didáctico que permita sensibilizar a la comunidad universitaria.

9 Gestión de Recursos

Objetivo: Procurar la gestión de recursos para el desarrollo de acciones en materia de género y diversidad sexual.

Líneas de acción

9.1 Considerar la obtención de recursos para que la Unidad de Género y Diversidad Sexual posea estructura orgánica.

Acciones específicas

- 9.1.1 Promover el desarrollo de proyectos requeridos por instancias externas para incorporar la perspectiva de género en sus entidades o empresas.
- 9.1.2 Facilitar la participación en convocatorias emitidas por instancias académicas, organizaciones de la sociedad civil y entidades gubernamentales para el desarrollo de proyectos en materia igualdad de género, diversidad sexual y no discriminación.
- 9.1.3 Considerar la participación en las convocatorias que apoyo a proyectos con perspectiva de género que del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT).
- 9.1.4 Favorecer la comercialización de las publicaciones producidas por la UAM Azcapotzalco en materia de igualdad de género, diversidad sexual, no discriminación en colaboración con académicas y académicos.

9.2 Favorecer la integración de recursos humanos para el robustecimiento de los trabajos de la Unidad de Género y Diversidad Sexual al interior de la Unidad Azcapotzalco.

Acciones específicas

- 9.2.1 Promover la inscripción de proyectos de servicio social con diversos organismos rectores en materia de igualdad de género, derechos humanos y diversidad sexual.
- 9.2.2. Promover la generación de nuevas plazas o contrataciones por honorarios para la conformación de una estructura de la UGEDIS acordes con las funciones establecidas en su acuerdo de creación.

Metas e indicadores(Propuesta para revisión de COPLAN)

1. Compromiso Institucional

Meta	Objetivo	Indicadores	Fuente de Verificación	Área responsable de reporta	Instancias responsables
Instrumentar un marco normativo y programático que establezca la perspectiva de género como una herramienta obligatoria para la caracterización y descripción de sus actividades fundamentales, así como de las relaciones laborales y escolares en la UAM APOTZALCO.	Institucionalizar la perspectiva de género en la Unidad Azcapotzalco.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Contar un diagnóstico que permita identificar las desigualdades y violencias existentes en la comunidad universitaria desde un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género. ➤ Contar con un Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024” que incluya la “Perspectiva de Género como eje transversal. ➤ Contar con una Política de igualdad, no discriminación y cero tolerancia a la violencia de género en los ámbitos escolar y laboral de la UAM AZCAPOTZALCO. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Un documento de diagnóstico durante el último trimestre de 2020. ✓ Número. de acciones de difusión durante el último trimestre de 2020. ✓ Un Programa de Desarrollo en Género y Diversidad Sexual 2020-2024 durante el último trimestre de 2020. ✓ Número. de acciones de difusión del documento durante el último trimestre de 2020.. ✓ Un documento en que conste la Política durante el último trimestre de 2020. ✓ Número. de acciones de difusión durante el último trimestre de 2020. 	<p>Coordinación General de Planeación.</p> <p>Coordinación General de Planeación.</p> <p>Coordinación de Recursos Humanos y Divisiones Académicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Coordinación General de Planeación ○ Divisiones Académicas ○ Coordinación General de Planeación. ○ Coordinación de Recursos Humanos ○ Divisiones Académicas ○ Unidad de Género y Diversidad Sexual.

2. Sensibilización, capacitación y formación

Meta	Objetivo	Indicadores	Fuente de Verificación	Área responsable de reporta	Instancias responsables
Sensibilizar y capacitar al 100% del personal administrativo de confianza en perspectiva de género a través de cursos, talleres y conferencias durante 2020-2021.	Contar con una comunidad universitaria que comprenda la importancia de generar nuevas formas de relacionarse desde una visión incluyente, no discriminatoria e igualitaria.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Número. de acciones de capacitación realizada durante el trimestre. ➤ Porcentaje de personal 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relación de acciones de capacitación desarrolladas durante el trimestre. ✓ Listas de asistencia correspondiente a los cursos y talleres impartidos durante el trimestre. 	Coordinación de recursos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Coordinación de Recursos Humanos. ○ Unidad de Género y Diversidad Sexual.
Sensibilizar al 80% de la población estudiantil en igualdad de género, diversidad sexual y no discriminación a través de campañas, eventos y conferencias durante 2020-2024.		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Un Programa General de Sensibilización, capacitación y formación en materia de igualdad de género, diversidad sexual y no discriminación. ➤ Porcentaje de estudiantes participantes por división desagregado por género. ➤ No. de eventos realizados de manera coordinada por las Divisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Documento en que conste el programa. ✓ Cartas descriptivas ✓ Listas de asistencia. ✓ Relación de acciones de capacitación desarrolladas durante el trimestre. 	Secretarías Académicas de cada División (Debe ser un documento único que concentre la información de todas las divisiones)	<ul style="list-style-type: none"> ○ División de ciencias Sociales y Humanidades. ○ División de Ciencias Básicas e Ingeniería. ○ División de Comunicación y Artes para el Diseño.

<p>Sensibilizar y capacitar al 50% del personal académico en perspectiva de género, diversidad sexual y derechos humanos a través de cursos, talleres y conferencias durante 2020-2024.</p>	<p>Contar con una comunidad universitaria que comprenda la importancia de generar nuevas formas de relacionarse desde una visión incluyente, no discriminatoria e igualitaria</p>	<p>➤ Número. de acciones de capacitación realizada durante el trimestre.</p> <p>➤ Porcentaje de personal académico.</p>	<p>✓ Relación de acciones de capacitación desarrolladas durante el trimestre.</p> <p>✓ Listas de asistencia correspondiente a los cursos y talleres impartidos durante el trimestre.</p>	<p>Coordinación de Docencia</p>	<p>Coordinación General de Desarrollo Académico</p> <p>Unidad de Género y Diversidad Sexual</p>
---	---	---	--	---------------------------------	---

		<p>perspectiva de género.</p> <p>➤ Número de uea sobre perspectiva de género incorporadas a los programas de estudio.</p> <p>➤ Número de eventos de difusión sobre actividades de formación en materia de igualdad de género y diversidad sexual.</p> <p>➤ Numero de posgrados creados en materia de género y diversidad sexual.</p> <p>➤ Número de colectivos de docencia que trabajan contenidos de género.</p> <p>➤ Número de proyectos y programas de investigación que abordan la problemática de género.</p>	<p>programas de estudios de cada división.</p> <p>Adecuaciones y/o modificaciones a planes de estudios de cada división.</p> <p>Listas de asistencia</p> <p>Fichas de evaluación de eventos por las personas asistentes.</p> <p>Etapas cumplidas en el proceso de creación del posgrado.</p> <p>Relación de colectivos de investigación registrados ante los Consejos Divisionales.</p> <p>Relación de proyectos y programas de investigación registrados ante los Consejos Divisionales.</p>	<p>➤ Consejo Académico</p> <p>➤ Consejos Divisionales</p> <p>➤ Jefaturas de Departamento</p> <p>➤ Divisiones</p> <p>➤ Jefaturas de Departamento</p> <p>➤ Divisiones</p> <p>➤ Jefaturas de Departamento</p> <p>➤ Divisiones</p> <p>➤ Jefaturas de Departamento</p> <p>➤ Divisiones</p> <p>➤ Jefaturas de Departamento</p> <p>➤ Divisiones</p>	
--	--	--	---	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Número y grado de avance de diplomados, especialidades y posgrados sobre género y diversidad sexual. ➤ Número de convocatorias para promover investigación y tesis sobre género y diversidad sexual. ➤ Número de investigaciones que revisan desigualdad de género y sesgo de género en diversas temáticas. ➤ Número de proyectos editoriales en los que existe un espacio específico para la difusión de temas de género. ➤ Número de congresos nacionales e internacionales en materia de género y desigualdad sexual. ➤ Número de investigaciones sobre diversidad sexual y no discriminación 	<p>Etapas cumplidas en el proceso de creación de diplomados, especialidades y posgrados.</p> <p>Relación de convocatorias por departamento y división.</p> <p>Relación de registros de investigaciones por Divisional.</p> <p>Informes anuales.</p> <p>Informes anuales divisionales.</p> <p>Relación de proyectos y programas de investigación registrados ante los Consejos Divisionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jefaturas de Departamento ➤ Divisiones ➤ UGEDIS ➤ Jefaturas de Departamento ➤ Divisiones ➤ Coordinación de Publicaciones ➤ Secciones editoriales divisionales ➤ Jefaturas de Departamento ➤ Coordinación de investigación ➤ Divisiones 	
--	--	---	---	---	--

4. Transversalidad de la perspectiva de género en la gestión administrativa

Meta		Indicadores	Fuente de Verificación	Área responsable de reporta	Instancias responsables
<p>Contar con compendios de información y bases de datos para consulta de la comunidad, que integren los principales indicadores en materia de igualdad sustantiva</p>	<p>Objetivo: Incorporar la perspectiva de género y diversidad sexual en los procesos de gestión universitarios a fin de que se permita un aprovechamiento mas igualitario de los recursos tanto en el ámbito estudiantil como laboral.</p>	<p>➤ Compendio o base de datos con información respecto de igualdad de género, violencia de género y discriminación por género, orientación sexual e identidad de género.</p>	<p>✓ Bases de datos ✓ Informes de las áreas.</p>	<p>○ COPLAN</p>	<p>○ RU ○ SU ○ Divisiones Académicas</p>
<p>Contar con presupuestos con perspectiva de igualdad de género.</p>	<p>Objetivo: Incorporar la perspectiva de género y diversidad sexual en los procesos de gestión universitarios a fin de que se permita un aprovechamiento mas igualitario de los recursos tanto en el ámbito estudiantil como laboral.</p>	<p>➤ Presupuesto aprobado por Órganos Colegiados con perspectiva de igualdad de género.</p>	<p>✓ Presupuesto de la Unidad. ✓ Número de personas capacitadas</p>	<p>○ COPLAN</p>	<p>○ RU ○ SU ○ Divisiones Académicas ○ Consejos Divisionales y Académico</p>

6 Igualdad de Oportunidades

Meta		Indicadores	Fuente de Verificación	Área responsable de reporta	Instancias responsables
Acciones de promoción de igualdad sustantiva, y no discriminación en el quehacer institucional	Objetivo: Implementar políticas que reconozcan las necesidades diferenciadas de su comunidad universitaria encaminadas a la inclusión e igualdad sustantiva.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Número. de acciones de promoción de la igualdad sustantiva y no discriminación ➤ Incremento de participación de mujeres en órganos colegiados y personales 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relación de acciones de promoción de igualdad sustantiva, acciones afirmativas, de nivelación y para la conciliación trabajo-familia implementadas durante el trimestre. ✓ Relación de integrantes por sexo. 	UGEDIS.	<ul style="list-style-type: none"> ○ RU ○ SU ○ Divisiones Académicas ○ Consejos Divisionales y Académico
Visibilizar las acciones de promoción de la igualdad de género con un lenguaje incluyente y no discriminatorio		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Página web con lenguaje incluyente y no discriminatorio ➤ Manual para uso de lenguaje no sexista 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Página web de la Unidad. 	Oficina de Comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Oficina de Comunicación

<p>Contar con un clima organizacional libre de violencia de género</p>		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Código de ética ➤ Certificación en igualdad laboral y no discriminación ➤ Campañas de sensibilización 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Documento ✓ Certificado 	<p>UGEDIS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Consejo Académico ○ SU ○ Coordinación de Recursos Humanos
--	--	---	--	---------------	---

5. Diversidad Sexual

Meta	Objetivo	Indicadores	Fuente de Verificación	Área responsable de reporta	Instancias responsables
<p>Informar y sensibilizar al 100% de la comunidad universitaria sobre los derechos de la comunidad LGBTTTIQ+ durante el periodo 2020-2024</p>	<p>Propiciar el reconocimiento y respeto de la diversidad sexual para generar un espacio universitario incluyente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Contar con procedimiento que facilite los trámites de cambio de identidad en su documentación estudiantil o laboral. ➤ Contar con un baño unigénero ➤ No. de actividades de difusión,+ y promoción de Derechos Humanos de las personas LGBTTTIQA (eventos, campañas, convocatorias, etc.) realizados de manera coordinada por las Divisiones. ➤ Porcentaje de estudiantes y personal administrativo (base y confianza) participantes por división desagregado por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Un procedimiento sobre trámites de cambio de identidad. ✓ Relación de casos sobre cambios de identidad en documentación oficial. ✓ Un baño unigénero. ✓ Contenido de las campañas y eventos. ✓ Listas de asistencia. 	<p>Secretarías Académicas de las Divisiones</p> <p>Secretaría de Unidad</p> <p>Secretaría Académica de cada División</p> <p>Divisiones Académicas.</p> <p>Coordinación de Recursos Humano</p>	<p>Divisiones Académicas.</p> <p>Secretaria de Unidad</p> <p>Divisiones Académicas.</p> <p>Coordinación de Recursos Humano.</p> <p>Relaciones Laborales</p> <p>Secretaría Académica de cada División</p> <p>Unidad de Género y Diversidad Sexual.</p>

6. Prevención y Atención de la violencia de género y discriminación por orientación sexual e identidad de género.

eta	Objetivo	Indicadores	Fuente de Verificación	Área responsable de reporta	Instancias responsables
<p>Implementar mecanismos para prevenir, identificar, disminuir y sancionar las prácticas de violencia de género o discriminación por orientación sexual atendiendo el 100% de casos que se presente.</p>	<p>Construir un espacio estudiantil y laboral libre de violencias y discriminación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Contar con una ruta de actuación implementada. ➤ Número de acciones de difusión de la ruta actuación. ➤ Número de orientaciones y canalizaciones a la comunidad universitaria para la atención e situaciones de violencia de género o discriminación por orientación sexual. ➤ Número de casos resueltos. ➤ Número de casos sancionados al interior de la UAM Azcapotzalco 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Una ruta de actuación implementada por las instancias competentes durante el tercer trimestre de 2020. ✓ Relación de casos atendidos por la Unidad de Género y Diversidad Sexual de manera trimestral. ✓ Relación de casos resueltos por: Secretarías Académicas, Oficina de Abogado Delegado y/o Relaciones Laborales de manera trimestral. ✓ Oficina de Abogado Delegado y/o Secretarías Académicas de manera trimestral. 	<p>Unidad de Género y Diversidad Sexual.</p> <p>Divisiones Académicas.</p> <p>Relaciones Laborales</p> <p>Oficina de Abogado Delegado.</p> <p>Secretaría Académica de cada División</p> <p>Divisiones Académicas.</p> <p>Relaciones Laborales</p> <p>Oficina de Abogado Delegado.</p> <p>Secretaría Académica de cada División</p> <p>Divisiones Académicas.</p> <p>Coordinación de Recursos Humano</p>	<p>Divisiones Académicas.</p> <p>Coordinación de Recursos Humano.</p> <p>Relaciones Laborales</p> <p>Oficina de Abogado Delegado.</p> <p>Secretaría Académica de cada División</p> <p>Unidad de Género y Diversidad Sexual.</p>

7. Cooperación interinstitucional

Meta	Objetivo	Indicadores	Fuente de Verificación	Área responsable de reporta	Instancias responsables
<p>Establecer cuatro acuerdos y convenios de colaboración con instancias, organizaciones u organismos en materia de derechos humanos, diversidad sexual, no discriminación e igualdad de género.</p>	<p>Aprovechar recursos y sumar esfuerzos que permitan responder óptimamente a las necesidades de nuestra comunidad en materia de igualdad de género, diversidad sexual, y atención de la violencia de género.</p>	<p>Número de acuerdos y convenios signados por la UAM</p>	<p>✓ Instrumentos signados con las instancias, organizaciones u organismos.</p>	<p>Unidad de Género y Diversidad Sexual. Coordinación de vinculación</p>	<p>Unidad de Género y Diversidad Sexual.</p>

8. Gestión de Recursos

Meta	Objetivo	Indicadores	Fuente de Verificación	Área responsable de reporta	Instancias responsables
<p>Contar con infraestructura y recursos humanos para la transversalidad de la PEg y diversidad sexual en la UAM Azcapotzalco</p>	<p>Obtener recursos humanos, económicos y financieros para lograr la implementación de nuevas acciones en materia de género y diversidad sexual que favorezcan las condiciones de la comunidad universitaria.</p>	<p>No. de proyectos externos desarrollados por la UGEDIS</p> <p>No de convocatorias en las que participe la UGEDIS para la obtención de recursos.</p>	<p>✓ Documentos del proyecto.</p> <p>✓ Convocatorias y documentos derivados de las mismas.</p>	<p>Unidad de Género y Diversidad Sexual.</p>	<p>Unidad de Género y Diversidad Sexual.</p>

Glosario

Bibliografía