

IBERO
CIUDAD DE MÉXICO



Comunicación Oficial
noviembre 2023

616

Comunicación Oficial | 616

CONTENIDO

Rectoría

Lineamientos del Plan de Igualdad de Género de la Universidad Iberoamericana	9
---	---

Comunicación Oficial | 616

RECTORÍA

**LINEAMIENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO
DE LA UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA**

ÍNDICE

TÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO II

COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

TÍTULO SEGUNDO

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

CAPÍTULO I

NATURALEZA Y OBJETIVOS

CAPÍTULO II

ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

CAPÍTULO III

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

CAPÍTULO IV

EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

CAPÍTULO V

EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

CAPÍTULO VI

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

TRANSITORIOS

Comunicación Oficial | 616

LINEAMIENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

TÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto y ámbito de validez.

Los presentes Lineamientos son de observancia obligatoria y aplicación general para toda la Comunidad universitaria de la Universidad Iberoamericana Ciudad de México (en adelante IBERO) y tienen por objeto establecer las disposiciones que regulen:

- I. La integración, atribuciones y funcionamiento de la Comisión de Igualdad de Género; y
- II. La elaboración, estructura, ejecución, seguimiento, evaluación y vigencia del Plan de Igualdad de Géne-

ro, el cual busca consolidar políticas transversales, integrales, sistemáticas, continuas y evaluables para coordinar las acciones a nivel institucional en materia de género.

Artículo 2. Objetivos específicos de los Lineamientos.

Los objetivos específicos de los presentes Lineamientos son:

- I. Orientar las acciones para la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Género;
- II. Materializar las líneas estratégicas de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad Iberoamericana que permitan estructurar el Plan de Igualdad de Género;
- III. Establecer los mecanismos de coordinación entre las Autoridades responsables de las actividades relacionadas con la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Género; y
- IV. Garantizar la participación de toda la Comunidad universitaria en la elaboración del Plan de Igualdad de Género.

Artículo 3. Glosario.

Para los efectos de los presentes Lineamientos, se entenderá por:

- I. **Área:** Comprende a los Departamentos, Institutos, Centros, Direcciones Generales, Direcciones, Oficinas u otras entidades en las que se organiza la IBERO para su funcionamiento, de conformidad con el Estatuto Orgánico, la normatividad universitaria vigente y su organigrama;

- II. **Autoridad universitaria:** Cualquier autoridad unipersonal o colegiada prevista en la normatividad de la IBERO o en su organigrama. Se considerarán también como autoridades a las personas que, en el desempeño de su encargo, ejerzan funciones de autoridad frente al personal o estudiantado de la IBERO, o sean responsables de la relación profesional o contractual de cualquier otra índole establecida con personas físicas o morales;

- III. **Autoridades responsables:** A las instancias mencionadas en el artículo 4 de los presentes Lineamientos, que tienen a su cargo la implementación del Plan de Igualdad de Género;

- IV. Comisión de Igualdad de Género o Comisión:** Órgano colegiado constituido para el diseño, elaboración, aprobación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Género;
- V. Comunidad universitaria:** Al conjunto de personas que tienen o tuvieron una relación académica, laboral o civil con la IBERO;
- VI. CORSA:** Consejo de Representantes y Sociedades de Alumnos;
- VII. Eje estratégico:** El contenido general para la atención de una problemática en materia de género que sirve de línea vertebral o referencia con respecto al cual se habrán de desarrollar acciones o tomar Medidas referentes a la igualdad de género y que se encuentra incluido dentro del Plan de Igualdad de Género;
- VIII. Estrategia:** El conjunto de acciones interrelacionadas para la atención de una problemática que, en su conjunto, aseguran una decisión, resultado o meta óptima;

- IX. IBERO o Universidad:** En su conjunto, a la Universidad Iberoamericana Ciudad de México, al Centro Ibero Meneses y a Radio Ibero;
- X. Indicador:** La variable o factor cuantitativo o cualitativo que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros, reflejar los cambios vinculados con una intervención o ayudar a evaluar los resultados de un aspecto determinado de la gestión;
- XI. Medida:** El catálogo de actividades encaminadas al cumplimiento del Objetivo respectivo;
- XII. Medio de verificación:** Evidencia del avance en la consecución de los Objetivos en un periodo establecido, que permite verificar los cambios en el estado de las beneficiarias y los beneficiarios de las acciones a las que el Indicador se asocia;
- XIII. Objetivo:** El fin general al que se ajustan las Medidas y que se asocia unívocamente con las Estrategias. Refleja de manera concisa la solución de las problemáticas identificadas en el Eje estratégico;

XIV. Plan de Igualdad de Género: El instrumento rector de la política que las Autoridades universitarias adoptarán para dar cumplimiento al mandato establecido en la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad Iberoamericana y que es diseñado, elaborado, aprobado y evaluado por la Comisión de Igualdad de Género;

XV. Política Institucional de Género: Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad Iberoamericana; y

XVI. PSPD: Prestadores/as de servicios profesionales docentes.

Artículo 4. Autoridades responsables.

Serán Autoridades responsables de implementar el Plan de Igualdad de Género, las personas titulares de:

- I. La Vicerrectoría Académica;

- II. La Dirección General de Finanzas y Administración;

- III. La Dirección General del Medio Universitario;
- IV. La Dirección General de Vinculación Universitaria;
- V. La Dirección General de Planeación Estratégica e Innovación; y
- VI. La Procuraduría de Derechos Universitarios.

Dichas autoridades no podrán delegar su responsabilidad en terceras personas.

Artículo 5. Obligaciones de las Autoridades responsables.

Todas las Autoridades responsables deberán cumplir con lo establecido en el Plan de Igualdad de Género, por lo que, llevarán a cabo todas las acciones y Medidas correspondientes a sus Áreas respectivas.

La Comisión de Igualdad de Género solicitará a las Autoridades universitarias, conforme a la periodicidad asociada a

las actividades definidas en el Plan de Igualdad de Género, toda la información que sea necesaria para la evaluación del seguimiento y ejecución de las acciones y Medidas descritas en dicho plan.

Artículo 6. Casos no previstos e interpretación de los Lineamientos y del Plan de Igualdad de Género.

La Comisión de Igualdad de Género, con el apoyo de la persona titular del Programa de Género e Inclusión y de personas especialistas internas y externas a la IBERO, será la responsable de interpretar las normas relativas a estos Lineamientos, así como respecto de la implementación y operatividad del Plan de Igualdad de Género y de resolver cualquier asunto no previsto en los mismos, relacionados con su competencia, siempre y cuando no se contraponga a la normatividad universitaria y se consulte a la Comisión de Normativa, único órgano competente para interpretar la normatividad universitaria, de conformidad con su Reglamento y el Estatuto Orgánico de la IBERO.

CAPÍTULO II

COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 7. Naturaleza y atribuciones de la Comisión de Igualdad de Género.

La Comisión de Igualdad de Género es el órgano colegiado responsable de la elaboración, aprobación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Género.

Serán atribuciones específicas de la Comisión de Igualdad de Género:

- I. Elaborar y aprobar el Plan de Igualdad de Género;
- II. Proponer Estrategias para la implementación de acciones que garanticen la igualdad de género;
- III. Diseñar y participar en cursos, talleres, encuentros, congresos, seminarios y otras acciones a fin de promover la perspectiva de género;

- IV. Promover la suscripción de convenios de colaboración con organismos gubernamentales, privados y organizaciones sociales que desarrollen políticas, programas y acciones en materia de igualdad y género; y

- V. Coadyuvar en las actividades relacionadas con su competencia y en el cumplimiento del Plan de Igualdad de Género, del Plan Estratégico Institucional y de la Política Institucional de Género.

Artículo 8. Integración de la Comisión de Igualdad de Género.

La Comisión de Igualdad de Género estará conformada por las siguientes personas, quienes contarán con derecho de voz y voto:

- I. Representante de la Vicerrectoría Académica para el Plan de Igualdad de Género, nombrada por la titular de dicha Área, quien fungirá como Vocal A de esta Comisión;

- II. Titular de la Coordinación del Doctorado en Estudios Críticos de Género, *ex officio*, quien fungirá como Vocal B de la Comisión;

- III. Titular del Programa de Género e Inclusión, *ex officio*, quien fungirá como Secretaría Técnica de esta Comisión;

- IV. Titular del Comité de Atención de la Violencia de Género de la IBERO, *ex officio*;

- V. Titular de la Procuraduría de Derechos Universitarios, *ex officio*;

- VI. Representante de las Vocalías de Género y Justicia del Consejo de Representantes y Sociedades de Alumnos (CORSA); y

- VII. Representante del estudiantado de posgrado.

La Secretaría Técnica, para el desarrollo de sus funciones, se apoyará en las personas que integran el equipo del Programa de Género e Inclusión.

La participación de las personas representantes del estudiantado tendrá una duración de un año o, hasta en tanto, deje

de ser estudiante. Cuando la persona deje de ser representante del estudiantado, se procederá a solicitar a CORSA o al estudiantado de posgrado, según el caso, que sea remplazada de conformidad con lo establecido en el presente instrumento y en sus propios procedimientos.

En el caso del estudiantado de licenciatura, CORSA informará, durante los últimos 10 días hábiles de cada año, a la Comisión de Igualdad de Género quién será la persona titular de la Vocalía de Género y Justicia que les representará, de conformidad con su proceso de elección interna.

En el caso del estudiantado de posgrado, el organismo que les represente informará, durante los últimos 10 días hábiles de cada año, a la Comisión de Igualdad de Género quién será la persona elegida por la sociedad estudiantil de posgrado para representarles, de conformidad con su proceso de elección interna.

Cuando una persona representante estudiantil no pueda terminar el periodo de su nombramiento ante la Comisión, CORSA o la sociedad estudiantil de posgrado, deberán efectuar el nombramiento, de conformidad con sus respectivos procedimientos, dentro de un término que no exceda de 10 días hábiles, contados a partir del momento en que tengan conocimiento, e informar a la Comisión de ello.

La Comisión podrá invitar a personas de la Comunidad universitaria y externas a participar en el análisis y retroalimentación de las propuestas para la elaboración del Plan de Igualdad de Género. Estas personas participarán con voz, pero sin posibilidad de votar.

Artículo 9. Atribuciones de las Vocalías de la Comisión de Igualdad de Género.

Las Vocalías A y B tendrán la atribución de organizar y conducir las sesiones de la Comisión de Igualdad de Género de manera alternada por periodo de un año.

Artículo 10. Atribuciones de la Secretaría Técnica de la Comisión de Igualdad de Género.

Son atribuciones de Secretaría Técnica:

- I. Elaborar el orden del día de las sesiones, en colaboración con las Vocalías;
- II. Convocar a sesión ordinaria o extraordinaria por instrucciones de la Vicerrectoría;
- III. Registrar asistencia y verificar el *quórum* de las sesiones;

- IV. Registrar las votaciones y dar cuenta de éstas;
- V. Elaborar el acta que contenga los acuerdos tomados durante las sesiones;
- VI. Dar seguimiento al cumplimiento de los acuerdos de las y los integrantes, en colaboración con las Vocalías; y
- VII. Las demás que acuerde la Comisión de Igualdad de Género.

Artículo 11. Sesiones de la Comisión de Igualdad de Género

La Comisión de Igualdad de Género sesionará al menos 2 veces al año de forma ordinaria y podrá hacerlo de manera extraordinaria o permanente cuando así se requiera.

El tipo de sesión se precisará en la convocatoria que emita la Comisión a través de la Secretaría Técnica y se hará constar en las minutas correspondientes.

Artículo 12. Sesiones ordinarias.

Las sesiones ordinarias tendrán por objeto tratar los asuntos listados en el orden del día, el cual incluirá la aprobación de la o las minutas de la sesión anterior o las sesiones anteriores y un punto para asuntos generales.

La Secretaría Técnica convocará a sesión ordinaria por lo menos con 72 horas de anticipación a la fecha y hora señalada para su celebración.

Artículo 13. Sesiones extraordinarias.

La Secretaría Técnica podrá convocar a sesión extraordinaria, por lo menos con 24 horas de anticipación a la fecha y hora que se señale para su celebración; lo anterior, para analizar los asuntos que, por su naturaleza o importancia, no puedan esperar a ser tratados en la siguiente sesión ordinaria.

En las sesiones extraordinarias solamente podrán tratarse los asuntos que motivaron su convocatoria.

Artículo 14. Sesión Permanente.

La Secretaría Técnica podrá declarar a la Comisión de Igualdad de Género en sesión permanente cuando así lo acuerde

la mayoría de sus integrantes, para tratar los asuntos que lo requieran, sin perjuicio de que puedan desahogarse, en su caso, los subsecuentes puntos del orden del día. La sesión concluirá una vez que se hayan desahogado los asuntos que motivaron la declaración.

Artículo 15. *Quórum* y sesiones de la Comisión de Igualdad de Género.

La Comisión de Igualdad de Género tomará sus decisiones por unanimidad o por mayoría de votos de las y los integrantes presentes.

El *quórum* para las sesiones se integrará con la mitad más uno de sus integrantes. Si llegada la hora que se fijó para la sesión no se reúne el *quórum* requerido, se dará un término de espera máximo de 15 minutos. Si transcurrido dicho tiempo aún no se integra el *quórum* necesario para llevar a cabo la sesión, la Secretaría Técnica dará cuenta y se iniciará la sesión como ulterior convocatoria con las y los integrantes que se encuentren presentes.

La sesión de la Comisión de Igualdad de Género deberá posibilitar la participación remota de sus integrantes, y serán organizadas y conducidas por las Vocalías alternadamente de forma anual, con el apoyo de la Secretaría técnica de la Comisión de Igualdad de Género.

TÍTULO SEGUNDO

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

CAPÍTULO I

NATURALEZA Y OBJETIVOS

Artículo 16. El Plan de Igualdad de Género como instrumento rector.

El Plan de Igualdad de Género es el instrumento rector de las acciones que las Autoridades universitarias adoptarán para dar cumplimiento a la Política Institucional de Género y cuyo objetivo será articular las acciones en materia del derecho a la igualdad y no discriminación desde un enfoque diferenciado, de manera transversal e interseccional.

El Plan de Igualdad de Género deberá elaborarse tomando en consideración la visión más amplia, la evidencia más reciente y las mejores prácticas, a fin de promover la igualdad de género, una cultura de paz y sostenibilidad de la vida a través del cuidado entre quienes integran la Comunidad universitaria, así como modificando aquellas formas de relación que provocan desigualdades y discriminaciones en materia de género.

Artículo 17. Objetivos prioritarios del Plan de Igualdad de Género.

El Plan de Igualdad de Género tiene como objetivos prioritarios los siguientes en el marco de la igualdad de género:

- I. Contar con un Corpus Reglamentario que promueva la igualdad de género;
- II. Desarrollar diagnósticos que permitan identificar áreas de oportunidad para construir una comunidad igualitaria, sin violencias e inclusiva;
- III. Implementar acciones formativas que fortalezcan el diálogo, la transformación de conflictos, relaciones respetuosas y de cuidado entre quienes integran la Comunidad universitaria;
- IV. Utilizar comunicación no sexista, que promueva la paz y mensajes sin estereotipos;
- V. Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato digno, promoviendo para ello el cuidado y el bienes-

tar de las personas desde la perspectiva de género e interseccional;

- VI.** Llevar a cabo investigaciones, transferencia de conocimientos y acciones de formación y vinculación con perspectiva de género e interseccionalidad;

- VII.** Fortalecer la prevención de las violencias y las discriminaciones a través de la formación del personal académico, administrativo y de servicio, así como de las personas PSPD;

- VIII.** Atender y documentar la violencia por razón de género y la discriminación directa e indirecta, a fin de diseñar acciones que permitan desnormalizarlas, visibilizarlas y erradicarlas de nuestra comunidad; y

- IX.** Evaluar el nivel de avance de la igualdad de género en la Universidad.

CAPÍTULO II

ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 18. Responsable de la elaboración del Plan de Igualdad de Género.

La elaboración del Plan de Igualdad de Género es una atribución de la Comisión de Igualdad de Género, que ejercerá con el apoyo del Programa de Género e Inclusión y la participación de las Autoridades responsables.

Artículo 19. Etapas que integran la elaboración del Plan de Igualdad de Género.

Las etapas que integran la elaboración del Plan de Igualdad de Género son las siguientes: diagnóstico, diseño, análisis, integración, presentación y aprobación por la Comisión de Igualdad de Género.

Artículo 20. Diagnósticos para el Plan de Igualdad de Género.

En el diseño de este Plan se utilizará un enfoque de análisis interseccional, por lo que se considerarán como insumos los distintos diagnósticos y fuentes de información que se estimen necesarios, para plantear aquellas acciones que coad-

juven al reconocimiento de la humanidad en cada persona y a eliminar aquellos obstáculos de trato y normativos que impiden oportunidades para su pleno desarrollo.

Artículo 21. Diseño del Plan de Igualdad de Género.

El diseño tiene como finalidad la construcción de contenidos que permitan desarrollar los Ejes estratégicos, Objetivos, Medidas, líneas de acción, actividades, metas, Indicadores y demás componentes que conformen el Plan de Igualdad de Género.

Para su integración, la Comisión de Igualdad de Género, a través del Programa de Género e Inclusión, desarrollará la propuesta con base en el diagnóstico previo. En la elaboración de la propuesta, se podrá convocar a las Autoridades universitarias y demás especialistas que estime pertinentes y, una vez concluida, deberá presentársela a la Comisión de Igualdad de Género.

La Comisión de Igualdad de Género remitirá a las Autoridades responsables la propuesta elaborada, quienes tendrán un plazo de hasta 15 días hábiles para formular observaciones.

Las Autoridades responsables, siempre desde la perspectiva de género y el enfoque interseccional, podrán proponer modificaciones al Plan de Igualdad de Género, considerando las problemáticas, Estrategias y líneas de acción definidas a través del diagnóstico inicial.

Artículo 22. Participación de la Comunidad universitaria en la elaboración del Plan de Igualdad de Género.

La elaboración del Plan de Igualdad de Género incluirá la participación de las Autoridades universitarias y especialistas, con el propósito de que, en conjunto, provean lo necesario para su correcta elaboración.

La participación de las referidas autoridades, así como de la Comunidad universitaria en general, podrá realizarse a través de los mecanismos de consulta que determinen estos Lineamientos, así como la propia Comisión de Igualdad de Género. En el caso de consultas dirigidas a grupos específicos, se adecuarán las técnicas pertinentes para integrar sus perspectivas, garantizando en todo momento la protección de su privacidad y datos personales.

Artículo 23. Mecanismos de consulta para la elaboración del Plan de Igualdad de Género.

Los mecanismos de consulta para la elaboración del Plan de Igualdad de Género se registrarán por lo siguiente:

- I. Los mecanismos de consulta dirigidos a la Comunidad universitaria se podrán desarrollar mediante convocatoria abierta, encuestas, grupos focales, así como a través de buzones de sugerencias, opiniones o comentarios al Plan de Igualdad de Género; y

- II. Los mecanismos de consulta a las Autoridades universitarias se podrán llevar a cabo mediante foros, mesas de diálogo, paneles y reuniones con personas expertas respecto a las temáticas vinculadas con el Plan de Igualdad de Género.

En su caso, la Comisión de Igualdad de Género podrá emitir directrices adicionales sobre la participación de la Comunidad universitaria, así como de personas especialistas internas y externas, buscando en todo momento el fortalecimiento del Plan de Igualdad de Género.

Artículo 24. Integración del Plan de Igualdad de Género.

La integración final del Plan Igualdad de Género estará a cargo del Programa de Género e Inclusión, quien lo presentará a la Comisión de Igualdad de Género para su revisión, retroalimentación y, en su caso, aprobación.

Artículo 25. Presentación y aprobación del Plan de Igualdad de Género por la Comisión de Igualdad de Género y la Rectoría.

En un plazo no mayor a 10 días hábiles a partir de la recepción de las consideraciones y comentarios de las Autoridades responsables, el Programa de Género e Inclusión presentará la versión final del Plan Igualdad de Género a la Comisión de Igualdad de Género para su aprobación.

La Comisión de Igualdad de Género remitirá dicho Plan a la Rectoría para su visto bueno, a partir de cuya revisión, ésta podrá solicitar las Medidas adicionales que considere necesarias, en todo momento.

Aprobado el Plan de Igualdad de Género por la Rectoría, lo remitirá a la Abogacía General, para su publicación en la Comunicación Oficial, y a la Dirección de Comunicación Institucional, para su difusión.

CAPÍTULO III

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 26. Estructura del Plan de Igualdad de Género.

El Plan de Igualdad de Género se estructurará en Ejes estratégicos y transversales, los cuales serán aprobados por la Comisión de Igualdad de Género. Los Ejes estratégicos y transversales, de manera enunciativa más no limitativa, serán los siguientes:

- I. Cultura y gestión institucional de igualdad de género;
- II. Formación para el personal académico, administrativo y de servicio, así como para las personas PSPD;
- III. Incidencia social y vinculación para la igualdad de género; y
- IV. Prevención y atención a las violencias y discriminaciones en materia de género.

Artículo 27. Organización del contenido del Plan de Igualdad de Género.

La organización de contenidos por cada Eje estratégico y/o transversal del Plan de Igualdad de Género será la siguiente:

Eje Estratégico

Objetivo → Medida → Estrategias → Áreas Responsables →

Indicador → Medio de verificación

De acuerdo con el contenido del diagnóstico, se determinará el número de Medidas y de Estrategias que atiendan los Ejes estratégicos del Plan de Igualdad de Género. Cada Eje estratégico contará con un Objetivo estratégico, así como con Indicadores de resultados para dar seguimiento a cada uno de ellos. Con base en el planteamiento de las Estrategias, se establecerán las Medidas o líneas de acción.

CAPÍTULO IV

EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 28. Autoridades responsables de la ejecución del Plan de Igualdad de Género.

La ejecución del Plan de Igualdad de Género corresponde a todas las Autoridades responsables conforme a lo dispuesto en dicho plan.

La Comisión de Igualdad de Género será la responsable de verificar el cumplimiento del Plan de Igualdad de Género y podrá solicitar información a las Autoridades responsables, a través del Programa de Género e Inclusión, sobre los avances y dificultades enfrentadas por las Áreas.

Artículo 29. Ejecución del Plan de Igualdad de Género.

Para la ejecución del Plan de Igualdad de Género, cada Autoridad universitaria deberá definir las acciones concretas que se efectuarán para atender lo indicado en el mismo y podrán establecer Medidas adicionales no contempladas en dicho plan, mismas que podrán agregarse es su planeación anual o programa de trabajo.

Cada Autoridad universitaria deberá considerar en su presupuesto anual un apartado destinado a la implementación del Plan de Igualdad de Género.

Las acciones se establecerán de acuerdo a las atribuciones, contexto y naturaleza de cada una de las Áreas a cargo de las Autoridades universitarias.

Artículo 30. Deber de informar sobre las acciones que realizarán durante el año sobre el Plan de Igualdad de Género.

Cada año, en el mes de enero, las Autoridades universitarias informarán a la Comisión de Igualdad de Género las acciones concretas que llevarán a cabo para atender lo señalado al Plan de Igualdad de Género.

En caso de que las Autoridades universitarias lleven a cabo, durante el transcurso del año, modificaciones a las acciones definidas en el Plan, deberán informarlo a la Comisión de Igualdad de Género, misma que podrá determinar la procedencia y alcance de dichas modificaciones respecto a la ejecución del Plan de Igualdad de Género en su conjunto.

Artículo 31. Acompañamiento en la implementación del Plan de Igualdad de Género.

Las Autoridades universitarias recibirán el acompañamiento y asesoramiento por el Programa de Género e Inclusión en todo lo relacionado con implementación del Plan de Igualdad de Género.

Artículo 32. Enlace para el seguimiento, implementación y evaluación del Plan de Igualdad de Género.

Para establecer un canal de comunicación permanente y agilizar los intercambios de información en el marco del cumplimiento del Plan de Igualdad de Género, cada Autoridad responsable deberá nombrar un enlace, el cual mantendrá contacto permanente con el Programa de Género e Inclusión y con las Autoridades universitarias que dependan de la Autoridad responsable. Dicho enlace estará habilitado para:

- I. Requerir información a la las Áreas adscritas que dependan de la Autoridad responsable que representan; y
- II. Decidir e implementar las directrices que, en el marco de la Política Institucional de Género y de conformidad con Plan de Igualdad de Género, se establezcan.

El nombramiento del enlace podrá ser revocado en cualquier momento.

CAPÍTULO V

EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 33. Órgano responsable de la Evaluación del Plan de Igualdad de Género.

La evaluación del Plan de Igualdad de Género estará a cargo de la Comisión de Igualdad de Género, la cual podrá identificar tanto las áreas de oportunidad para cumplir con las Estrategias y los Indicadores, como sugerir la adopción de mejores prácticas que lleven a la correcta ejecución de dicho plan.

Artículo 34. Temporalidad de evaluación del Plan de Igualdad de Género.

El Plan de Igualdad de Género será evaluado de forma anual, a fin de poder brindar conocimiento útil a las Autoridades universitarias respecto de los avances logrados para cumplir con lo establecido en la Política Institucional de Género.

Las evaluaciones anuales también permitirán contar con información valiosa para comunicar a la Comunidad universitaria, y a la sociedad en su conjunto, sobre las acciones emprendidas y los resultados obtenidos en materia de igualdad de género, así como advertir oportunidades de mejora.

La Comisión de Igualdad de Género establecerá el calendario en el que se llevarán a cabo las evaluaciones del plan.

Artículo 35. Remisión de Información por parte de las Autoridades responsables.

Las Autoridades responsables deberán remitir a la Comisión de Igualdad de Género, a través del Programa de Género e Inclusión y durante los primeros 15 días hábiles del mes de enero de cada año, la información que documente las acciones que fueron llevadas a cabo en el año inmediato anterior para dar cumplimiento a lo establecido en el Plan de Igualdad de Género.

Artículo 36. Colaboración de las Autoridades universitarias.

Todas las Autoridades universitarias deberán colaborar con las solicitudes de datos e información que se les formulen para el desarrollo de las evaluaciones.

Dicha información será adicional a la que sistemáticamente se recolecte en el proceso de seguimiento por parte del Programa de Género e Inclusión.

Artículo 37. Evaluación del diseño, implementación y resultados del Plan de Igualdad de Género.

Cada Plan de Igualdad de Género será sujeto a evaluaciones de diseño, de implementación y de resultados. También se podrán realizar evaluaciones participativas, con la finalidad de recolectar información sobre la satisfacción que las actividades realizadas generan en la Comunidad universitaria.

CAPÍTULO VI

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 38. Vigencia del Plan de Igualdad de Género.

El Plan de Igualdad de Género tendrá una vigencia de 3 años y deberá publicarse en la Comunicación Oficial de la IBERO dentro de un plazo máximo de 15 días contados a partir de su aprobación por parte de la Rectoría.

Una vez que concluya la vigencia del Plan, se deberá seguir el procedimiento establecido en estos Lineamientos para la elaboración de su nueva versión.

En caso de que haya concluido el periodo de vigencia del Plan de Igualdad de Género, y su versión subsecuente no haya sido aprobada por la Rectoría y/o Comisión de Igualdad de Género, se considerará que seguirá vigente el inmediato anterior.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Los presentes Lineamientos iniciarán su vigencia al día siguiente de su publicación en Comunicación Oficial de la IBERO.

SEGUNDO. Los presentes Lineamientos serán aplicables a la Universidad Iberoamericana Tijuana, en tanto no se disponga lo contrario, de acuerdo a su propia estructura orgánica y la respetiva distribución de competencias.

La Comisión de Igualdad de Género convocará a la persona titular de la Dirección General de la Universidad Iberoamericana Tijuana para que elabore su propio Plan de Igualdad de Género y le apoyará y asesorará para su elaboración, aprobación, implementación, seguimiento y evaluación.

TERCERO. Por única ocasión, el Plan de Igualdad de Género 2024 – 2027 será elaborado a partir de datos obtenidos internamente, así como de los resultados del Observatorio Nacional de Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior, por lo que no observará los mecanismos de consulta a los que se refiere el artículo 23 de estos Lineamientos. Dicho plan deberá publicarse en la Comunicación Oficial de la IBERO dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de publicación de los presentes Lineamientos.

El primer Plan de Igualdad de Género entrará en vigor al día hábil siguiente a partir su publicación en Comunicación Oficial de la IBERO, por lo que la Comisión tomará las diligencias y acciones necesarias para implementar las acciones por el periodo anual restante a partir de su publicación.

CUARTO. La Comisión de Igualdad de Género solicitará a CORSA que, en un plazo de hasta 10 días hábiles contados a partir de la publicación de estos Lineamientos, le

informe sobre la persona que ocupa la titularidad de la Vocalía de Género y Justicia en dicha entidad a efecto de que se integren a dicha Comisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del presente instrumento.

QUINTO. La Comisión de Igualdad de Género solicitará al organismo que represente al estudiantado de posgrado que, en un plazo de hasta 10 días hábiles contados a partir de la publicación de estos Lineamientos, le informe sobre la persona electa por el estudiantado de posgrado, a efecto de que se integren a dicha Comisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del presente instrumento.

