

Manual de Operaciones y Funciones de la Comisión Interna para la Igualdad de Género del Instituto de Biología

Contenido

I.	Introducción	2
II.	Glosario de siglas y acrónimos	4
III.	Glosario de términos	5
1.	Objetivos	7
2.	Funciones y atribuciones de la CInIG-IB	7
3.	Integración y funciones de la CInIG-IB	9
4.	Sesiones	13
5.	Capacitación de las y los integrantes de la CInIG-IB	14
6.	Procedimiento ante la comisión en la atención a la comunidad	15
7.	Difusión y contacto con la comunidad	15
8.	Programa de trabajo anual	16
9.	Vinculación interinstitucional y encuentro anual	17
10.	Disposiciones finales	17
11.	Transitorios	18
12.	Ligas para los lineamientos, reglamentos, rutas, etc.	19

I. INTRODUCCIÓN

En noviembre de 2018, la Comisión Especial de Igualdad de Género del H. Consejo Universitario (CEIG) emitió el Documento Básico para el Fortalecimiento de la Política Institucional de Género de la UNAM (DBFPIG). Este instrumento proporciona a las autoridades universitarias las herramientas necesarias para impulsar la igualdad sustantiva de género en todas las poblaciones y estructuras de la universidad, y plantea la creación de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género (CInIGs) en cada una de las entidades académicas y dependencias administrativas. De acuerdo con el documento, las CInIGs constituyen un instrumento transversal para implementar la política institucional y la normatividad en la materia en toda la universidad, así como para realizar otras acciones relevantes a favor de la igualdad sustantiva de género, la no discriminación y la erradicación de la violencia por razones de género, de acuerdo con los contextos de las distintas comunidades.

Con la creación de la Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM (CIGU) en marzo de 2020, se buscó promover el diseño, instrumentación y operación de políticas institucionales con el fin de consolidar la igualdad sustantiva de género en las entidades académicas, dependencias e instancias universitaria; impulsando, as su vez, la creación de las CInIGs.

El Instituto de Biología (IBUNAM), comprometido con la igualdad de género, reconoce la necesidad de realizar acciones contundentes, para generar ambientes libres de violencia en cualquiera de sus expresiones. En concordancia con ello, y con base en las directrices elaboradas por las comisiones especiales de Equidad de Género y de Seguridad del H. Consejo Universitario, en armonía con los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM, y con apego al Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, y todos los mecanismos, protocolos y lineamientos emitidos en la Universidad, se creó la Comisión Interna para la Igualdad de Género del Instituto de Biología (CInIG-IB, cuya finalidad es contribuir con la Institución a posicionar la agenda de igualdad de género en todos sus niveles, lo que deriva en una oportunidad de detonar procesos participativos que permitan reconocer y atender las necesidades propias de la comunidad.

La CInIG-IB tiene el compromiso de promover que todas las personas que conforman el Instituto de Biología establezcan vínculos e intercambios respetuosos e incluyentes, permitiendo el establecimiento y fortalecimiento paulatino de los mecanismos para prevenir, sancionar y erradicar la violencia por razones de género en nuestros espacios.

El presente instrumento ha sido elaborado por esta Comisión, con el fin de contar con un documento que compila la normatividad, operaciones y funciones que debe llevar a cabo, el cual está basado en las facultades y funciones que le otorga el Capítulo 1, fracción VIII de

los Lineamientos generales para guiar la conformación y el funcionamiento de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género en entidades académicas y dependencias universitarias de la UNAM, y con el Manual para la conformación y funcionamiento de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género en entidades académicas y dependencias universitarias de la UNAM.

II. GLOSARIO DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS

CEIG: Comisión Especial de Igualdad de Género del H. Consejo Universitario.

CIGU: Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM.

CInIG-IB: Comisión Interna para la Igualdad de Género del Instituto de Biología, UNAM.

CInIGs: Comisiones Internas para la Igualdad de Género.

DBFPIG: Documento Básico para el Fortalecimiento de la Política Institucional de Género de la UNAM.

IBUNAM: Instituto de Biología, UNAM.

POCs: Personas Orientadoras Comunitarias.

UNAM: Universidad Nacional Autónoma de México.

III. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Asimetría de poder: Desigualdad de poder o ventaja para la toma de una decisión o para actuar de manera libre. La asimetría de poder puede ser formal cuando deriva de una relación institucional de supra subordinación, o informal cuando intervienen condiciones o situaciones sociales de la persona que la pueden colocar en desventaja, como la edad, el origen étnico, la nacionalidad o la lengua, entre otras.

Contexto: Circunstancias que rodean a la persona y que influyen en su identidad y realidad, incluye situaciones personales, sociales y culturales. De igual forma, implica el análisis de las circunstancias que rodean las manifestaciones de violencia.

Debida diligencia: Enfoque analítico relacionado con el alcance de las obligaciones de las autoridades frente a la protección y garantía de los derechos humanos.

Discriminación: Toda distinción, exclusión, eliminación o reducción en el ejercicio de un derecho de manera injustificada.

Género: Construcción social de estereotipos y roles atribuidos a los sexos que determinan lo socialmente apropiado para cada uno de ellos. Rasgos o características psicológicas, culturales y sociales que se atribuyen a partir de lo que en cierto periodo se considera “masculino” o “femenino”.

Violencia de género: Se refiere a las conductas, acciones u omisiones que se ejercen contra cualquier persona o grupo de personas en función de su sexo, orientación sexual o identidad de género motivada por la construcción social de roles y estereotipos de género. Es una forma de discriminación que constituye una violación a los Derechos Humanos.

Perspectiva de género: Visión epistemológica, analítica y política que se aproxima a la realidad desde las miradas de los géneros y sus relaciones de poder. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones. Propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basadas en el género.

Interseccionalidad: Herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras situaciones sociales, culturales y cómo estos cruces podrían incrementar la situación de vulnerabilidad de las personas.

Principio de taxatividad: Criterio valorativo y ponderativo que permite describir los comportamientos sujetos a ser sancionados delineando de forma particular qué acciones remiten a determinadas infracciones, para favorecer el principio de seguridad jurídica y aplicación estricta de la norma.

Principio de proporcionalidad: Relación entre la gravedad de una falta y la sanción que le corresponda, preservando el bien jurídico protegido y los fines que se buscan al imponer dicha sanción, buscando que las sanciones sean adecuadas, necesarias y ajustadas al propósito o fin perseguido y a la importancia de los valores involucrados.

Situación de vulnerabilidad: Circunstancia particular o condición social en que se encuentra una persona o grupos de personas en donde, se es susceptible de sufrir mayores daños o tiene dificultad para reponerse de aquellos que hayan sufrido, se considera una situación de desatención especial que constituye un impedimento para su desarrollo integral y el goce y ejercicio de sus derechos.

Fuente: Lineamientos para la aplicación de los principios de taxatividad y proporcionalidad en la determinación de las sanciones en casos de violencia de género en la Universidad Nacional Autónoma de México.

https://www.ingenieria.unam.mx/pdf/slider/2021/Lineamientos_Principios_de_Taxatividad.pdf

MANUAL DE OPERACIONES Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN INTERNA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DEL INSTITUTO DE BIOLOGÍA

1. OBJETIVOS

1.1. El presente tiene por objeto principal establecer el marco normativo a través del cual la CInIG-IB promoverá una cultura de equidad e igualdad de género que contribuya a prevenir cualquier forma de violencia de género o de discriminación que se cometa en contra de cualquier integrante de su comunidad.

1.2. La CInIG-IB es un órgano auxiliar del IBUNAM cuyo objetivo es impulsar la implementación de la política institucional en materia de igualdad de género de la Universidad, así como promover, respetar y proteger la equidad e igualdad entre las personas que integran la comunidad del IB, implementando mecanismos para prevenir, investigar y erradicar todo tipo de prácticas discriminatorias que las afecten, contando con la participación de la autoridad del IB y la comunidad.

1.3. La CInIG-IB resolverá asuntos de su competencia conforme a lo establecido en este Manual y en las disposiciones y procedimientos previstos en la normativa universitaria en la materia.

1.4. La CInIG-IB fungirá como enlace y remitirá de manera inmediata a las personas agraviadas a la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género, toda vez que no cuenta con atribuciones para brindar atención directa de los casos de violencia de género, con el fin de evitar la revictimización o dilación en el acceso a los mecanismos de atención a los casos.

1.5. Las personas que integran a la CInIG-IB se mantendrán en constante actualización en materia de política institucional de género, y en cuanto a las acciones implementadas por CIGU, comisiones especiales de Equidad de Género y de Seguridad del H. Consejo Universitario, y todos los mecanismos, protocolos y lineamientos emitidos en la Universidad.

2. FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LA CInIG-IB

2.1. Son funciones de la CInIG-IB, las siguientes:

- a.** Impulsar la implementación de la política institucional en materia de igualdad de género de la UNAM en el IBUNAM en coordinación y colaboración con la CIGU;
- b.** Promover en el IBUNAM la difusión y conocimiento de la normativa universitaria

- en materia de igualdad de género y de prevención de la violencia por razones de género;
- c.** Diseñar y promover mecanismos y estrategias de prevención y erradicación de la violencia por razones de género en el IBUNAM, en apego a la normativa universitaria;
 - d.** Ser el enlace con la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género y referir a las personas agraviadas, en caso de recibir consultas de la comunidad sobre la ruta de atención de casos de violencia por razones de género;
 - e.** Mantener contacto periódico con la comunidad del IBUNAM para analizar, escuchar y dar seguimiento a las problemáticas en materia de desigualdad de género que enfrentan cada uno de los sectores (estudiantil, académico y administrativo);
 - f.** Construir esquemas de comunicación, colaboración y trabajo participativo con todos los sectores de la comunidad del IBUNAM a fin de desarrollar propuestas que ayuden a fortalecer los lazos y la vida comunitaria desde un enfoque de igualdad sustantiva de género, no discriminación y erradicación de la violencia por razones de género;
 - g.** Recomendar la incorporación de acciones a favor de la igualdad sustantiva de género en el plan de desarrollo institucional del IBUNAM;
 - h.** Redactar y modificar el Manual de operación y funciones de la CInIG-IB y presentarlo al pleno del Consejo Interno para su discusión y, en su caso, respectiva aprobación, para posteriormente enviarlo a la CIGU;
 - i.** Solicitar e incentivar, en colaboración con la CIGU, la capacitación de todas las personas integrantes de la CInIG-IB en materia de igualdad sustantiva de género, política institucional en materia de igualdad género de la UNAM y diseño del programa de trabajo anual, tanto al momento de su instauración como después de sus procesos de renovación;
 - j.** Elaborar un diagnóstico local de las problemáticas en materia de desigualdad de género del IBUNAM, en colaboración con la CIGU, que contemple la participación de la comunidad y que se realice con un enfoque integral, el cual se actualizará cada cuatro años;
 - k.** Diseñar un programa de trabajo anual con sus respectivas direcciones para que éste forme parte del programa de trabajo anual del IBUNAM, en armonía con la política institucional en materia de igualdad de género de la UNAM y el Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad;
 - l.** Acompañar los procesos institucionales necesarios para la implementación de las acciones de igualdad sustantiva de género incorporadas en el programa de trabajo anual del IBUNAM;
 - m.** Propiciar la articulación de todas las áreas y órganos colegiados del IBUNAM vinculados a la temática de igualdad sustantiva de género y prevención de la violencia por razones de género, a fin de implementar estrategias integrales y de

- trabajo conjunto;
- n. Mantener reuniones periódicas de trabajo con la CIGU, a fin de articular y coordinar el diseño, la implementación y el seguimiento de las acciones de política institucional en el IBUNAM;
 - o. Dar seguimiento a la implementación de la política institucional en materia de igualdad de género, por medio del Sistema de Seguimiento y Transversalización de la Política Institucional en materia de Igualdad de Género de la UNAM a cargo de la CIGU;
 - p. Detectar e informar a la persona titular del IBUNAM y a la CIGU los problemas emergentes en materia de igualdad sustantiva de género que surjan, así como acordar la implementación de proyectos y/o acciones para atenderlos;
 - q. Participar en las reuniones periódicas de Representantes, organizadas por la CIGU, así como en el Encuentro Anual de Comisiones Internas para la Igualdad de Género, a fin de fortalecer el trabajo coordinado y asegurar una comunicación constante y eficaz;
 - r. Mantener vínculos de comunicación y colaboración, a través de la CIGU, con la CEIG;
 - s. Realizar un informe anual de resultados en materia de igualdad sustantiva de género, así como de la erradicación de la violencia por razones de género en el IBUNAM, con la finalidad de generar nuevas propuestas para fortalecer las acciones institucionales orientadas a su erradicación;
 - t. Operar de forma sinérgica con la CIGU, de conformidad con el esquema de trabajo incluido en el presente Manual;
 - u. Nombrar a una persona integrante de la CInIG-IB para fungir como enlace con la Comisión Local de Seguridad, con el propósito de mantener un contacto directo y permanente entre ambas comisiones para vincular y retroalimentar su labor, y
 - v. Las demás que establezca la normativa universitaria y el presente Manual.

3. INTEGRACIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA CInIG-IB

3A. Integración.

3A.1. La CInIG-IB se integrará por lo menos, con una persona representante de cada uno de los sectores de la comunidad del IBUNAM que se mencionan a continuación, quienes contarán con voz y voto:

- a. Titular de la Dirección;
- b. Integrante que fungirá como representante de la Dirección en funciones operativas;
- c. Integrante del Consejo Interno;
- d. Integrante de la Comunidad Académica;

- e. Integrante del personal Administrativo
- f. Integrante de la comunidad estudiantil.

3A.2. La CInIG-IB podrá invitar de forma constante a sus reuniones a personas especialistas en materia de género, quienes podrán contar con voz informativa y sin voto, que ayuden a fortalecer las labores sustantivas a la Comisión.

3A.3. La CInIG-IB igualmente podrá invitar de forma ocasional a las y los integrantes de la comunidad universitaria del IBUNAM con el propósito de conocer sus puntos de vista y escuchar propuestas para fortalecer las labores sustantivas de la Comisión.

3A.4. Las personas designadas por la Oficina de la Abogacía General como orientadores dentro del IBUNAM podrán ser invitadas a las sesiones de la CInIG-IB, con voz informativa y sin voto.

3A.5. La CInIG-IB podrá invitar a la persona enlace con la Comisión Local de Seguridad, con el propósito de vincular y retroalimentar la labor de ambas Comisiones en materia de seguridad e igualdad de género.

3A.6. La persona integrante del Consejo Interno será designada y removida por el mismo Consejo Interno del IB.

3A.7. Las personas integrantes de la CInIG-IB deben cumplir los requisitos siguientes:

- a. Tener un nombramiento, inscripción o registro vigente al momento de su designación;
- b. No haber sido sancionadas por incurrir en alguna de las causas especialmente graves de responsabilidad aplicables a integrantes de la comunidad universitaria, incluidas las conductas de violencia de género u otras que vulneren, limiten, distinguen, excluyan o restrinjan los derechos humanos y la integridad de la persona;
- c. Observar durante su trayectoria académica o laboral una conducta acorde a los principios y valores universitarios;
- d. Expresar por escrito su interés personal, compromiso, sensibilidad y, de ser el caso, experiencia en el tema de igualdad sustantiva y prevención de las violencias por razones de género;
- e. Tener la voluntad de participar y el compromiso para capacitarse.

3A.8. En las entidades académicas los Consejos Técnicos o Internos serán responsables de ratificar los procesos de conformación y renovación. En caso de dudas sobre este punto o sobre la interpretación de los Lineamientos las entidades académicas y dependencias

universitarias podrán ser acompañadas por la CIGU, en los casos para reestructurar o conformar la CInIG, de conformidad con el artículo Cuarto Transitorio de los Lineamientos.

3B. Organización

3B.1. La CInIG-IB se organizará para cumplir su objetivo institucional a partir de la siguiente estructura:

- a. Contar con una persona Representante de la comisión, una Secretaría y un grupo de integrantes.
- b. Se podrán establecer subcomisiones para atender problemáticas específicas relacionadas con la igualdad sustantiva de género, tales como asuntos de educación curricular, capacitaciones, diagnósticos, prevención de la violencia por razones de género, etcétera. O en aquellos casos en los que las entidades académicas y dependencias universitarias cuenten con diversas sedes o unidades.
- c. Contar con una persona para fungir como Representante de la comisión quien participará en actividades universitarias en nombre de la comisión, convocar y conducir las sesiones ordinarias o extraordinarias, poner a consideración del pleno los asuntos a tratar, y dar seguimiento a los acuerdos de la comisión. La persona que se desempeñe como Representante de la comisión preferentemente deberá contar con experiencia en materia de igualdad sustantiva de género o interés expreso en resolver las problemáticas de género que afectan a la entidad.
- d. Contar con una persona para ocupar la Secretaría de la comisión, cuyas tareas sean apoyar a la persona Representante de la CInIG en la gestión de las actividades de la comisión, elaborar actas de acuerdos, minutas de las reuniones, resguardar la documentación generada por la comisión y hacer públicos los acuerdos del pleno a través de canales institucionales.
- e. Contar con un grupo de personas integrantes de la comisión, cuyas tareas serán hacer propuestas en materia de igualdad sustantiva de género para la entidad académica o dependencia universitaria, aportar las visiones y necesidades del sector correspondiente, participar de grupos de trabajo, poner a consideración del pleno asuntos generales a tratar y asistir a las sesiones ordinarias y extraordinarias, o justificar sus ausencias.
- f. Solicitar a la dirección o al Consejo Interno el reemplazo de integrantes en caso de que reporten ausencias reiteradas a las sesiones de trabajo, que justifiquen la imposibilidad de continuar con la responsabilidad o que dejen de cumplir con los requisitos descritos en 3A.8 sancionados por faltas a la normativa universitaria.
- g. Invitar a especialistas en igualdad sustantiva de género, es deseable solicitar perfiles de alta especialización, preferentemente con interés en las áreas de conocimiento y de trabajo de la entidad académica o dependencia universitaria.

3C. Funcionamiento

3C.1. Las personas representantes de la CInIG-IB tendrán las obligaciones siguientes:

- a. Asistir a las reuniones de trabajo y participar en las actividades de la CInIG-IB;
- b. Cumplir con las responsabilidades encomendadas;
- c. Participar y conducirse con respeto en el desarrollo de las sesiones de la CInIG-IB;
- d. Levantar y comunicar en máximo una semana las minutas de las sesiones siguiendo un orden rotativo por orden alfabético y fungiendo por dos sesiones consecutivas, siguiendo el acuerdo interno votado en la comisión por unanimidad en diciembre de 2020.
- e. No difundir información que sea de carácter reservada o confidencial, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la Universidad Nacional Autónoma de México, así como en los Lineamientos para la Protección de Datos Personales en Posesión de la Universidad Nacional Autónoma de México, y
- f. Las demás que señalen el presente Manual y la normativa en la materia.
- g. La duración en el cargo será por dos años con posibilidad de una prórroga consecutiva por el mismo periodo, con la opción de integrarse nuevamente a la Comisión en convocatorias posteriores.

3C.2. La CInIG-IB elegirá, por mayoría simple de votos, de entre sus integrantes, a las personas titulares de la Representación y la Secretaría, quienes ocuparán el cargo por dos años con posibilidad de ser reelectas para el periodo inmediato posterior. En el caso de que en la comisión no surjan las personas dispuestas a asumir los respectivos cargos, se solicitará a la Dirección que las designe.

3C.3. Corresponde a la persona titular de la Representación de la CInIG-IB:

- a. Participar en actividades universitarias en nombre de la CInIG-IB;
- b. Poner a consideración del pleno los asuntos a tratar;
- c. Coordinar las sesiones de la CInIG-IB;
- d. Dar seguimiento a los acuerdos tomados en las sesiones;
- e. Difundir entre la comunidad las actividades organizadas por la CInIG-IB;
- f. Contribuir en la elaboración del Programa de Trabajo anual, presentarlo a la persona titular del IBUNAM y difundirlo entre la comunidad del Instituto;
- g. Participar en el Informe Anual de resultados que será enviado a la CIGU y a la CEIG, y
- h. Todas aquellas establecidas en la normativa en la materia.

- i. La duración en el cargo será por dos años con posibilidad de una sola prórroga consecutiva por el mismo periodo.

3C.4. Corresponde a la Secretaría de la CInIG-IB:

- a. Apoyar a la persona Representante de la CInIG-IB en su gestión;
- b. Convocar y conducir las sesiones ordinarias y extraordinarias de la CInIG-IB, de acuerdo con el calendario establecido o cuando se tenga conocimiento de algún caso;
- c. Llevar el registro de los acuerdos tomados en las sesiones ordinarias y extraordinarias;
- d. Llevar el archivo de la CInIG-IB;
- e. Coadyuvar en la integración del Programa de Trabajo anual;
- f. Apoyar en la elaboración del Informe Anual de resultados que será enviado a la CIGU y a la CEIG, y
- g. Todas aquellas establecidas en la normativa aplicable en la materia.
- h. La duración en el cargo será por dos años con posibilidad de una sola prórroga consecutiva por el mismo periodo.

3C.5. La función que desempeñen todos los integrantes de la Comisión será de carácter honorífico.

3C.6. En el caso de ausencias definitivas, la persona debe dar aviso por escrito al menos treinta días hábiles antes de su retiro a la CInIG-IB y a la Dirección del IBUNAM, a fin de que se nombre a la persona sustituta.

4. SESIONES

4.1. La CInIG-IB sesionará de manera ordinaria cada quince días con posibilidad de programar sesiones extraordinarias.

4.2. La Atención de problemas emergentes de acuerdo con el apartado 4, fracción XVII, en caso de que las CInIG detecten problemas emergentes en materia de igualdad de género en sus sedes lo informarán a la persona titular de la entidad académica o dependencia universitaria y a la CIGU. Las CInIG podrán sesionar de manera extraordinaria para acordar con la dirección la implementación de proyectos y/o acciones para atender dichos problemas. La CIGU podrá brindar asesoría en el diseño e implementación de dichos proyectos y/o acciones, las cuales se incorporarán en el Sistema de Seguimiento.

4.2. El quórum para que la CInIG-IB sesione válidamente se integrará con la mitad más uno de sus miembros.

Si por falta de quórum no se llegara a celebrar la sesión, la segunda convocatoria se entenderá hecha habiendo transcurrido treinta minutos a partir de la primera, pudiendo celebrarse válidamente con el número de integrantes presentes y los acuerdos que se lleguen a tomar serán plenamente legítimos.

4.3. La CInIG-IB tomará sus resoluciones por mayoría simple de votos. Sus resoluciones tendrán carácter de recomendación u opinión.

4.4. En cada sesión la Secretaría levantará una minuta, previa aprobación en la reunión inmediata posterior.

4.5. Cada sesión ordinaria o extraordinaria, se guiará conforme al orden del día señalado en la convocatoria respectiva, el cual deberá incluir, al menos, los siguientes datos:

- a. Lista de asistencia y declaratoria de quórum legal;
- b. Se enviará por correo electrónico la minuta de la sesión anterior para hacer anotaciones a la misma o se dará por aceptada;
- c. Asuntos para los que fue convocada la CInIG-IB, y
- d. Asuntos generales.

4.6. Todas las personas que integran la CInIG-IB tendrán derecho de voz y voto; en caso de empate, quien funja como Representante tendrá voto de calidad.

Las y los especialistas externos, así como las personas orientadoras comunitarias (POCs), contarán únicamente con voz informativa, sin voto. En el caso particular de que en la comisión uno de los miembros registrados en el Acta Constitutiva en turno sea POC, también tendrá derecho a voto.

4.7. En caso de que algún integrante de la CInIG-IB acumule tres inasistencias, sin la debida justificación, el pleno le hará un llamado para cumplir con sus funciones. Si nuevamente se ausenta a una sesión, sin previo aviso, la CInIG-IB tendrá la facultad de considerar su remoción.

5. CAPACITACIÓN DE LAS PERSONAS INTEGRANTES DE LA CInIG-IB

5.1. Las personas integrantes de la CInIG-IB recibirán las capacitaciones siguientes:

- a. De manera obligatoria se brindará capacitación especializada en materia de igualdad sustantiva de género, política institucional de género de la UNAM y diseño del programa de trabajo anual, a su ingreso a la CInIG-IB.
- b. Posteriormente, cada integrante se capacitará periódicamente en aquellos temas de igualdad sustantiva de género que sean de su interés o que sean prioritarios para el IBUNAM.
- c. Estas capacitaciones subsecuentes podrán impartirse por personas especialistas de la UNAM y/o de otras instituciones, siempre que se trate de perfiles de alta especialización comprobable.

6. PROCEDIMIENTO ANTE LA COMISIÓN EN LA ATENCIÓN A LA COMUNIDAD

6.1. Las consultas, planteamientos y proyectos formulados o acciones realizadas por las personas que integran a la comunidad del IBUNAM, serán manejados con absoluta discreción y respeto a los derechos de las personas involucradas. De conformidad con la naturaleza del asunto tratado, la CInIG-IB podrá dar vista a las instancias competentes.

6.2. Para la atención de los asuntos de su competencia, el procedimiento ante la CInIG-IB es el siguiente:

- a. Las consultas, planteamientos y proyectos en Política de Género deberán ser presentadas por escrito, en forma individual o colectiva, e incluir los siguientes datos:
 - i. Nombre completo de la persona peticionaria. Tratándose de varias personas, será necesario designar a la persona representante;
 - ii. Correo electrónico de contacto;
 - iii. Posgrado en el que estudia o área en la cual presta sus servicios, con el número de cuenta o número de trabajador, según corresponda;
 - iv. Descripción del proyecto, planteamiento o actividades que motiven su actuar, para ser valorados por la CInIG-IB, e
 - v. Información sobre trámites o actividades que se hayan realizado ante alguna autoridad o instancia de la Institución y, en su caso, las gestiones realizadas ante instancias externas.
- b. Las consultas, planteamientos y proyectos se presentarán en la sede de la CInIG-IB o a través del correo electrónico cinig@ib.unam.mx
- e. Todo asunto sometido a la consideración de la CInIG-IB, sea por alguna o alguno de sus miembros o por cualquier grupo, persona o instancia del IB, deberá enviarse a la Secretaría de la CInIG-IB, para recibir proposiciones y ser incluidas en el orden del día.

7. DIFUSIÓN Y CONTACTO CON LA COMUNIDAD

- 7.1. La CInIG-IB mantendrá contacto permanente con la comunidad del IB.
- 7.2. Cada integrante de la CInIG-IB será responsable de mantener comunicación regular con la población a la que representa para hacer visibles sus puntos de vista y necesidades.
- 7.3. En virtud de que el trabajo de la CInIG-IB se enfoca en el diseño e instrumentación de acciones de política institucional de género, la información que se genere en el marco de sus funciones y como resultado de sus procesos de reflexión, diálogo y análisis será pública y accesible para su comunidad.
- 7.4. A fin de establecer un vínculo con la comunidad la CInIG-IB mantendrá disponibles sus canales de comunicación a través de la cuenta de correo electrónico cinig@ib.unam.mx, el sitio web <http://cinig.ib.unam.mx>, y redes sociales (por ejemplo, Facebook y Twitter).
- 7.5. La CInIG-IB realizará foros abiertos y participativos y utilizará mecanismos de consulta a fin de recibir realimentación sobre su trabajo por parte de la comunidad y fortalecer el diseño y la implementación de acciones a favor de la igualdad sustantiva de género.

8. PROGRAMA DE TRABAJO ANUAL

- 8.1. La CInIG-IB debe diseñar un programa de trabajo anual con sus respectivas direcciones para que éste forme parte del programa de trabajo anual del IBUNAM, en armonía con la política institucional en materia de igualdad de género de la UNAM y el Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad.
- 8.2. El programa de trabajo permitirá determinar, orientar y dar seguimiento a las acciones que se requieren para que el IBUNAM atienda a las necesidades y problemáticas en materia de igualdad sustantiva de género que afectan a su comunidad.
- 8.3. La CInIG-IB para la elaboración de su programa de trabajo anual debe tomar en cuenta las problemáticas o ejes siguientes:
 - a. Funciones sustantivas con perspectiva de género.
 - b. Segregación horizontal por razón de género.
 - c. Segregación vertical por razón de género.
 - d. Corresponsabilidad en el trabajo de cuidados.
 - e. No discriminación hacia las mujeres.
 - f. No discriminación hacia las diversidades sexogenéricas.
 - g. Acceso a una vida libre de violencia de género
 - h. Masculinidades y trabajo con hombres.

- i. Fortalecimiento del tejido comunitario y cultura de paz.
- j. Lenguaje inclusivo y no sexista.
- k. Diagnósticos y estadísticas con perspectiva de género.
- l. Otras.

8.4. La CInIG-IB para la elaboración de los programas de trabajo anuales se apoyará de la CIGU a través del Sistema de Seguimiento y Transversalización de la Política Institucional en materia de Igualdad de Género de la UNAM (STIG-UNAM).

9. VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL Y ENCUENTRO ANUAL DE CINIGS

9.1. La CInIG-IB a través de la persona representante y de la persona titular del IB, mantendrá una vinculación periódica con la CIGU y la CEIG del H. Consejo Universitario, a fin de construir una relación sólida de cooperación y coordinación interinstitucional.

9.2. La CInIG-IB mantendrá reuniones periódicas de trabajo tanto con la CIGU a fin de articular y coordinar el diseño, la implementación y el seguimiento de las acciones de política institucional en el IB, así como con la CEIG de acuerdo con sus atribuciones y funciones.

9.3. La CInIG-IB en su conjunto, participará en el Encuentro Anual de Comisiones Internas para la Igualdad de Género organizado por la CIGU en conjunto con la CEIG para promover la vinculación entre las CINIGs, cuyo objetivo es socializar las experiencias en la implementación de acciones a favor de la igualdad sustantiva de género, así como integrar un documento anual sobre buenas prácticas y retos en la implementación de la política institucional de género de la UNAM.

10. DISPOSICIONES FINALES

10.1. Se podrán establecer subcomisiones para atender problemáticas específicas relacionadas con la igualdad sustantiva de género (ejes).

10.2. Las personas integrantes de la CInIG-IB que contravengan las disposiciones del presente Manual, serán sancionadas en términos de la normativa universitaria aplicable.

10.3. Los asuntos no previstos en el presente Manual serán resueltos, dentro de sus atribuciones, por el Consejo Interno del IB.

10.4. La CInIG-IB deberá revisar, y en su caso modificar, cada cuatro años el presente Manual.

10.5. La interpretación de este ordenamiento quedará a cargo de la persona titular de la Oficina de la Abogacía General.

11. TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Manual entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Consejo Interno del IB.

SEGUNDO. El presente Manual se publicará en los medios informativos y en la página electrónica del IBUNAM para conocimiento de su comunidad.

Aprobado por el Consejo Interno del Instituto de Biología el _ de _____ de 2022.

12. LIGAS PARA LOS LINEAMIENTOS, REGLAMENTOS, RUTAS, ETC.

- Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género.

<https://www.defensoria.unam.mx/web/inicio>

- Documento Básico para el Fortalecimiento de la Política Institucional de Género de la UNAM (DBFPIG)

<https://bit.ly/2QnOK2w>

- Estatuto de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género

<https://www.defensoria.unam.mx/web/documentos/EstatutoDDU2000.pdf>

- Lineamientos generales para guiar la conformación y el funcionamiento de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género en entidades académicas y dependencias universitarias de la UNAM

<https://coordinaciongenero.unam.mx/2020/11/lineamientos-cinigs/>

- Lineamientos para la aplicación de los principios de taxatividad y proporcionalidad en la determinación de las sanciones en casos de violencia de género en la Universidad Nacional Autónoma de México.

https://www.ingenieria.unam.mx/pdf/slider/2021/Lineamientos_Principios_de_Taxatividad.pdf

- Lineamientos para la Protección de Datos Personales en posesión de la Universidad Nacional Autónoma de México.

https://www.red-tic.unam.mx/recursos/2019/2019_Acuerdo_Rectoria_02.pdf

- Manual para la conformación y funcionamiento de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género en entidades académicas y dependencias universitarias de la UNAM.

https://drive.google.com/file/d/1HwyjDRk3ZS3YinZSc3tSHrgPVyGv1_y/view

- Manual de implementación de Taxatividad y Proporcionalidad: Lineamientos para la aplicación de los principios de taxatividad y proporcionalidad en la determinación de las sanciones en casos de violencia de género en la Universidad Nacional Autónoma de México.

<https://drive.google.com/file/d/1p81d5eBfHC0Md-buhVOuSOm0xloDxiSx/view>

- Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de La
Violencia de Género

<https://www.defensoria.unam.mx/web/documentos/Reglamento-DDUIAVG.pdf>

- Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la UNAM

<https://www.red->

[tic.unam.mx/recursos/2016/2016_Reglamento_ConsejoUniversitario_01.pdf](https://www.red-tic.unam.mx/recursos/2016/2016_Reglamento_ConsejoUniversitario_01.pdf)

- Ruta de atención de casos de violencia por razones de género

<https://www.defensoria.unam.mx/web/ruta-queja-violencia-genero>