



UNIVERSIDAD DEL ISTMO

Plan de Acción
en materia de igualdad sustantiva, no
discriminación y una vida libre de
violencias en la UNISTMO, 2023

Junio, 2023

Directorio

Mtra. María de los Ángeles Peralta Arias
Rectora

Dra. Cora Silvia Bonilla Carreón
Vice-Rectora Académica

M.A. Oscar Cortés Olivares
Vice-Rector de Administración

Dra. Juquila Araceli González Nolasco
Directora de Instituto de Estudios

Constitucionales y Administrativos

Dr. Edwin Román Hernández
Director del Instituto de Estudios de la
Energía

Dra. Liliana Hechavarría Difur
Jefa de Estudios de Posgrado

Dra. Pastora Salinas Hernández
Ingeniería Química

M.C. Nicolás Hernández Ruiz
Ingeniería Industrial

Dr. Daniel Pacheco Bautista
Ingeniería en Computación

Dr. Edgar López Martínez
Ingeniería en Energías Renovables

M.I. Ernesto Santiago Cruz
Ingeniería en Diseño

Ing. Israel Hernández Meza
Ingeniería de Petróleos

Dr. Fulgencio García Arredondo
Licenciatura en Matemáticas Aplicadas

Dra. Araceli Hernández Jiménez
Licenciatura en Ciencias Empresariales

M. en D. Patricia Ramírez Ortiz
Licenciatura en Derecho

Dr. Jorge Martín Cordero Torres
Licenciatura en Administración Pública

M. C. Luis David Huerta Hernández
Licenciatura en Informática

M.C.A. Gabriel Hernández Ramírez
Licenciatura en Nutrición

M.C.E. Luis Alfredo Pereda Velasco
Licenciatura en Enfermería

M.S.P. Ilse Haide Ortega Ibarra
Centro de Investigación en Alimentación y
Nutrición

L.C.E. Nancy Pilar Díaz Pérez
Jefa del Departamento de Recursos
Humanos

L.C.E. Verónica Esteva García
Jefa del Departamento de Recursos
Materiales

I.E. Eduin Manuel Betanzos
Jefe del Departamento de Red de Cómputo

L.C. Yazmín Carolina López Morales
Jefa del Departamento de Recursos
Financieros

Lic. Eva Elena Ramírez Gasga
Jefa del Departamento de Logística

Lic. Yesenia García Palacios
Jefa de Servicios Escolares

Lic. Omar Sarmiento Cruz
Jefe de Biblioteca, Campus Tehuantepec

Lic. Lizet Cortés Ramírez
Jefa de Biblioteca, Campus Ixtepec

Lic. Elisa Guerra Ogarrio
Jefa de la Biblioteca Pública

Arq. Sergio Leonardo Peralta Soriano
Jefe del Departamento de Proyectos,
Construcción y Mantenimiento

Ing. Miguel Ángel Pérez Vázquez
Jefe del Departamento de Gestión

Administrativa
Campus Tehuantepec

L.C.E. Claudia Hernández Cela
Jefa del Departamento de Gestión
Académica

Lic. Edi Ruth López Sánchez
Jefa de Biblioteca Campus Juchitán

Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés CEPCI

Contenido

Índice de Cuadros.....	4
Índice de Figuras	5
Índice de Imágenes	9
Presentación	10
Fundamento normativo.....	14
Considerando.....	27
Marco institucional.....	28
Funciones sustantivas	30
Marco contextual.....	32
Metodología del Plan	35
Fases del Proceso General de Planeación	42
Fase de Diagnóstico	42
Etapa 1: Visibilizar la problemática.....	42
Etapa 2. Analizar las problemáticas.....	44
Etapa 3. Establecer acciones institucionales de cambio	91
Etapa 4. Aplicar de forma progresiva las herramientas para la igualdad a todos los espacios y procesos institucionales.....	98
Etapa 5: Seguimiento y evaluación de la transversalización de la perspectiva de género	100
Fase de Diagnóstico: situación actual en materia de igualdad sustantiva, el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y la no discriminación	101
Fase de Programación.....	111
Objetivo general.....	111
Objetivos prioritarios	111
1. Eje Institucional	113
2. Eje Académico.....	115
3. Entorno de la prestación del servicio	132
Fase de Medición y evaluación	134
Vinculación interinstitucional	169
Referencias	172

Índice de Cuadros

Cuadro 1. Programas educativos de la UNISTMO.....	30
Cuadro 2. Población de la Universidad del Istmo, 2021, 2022.....	34
Cuadro 3. Situación de Violencia contra las mujeres en Oaxaca entre las mujeres de 15 años y más a lo largo de su vida.....	44
Cuadro 4. Actividades en materia de igualdad de género, derechos de las mujeres y prevención, atención a la violencia de género, 2019-2022.....	92
Cuadro 5. Antecedente de las actividades de fomento a la igualdad sustantiva en UNISTMO.....	94
Cuadro 6. Incorporación de la perspectiva de género en enseñanza.....	95
Cuadro 7. Tesis que abordan el tema de derechos humanos de las mujeres y violencia de género.....	95
Cuadro 8. Transversalización de la perspectiva de género en la investigación sobre violencias, igualdad, mujeres y derechos humanos.	96
Cuadro 9. Transversalización de la perspectiva de género en la promoción del desarrollo.....	97
Cuadro 10. Transversalización de la perspectiva de género en la difusión de la Cultura.....	98
Cuadro 11. Normativa jurídico institucional de la UNISTMO para la igualdad.....	98
Cuadro 12. Vinculación interinstitucional para una vida libre de violencia.....	169

Índice de Figuras

Figura 1. Importancia de una buena salud sexual.....	46
Figura 2. Conocimiento sobre educación sexual.....	47
Figura 3. Consumo de alcohol y violencia sexual.....	48
Figura 4. ¿Qué tanto se han presentado problemas derivados de la pandemia?.....	48
Figura 5. Te preocupa el tener que hacer actividades domésticas y/o cuidar alguien en casa y tomar las clases virtuales?	49
Figura 6. ¿Has vivido algún tipo de violencia/hostigamiento/acoso durante el confinamiento?	50
Figura 7. SE: Cuidados.....	51
Figura 8. SE: Horas a la semana dedicadas a las actividades del hogar.....	52
Figura 9. SE: Experiencia de acoso, hostigamiento y/o discriminación.....	53
Figura 10. SE: ¿Alumnado que si han vivido alguna experiencia de acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación al interior de la institución?	54
Figura 11. SE: ¿Alumnado que si han vivido alguna experiencia de acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación en los alrededores de la institución?.....	55
Figura 12. SE: ¿Alumnado que si han vivido alguna experiencia de acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación en las redes sociales institucionales?	56
Figura 13. SE: ¿Considera que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de crecimiento en la UNISTMO?	57
Figura 14. SE: Conoce el: Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género de la Universidad del Istmo.....	58

Figura 15. SE: Confía en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género de la Universidad del Istmo.....	58
Figura 16. Conoce el: Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	59
Figura 17. SE: Conoce el: Código de Conducta de la UNISTMO.....	59
Figura 18. SE: Conoce el: Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés de la Universidad del Istmo.	60
Figura 19. SE: Asignaturas en las que ha abordado temas sobre igualdad de género y derechos humanos.....	60
Figura 20. SE: En su opinión: ¿Existe difusión de las actividades realizadas para prevenir la violencia de género?	61
Figura 21. SE: En su opinión: ¿Considera que son suficientes las actividades que se han realizado?	62
Figura 22. SE: En su opinión: ¿Requiere de capacitación en el tema de género, violencias, discriminación, etc.?	62
Figura 23. SA: Campus de Adscripción de los Encuestados (as).....	63
Figura 24. SA: Grado académico de los encuestados (as).....	64
Figura 25. SA: Antigüedad laboral de los encuestados (as).	64
Figura 26. SA: Permisos del Personal Académico 2022, por horario de ausencia.....	65
Figura 27. SA: Permisos del Personal Académico 2022, con goce, sin goce y goce parcial.....	66
Figura 28. SA: Cuidados.....	67
Figura 29. SA: Satisfacción laboral con respecto al ambiente.	67
Figura 30. SA: Satisfacción laboral sobre el reconocimiento a su trabajo.	68

Figura 31. SA: Satisfacción laboral respecto a sus derechos laborales.	68
Figura 32. SA: Su satisfacción laboral con respecto a la capacitación en igualdad sustantiva, derechos humanos y prevención de la violencia.....	69
Figura 33. SA: Experiencia de acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación en los alrededores de la Institución.....	70
Figura 34. SA: Experiencia de acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación al interior de la Institución.....	71
Figura 35. SA: ¿Considera que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de crecimiento en la UNISTMO?	72
Figura 36. SA: Conocimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género en la UNISTMO.....	73
Figura 37. SA: Confianza en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género en la UNISTMO.....	73
Figura 38. SA: Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.....	74
Figura 39. SA: Conocimiento del Código de Conducta de la UNISTMO. ...	74
Figura 40. SA: ¿Existe difusión de las actividades realizadas para prevenir la violencia de género en la UNISTMO?.....	75
Figura 41. SA: ¿Consideras suficientes las actividades que se han realizado para prevenir la violencia?.....	75
Figura 42. SA: ¿Requiere capacitación en el tema de género, violencias, discriminación?.....	76
Figura 43. SAO: Campus de Adscripción de los Encuestados (as).....	77
Figura 44. SAO: Sexo de los Encuestados (as).....	77
Figura 45. SAO: Grado académico del personal administrativo y operativo participante.....	78

Figura 46. SAO: Antigüedad.....	78
Figura 47. SAO: Motivos.....	79
Figura 48. SAO: Total permisos personal administrativo.	80
Figura 49. SAO: Permisos con goce de salario.....	80
Figura 50. SAO: ¿Tiene hijos (as) a su cuidado?.....	81
Figura 51. SAO: ¿Tiene a su cuidado a personas adultas mayores?	81
Figura 52. SAO: Preparación de alimentos.	81
Figura 53. SAO: Compra de víveres/ despensa.....	82
Figura 54. SAO: Limpieza de la casa.....	82
Figura 55. SAO: Satisfacción laboral.....	83
Figura 56. SAO: Reconocimiento al trabajo.	83
Figura 57. SAO: Derechos laborales.	84
Figura 58. SAO: Requiere capacitación en el tema de género, violencias, discriminación.....	84
Figura 59. SAO: ¿Ha vivido alguna experiencia de acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación en los alrededores de la Institución?.....	85
Figura 60 SAO: ¿Ha vivido alguna experiencia de acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación al interior de la Institución?	86
Figura 61. SAO: ¿Ha vivido alguna experiencia de acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación en las redes sociales institucionales?	86
Figura 62. SAO: ¿Considera que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de crecimiento en la UNISTMO?	87

Figura 63. SAO: Conoce el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género de la Universidad del Istmo.....	88
Figura 64. SAO: Confía en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género de la Universidad del Istmo.....	88
Figura 65. SAO: Conoce el Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.....	89
Figura 66. SAO: Conoce el Código de Conducta de la UNISTMO.....	89
Figura 67. SAO: Conoce el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés de la Universidad del Istmo.....	90
Figura 68. SAO: ¿Existe difusión de las actividades realizadas para prevenir la violencia de género?	90
Figura 69. SAO: ¿Considera que son suficientes las actividades que se han realizado?	91

Índice de Imágenes

Imagen 1. Presentación del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género.....	100
Imagen 2. Reunión de Jefaturas de carrera para elaboración del PAMIS-UNISTMO, 2023. 05 de junio 2023.....	170
Imagen 3. Reunión de Jefaturas de carrera para elaboración del PAMIS-UNISTMO, 2023. 05 de junio 2023.....	170
Imagen 4. Reunión de Jefaturas de carrera para elaboración del PAMIS-UNISTMO, 2023. 05 de junio 2023.....	171
Imagen 5. Reunión de Jefaturas de carrera para elaboración del PAMIS-UNISTMO, 2023. 05 de junio 2023.....	171

Presentación

En la medida que hombres y mujeres disfruten de las mismas oportunidades y derechos en todas y cada una de las esferas de la vida estaremos alcanzando la igualdad de género. La igualdad de género es un derecho humano fundamental y uno de los fundamentos esenciales para construir mundo pacífico, y tiene un vínculo directo con el desarrollo. Para lograr el desarrollo social, cultural, científico, tecnológico, humanístico, productivo y económico las Instituciones de Educación Superior requieren un proceso de transformación para promover la igualdad de género en los sectores estudiantil, académico, administrativo y operativo.

La Universidad del Istmo asume el compromiso para realizar todas las acciones necesarias a favor de la igualdad de género de tal manera que como parte de la política institucional a corto, mediano y largo plazo asegure la igualdad de oportunidades, la conciliación de la vida profesional y familiar, la incorporación de la perspectiva de género en todos los procesos universitarios, la incorporación del lenguaje inclusivo, la sensibilización a la comunidad universitaria y el combate a todos los tipos de violencia en especial la de género en el ámbito laboral y escolar.

A continuación, se presenta el *Plan de Acción en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencias en la UNISTMO, 2023*. (PAMIS) para promover la igualdad de género en las poblaciones estudiantil, académica, administrativa y operativa al ser una herramienta institucional para generar condiciones, mecanismos, proyectos, procedimientos y diversas acciones con perspectiva de género, enfoque de derechos humanos, de interculturalidad e interseccionalidad, y desde un principio de igualdad y no discriminación, que de manera armonizada permitan dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en la *Ley General de Educación Superior (2023)*.

El PAMIS se construyó bajo la metodología del: “Documento Base para el cumplimiento de la ley General de Educación Superior en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia por parte de las instituciones de educación superior” emitido por el Consejo Nacional para la Coordinación de la Educación superior de la Secretaría de Educación Pública.

La estructura del PAMIS integra los elementos que permiten identificar a la Universidad del Istmo (UNISTMO), las áreas de oportunidad que requieren acciones para dar cumplimiento de la LGES. Así, el Plan encuentra su fundamento jurídico con base en la normativa internacional,

nacional, estatal y de la UNISTMO que sirven de sustento para la elaboración.

Los enfoques, perspectivas y principios que guían el Plan son la perspectiva de género, el enfoque basado en derechos humanos y sus principios, la interculturalidad, interseccionalidad y el principio de igualdad y no discriminación.

La metodología del PAMIS contiene tres fases: la diagnóstica, de programación y medición. El objetivo general es Contar con un Plan de acción institucional en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencias en la Universidad del Istmo mediante la transversalización de perspectiva de género y derechos humanos.

Los objetivos prioritarios se establecen con base en tres ejes, a saber: el institucional, académico y entorno a la prestación del servicio. La vinculación interinstitucional como recurso que sirve de apoyo a la UNISTMO para el avance y logro de los objetivos planteados en el plan.

El proceso para la transversalización de la perspectiva de género se configuró con base en cinco etapas: 1. Visibilizar la problemática; 2. Analizar las problemáticas para identificar los componentes donde se incidirá a través de las acciones institucionales; 3. Establecer las acciones institucionales de cambio; 4. Aplicar de forma progresiva las herramientas para la igualdad en todos los espacios y procesos institucionales de la UNISTMO; 5. Seguimiento y evaluación para conocer los avances y alcances de las acciones implementadas.

El presente Plan de Acción fue elaborado con la colaboración de diferentes profesoras investigadoras, así como del personal administrativo. El PAMIS recoge las ideas centrales de un ejercicio previo para la programación de actividades a favor de la sensibilización y prevención de la violencia con el nombre: “Programa de Sensibilización, Prevención y Atención de la Violencia de Género contra las Mujeres, UNISTMO 2023” elaborado por la Dra. Dalia Juárez Sánchez adscrita a la Lic. en Administración Pública y M.D. Erika Flores Torres adscrita a la Lic. en Derecho. Para la construcción y sistematización del fundamento normativo que rige el Plan se contó además de la colaboración de la Mtra. Flores, con el apoyo de la Dra. Lorena Higareda Magaña de la Lic. en Derecho. Se contó con la colaboración de la Dra. Juquila Araceli González Nolasco, Directora del Instituto de Estudios Constitucionales y Administrativos en la elaboración y apoyo metodológico del Plan.

Para la fase de diagnóstico, se contó con la participación de los tres sectores estudiantil, académico, administrativo y operativo mediante la “Encuesta sobre cuidados, brechas de género, violencia de género, acoso sexual, hostigamiento sexual, discriminación y alcance de las acciones

realizadas en la UNISTMO, 2023” que sirvió para incentivar la participación de la comunidad universitaria en la visibilización general de la problemática. El procesamiento de la información y generación de datos para la identificación de la problemática estuvieron a cargo de la Lic. Claudia Hernández Cela, Jefa del Departamento de Gestión Académica, la Lic. Yesenia García Palacios, Jefa del Departamento de Servicios Escolares y la Lic. Nancy Pilar Díaz Pérez, Jefa del Departamento de Recursos Humanos. En la fase de programación se contó con la participación directa de las Jefaturas de Carrera de cada Programa Educativo y de la División de Estudios de Posgrado quienes se sumaron al establecimiento de acciones institucionales a favor de la igualdad sustantiva.

El *Plan de Acción en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencias en la UNISTMO, 2023* es una respuesta institucional de la Universidad del Istmo para implementar las medidas establecidas en la Ley General de Educación Superior en beneficio de toda la comunidad universitaria y contribuir en el alcance de la igualdad sustantiva, no discriminación y a una vida libre de violencias en todos los espacios universitarios.

¡Con Voluntad todo se puede!

“Guirá ´ zanda ne guendaracala ´ dxi”

Universidad del Istmo

Siglas y acrónimos

PAMIS:	Plan de Acción en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencias en la UNISTMO, 2023.
CEDAW:	Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
CIETFDR:	Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.
CIDDHH:	Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
CMM:	Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer.
CONAVIM:	Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres.
CPELSO:	Constitución Política para el Estado Libre y Soberano de Oaxaca.
CPEUM:	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
DUDH:	Declaración Universal de Derechos Humanos.
DNUDPI:	Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.
LGAMVLV:	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
LGES:	Ley General de Educación Superior.
LGIMH:	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
LFPED:	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
SUNEO:	Sistema de Universidades Estatales de Oaxaca.
UNISTMO:	Universidad del Istmo.
UNESCO:	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
DC-UNISTMO:	Decreto de Creación de la Universidad del Istmo.
EBDH:	Enfoque Basado en Derechos Humanos.
CEPCI:	Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés.
SA:	Sector Académico.
SAO:	Sector Administrativo y Operativo.
SE:	Sector Estudiantil.

Fundamento normativo

En cumplimiento de la *Ley General de Educación Superior (2023)* (LGES) y demás normatividad vigente en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencia por parte de las Instituciones de Educación Superior. Y para garantizar el derecho a la educación superior en igualdad sustantiva y sin discriminación, la Universidad del Istmo (UNISTMO) perteneciente al Sistema de Universidades Estatales de Oaxaca (SUNEO), presenta el Plan de Acción, 2023, el cual fue elaborado con atención al *Documento Base para el cumplimiento de la ley General de Educación Superior en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia por parte de las instituciones de educación superior*. Y se orienta en la observación de cuatro enfoques y un principio de implementación, considerados fundamentales para el diseño, ejecución y evaluación de las acciones institucionales:

1. Enfoque: Perspectiva de Género
2. Enfoque: Derechos Humanos y sus principios
3. Enfoque: Interculturalidad
4. Enfoque: Interseccional
5. Principio de Igualdad y no discriminación

Enfoque: Perspectiva de Género

Entendiendo que, “cuando se habla de perspectiva de género, se hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos” (CONAVIM, 2018). Siendo esta perspectiva el eje sobre el cual se instituirán las acciones del presente Plan de Acción en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencias en la UNISTMO, 2023. En atención y cumplimiento de la perspectiva de género a partir de diversos cuerpos normativos internacionales y nacionales.

México ratificó el 23 de marzo de 1981 la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (CEDAW). Este instrumento internacional en su artículo 10° establece el compromiso de los Estados parte de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de

asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación superior y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres; dispone en dicho artículo, inciso c) la eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo. (CEDAW, 979).

En la *Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer*, Beijín en 1995 (CMM) se aprobó la Declaración de Beijín y la plataforma de acción en la que los gobiernos participantes se comprometieron entre otras cosas: a) promover los objetivos de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres; b) combatir las limitaciones y obstáculos que impiden potenciar el papel de las mujeres en el mundo; c) defender los derechos y la dignidad de hombres y mujeres, sujetos a los principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y demás instrumentos internacionales de derechos humanos; d) Garantizar la plena aplicación los derechos humanos de las mujeres y las niñas como parte inalienable, integral e indivisible de todos los derechos y libertades fundamentales; e) Adoptar las medidas necesarias para eliminar la discriminación en contra de la mujer y las niñas, y suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género y al adelanto y potenciación del papel de la mujer; eliminando todo aquello que impida alcanzar la igualdad de género; f) Prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas. (Beijín, 1995).

La *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer* “Convención de Belém Do Pará” 1994, fue ratificada por México el 19 de junio de 1998. Los Estados se comprometen a garantizar a las mujeres el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito público como privado, la protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales. Específicamente en el artículo 8° apartado b. Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer. El apartado e. Fomentar y apoyar programas de

educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda. (Convención de Belém Do Pará, 1994).

Además de los mencionados, existen otros instrumentos internacionales que tienen entre sus objetivos lograr una educación libre de violencia y discriminación, como lo son la *Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas* (2007) (DNU DPI) y la *Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial* (1969), ratificadas por México el 13 de septiembre de 2007 y 4 de enero de 1975 respectivamente, buscan garantizar el derecho de los pueblos indígenas a todos los niveles y formas de educación en sus propios idiomas y sin discriminación racial y prejuicios.

Asimismo, el Estado mexicano ha firmado el 12 de marzo de 2001 la *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad* y el 30 de marzo de 2007 la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Naciones Unidas* (2006), que señalan la adopción de medidas para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad, garantizándoles un sistema educativo inclusivo.

En temas de protección a los derechos de las personas de la diversidad sexo genérica podemos enunciar al Llamamiento Ministerial a la Acción para una educación inclusiva y equitativa para todos los educandos en un entorno exento de discriminación y violencia presentado en 2016 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) firmada por México, así como los Principios de Yogyakarta y las resoluciones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos que han instado a que los Estados intensifiquen sus esfuerzos para prevenir y afrontar la violencia, en particular por razones de orientación sexual e identidad o expresión de género, reconociendo que estas formas de discriminación constituyen un obstáculo para disfrutar del derecho a la educación. (Documento Base para el cumplimiento de la LGES, 2023).

A nivel nacional la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (CPEUM) dispone en el artículo 1º. Que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección. Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los

tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

La CPEUM, en el artículo 2° apartado B dispone que la Federación, las entidades federativas y los municipios, para promover la igualdad de oportunidades de los indígenas y eliminar cualquier práctica discriminatoria, establecerán las instituciones y determinarán las políticas necesarias para garantizar la vigencia de los derechos de los indígenas y el desarrollo integral de sus pueblos y comunidades, las cuales deberán ser diseñadas y operadas conjuntamente con ellos. Garantizar e incrementar los niveles de escolaridad, favoreciendo la educación bilingüe e intercultural, la alfabetización, la conclusión de la educación básica, la capacitación productiva y la educación media superior y superior. Por su parte, el artículo 3° constitucional establece que toda persona tiene derecho a la educación. El estado garantizará la educación en todos sus niveles. Corresponde al Estado la rectoría de la educación, la impartida por éste, además de obligatoria, será universal, inclusiva, pública, gratuita y laica.

Además, el artículo 3°, párrafo cuarto precisa que “la educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva”. Este mismo precepto en el párrafo décimo segundo dispone que los planes y programas de estudio tendrán perspectiva de género y una orientación integral, por lo que se incluirá el conocimiento de las ciencias y humanidades: la enseñanza de las matemáticas, la lecto- escritura, la literacidad, la historia, la geografía, el civismo, la filosofía, la tecnología, la innovación, las lenguas indígenas de nuestro país, las lenguas extranjeras, la educación física, el deporte, las artes, en especial la música, la promoción de estilos de vida saludables, la educación sexual y reproductiva y el

cuidado al medio ambiente, entre otras. Mientras que la igualdad entre mujeres y hombres se establece en el artículo 4º constitucional, que determina que la mujer y el hombre son iguales ante la ley. La educación entendida como una herramienta para promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, es indispensable para eliminar la discriminación.

En este sentido, existe un marco jurídico nacional en materia de igualdad y no discriminación a saber, la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* (2006) (LGIMH) en sus artículos particularmente 1º, 34, 36, 38, 41 y 42 esta ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado. Sus principios rectores son la igualdad, la no discriminación, la equidad.

En relación con ello, *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* (2007), (LGAMVLV) en sus artículos 1º, 10º, 35, 36, 38 y 45; tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas, así como los principios y mecanismos para el pleno acceso a una vida libre de violencias, así como para garantizar el goce y ejercicio de sus derechos humanos. De conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por México. Asimismo, la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, (2003) (LFPED) en sus artículos 1º, 9º, 15Bis y 23 tiene el objeto de prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1º de la CPEUM, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato. En lo que se refiere al derecho a la educación considera como discriminación impedir el acceso o la permanencia a la educación pública o privada, así como a becas e incentivos en los centros educativos. También se establece la obligación para los poderes públicos federales y aquellas instituciones que estén bajo su regulación el establecer medidas de nivelación, las medidas de inclusión y las acciones afirmativas necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación.

Particularmente, la LGES en su artículo 1º señala que, tiene por objeto garantizar el derecho a la educación a todas las personas. En el artículo 7º dispone que la educación además de ser obligatoria será: universal, inclusiva eliminando toda forma de discriminación y exclusión; pública, gratuita y laica. Para la construcción de relaciones sociales,

económicas y culturales basadas en la igualdad entre los géneros y el respeto de los derechos humanos. En el artículo 15 fracción III, señala que la educación tendrá como uno de sus fines inculcar el enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, y promover el conocimiento, respeto, disfrute y ejercicio de todos los derechos, con el mismo trato y oportunidades para las personas. En su artículo 16° establece que la educación que imparta el Estado, sus organismos descentralizados y los particulares, se basará en los resultados del progreso científico; luchará contra la ignorancia, sus causas y efectos, las servidumbres, los fanatismos, los prejuicios, la formación de estereotipos, la discriminación y la violencia, especialmente la que se ejerce contra la niñez y las mujeres, así como personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad social; la obligación de incorporar la perspectiva de género en los planes de estudio de acuerdo al tipo y nivel educativo en los artículos 29 párrafo final y 30 fracción IX; mientras que en su artículo 48 párrafo segundo, establece que las políticas de educación superior tendrán como objetivo disminuir las brechas de cobertura educativa y fomentar acciones institucionales de carácter afirmativo, con la finalidad de compensar las desigualdades y la inequidad en el acceso y permanencia en los estudios por razones económicas, de género, origen étnico o discapacidad.

En el marco jurídico estatal tenemos la *Constitución Política para el Estado Libre y Soberano de Oaxaca* (CPELSO). Tomado en cuenta su artículo 1°, 2°, 12 párrafo doce, toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia por razón de género y condición social, tanto en el ámbito público como en el privado.

Por su parte la UNISTMO como institución oficial de educación superior cuenta con su *Decreto de Creación*, (DEC-UNISTMO) en el cual precisa los fines de esta institución, entre los cuales en el artículo 4° fracción VIII dispone fomentar los principios de respeto de la dignidad humana, dentro de un marco de paz, justicia, libertad y solidaridad social. A partir del Decreto de Creación de la UNISTMO, se contempla el respeto entre todos los miembros de la comunidad universitaria; por lo que, a lo largo de los años, se han implementado acciones para contar con un ambiente libre de violencia entre los universitarios, con énfasis en los problemas de género, entre las cuales se encuentran: el pronunciamiento de tolerancia cero a los actos de violencia en contra de cualquier miembro de la comunidad universitaria.

Al respecto el *Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Universidad del Istmo*. Pronunciamiento mediante el cual las autoridades de la Universidad del Istmo manifestamos nuestro absoluto rechazo a las conductas que atentan contra la integridad de la comunidad universitaria y en general de las personas. Protestamos el compromiso de actuar bajo el principio de CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y AL ACOSO SEXUAL, con el propósito de crear ambientes laborales donde se respete la dignidad humana, la ética y se garantice el derecho a una vida libre de violencia.

Para la atención de la violencia de género, la UNISTMO cuenta con el *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género de la Universidad del Istmo*. Este Protocolo contribuye a la identificación e intervención de aquellas conductas de acción u omisión que pueden afectar y/o violentar la dignidad de las personas y sus derechos humanos en razón de género de cualquiera de las y los integrantes de la comunidad universitaria. Este protocolo tiene como objetivos: a) Coadyuvar en la erradicación de la violencia de género fomentando una cultura de igualdad y libre de violencia, en la comunidad universitaria a través de la sensibilización e información. b) Brindar una atención expedita y objetiva, a las personas afectadas dentro de la comunidad universitaria que manifiesten haber sufrido un acto de violencia de género, garantizando los derechos humanos de todas las personas involucradas. c) Implementar las sanciones administrativas contempladas en la normatividad institucional cuando se compruebe la existencia de un acto de violencia de género contra cualquier miembro de la comunidad universitaria. Este Protocolo se rige bajo los principios de confidencialidad, presunción de inocencia, accesibilidad y debida diligencia, igualdad, legalidad, imparcialidad, universalidad, indivisibilidad, progresividad, interdependencia, respeto, protección y garantía de la dignidad y no revictimización, apegándose en todo momento a la normatividad previamente mencionada.

Enfoque basado en Derechos Humanos y sus principios

La Universidad del Istmo mantiene el firme compromiso de ofrecer educación superior con calidad, y respeto irrestricto de los derechos humanos. Asumiendo las obligaciones de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos de quienes forman la comunidad universitaria y

bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Esta Casa de Estudios funda el presente Plan de Acción en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencias en la UNISTMO, 2023.

En este sentido, la *Declaración Universal de Derechos Humanos* (1948), (DUDH) proclama como ideal común que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional. (DUDH, 1948). En su artículo 1º establece que todos los seres humanos nacen libres en dignidad y derechos y, el artículo 2º dispone que toda persona tiene los derechos y libertades, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Asimismo, el artículo 7º precisa que “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación y contra toda provocación a tal discriminación. En el ámbito de la educación el artículo 26, párrafo 2, determina que “La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales”.

En el marco jurídico constitucional la CPEUM, el artículo 1º constitucional establece en el párrafo tercero la obligación de las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, en el ámbito de sus competencias de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Aunado a ello, el párrafo quinto del mismo precepto determina la prohibición de toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquiera otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas.

En este sentido, la LGIMH ordena en el artículo 17 que la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá

establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural.

De esta manera, en la LGES el artículo 12 fracciones IV y V previene que en la prestación de los servicios educativos se impulsará el desarrollo humano integral. Combatir las causas de discriminación y violencia en las diferentes regiones del país, especialmente la que se ejerce contra la niñez y las mujeres, y la educación superior fomentará el desarrollo humano integral del estudiante en la construcción de saberes basados en la construcción de relaciones sociales, económicas y culturales basadas en la igualdad entre los géneros y el respeto de los derechos humanos. También el artículo 15 fracción III LGES, dicta que la educación que imparta el Estado debe perseguir entre sus fines inculcar el enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, y promover el conocimiento, respeto, disfrute y ejercicio de todos los derechos, con el mismo trato y oportunidades para las personas.

Por su parte el artículo 30 fracción XXI, prescribe que los contenidos de los planes y programas de estudio deben promover el valor de la justicia, la observancia de la ley y de la igualdad de las personas ante ésta, la cultura de la legalidad, de la inclusión y la no discriminación, de la paz y la no violencia en cualquier tipo de sus manifestaciones, así como la práctica de los valores y el conocimiento de los derechos humanos para garantizar el respeto a los mismos.

Con respecto a la normatividad institucional el DEC-UNISTMO establece en su artículo 4° que la Universidad del Istmo es una Institución Oficial de Educación Superior que tiene los siguientes fines: fracción II. Contribuir, mediante el desarrollo de investigaciones y de la educación superior, a la independencia económica, científica, tecnológica y cultural del Estado y del país. Igualmente, en su artículo 5° fracción IX, “mantener la educación que imparta la Universidad libre de exclusivismos de cualquier doctrina o corriente política o religiosa, y basarla fundamentalmente en el progreso científico, combatiendo la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios”.

Enfoque Intercultural

México cuenta con una gran diversidad cultural; es decir el territorio nacional alberga, por lo menos, a 68 pueblos indígenas cada uno con su propia lengua, identidad, cultura, cosmovisión y territorio. Oaxaca es uno de los estados con mayor porcentaje de hablantes de lengua indígena que

dan cuenta de la riqueza cultural del país (INEGI, 2020) la Universidad del Istmo consciente de ser una institución educativa con un fuerte compromiso de protección y divulgación de la cultura de los pueblos zapotecos que conforman el Estado, toma como directrices normativas interculturales establecidas a nivel nacional e internacional.

Se fomentará en las personas una educación basada en la identidad, sentido de pertenencia y respeto desde la interculturalidad que promuevan la convivencia armónica entre personas y comunidades en un marco de inclusión social. En la DUDH artículo 27, párrafo 1. Establece que: “Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten”.

En la *Convención sobre la protección y la promoción de la diversidad de las expresiones culturales* (2005) en el artículo 1º establece como objetivos: a) proteger y promover la diversidad de las expresiones culturales; d) fomentar la interculturalidad con el fin de desarrollar la interacción cultural, con el espíritu de construir puentes entre los pueblos; f) reafirmar la importancia del vínculo que existe entre la cultura y el desarrollo para todos los países, en especial los países en desarrollo, y apoyar las actividades realizadas en el plano nacional e internacional para que se reconozca el auténtico valor de este vínculo; h) reiterar los derechos soberanos de los Estados a conservar, adoptar y aplicar las políticas y medidas que estimen necesarias para proteger y promover la diversidad de las expresiones culturales en sus respectivos territorios. Artículo 4º, apartado I se define como: “diversidad cultural” a la multiplicidad de formas en que se expresan las culturas de los grupos y sociedades. Estas expresiones se transmiten dentro y entre los grupos y las sociedades. La diversidad cultural se manifiesta no solo en las diversas formas en que se expresa, enriquece y transmite el patrimonio cultural de la humanidad mediante la variedad de expresiones culturales, sino también a través de distintos modos de creación artística, producción, difusión, distribución y disfrute de expresiones culturales, cualesquiera que sean los medios tecnológicos utilizados. Mientras que la interculturalidad se define en el apartado 8 como: “la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, adquiridas por medio del diálogo y de una actitud de respeto mutuo.

Por su parte la *Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas* en el artículo 15, párrafo 1. Los pueblos

indígenas tienen derecho a que la dignidad y diversidad de sus culturas, tradiciones, historias y aspiraciones queden debidamente reflejadas en la educación pública y los medios de información públicos.

A nivel nacional, en la CPEUM, en su artículo 2º. “La Nación Mexicana es única e indivisible. La nación tiene una composición pluricultural sustentada originalmente en sus pueblos indígenas que son aquellos que descienden de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas o parte de ellas. Artículo 3º, fracción II, inciso e) “En los pueblos y comunidades indígenas se impartirá educación plurilingüe e intercultural basada en el respeto, promoción y preservación del patrimonio histórico y cultural”; g) “Será intercultural, al promover la convivencia armónica entre personas y comunidades para el respeto y reconocimiento de sus diferencias y derechos, en un marco de inclusión social”.

Al respecto, la *Ley General de Cultura y Derechos Culturales* (2017) en el artículo 2º se tiene por objeto: I Reconocer los derechos culturales de las personas que habitan el territorio de los Estados Unidos Mexicanos; II. Establecer los mecanismos de acceso y participación de las personas y comunidades a las manifestaciones culturales; III. Promover y respetar la continuidad y el conocimiento de la cultura del país en todas sus manifestaciones y expresiones; IV. Garantizar el disfrute de los bienes y servicios que presta el Estado en materia cultural; V. Promover, respetar, proteger y asegurar el ejercicio de los derechos culturales. En el artículo 5º. La política cultural del Estado deberá contener acciones para promover la cooperación solidaria de todos aquellos que participen en las actividades culturales incluidos, el conocimiento, desarrollo y difusión de las culturas de los pueblos indígenas del país, mediante el establecimiento de acciones que permitan vincular al sector cultural con el sector educativo, turístico, de desarrollo social, del medio ambiente, económico y demás sectores de la sociedad.

En la LGES en su artículo 7º dispone que la educación superior fomentará el desarrollo humano integral del estudiante en la construcción de saberes basado en lo siguiente: II. La consolidación de la identidad, el sentido de pertenencia y el respeto desde la interculturalidad que promueva la convivencia armónica entre personas y comunidades para el reconocimiento de sus diferencias y derechos en un marco de inclusión social. En el artículo 8º. La educación superior se orientará conforme a los

criterios siguientes: Fracción VIII. La interculturalidad en el desarrollo de las funciones de las instituciones de educación superior y el respeto a la pluralidad lingüística de la Nación, a los derechos lingüísticos y culturales de los pueblos y comunidades indígenas y afroamericanas y el artículo 10° señala que los criterios para la elaboración de políticas en materia de educación superior se basarán en lo siguiente: fracción XIII. El impulso de la excelencia educativa, la innovación permanente, la interculturalidad y la internacionalización solidaria en la formación profesional y en las actividades de generación, transmisión, aplicación y difusión del conocimiento.

En la CPELSE en el artículo 12, párrafo 24 afirma que: “Los niños y las niñas, adolescentes y jóvenes, tienen derecho a la vida sana, a la integridad física y emocional, a la identidad, a la protección integral, a una vida libre de violencia, a la salud, a la alimentación, a la educación, a la diversión y a llevar una vida digna e intercultural, con la perspectiva de género, en condiciones de no discriminación, no subordinación y trato igualitario.

En el DEC-UNISTMO en su artículo 4°. Fracción IV establece la promoción de toda clase de actividades tendientes a la preservación e incremento del acervo cultural de nuestro pueblo, sus monumentos arqueológicos y lenguas autóctonas, así como todas aquellas expresiones de vida comunitaria que conforman a nuestra nacionalidad. La fracción VI dispone programar y promover las actividades culturales, recreativas y deportivas que coadyuven al desarrollo armónico de la personalidad del educando, así como aquellas que fortalecen el conocimiento de la cultura general del estado y de interés para la sociedad en general.

Enfoque de interseccionalidad

Desde una perspectiva sistémica la interseccionalidad es una “herramienta útil que propone el reconocimiento de las múltiples lógicas de opresión (como clase, raza, género, sexualidad), que, si bien son distintas, a la vez se encuentran imbricadas en un tejido que aprieta sobre los cuerpos, y las subjetividades recrudesciendo sus condiciones de existencia. (Documento Base para el cumplimiento de la Ley General de Educación Superior, 2023).

La *Conferencia de Naciones Unidas contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y la Intolerancia* (2001). En el artículo 2°. Reconoce que el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia se producen por motivos de raza, color, linaje u origen

nacional o étnico y que las víctimas pueden sufrir formas múltiples o agravadas de discriminación por otros motivos conexos, como el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de otra índole, el origen social, la situación económica, el nacimiento u otra condición.

La Recomendación General N° 25 (2004) de la CEDAW, apartado 2, párrafo 12 reconoce que: “las mujeres pertenecientes a algunos grupos, además de sufrir discriminación por el hecho de ser mujeres, pueden ser objeto de múltiples formas de discriminación por otras razones, como la raza, el origen étnico, la religión, la incapacidad, la edad, la clase, la casta u otros factores”. Esa discriminación puede afectar a estos grupos de mujeres principalmente, o en diferente medida o en distinta forma que a los hombres.

La CPEUM en su artículo 1º, párrafo quinto asevera que: “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”. El artículo 3o. segundo párrafo precisa: “Corresponde al Estado la rectoría de la educación, la impartida por éste, además de obligatoria, será universal, inclusiva, pública, gratuita y laica”.

La LGAMVLV en su artículo 4º. Establece los principios rectores para el acceso de todas las mujeres, adolescentes y niñas a una vida libre de violencias que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales; fracción I: “la igualdad jurídica, sustantiva, de resultados y estructural; II “la Dignidad de las mujeres”; III: “La no discriminación; VIII. La interseccionalidad. En el artículo 5 °. Se define la interseccionalidad como: Fracción XIII. “Herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades creando múltiples ejes de diferencias que se intersectan en contextos históricos específicos, mismos que contribuyen a experiencias específicas de opresión y privilegio e influyen sobre el acceso de las mujeres y las niñas a derechos y oportunidades”.

Principio de Igualdad y no discriminación

El marco normativo para la igualdad y no discriminación se reconoce en la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Artículo 2º d) Abstenerse de incurrir en todo acto o

práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación.

En México, la CPEUM en su artículo 31, párrafo cuarto establece: “La educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva.

La LGIMH define en su artículo 5º, fracción V. “igualdad sustantiva es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales”.

La LFPED establece: “Artículo 15 Quintus. Las medidas de inclusión son aquellas disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato. Y como medida de inclusión en su Artículo 15 Sextus, fracción I. La educación para la igualdad y la diversidad dentro del sistema educativo nacional.

En el DEC-UNISTMO en su considerando tercero. Dicta que: “formando hombres y mujeres conscientes de su compromiso con las aspiraciones del pueblo, con capacidad de participar en la investigación, el desarrollo científico, y tecnológico, en beneficio de la humanidad y desarrollo de la región, y haga propicia su participación activa en la Economía Nacional tendiente a la autosuficiencia, gestando en ellos un elevado un sentido de solidaridad y responsabilidad social”.

Considerando

Que la violencia de género se vive en la sociedad de forma naturalizada, interiorizada y presente en la cotidianidad de la población, no se le identifica como un problema que requiera ser abordado urgentemente. Y que las instituciones de educación superior como la UNISTMO tiene la obligación de implementar los mecanismos jurídicos e institucionales para erradicar la violencia dentro de la cultura universitaria.

Que, el modelo educativo de la Universidad del Istmo como parte del Sistema de Universidades Estatales de Oaxaca, establece en su modelo de organización: el liderazgo académico fuerte, protección del medio universitario, que está totalmente cercado y con fuerzas de seguridad, día y noche, que sólo tienen facultades de protección frente al exterior y carecen de jurisdicción sobre los universitarios. Respeto absoluto a las ideologías políticas o religiosas, pero prohibición estricta de proselitismo en las instalaciones universitarias. Vigilancia continua, para impedir el

consumo de drogas o alcohol y campaña permanente contra el tabaquismo. Sanciones severas a todo tipo de violencia física o verbal, así como a cualquier atentado contra los recursos naturales. Exaltación de los valores cívicos, de responsabilidad y solidaridad con la sociedad, y del trabajo como instrumento de dignificación humana (Seara, 2019).

Considerando y reconociendo que, como parte de la Política institucional en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencia se asume como un proceso en el que se deben instrumentalizar mecanismos y acciones para prevenir erradicar y sancionar las violencias, especialmente la de género, a los ya existentes como el *Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género*, y el Código de Conducta ética de la UNISTMO.

Asumiendo que, como Institución de Educación Superior el compromiso para robustecer mecanismos institucionales con un enfoque multidimensional que aborden los diferentes factores que favorecen a eliminar la violencia contra los hombres y mujeres universitarias.

La Universidad del Istmo presenta el *Plan de Acción en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencias en la UNISTMO, 2023* considerando que las acciones para su erradicación son la prevención, atención, sanción y seguimiento.

Marco institucional

La Universidad del Istmo (UNISTMO) es una Institución Pública de Educación Superior e Investigación Científica del Gobierno del Estado de Oaxaca, con apoyo y reconocimiento del Gobierno Federal, pertenece al Sistema de Universidades Estatales de Oaxaca (SUNEO). Inició sus actividades en el año 2002 como un organismo público descentralizado de carácter estatal. En la actualidad, cuenta con tres campus ubicados en la región del Istmo, campus Tehuantepec (año de apertura 2002), campus Ixtepec (año de apertura 2002) y campus Juchitán (año de apertura 2011); ubicados en los municipios de Santo Domingo Tehuantepec, Ciudad Ixtepec y Heroica Ciudad de Juchitán de Zaragoza, respectivamente, en el Estado de Oaxaca; colocándose como pionera en la tarea de llevar educación superior de alta calidad a esta región del Estado de Oaxaca.

El modelo educativo de la Universidad del Istmo se desarrolla en instalaciones ubicadas en un medio sano y adecuado para una formación profesional; para ello, cuenta con servicios como bibliotecas, salas de cómputo, laboratorios, talleres, auditorios, cafeterías, aulas, cubículos para profesores, entre otros. Se sustenta por la disciplina en el trabajo,

formación integral del estudiante, práctica escolar de tiempo completo para el alumnado y profesorado, sistema académico que fomenta la capacidad de abstracción y de ordenación de la realidad, así como la comunicación y la lectura, vinculación estrecha entre docencia e investigación, profesores de alto nivel, becas con exención total o parcial del pago de cuotas por servicios educativos. La formación profesional en la Universidad del Istmo es de tiempo completo; en el cual, estudiantes y profesores-investigadores interactúan en clases teórico-prácticas, tutorías personalizadas, asesorías y prácticas de campo. Su área de influencia se ubica en todo el Istmo de Tehuantepec y en diversos municipios del estado de Oaxaca y Chiapas. El modelo educativo impulsa el desarrollo regional a partir de la formación de recursos humanos comprometidos con las necesidades y demandas de su estado.

La UNISTMO es una institución con principios de equidad, igualdad e inclusividad que abre las puertas a los jóvenes sin distinción de su condición económica, etnia o género; se atiende a poblaciones en contexto de vulnerabilidad en donde la deserción escolar es aún más marcada. Como apoyo al alumnado se otorga becas por pago de servicios educativos (colegiatura, entre otros), y beca alimentaria.

La UNISTMO tiene como Misión formar profesionistas de licenciatura y posgrado con educación integral y filosofía humanista, basada en la experiencia académica de profesores investigadores, personal calificado e infraestructura óptima para impulsar el desarrollo socioeconómico, cultural y político de la región, el estado y el país.

La UNISTMO tiene como Visión ser una universidad de calidad en educación superior, comprometida con la excelencia académica, líder en el desarrollo científico, tecnológico y cultural, con reconocimiento nacional e internacional.

La organización matricial permite la articulación de las funciones sustantivas universitarias: enseñanza, investigación, promoción del desarrollo y difusión de la cultura.

El fin último de la UNISTMO es satisfacer el múltiple propósito de presentar oportunidades de formación científica a quienes deseen proseguir estudios superiores especializados en los diversos aspectos de las actividades relativas al Istmo. Frenar la emigración de jóvenes oaxaqueños, activar la economía, brindar un espacio cultural a la juventud estudiosa y al pueblo en general. Procurar la mejoría y conservación del medioambiente, así como promover la cultura exaltando en ellos los valores locales y los valores universales compatibles con los ancestrales; formando hombres y mujeres conscientes de su compromiso con las aspiraciones del pueblo con capacidad de participar en la investigación, el

desarrollo científico y tecnológico en beneficio de la humanidad, y en beneficio de la región.

Funciones sustantivas

Enseñanza

En la UNISTMO todos los programas educativos, están alineados a los planes de desarrollo institucional, estatal y nacional. Están enfocados al desarrollo del país; del estado y de la región. La UNISTMO busca los niveles más altos de calidad; para ello, la enseñanza se rige bajo dicho principio considerando en todo momento el contexto económico, social y cultural de la región. Las 13 licenciaturas y 3 posgrados están orientados principalmente a potencializar el desarrollo de la región mediante la formación de recursos humanos de alta calidad. Con la capacidad de abstracción, análisis, resolución de problemas; los estudiantes, pueden desarrollar su mayor potencial humano (ver Cuadro 1).

Cuadro 1. Programas educativos de la UNISTMO.

Campus Tehuantepec	Campus Ixtepec	Campus Juchitán
Ingeniería Química	Licenciatura en Administración Pública	Licenciatura en Enfermería
Ingeniería de Petróleos	Licenciatura en Ciencias Empresariales	Licenciatura en Nutrición
Ingeniería en Diseño	Licenciatura en Informática	
Ingeniería en Computación	Licenciatura en Derecho	
Ingeniería Industrial	Maestría en Derecho de la Energía	
Licenciatura en Matemáticas Aplicadas		
Licenciatura en Energías Renovables		
Maestría en Ciencias en Energía Eólica		
Maestría en Ciencias en Energía Solar		

Fuente: Elaboración propia.

Investigación

La UNISTMO tiene como fines: contribuir, mediante el desarrollo de investigaciones y de la educación superior, a la independencia económica, científica tecnológica y cultural del Estado y del país, creando condiciones que propicien un adecuado desarrollo social. En la UNISTMO se realizan investigaciones científicas, humanísticas y tecnológicas adecuadas principalmente a los problemas del Estado y del país. Para ello, se cuenta con profesores-investigadores de tiempo completo, que poseen estudios de posgrado, lo que asegura al estudiante la posibilidad de participar en proyectos de investigación y de promoción al desarrollo, dirigidos por los

propios profesores, para el beneficio principalmente de la región. La investigación en la Universidad del Istmo se realiza mediante las líneas de investigación de cada profesor y de acuerdo con la carrera o posgrado de adscripción, las líneas de investigación colegiadas a través de los diferentes Cuerpos Académicos y las líneas de investigación que se desarrollan mediante los Institutos y Centros de investigación: Instituto de Estudios de la Energía (IEE) realiza investigación básica y aplicada en campos vinculados con la generación de las bases teóricas y tecnológicas para nuevas fuentes de energía; e Instituto de Estudios Constitucionales y Administrativos (IECA) realiza investigación en torno a los fenómenos, procesos y problemas jurídicos, políticos, económicos, sociales; así como del campo de la administración pública, desarrollo empresarial y de las tecnologías de la comunicación e información en la región del Istmo, Oaxaca y a nivel nacional. El Centro de Investigación en Nutrición y Alimentación (CINA) realiza investigación en la materia en fomento de la soberanía alimentaria.

Promoción del Desarrollo

La UNISTMO se define como un instrumento de transformación social; por ello, la promoción del desarrollo es el vínculo entre la institución de educación superior y sociedad que sirve para detonar el desarrollo de la región del Istmo. Como parte de la Promoción del desarrollo, la UNISTMO tiene como objetivo promover, difundir y concientizar a la sociedad de las necesidades de observar una cultura de explotación racional de aprovechamientos sustentable de los recursos naturales que ofrece nuestra región y estado para su desarrollo social, cultural y contribuir a la preservación humana y ambiental. La institución está comprometida con los diversos sectores de la región: público, privado y social, mediante convenios de colaboración con las instituciones gubernamentales, empresas y comunidades en la generación de proyectos de desarrollo social, capacitación para la productividad y promoción del emprendimiento, entre otros.

Difusión de la Cultura

La UNISTMO tiene como función sustantiva la difusión de la cultura. Las acciones están vinculadas a la presentación de productos culturales de alta calidad, y la realización de actividades que den respuesta a las iniciativas e inquietudes de los estudiantes con fines esencialmente recreativos. El objetivo es fortalecer el sentido de identidad del pueblo situado en nuestra zona de influencia como lo es la región del Istmo.

La universidad desde su creación se ha convertido en el alma cultural del entorno social del Istmo, y ello en dos sentidos: recogiendo y manteniendo las tradiciones y valores históricos de la comunidad, y renovando dichos valores, ya sea cuando actúa como canal receptor de valores positivos que llegan de afuera o cuando promueve la creatividad y la formación de productos culturales nuevos. En un marco de paz, igualdad, respeto a la diversidad cultural y enfoque intercultural se ha consolidado el proyecto cultural para la región.

La Universidad del Istmo, de conformidad con su Decreto de Creación, tiene el fin de promover toda clase de actividades tendientes a la preservación e incremento del acervo cultural de nuestro pueblo, sus monumentos arqueológicos y lenguas, así como todas aquellas expresiones de vida comunitaria que conforman nuestra identidad nacional, así mismo, programar y promover las actividades culturales, recreativas y deportivas que coadyuven al desarrollo armónico de la personalidad del educando, así como aquellas que fortalezcan el conocimiento de la cultura regional del Istmo y de interés para la sociedad en general.

Marco contextual

La región del Istmo comprende una superficie de 20,755.26 km², los 41 municipios se agrupan en dos distritos: Tehuantepec y Juchitán. La región representa la segunda concentración poblacional del estado y constituye 15.9% de su población total. Su población total es de 629,036 de los cuales 304,633 son hombres y 324,403 son mujeres. (COPLADE, s/f). La región del Istmo es una de las ocho regiones del estado de Oaxaca, cuenta con 41 municipios, de los cuales 3 se encuentran en muy alto grado de marginación; 12 en alto; 9 en medio; 9 en bajo y 4 en muy bajo grado de marginación (CONAPO; 2022). El perfil étnico de la región del Istmo predominante es la población: zapoteca, mixe, chontal, huave y zoque (Sistema de Información Cultural, 2023). En cuanto a sus sistemas de elección, nueve municipios se rigen bajo el Sistema Normativos Indígenas (SNI) y 32 por Sistema de Partidos Políticos (SPP) (IEE, 2021). Las actividades productivas predominantes en la región son: 1. Comerciantes y trabajadores en servicios diversos; 2. Trabajadores en la industria, 3. Trabajadores agropecuarios, y 4. funcionarios, profesionistas, técnicos y administrativos (COPLADE, s/f). La región del Istmo se ubica entre medio y alto en el Índice de Desarrollo Humano (IDH) (IDH, 2020). Mientras que 5 municipios de la región se ha implementado el mecanismo de protección

de los derechos humanos de las mujeres conocido como Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM) (Consortio Oaxaca, 2020).

El municipio de Santo Domingo Tehuantepec cuenta con una población de 68,836 personas, de las cuales, 33,523 son hombres y 35,313 son mujeres; mientras que su población indígena es de 10,879 principalmente mixes y zapotecos (Secretaría del Bienestar, 2023; Data México; 2022). Grado de marginación Bajo (CONAPO; 2022) y sistema de elección por partidos políticos (IEE, 2021). Las actividades económicas predominantes son comercio al por menor, servicios de preparación de alimentos, bebidas y alojamiento temporal industrias manufactureras, agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza (Data México, 2022). En 2020, los principales grados académicos de la población de Tehuantepec fueron: Primaria con un 26.8% del total; secundaria con un 27% del total, y Preparatoria o Bachillerato General con un 23.8% del total (Data México, 2023).

Juchitán de Zaragoza, tiene una población total de 104,439 distribuida en 50,966 hombres, 53,473 mujeres, y su población indígena es de 60,097 predominantemente zapotecos y en menor proporción zoques (Secretaría del Bienestar, 2023b; Data México; 2022). Grado de marginación Bajo (CONAPO; 2022) y sistema de elección por partidos políticos (IEE, 2021). Las actividades económicas predominantes son comercio al por menor, servicios de preparación de alimentos, bebidas y alojamiento temporal industrias manufactureras, (Data México, 2022). En 2020, los principales grados académicos de la población de Juchitán de Zaragoza fueron Primaria 29.9%; secundaria 25.8% y Preparatoria o Bachillerato General 21.1% del total (Data México, 2023).

Ciudad Ixtepec tiene una población total de 30,901 personas. Hombres son: 14,802 y mujeres: 16,099, de la cual 5,413 se identifica como población indígena, mayoritariamente zapoteca y en menor proporción mixe (Secretaría del Bienestar, 2023c). Grado de marginación Muy Bajo (CONAPO; 2022) y sistema de elección por partidos políticos (IEE, 2021). Las actividades económicas predominantes son industrias manufactureras, comercio al por menor, servicios de preparación de alimentos, bebidas y alojamiento temporal, (Data México, 2022). En 2020, los principales grados académicos de la población de Ciudad Ixtepec fueron Secundaria con el 24.3%, Primaria con el 22.2% y Preparatoria o Bachillerato General con el 22.2% (Data México, 2023)

En este contexto, la Universidad del Istmo cuenta con tres Campus ubicados en los municipios de Santo Domingo Tehuantepec, Ciudad Ixtepec, y Juchitán de Zaragoza. La población total de la UNISTMO

distribuida en los tres campus en el año 2021 fue de 1136; de los cuales, 555 son hombres y 581 son mujeres. Por sector; el 75.97% son estudiantes, el 11.86% es personal académico; personal administrativo representa el 7.83% y el personal operativo es el 4.34%. Población universitaria que se identifica como población indígena son 318, siendo las mujeres quienes más se identifican como población indígena con el 64.78% con respecto del 35.22% de los hombres. De un total de 863 estudiantes, las mujeres representan el 41.30% representa a la comunidad estudiantil con respecto del 34.67% de hombres. El total del personal académico es de 135 y está representado por el 8.27% de hombres; mientras que un 3.59% son mujeres. El total del personal administrativo es de 89, representado por el 2.76% de hombres con respecto del 5.07% de mujeres. El total del personal operativo es de 49 personas, desagregadas por el 3.1% de hombres y el 1.17% de mujeres (ver Cuadro 2).

Cuadro 2. Población de la Universidad del Istmo, 2021, 2022.

Comunidad Universitaria	Campus	Nivel Académico	Población, 2021			Población 2022			Población Indígena, 2021			Población Indígena, 2022		
			H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Estudiantes	Tehuantepec	Licenciatura	218	157	375	206	149	355	24	15	39	27	13	40
		Maestría	13	7	20	15	12	27	2	0	2	0	0	0
	Ixtepec	Licenciatura	104	121	225	97	120	217	18	17	35	18	17	35
		Maestría	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Juchitán	Licenciatura	59	184	243	69	191	260	48	166	214	57	167	224
Total de Estudiantes			394	469	863	387	472	859	92	198	290	102	197	299
Académica	Tehuantepec		57	17	74	60	18	78	4	2	6	4	2	6
	Ixtepec		28	16	44	26	14	40	1	0	1	1	0	1
	Juchitán		9	8	17	7	10	17	0	0	0	0	0	0
Total PTC's			94	41	135	93	42	135	5	2	7	5	2	7
Administrativo	Tehuantepec		14	19	33	14	21	35	4	2	6	4	2	6
	Ixtepec		12	30	42	12	30	42	1	0	1	1	0	1
	Juchitán		5	9	14	5	8	13	1	0	1	1	0	1
Total Administrativo			31	58	89	31	59	90	6	2	8	6	2	8
Operativo	Tehuantepec		18	4	22	19	3	22	5	2	7	5	2	7
	Ixtepec		10	6	16	10	6	16	1	0	1	1	0	1
	Juchitán		8	3	11	6	4	10	3	2	5	3	0	3
Total Operativo			36	13	49	35	13	48	9	4	13	9	2	11
Total UNISTMO			555	581	1136	546	586	1132	112	206	318	122	203	325

Fuente: Elaboración propia con base en el Departamento de Servicios Escolares y Departamento de Recursos Humanos de la UNISTMO, (2021, 2022).

La población estudiantil en campus Juchitán procede predominantemente de las regiones de la Costa, Istmo, Papaloapan, Sierra Sur y Valles Centrales; en tanto que, en Campus Ixtepec y Tehuantepec, provienen además de la región Mixteca y en menor proporción de otros estados de la República. Asimismo, para el año 2022 más del 81 % de estudiantes recibe la beca del Programa “Escribiendo el Futuro”, y el 100% de la población recibe beca de colegiatura otorgada por la UNISTMO, adicionalmente, el 4.3 % recibe otro tipo de beca.

Metodología del Plan

El presente Plan de Acción toma como referencia el *Documento Base para el cumplimiento de la Ley General de Educación Superior en materia de Igualdad sustantiva, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia por parte de las Instituciones de Educación Superior (2023)*, creado por el Consejo Nacional para la Coordinación de la Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública.

El Plan de acción se compone por dos fases: diagnóstico y programación. Desde el enfoque multimodal a saber, perspectiva de género, intercultural, Enfoque basado en Derechos Humanos y la interseccionalidad.

La transversalización de la perspectiva de género en las Instituciones de Educación Superior se desarrolla en tres ámbitos, formación, investigación e institucionalización de la equidad de género (Buquet, 2011). En la formación correspondiente al currículo de naturaleza polisémica, de construcción socio histórico y cultural en constante cambio (Moreno, 2010) que requiere de una base epistémica en el proceso de formación y de horizontes teórico metodológicos hacia la comprensión de la realidad sobre las desigualdades sociales. La incorporación del análisis crítico sobre el papel de la mujer en el proceso socio histórico, y en consecuencia ser agentes de cambio ante los tipos de violencia y formas de discriminación hacia la mujer. En la investigación mediante la incorporación de centros, líneas/o programas en estudios de género que contribuyan a la generación de nuevos marcos analíticos y creación de indicadores que analicen las relaciones asimétricas entre hombres mujeres en el proceso histórico. La institucionalización de la equidad de género que construye nuevas formas de relación social entre universitarios sobre la base de la

identificación de los factores que inhiben la igualdad entre hombres y mujeres, así como la sensibilización para la transformación en las conductas como ideal social a favor de la equidad de género (Buquet, 2011). Incorporar la perspectiva de género conlleva su institucionalización. Así bajo una lectura integracionista (Lombardo, 2003, citado en Bermúdez, 2012) la transversalización estará materializada desde la estructura, planeación y del rol de los agentes dirigida hacia su institucionalización de la perspectiva de género en todos los espacios y acciones de la vida de las universidades (Bermúdez, 2012).

La transversalidad del enfoque de género y la interculturalidad cobra relevancia en las instituciones de educación universitaria al ser espacios para analizar el despliegue de las relaciones desiguales entre hombres y mujeres y para modificar las visiones racistas y discriminatorias derivadas del no reconocimiento de la diversidad y heterogeneidad social donde no hay culturas *a priori* o superiores unas de otras (Escarbajal, 2010).

Enfoque intercultural, en términos generales nos sitúa sobre la idea de que en la sociedad global las relaciones interculturales se establecen como ideal normativo, el establecimiento de criterios morales y epistémicos de común acuerdo sobre lo que debe respetarse de las personas y colectividades que quedan establecidos mediante derechos humanos y derechos de los pueblos en contextos pertinentes que sirven para romper con las relaciones de violencia y exclusión como la de género. (Olivé, 2004). Así las instituciones de educación superior mediante los procesos de enseñanza aprendizaje incorporan la interculturalidad como factor de la calidad educativa que incorpora en los aspectos sociocognitivos, los socioculturales como la convivencia, la valoración y validación del otro, y la interacción a través del mutuo reconocimiento, respeto de los derechos humanos y prevención de la violencia (Peñalva-Vélez, A., Leiva-Olivencia, J., 2019).

La incorporación del Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH) en la instrumentalización de la política pública. “propicia el reconocimiento jurídico de los derechos por medio del derecho positivo y el reconocimiento social y cultural, expresado en valores de reconocimiento recíproco” (Guendel, 2000 en Guendel, 2002).

En la erradicación de la violencia, supone que las acciones emprendidas sigan la metodología del (EBDH). 1. La vigilancia de los derechos humanos es necesario un marco jurídico actual que promueva el reconocimiento de los derechos y los institucionalice a través de la protección, promoción, respeto y garantía de los mismos. 2. El reconocimiento de la estructura social que fundamenta las relaciones

sociales en el poder en todas sus formas incluidas las de género. 3. Centrar las acciones en el principio *pro-persona*; es decir, en el sujeto titular de los derechos reconociendo que es un sujeto concreto y bio-psico-social. 4. La recuperación de la diversidad social y la especificidad de las personas. 5. La implementación de la democracia como derecho humano haciendo efectiva la transparencia y rendición de cuentas y la participación real de todos los que conforman la Institución de Educación (Guendel, 1999, citado en Solís, 2003).

El enfoque interseccional permite pensar la identidad la igualdad y la justicia en el proceso histórico. Es decir, define nuestro acceso a los derechos humanos y a la igualdad de oportunidades en un proceso de justicia social. Sirve de instrumentalización de la política pública de abajo hacia arriba. Se define como “la conjunción de distintos marcadores diferenciales del lugar social de una misma persona.” (Rivera, 2016, p. 107). Así, la subjetividad se construye al fundarse puntos de intersección de las múltiples identidades que se manifiestan en las interacciones sociales. Las identidades de una persona podrían ser: ser mujer y a la vez ser hija, de origen afromexicano, estudiante, novia, ciclista, etc. Las identidades en su conjunto se manifiestan desde la experiencia situada que abre la posibilidad de identificar con mayor claridad los espacios de vulnerabilidad. Así también, la intersectorialidad desde la óptica intercultural crítica supone que el reconocimiento de las diferencias se construye dentro de una estructura histórico social colonial de poder racializado y jerarquizado y se entiende también como una estratégica, acción y proceso permanentes de relación, en condiciones de respeto, legitimidad, simetría, equidad e igualdad (Walsh, 2010 citado en Sánchez M. & Gil, I. 2015, p. 146). constituyéndose como un proyecto político, social, ético y epistémico (Sánchez, M. & Gil, I. 2015) donde se analicen las problemáticas y se diseñen políticas de inclusión y bienestar en la Universidad.

Para la fase de Medición se toma como referencia el Documento *Base para el cumplimiento de la LGES en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia por parte de las instituciones de educación superior.* (Consejo Nacional para la Coordinación de la Educación Superior, 2023) se implementa el uso de los indicadores de eficacia, por su flexibilidad en la correlación de los objetivos prioritarios, la parte programática con los resultados obtenidos una vez realizadas las actividades. Los indicadores permiten:

1. Comparar entre un punto de partida y la situación final.

2. Se obtiene de dividir el número de acciones realizadas entre el número de acciones previstas para cada meta de las líneas de acción, como se muestra en la siguiente fórmula:

$$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}} \right) \times 100$$

3. Se realiza el cálculo mediante la fórmula del porcentaje del indicador.
4. Se contrasta con la meta programada para observar el progreso de la meta.

La conceptualización general que guía el presente Plan de Acción es tomada como referencia de lo establecido en el Documento Base *para el cumplimiento de la LGES en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia por parte de las instituciones de educación superior*. (Consejo Nacional para la Coordinación de la Educación Superior, 2023) y el Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género de la UNISTMO, 2021.

Igualdad: principio conforme al cual mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades y oportunidades para acceder a bienes y servicios valiosos a la sociedad, sin que sus derechos, responsabilidades y oportunidades dependan de su sexo.

Igualdad sustantiva: es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Inclusión: medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.

Derechos humanos: conjunto de facultades, prerrogativas, libertades y pretensiones de carácter civil, político, económico, social y cultural, incluidos los recursos y mecanismos de garantía de todos ellos, que se reconocen a las y los seres humanos, considerados individual y colectivamente.

Perspectiva de género: concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Transversalizar la perspectiva de género: es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

Acciones afirmativas: el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Brechas de desigualdad: son una medida estadística que da cuenta de la distancia de mujeres y hombres con respecto a un mismo indicador.

Dignidad: la dignidad humana es un valor, principio y derecho fundamental base y condición de todos los demás. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte del Estado o de los particulares.

Género: conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

Estereotipos de Género: Los estereotipos son las ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres; son representaciones simbólicas de lo que mujeres y hombres deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí que al asignarnos una u otra reafirman un modelo de feminidad y otro de masculinidad.

Violencia psicológica: acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica de una persona que puede consistir en negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción y amenazas.

Violencia física: cualquier acto que infringe daño no accidental, utilizando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar, o no, lesiones internas, externas o ambas.

Violencia sexual: acto que degrada o daña el cuerpo o la sexualidad de la víctima y que; por tanto, atenta contra su libertad, dignidad o integridad física o mental. Entre los que se encuentran:

a. *Acoso sexual:* forma de violencia en la que no existe subordinación, pero en la que existe un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima independiente que haya ocurrido una o más veces.

b. *Hostigamiento sexual:* es el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral/escolar.

Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Tanto el acoso como el hostigamiento sexual, consisten en el asedio a otra persona solicitándole favores o propuestas de naturaleza sexual, utilizando lenguaje lascivo con ese fin, causando daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad.

c. *Abuso Sexual:* consiste en ejecutar o hacer ejecutar en una persona, cualquier acto sexual que no sea la cópula (penetración vaginal, anal u oral), aún a través de medios electrónicos.

d. *Violación:* penetración vaginal, anal u oral no consentida por parte de otra persona utilizando cualquier parte del cuerpo u objeto.

e. *Violación a la intimidad sexual (sexting):* divulgación, exposición, distribución, difusión exhibición, reproducción, transmisión, comercialización, intercambio de imágenes, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona mediante materiales impresos, correo electrónico, redes sociales, mensajes telefónicos o cualquier medio tecnológico sin consentimiento de la persona, atentando contra su dignidad, integridad y vida privada, causando daño moral, económico y sexual tanto para la persona como para su familia.

Violencia Institucional: son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Violencia contra la mujer: cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia Feminicida: es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres.

Discriminación: toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Grupos en situación de vulnerabilidad: aquellos núcleos de población y personas que, por diferentes factores o la combinación de ellos, enfrentan situaciones de riesgo o discriminación que les impiden alcanzar mejores niveles de vida.

Intercultural: se refiere a la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, adquiridas por medio del diálogo y de una actitud de respeto mutuo (Convención sobre la protección y promoción).

Lenguaje incluyente y no sexista: se refiere a toda expresión verbal o escrita que hace explícito el femenino y el masculino, pero que además se refiere con respeto a todas las personas.

Lenguaje sexista: Es el modo de hablar que legitima y reproduce relaciones desiguales e injustas entre los sexos, mediante formas de expresión colectiva que, generalmente, devalúan e invisibilizan a las mujeres y lo femenino con formas lingüísticas androcéntricas, misóginas y homofóbicas.

Masculinidades: refiere los atributos, valores, comportamientos y conductas que los hombres construyen para sí y en sus relaciones, en una determinada sociedad y cultura. Por ello se enuncia en plural y entraña un carácter sociocultural en contraposición a la idea de la masculinidad como virilidad y hombría natural caracterizada por el machismo, la homofobia, la misoginia y la violencia contra las mujeres. La noción de masculinidades

enfatisa el proceso por medio del cual los hombres se construyen y relacionan desde el respeto y la plena expresión del ejercicio de los derechos, libertades y capacidades de las personas y en las relaciones de género.

Misoginia: Son conductas de odio hacia las mujeres, las adolescentes y las niñas y se manifiestan en actos violentos y crueles contra ellas por el hecho de serlo.

Fases del Proceso General de Planeación

Fase de Diagnóstico

La fase de diagnóstico se compone de cuatro etapas: En la primera se visibiliza la problemática de manera general para los tres sectores; en la segunda etapa, se hace el análisis de la problemática con base apoyados en la Encuesta sobre cuidados, brechas de género, violencia de género, acoso sexual, hostigamiento sexual, discriminación y alcance de las acciones realizadas en la UNISTMO, 2023"; en la tercera etapa se establecen las acciones institucionales de cambio realizadas por la UNISTMO y que sirven de antecedentes y lecciones aprendidas en la promoción de la igualdad sustantiva, no discriminación y violencia de género. La etapa cuatro se presenta la aplicación progresiva de las herramientas para la igualdad a todos los espacios y procesos institucionales.

Etapa 1: Visibilizar la problemática

Las instituciones de educación superior no están exentas de los diferentes tipos de violencias y discriminación al igual que los diferentes espacios públicos y privados (Varela-Guinot, 2019). En los contextos universitarios, la problemática de la violencia de género se identifica en tres dimensiones. La generación de relaciones asimétricas derivadas de la normalización de la relación de subordinación formal como: la relación profesor (a) alumno, (a) jefe (a) subordinado (a); la normalización de la violencia y la falta de una cultura de la denuncia formal; e insuficientes mecanismos institucionales que promuevan, atiendan y sancionen de manera específica el hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación y todo tipo de violencia.

Los espacios universitarios como las aulas, laboratorios son susceptibles de relaciones asimétricas entre el sector académico y estudiantil, oficinas, áreas de trabajo común, pasillos, corredores son susceptibles de la reproducción de las conductas violentas. En los alrededores de los espacios universitarios, calles, transporte también son espacios de conductas violentas como miradas lascivas, tocamientos, violencia verbal y física donde en muchos casos, las receptoras de violencia en su mayoría son las mujeres.

Sector estudiantil

Los patrones culturales, los estereotipos, las masculinidades hegemónicas establecidas en el sistema patriarcal modelan los comportamientos de las juventudes, las cuales se expresan en las relaciones de amistad y noviazgo que generan conductas violentas como maltrato psicológico, verbal o físico. Así, el acoso sexual forma parte de estas conductas violentas que difícilmente los estudiantes se atreven a denunciar que colocan a la persona en estado de riesgo y en situación de vulnerabilidad.

El hostigamiento sexual es expresado por la relación de dominio, encarnado por el abuso de autoridad e instrumentalizado por mecanismos de control y sometimiento como currículum oculto de las actividades de enseñanza-aprendizaje.

Una forma de romper con las conductas violentas inicia con la cultura de la denuncia. Ante ello, el sector estudiantil está contribuyendo en la generación de espacios libres de violencia mediante la denuncia formal. En el año 2022 se presentó una denuncia, lo cual es significativo para su atención y seguimiento institucional y en el proceso de concientización para la erradicación de todas las formas de violencia de género.

Sector académico y Sector administrativo y operativo

Las relaciones hostiles, los condicionamientos laborales mediante premios y castigos, la discriminación, así como la falta de reconocimiento laboral, de trato digno, salarios precarios, estabilidad laboral relativa son expresiones de violencia e inequidad de género que implican una transgresión a los derechos que niegan el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo.

Si bien, con la creación de la Universidad se implementaron mecanismos formales que regulan la convivencia de la comunidad universitaria, se volvió necesaria el establecimiento de mecanismos formales específicos para la prevención, atención y sanción de las violencias. Así, con la creación del CEPCI en el año 2019 se creó una ruta

institucional para regular el comportamiento de los servidores públicos apegados al código de conducta y ética del gobierno del Estado de Oaxaca. Entre el año 2021 y 2022 se presentaron alrededor de nueve denuncias por prácticas discriminatorias y hostigamiento laboral entre el personal, lo cual es relevante para reorientar las relaciones laborales, fomentar el respeto mutuo y construcción de la igualdad de género.

Etapa 2. Analizar las problemáticas

Sector estudiantil

Para el análisis del sector estudiantil se incluye un panorama de las condiciones de violencia estructural que, si bien impactan a todos los sectores de la comunidad universitaria, son los estudiantes quienes por estar en etapa de formación enfrentan situaciones de vulnerabilidad que les afecta de manera directa en la permanencia y eficiencia terminal.

De acuerdo con el INEGI, (2021), en 2021, a nivel nacional, del total de mujeres de 15 años y más, 70.1 % han experimentado al menos un incidente de violencia, que puede ser psicológica, económica, patrimonial, física, sexual o discriminación en al menos un ámbito y ejercida por cualquier persona agresora a lo largo de su vida.

El Estado de Oaxaca cuenta con una población total 4, 132,148, hombres: 1,974,843 y mujeres 2, 157,305. La situación de Violencia contra las mujeres en Oaxaca ha incrementado, en el año 2021, la prevalencia total de violencia contra las mujeres de 15 años y más a lo largo de la vida fue de 67.1%, lo que representa un aumento comparado con el año 2006 que fue de 61.2%. En el ámbito escolar la prevalencia de violencia contra las mujeres en el año 2021 fue de 33.6%; en el ámbito laboral de 21.9%; mientras que, en la comunidad fue de 35.2% (ver Cuadro 3).

Cuadro 3. Situación de Violencia contra las mujeres en Oaxaca entre las mujeres de 15 años y más a lo largo de su vida.

Situación de Violencia contra las mujeres en Oaxaca entre las mujeres de 15 años y más a lo largo de su vida	2006	2011	2016	2021
Prevalencia total de violencia contra las mujeres de 15 años y más	62.1	55.7	63.7	67.1
Violencia escolar				
Prevalencia de la violencia en el ámbito escolar	22.9	*	28.1	33.6
Prevalencia de violencia psicológica en el ámbito escolar	15.0	*	12.3	16.1
Prevalencia de violencia física en el ámbito escolar	14.1	*	19.4	22.5
Prevalencia de violencia sexual en el ámbito escolar	2.7	*	8.8	14.4
Violencia laboral				

Tasa de ocupación de las mujeres de 15 años y más.	40.2	41.0	38.7	41.6
Prevalencia de la violencia en el ámbito laboral	*	*	24.0	21.9
Prevalencia de violencia psicológica en el ámbito laboral	*	*	10.2	10.1
Prevalencia de violencia física en el ámbito laboral	*	*	2.0	1.9
Prevalencia de violencia sexual en el ámbito laboral	*	*	10.3	11.6
Violencia en la comunidad				
Prevalencia de violencia en el ámbito comunitario	*	*	26.9	35.2
Prevalencia de violencia psicológica en el ámbito comunitario	*	*	11.5	16.8
Prevalencia de violencia física en el ámbito comunitario	*	*	6.0	6.3
Prevalencia de violencia sexual en el ámbito comunitario	24.0	*	21.1	30.3

Nota: * Sin estimaciones para el periodo.

Fuente: INEGI, (2021). Sistema Integrado de Estadísticas sobre Violencia contra las Mujeres (SIESVIM).

Violencia estructural

La violencia estructural se refiere a las “situaciones en las que se produce un daño en la satisfacción de las necesidades humanas básicas (supervivencia, bienestar, identidad o libertad) como resultado de los procesos de estratificación social; es decir, sin necesidad de formas de violencia directa” (La Parra & Tortosa, 2003), se le conoce como violencia invisible donde los procesos de estructuración social son los causantes y se producen en las diferentes dimensiones de la interacción social (Galtun, 2016). En ese sentido, la desigualdad, pobreza, y la marginación constituyen la violencia estructural (Lozano y Recendez, 2022) en la que vive el estado de Oaxaca y la región del Istmo.

Situaciones de vulnerabilidad del sector estudiantil de la UNISTMO

Para el sector estudiantil, las condiciones socioeconómicas en las que viven con respecto al grado de marginación de los municipios de procedencia se identifican con un bajo y muy bajo grado de marginación como son: Salina Cruz, Juchitán, Ixtepec y Tehuantepec, con un 69.26%; mientras que el 30.74% provienen de diferentes municipios que se ubican en alto grado y muy alto de marginación. En cuanto al ingreso de los hogares del alumnado oscila entre los \$3000.00 y \$8000.00 pesos mensuales, y las ocupaciones predominantes de los tutores son por cuenta propia: pequeños comerciantes, albañiles, pesqueros, balconeros, choferes, campesinos y agricultores, entre otros. En menor proporción, trabajadores para el sector privado: y; mínimamente, para el sector público: son maestros, enfermeras, obreros en la industria de hidrocarburos.

Como parte de la visibilización de las problemáticas del sector estudiantil, se han realizado pequeños sondeos que se han realizado en el contexto de las actividades a la prevención de la violencia. Así, para identificar la percepción de la comunidad sobre educación sexual, en el año 2022 se realizó la 2da. Jornada Institucional de Género: "Educación Integral en Sexualidad en Jóvenes para prevenir la violencia" dirigida al sector estudiantil, académico, administrativo y operativo. Además de la capacitación, se aplicó una breve encuesta sobre la percepción de la comunidad sobre el tema. Con un total de participación del 59% de la matrícula, se presenta la percepción del sector estudiantil.

Con respecto a la importancia de una buena salud sexual, la respuesta más recurrente fue: "prevenir enfermedades de transmisión sexual (ETS), embarazos no deseados y abortos". Las mujeres en mayor proporción asocian una educación sexual apropiada con la prevención de embarazos, mientras que la respuesta más recurrente en hombres fue tener una salud y vida plena. En mínima proporción el sector estudiantil asoció la buena salud sexual con la prevención de delitos sexuales y no discriminación (ver Figura 1).

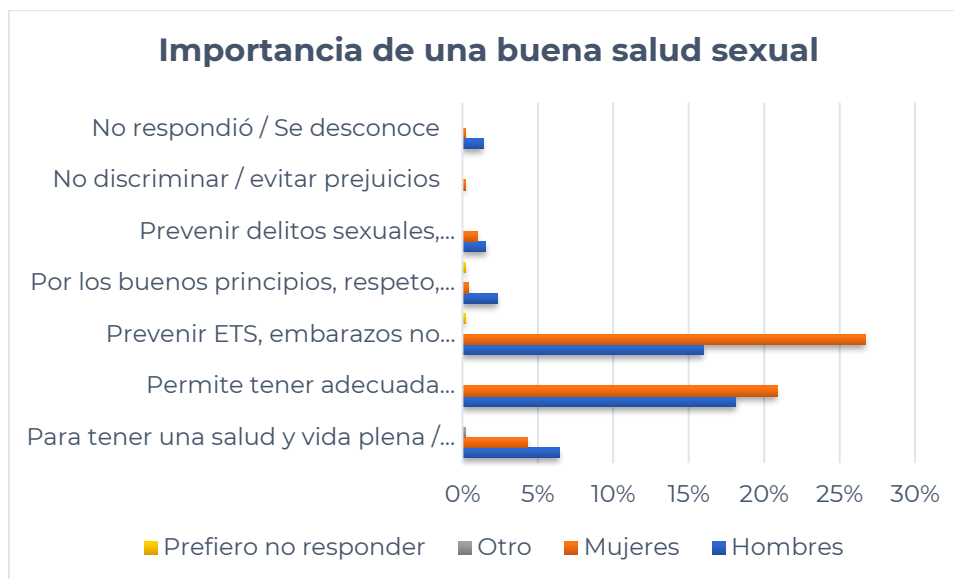


Figura 1. Importancia de una buena salud sexual.

Fuente: elaboración propia

Con respecto al conocimiento sobre temas de educación sexual, el tema de mayor conocimiento fue el embarazo y métodos anticonceptivos tanto en hombres como en mujeres. En contraste, el conocimiento sobre la identidad de género, violencia sexual y orientación sexual obtuvo menos respuestas (ver Figura 2).

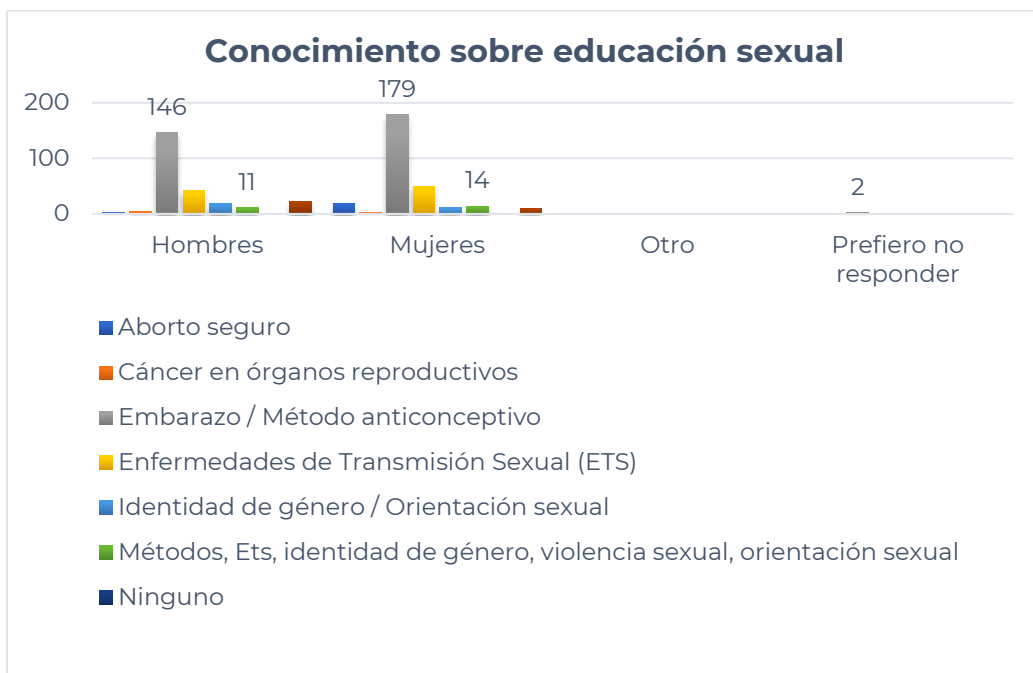


Figura 2. Conocimiento sobre educación sexual.

Fuente: elaboración propia

Con referencia al derecho a la libertad sexual, el 32 % de hombres identifica que se atenta contra el derecho a la libertad sexual cuando: “Se mantenga sexo anal con otra persona a pesar de que esta haya dicho que no”, “Se obligue a alguien a mantener relaciones sexuales con otras personas a cambio de dinero”, “Se produzca una violación a una mujer”. Con esa misma opinión se encuentra el 43% de mujeres, en contraste un 12% entre hombres y mujeres prefirieron no responder.

Sobre el consumo de alcohol y su relación con la violencia sexual, el 26 % afirmó que el consumo del alcohol si favorece las conductas sexuales de manera coercitiva, y en la misma proporción afirmó lo contrario; mientras que el 32% no respondió (ver Figura 3):



Figura 3. Consumo de alcohol y violencia sexual.

Fuente: elaboración propia

Derivado del periodo de pandemia de COVID -19, previo al retorno seguro a clases presenciales, se aplicó la Encuesta Estudiantil sobre la Vacunación contra COVID-19 (ENEVA-UNISTMO-COVID-19, 2021. De forma transversal se realizaron preguntas sobre la convivencia en el hogar de los estudiantes y la posible presencia alguna situación de violencia.

Con un total de 812 respuestas, a la pregunta: ¿Qué tanto se han presentado problemas derivados de la pandemia?, el 11 % de mujeres afirmaron tener muchos problemas comparado con el 8% de los hombres (ver Figura 4).



Figura 4. ¿Qué tanto se han presentado problemas derivados de la pandemia?

Fuente: elaboración propia

Con respecto a los tiempos de cuidado en su relación con las clases virtuales, el 15% de la matrícula de mujeres afirmó que le preocupaba mucho la realización de actividades domésticas y tomar clases de manera virtual, en contraste con el 27 % de aquellas mujeres alumnas que les preocupaba poco (ver Figura 5).

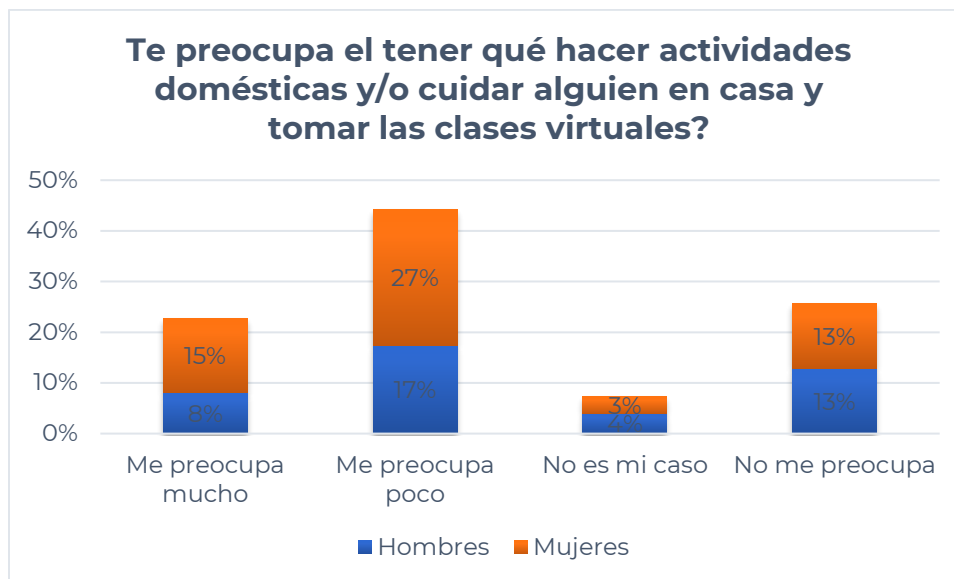


Figura 5. Te preocupa el tener qué hacer actividades domésticas y/o cuidar alguien en casa y tomar las clases virtuales?

Fuente: elaboración propia

Con respecto a la identificación de algún tipo de violencia, hostigamiento o acoso vivido por el sector estudiantil, el 4% equivalente a 34 mujeres, afirmó que sí había vivido violencia, hostigamiento o acoso durante el periodo de confinamiento de marzo de 2020 a noviembre de 2021. El retorno a clases presenciales en la UNISTMO, inició el 16 de noviembre de 2021 (ver Figura 6).

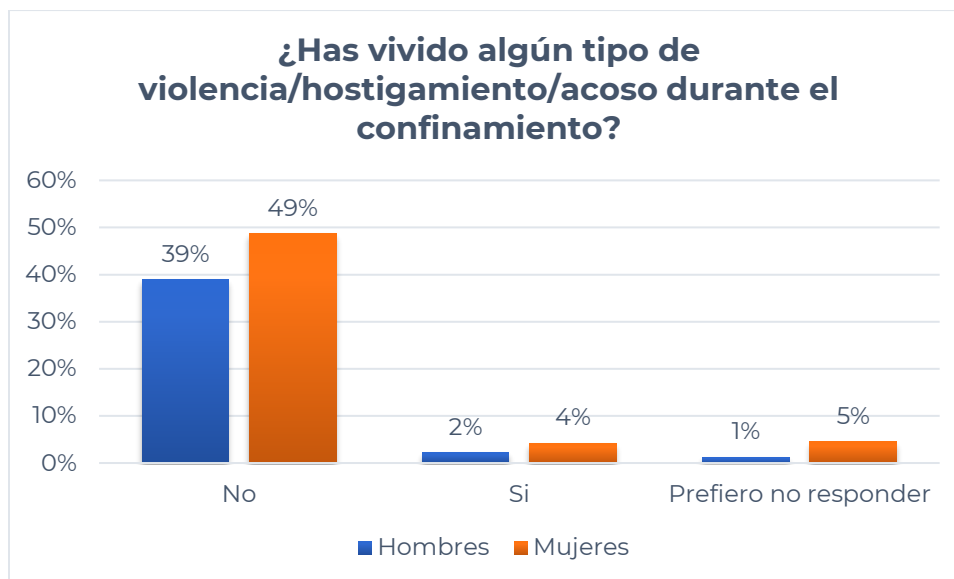


Figura 6. ¿Has vivido algún tipo de violencia/hostigamiento/acoso durante el confinamiento?

Fuente: elaboración propia

Breve diagnóstico sobre igualdad sustantiva

Con la finalidad de iniciar el proceso de participación de los tres sectores que conforman la UNISTMO, se aplicó la Encuesta sobre cuidados, brechas de género, violencia de género, acoso sexual, hostigamiento sexual, discriminación y alcance de las acciones realizadas en la UNISTMO, 2023 con el objetivo de conocer su percepción con respecto a los cuidados, brechas de género, las violencias de género, acoso sexual, hostigamiento sexual, discriminación y alcance de las acciones realizadas en la Universidad que permitieron el desarrollo de la fase de programación. Con un instrumento corto se recibieron las respuestas en el mes de junio.

Características de los participantes

Participaron un total de 364 estudiantes, de los cuales el 38% de hombres y el 57% de mujeres son solteros. 5 de 207 mujeres son casadas mientras que 139 hombres 2 son casados y 3 viven en unión libre. La edad de los participantes se concentra en un 18% de hombres y 30% en el rango de 18 a 20 años, y con un 19 % de hombres y 26% de mujeres en el rango de 21 a 23 años.

El sector estudiantil participante afirmó en 48% de hombres y un 52% de mujeres que reciben la beca “Jóvenes escribiendo el futuro” que otorga el Gobierno Federal a los estudiantes universitarios, mientras que 6 mujeres

afirmaron recibir beca Conahcyt por ser estudiantes de maestría, en tanto que 12 mujeres afirmaron recibir ninguna beca.

Con respecto a las razones por las cuales estudia una carrera, la respuesta más recurrente fue por “gusto e interés” siendo las mujeres con un 30% con respecto de un 17% de los estudiantes hombres, en mínima proporción con el 0.3% afirmó estudiar por “imposición u obligación” de un tercero.

Tiempos para los Cuidados

En general una proporción mínima de estudiantes tiene entre sus responsabilidades el cuidado de un tercero. Empero, con 32 respuestas, las estudiantes mujeres afirmaron tener a su cuidado a personas con enfermedades crónicas o permanentes; así como, cuidar de un adulto mayor con un total de 40 respuestas (ver Figura 7).

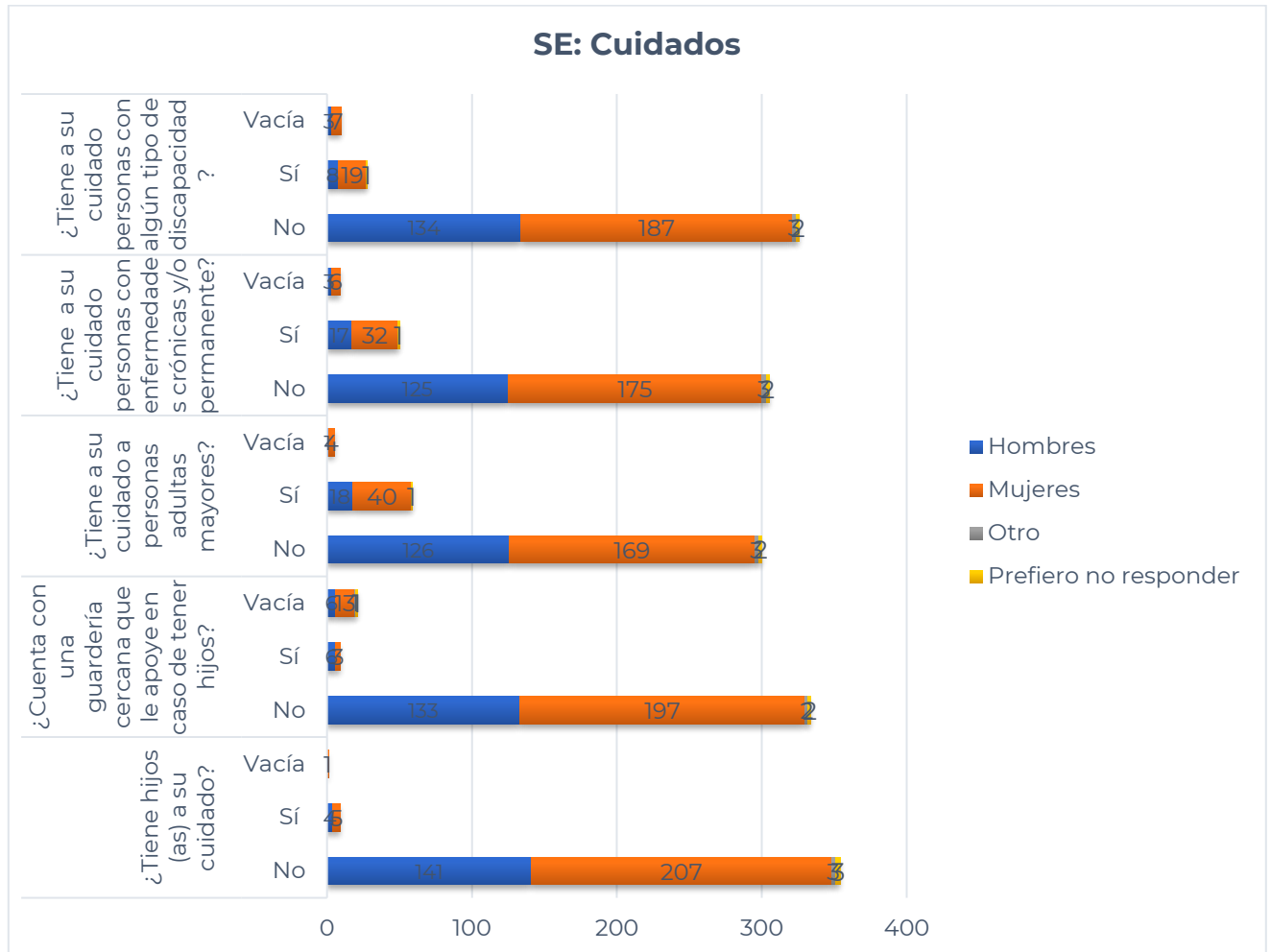


Figura 7. SE: Cuidados.

Fuente: elaboración propia

El tiempo que los estudiantes de la UNISTMO dedican a las actividades del hogar en promedio es entre 1 y 3 horas a la semana destacando el tiempo para la compra de víveres y la limpieza de la casa (ver figura 8).

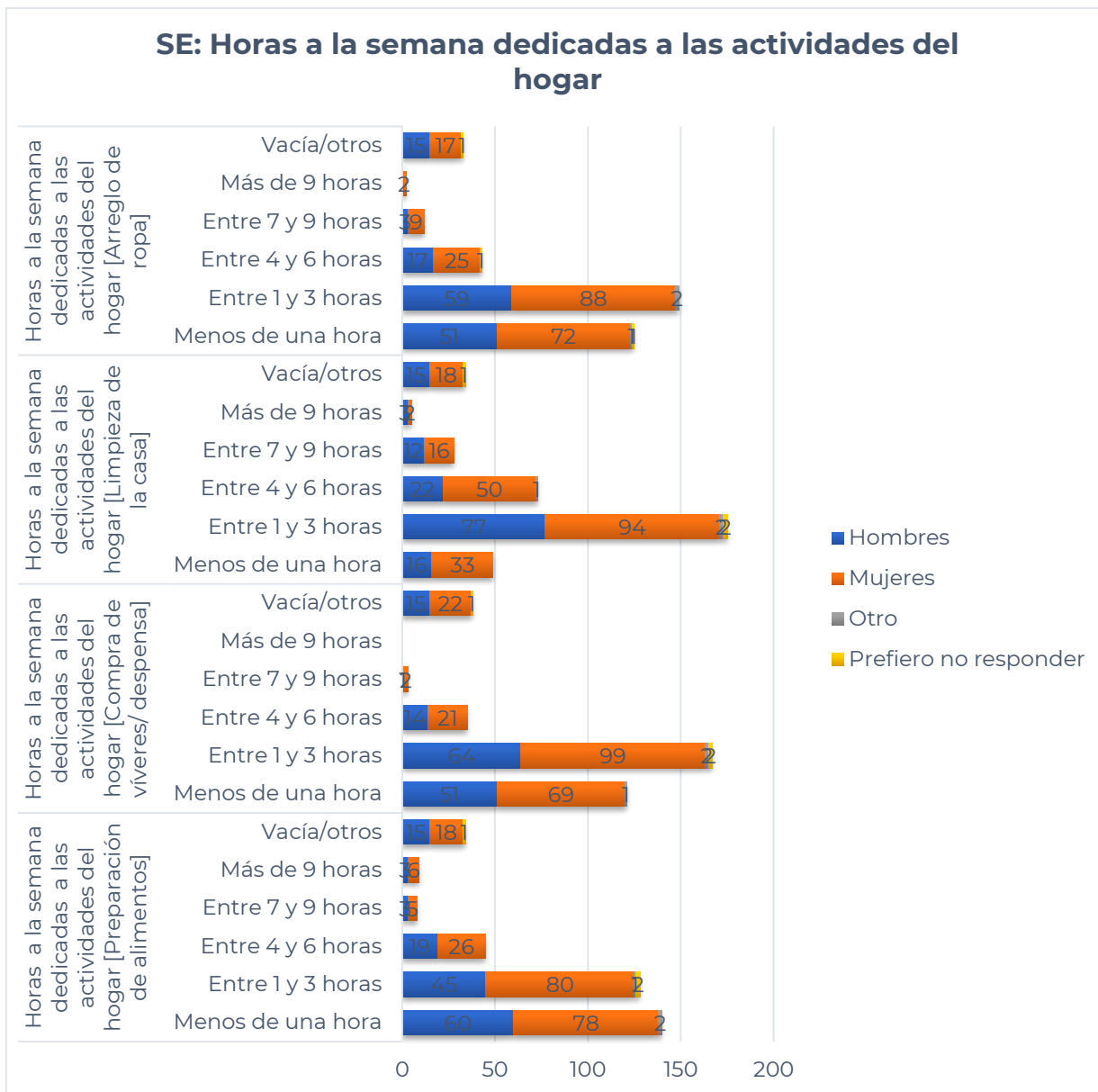


Figura 8. SE: Horas a la semana dedicadas a las actividades del hogar.

Fuente: elaboración propia

Acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación

Para la identificación de situaciones de acoso sexual, hostigamiento sexual y / o discriminación, 24 mujeres afirmaron tener alguna experiencia en redes sociales, 62 en los alrededores y 39 en el interior del recinto universitario (ver Figura 9).

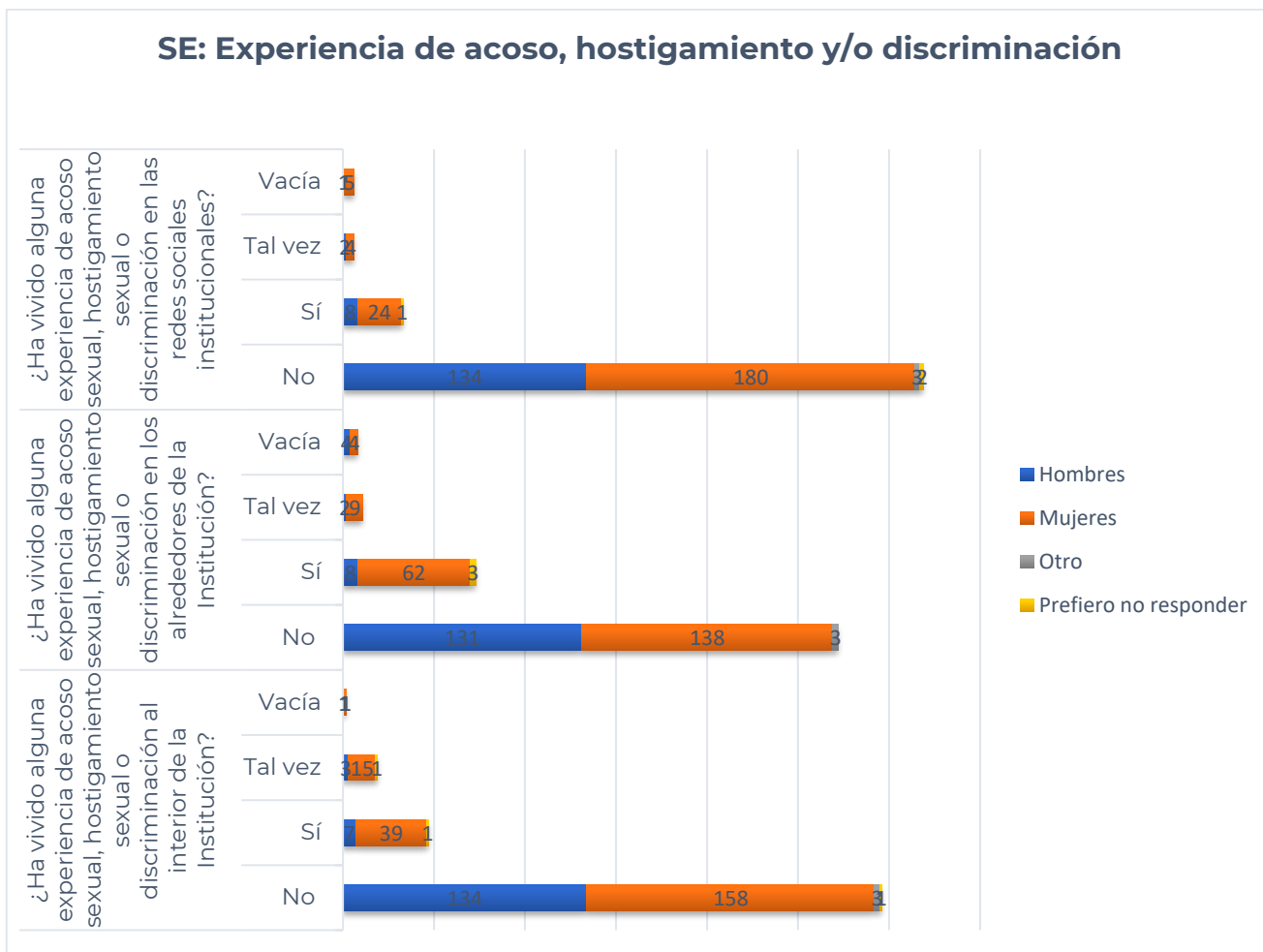


Figura 9. SE: Experiencia de acoso, hostigamiento y/o discriminación.

Fuente: elaboración propia

Con respecto de los estudiantes que afirmaron si haber tenido algún tipo de experiencia asociada con el acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación, existe una mayor identificación de la persona agresora al interior de la universidad; en contraste cuando la experiencia se haya tenido en los alrededores o por redes sociales institucionales. Lo que se refiere a las razones por las cuales ha vivido dicha situación, con un 51% de mujeres encuestadas afirmaron si identificar la razón cuando se presenta en el interior de la institución, mientras que el 22% identificó la razón cuando se trata de la situación en los alrededores de la institución, en

contraste el 36% también identifica las razones cuando la situación se presenta en las redes sociales de la Universidad (ver Figuras 10, 11 y 12).

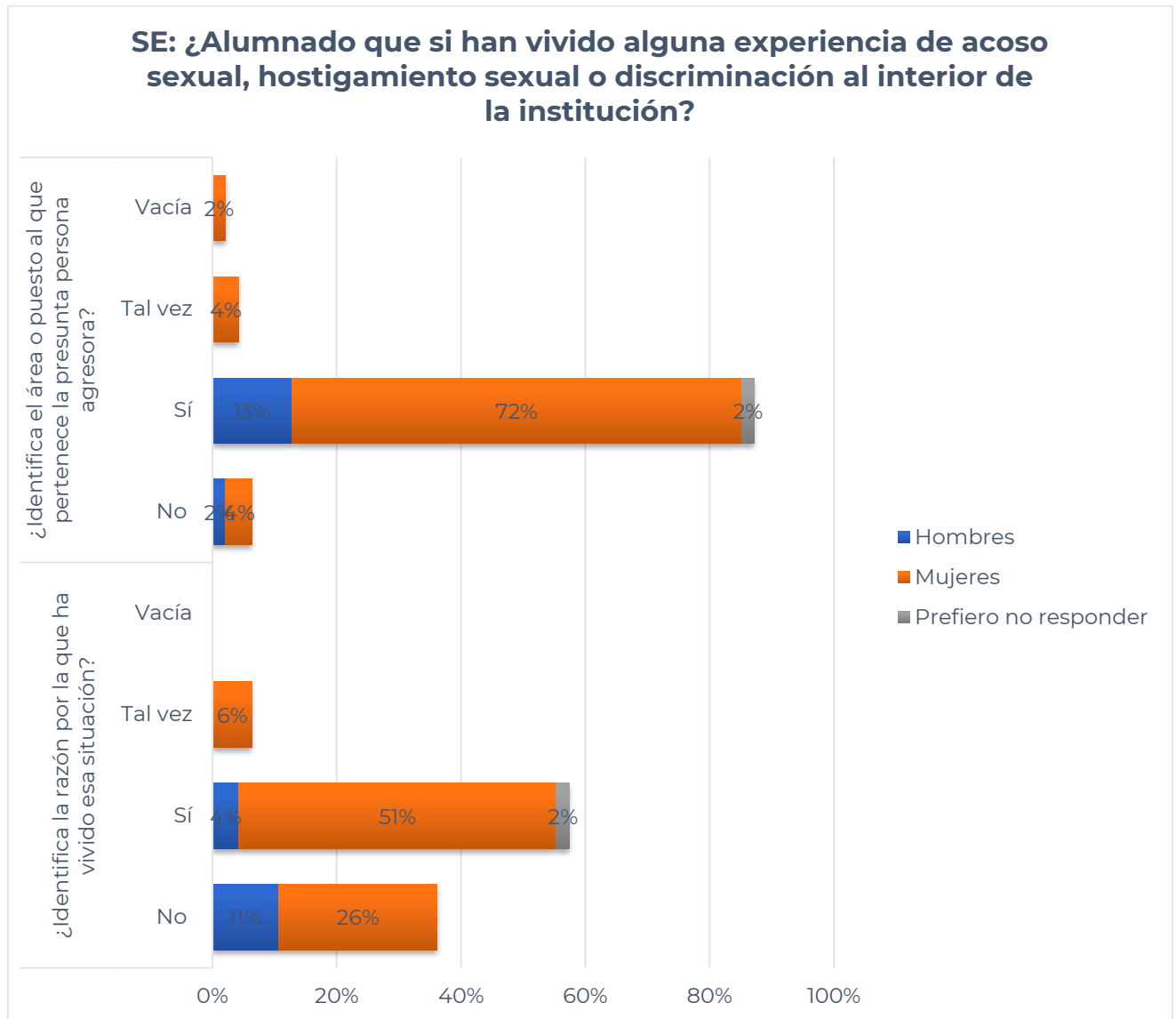


Figura 10. SE: ¿Alumnado que si han vivido alguna experiencia de acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación al interior de la institución?

Fuente: elaboración propia

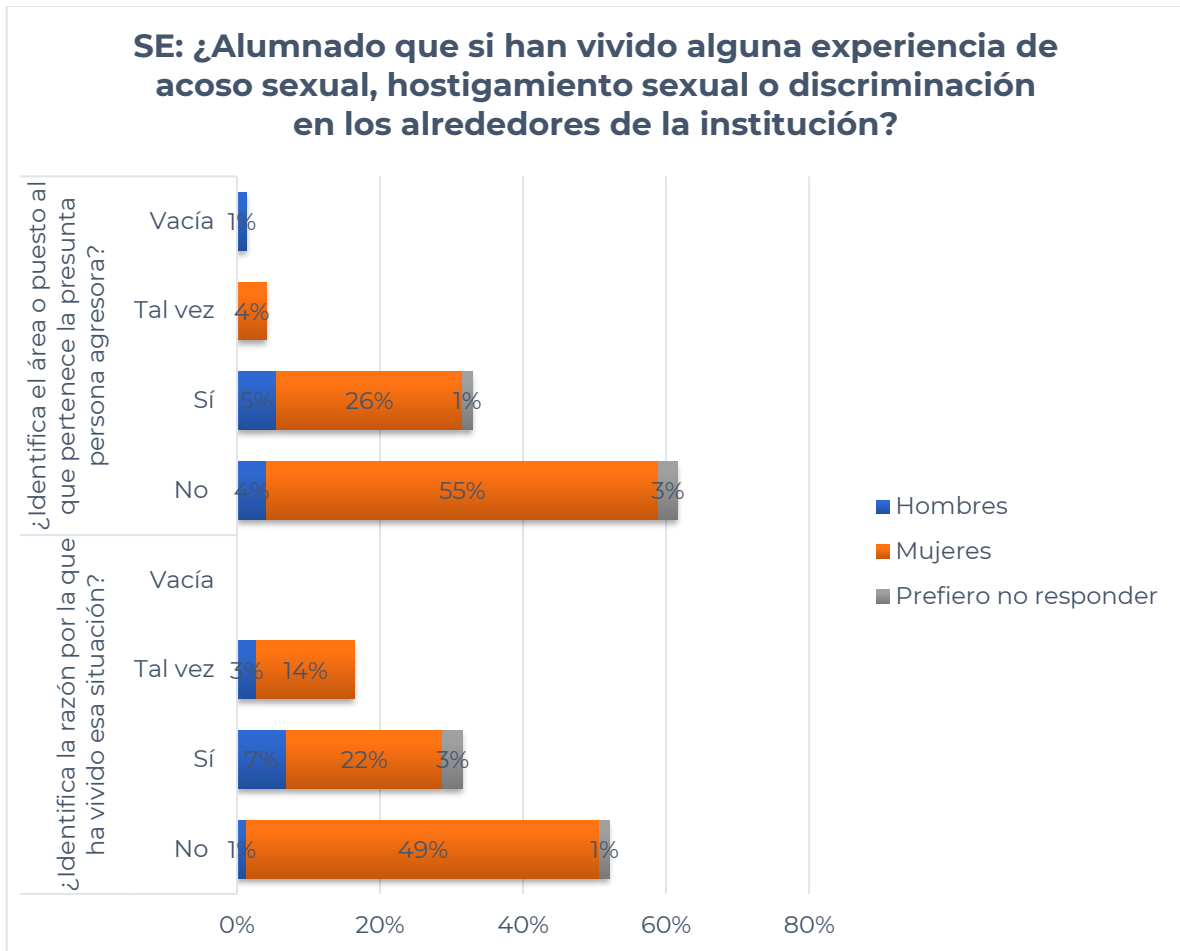


Figura 11. SE: ¿Alumnado que si han vivido alguna experiencia de acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación en los alrededores de la institución?

Fuente: elaboración propia

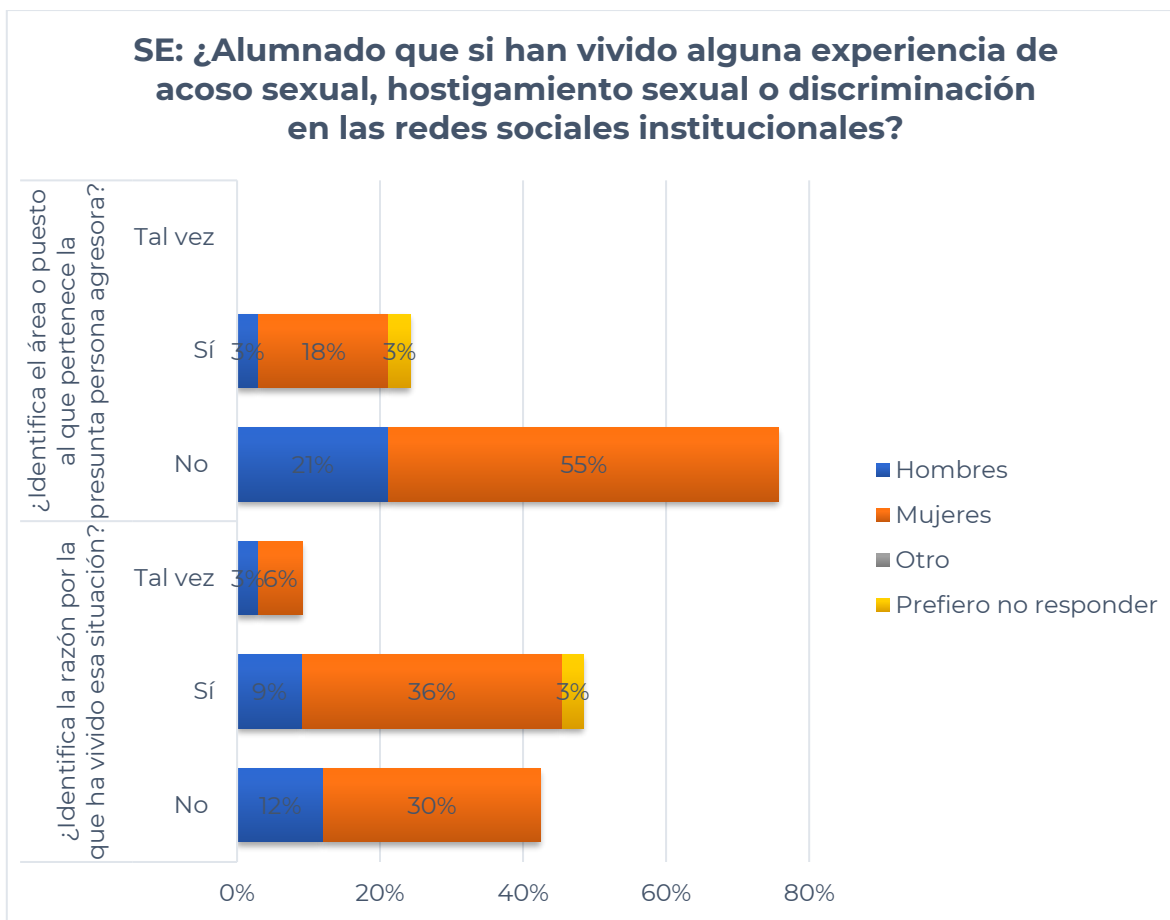


Figura 12. SE: ¿Alumnado que si han vivido alguna experiencia de acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación en las redes sociales institucionales?

Fuente: elaboración propia

Oportunidades entre hombres y mujeres en la UNISTMO

Sobre la percepción de los estudiantes sobre las oportunidades de crecimiento la respuesta es positiva con un 41.2% de las mujeres con respecto de los hombres con un 30% (ver Figura 13).

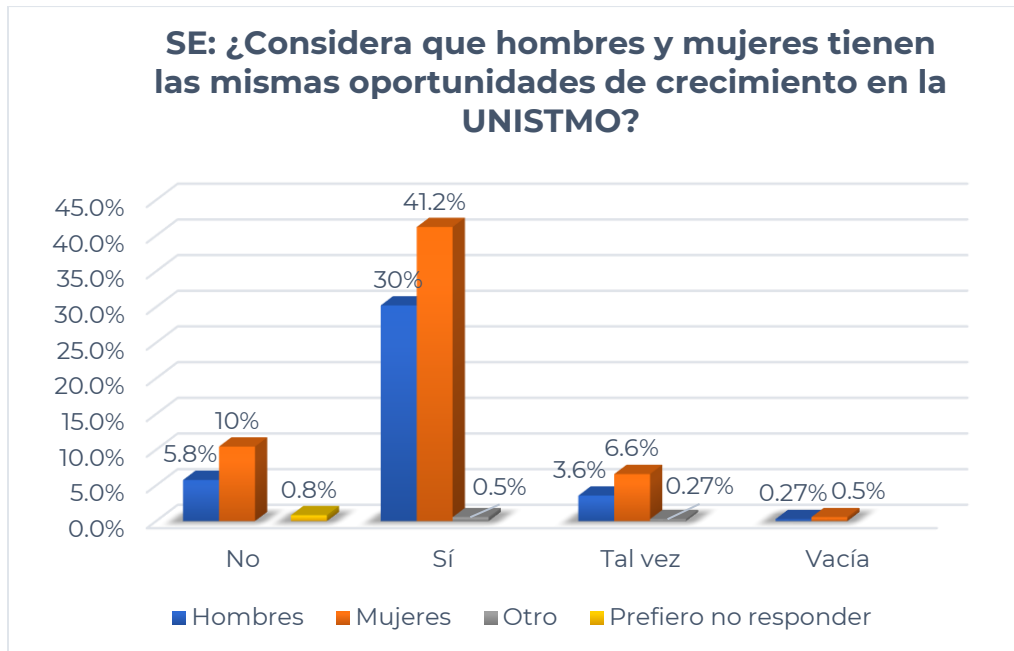


Figura 13. SE: ¿Considera que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de crecimiento en la UNISTMO?

Fuente: elaboración propia

Conocimiento de la normativa institucional para la prevención, atención y sanción de la violencia

Sobre el conocimiento del Protocolo para la prevención, atención y sanción de la Violencia de Género de la UNISTMO, existe un porcentaje del 29.9% de mujeres y un 15.9% de hombres que indicaron no conocer el Protocolo (ver Figura 14).

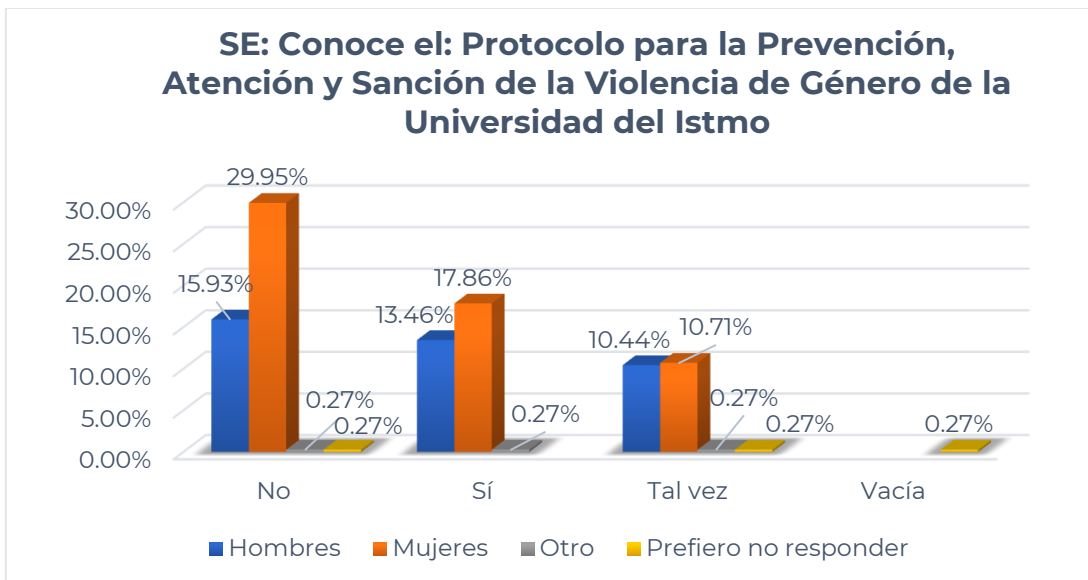


Figura 14. SE: Conoce el: Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género de la Universidad del Istmo.

Fuente: elaboración propia

Sobre la confianza en el Protocolo, un 17% de mujeres afirma si tener confianza, en contraste con un 15.11% que no le tiene confianza y un 25.27% que es escéptica del instrumento normativo (ver Figura 15).

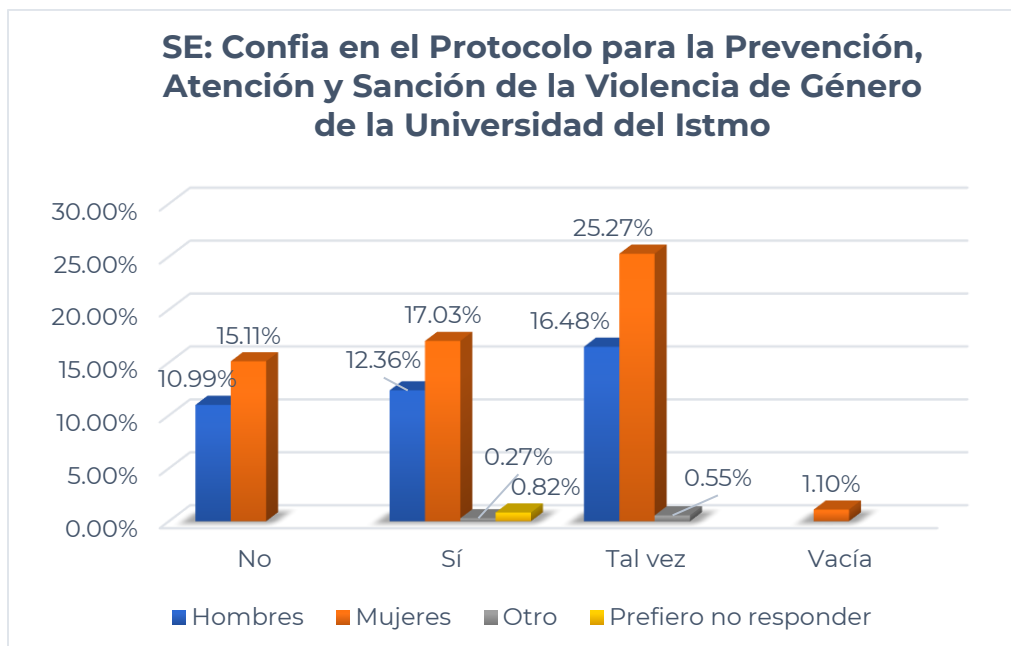


Figura 15. SE: Confía en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género de la Universidad del Istmo.

Fuente: elaboración propia

Con respecto del conocimiento del Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la UNISTMO, 117 mujeres y 51 hombres afirmaron no conocerlo (ver Figura 16).

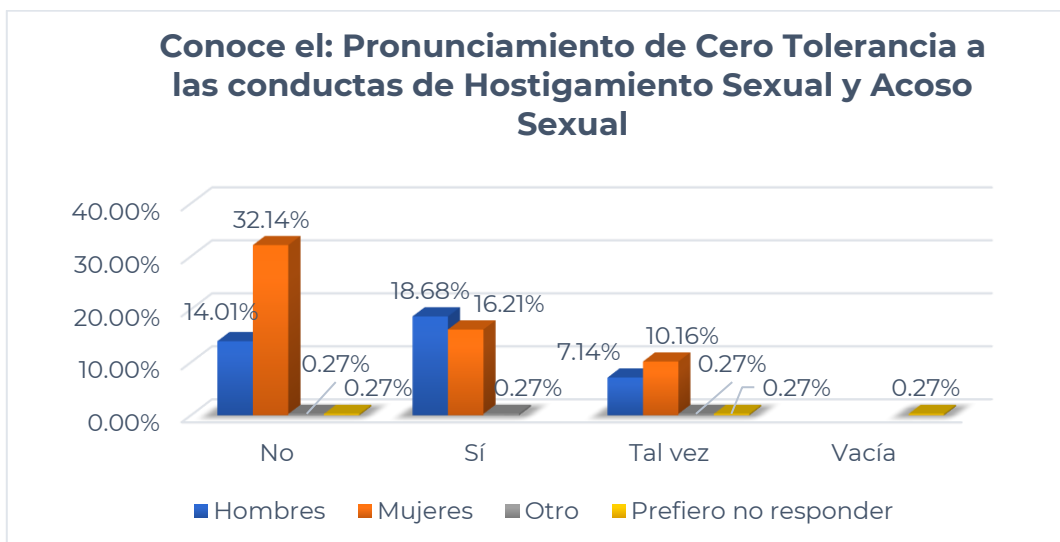


Figura 16. Conoce el: Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Fuente: elaboración propia

Sobre el Código de conducta de la UNISTMO, 131 mujeres y 89 hombres afirmaron sí conocer el código (ver Figura 17). Sobre el conocimiento del CEPCI 105 mujeres y 72 hombres afirmaron no conocerlo (ver Figura 18).

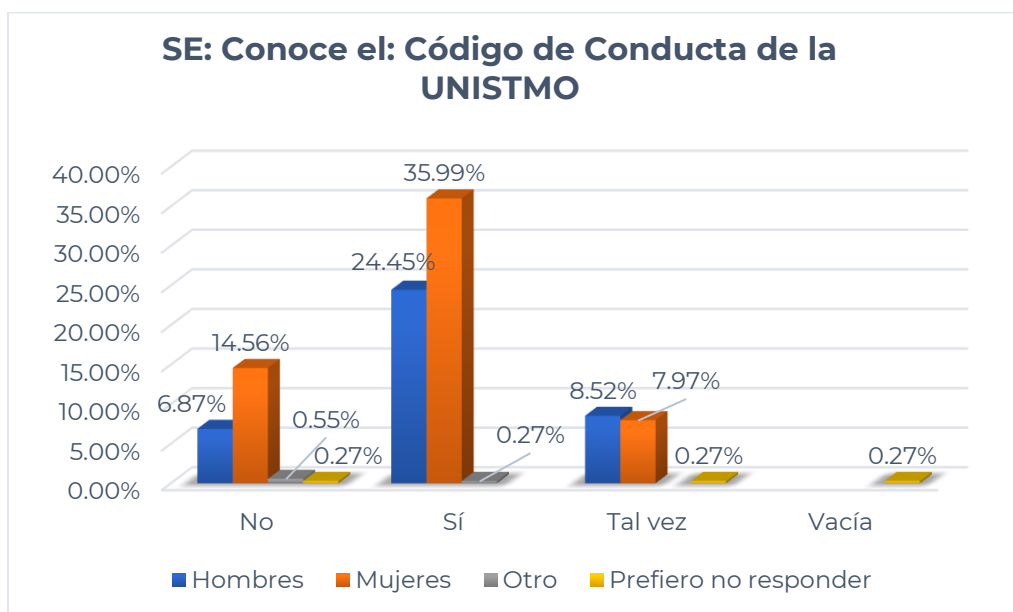


Figura 17. SE: Conoce el: Código de Conducta de la UNISTMO.

Fuente: elaboración propia

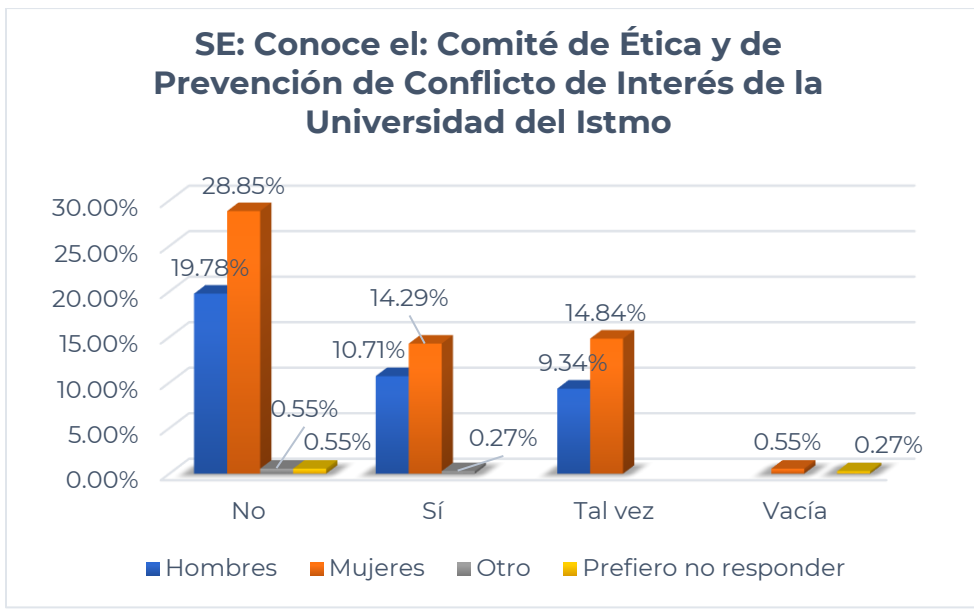


Figura 18. SE: Conoce el: Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés de la Universidad del Istmo.

Fuente: elaboración propia

Trasversalidad de género y derechos humanos en la función enseñanza

De acuerdo con la percepción estudiantil, un 40.1% de la población total identifica haber abordado en al menos una asignatura temas vinculados a la igualdad de género y derechos humanos, en contraste con un 25.2% que afirma no haber abordado dichos temas (ver Figura 19).

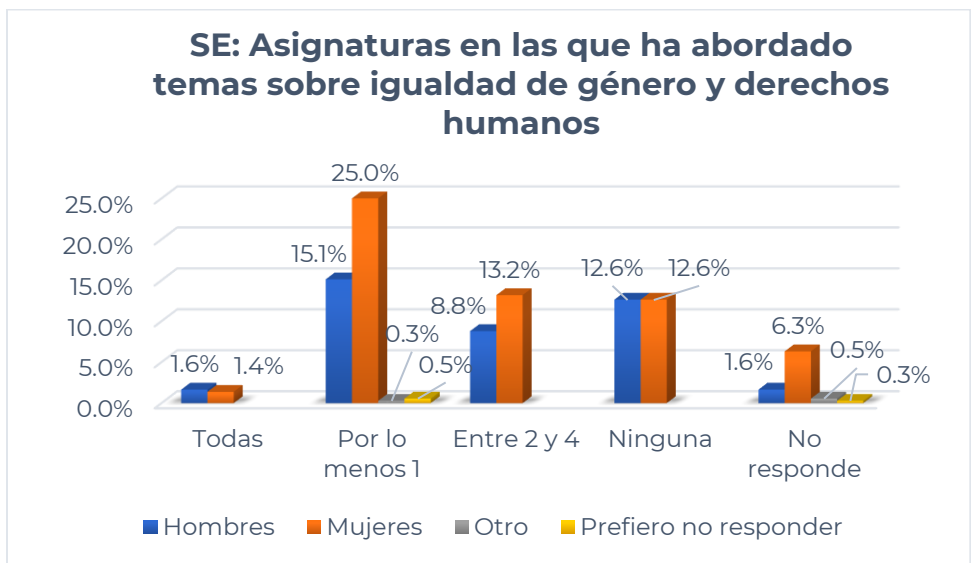


Figura 19. SE: Asignaturas en las que ha abordado temas sobre igualdad de género y derechos humanos.

Fuente: elaboración propia

Acciones institucionales para la prevención de la violencia

Con respecto de la difusión de las actividades para la prevención de la violencia de género, los hombres con un 28.6% y 38.5% de mujeres, afirman que sí existe difusión (ver Figura 20).

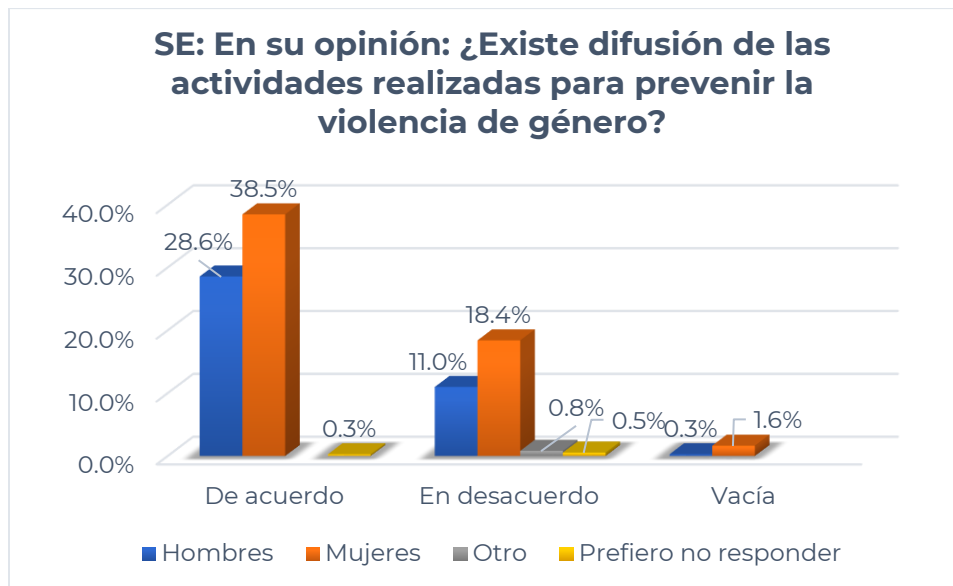


Figura 20. SE: En su opinión: ¿Existe difusión de las actividades realizadas para prevenir la violencia de género?

Fuente: elaboración propia

La opinión de la población estudiantil con respecto de las actividades realizadas para la prevención de la violencia de género indica que el 14.8% de mujeres afirman estás de acuerdo con las actividades realizadas; mientras que, el 40.9% indica lo contrario. Por su parte, los hombres con un 24.2% también considera que no son suficientes las actividades (ver Figura 21).

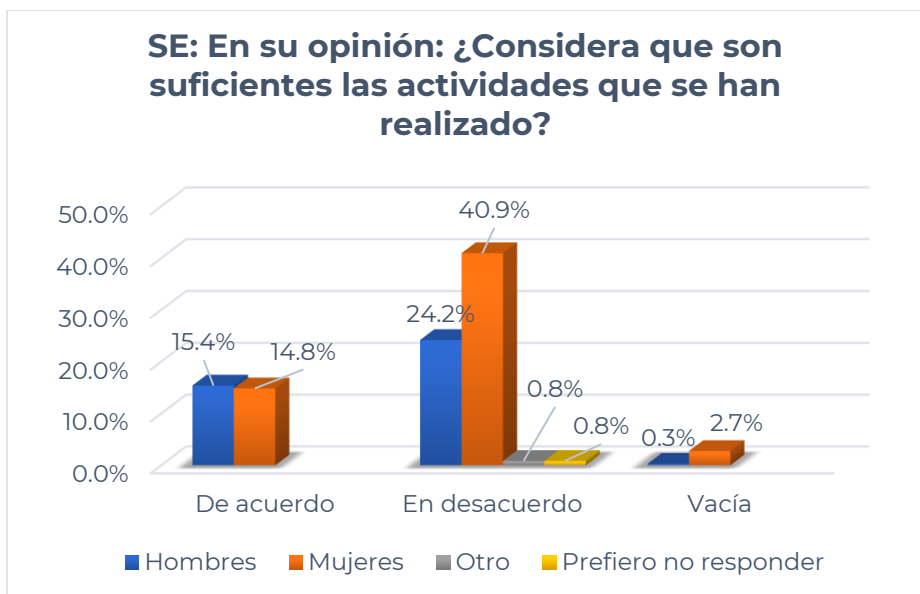


Figura 21. SE: En su opinión: ¿Considera que son suficientes las actividades que se han realizado?

Fuente: elaboración propia

En la opinión de los estudiantes, hay una valoración positiva sobre recibir capacitación en temas sobre género, igualdad, no discriminación, siendo las mujeres quienes destacan con un 47.5%; en contraste un 8.5% considera no necesaria la capacitación (ver Figura 22).

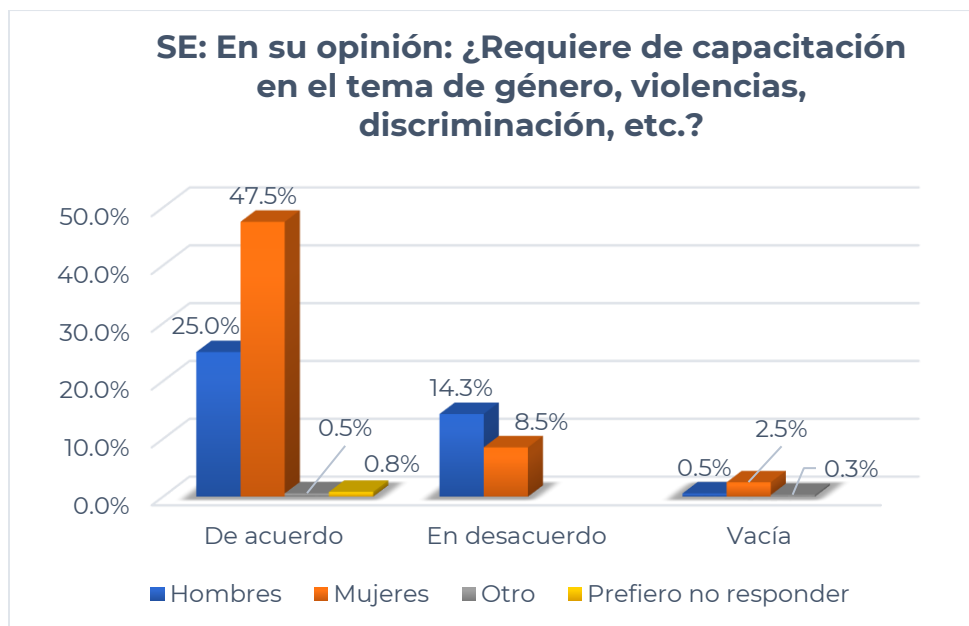


Figura 22. SE: En su opinión: ¿Requiere de capacitación en el tema de género, violencias, discriminación, etc.?

Fuente: elaboración propia

Sector académico

Actualmente, el sector académico de la UNISTMO para el semestre marzo julio de 20223 está conformado por 135 profesores investigadores de tiempo completo, de los cuales 86 hombres y 38 mujeres tienen un contrato indeterminado (definitividad); 5 hombres y 6 mujeres tienen un contrato determinado (6 meses).

Características generales de los participantes

De un total de 135 profesores investigadores en activo, participó un 48.14% con sus opiniones en la “Encuesta sobre cuidados, brechas de género, violencia de género, acoso sexual, hostigamiento sexual, discriminación y alcance de las acciones realizadas en la UNISTMO, 2023”, pertenecen a los 3 campus siendo el campus de Tehuantepec donde se concentra el área de ingenierías y ciencias exactas quien tuvo mayor participación (ver Figura 23).

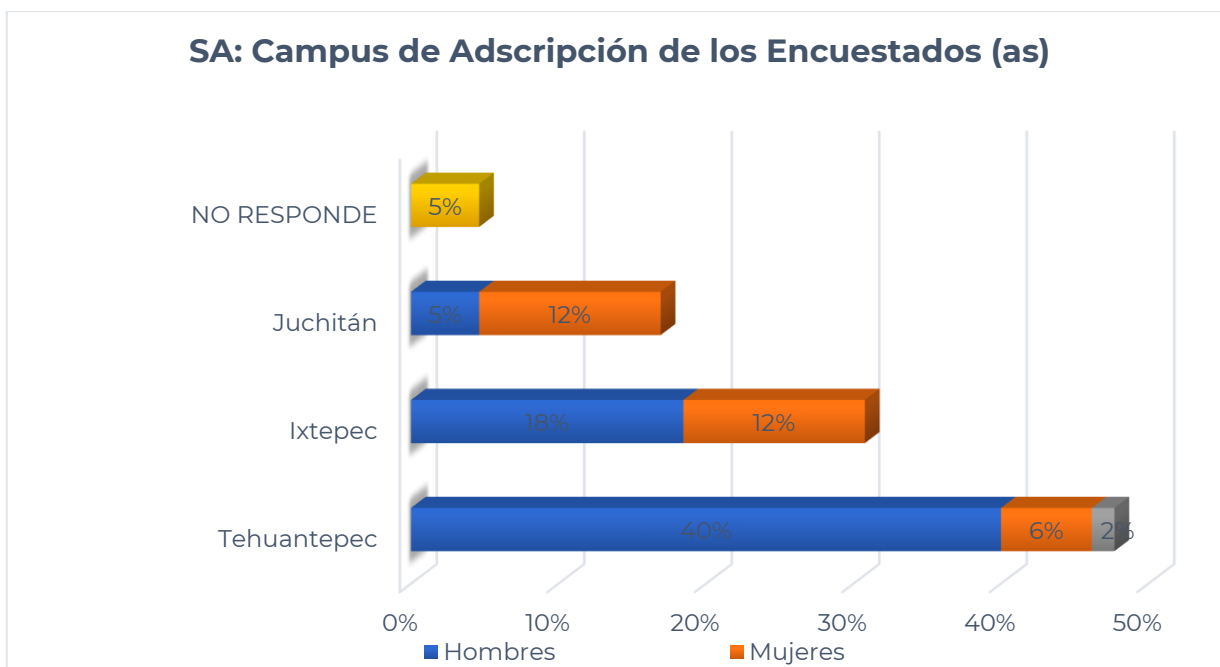


Figura 23. SA: Campus de Adscripción de los Encuestados (as).

Fuente: elaboración propia

El grado académico de mayor participación es de maestría siendo el 34% de hombres y 17% de mujeres (ver Figura 24).

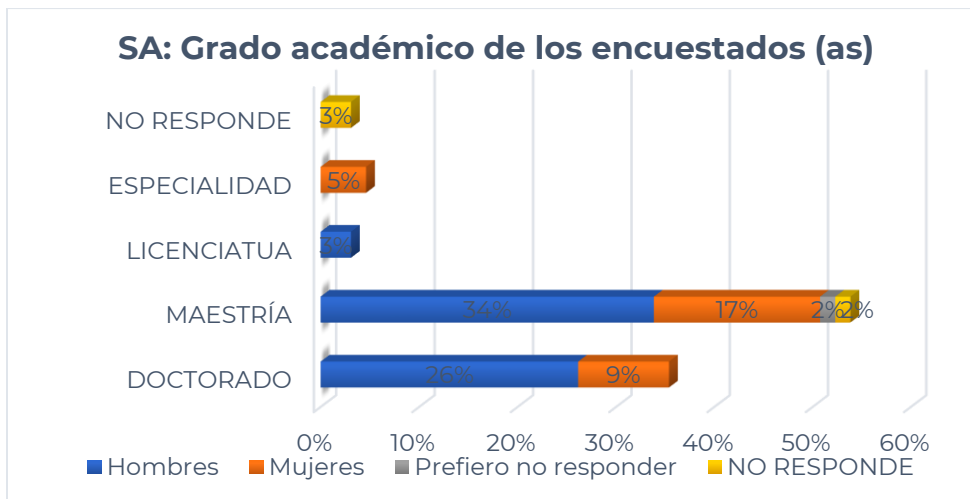


Figura 24. SA: Grado académico de los encuestados (as).

Fuente: elaboración propia

Las respuestas emitidas por antigüedad laboral corresponden al 23% de hombres, mientras que las mujeres que participaron en la encuesta tienen una antigüedad entre un año y 13 años. La participación con respecto al tipo de contratación, mayoritariamente participaron los profesores con definitivas con un 55% hombres, 28% mujeres y 2% que no indicaron su sexo, pero cuentan con definitividad.

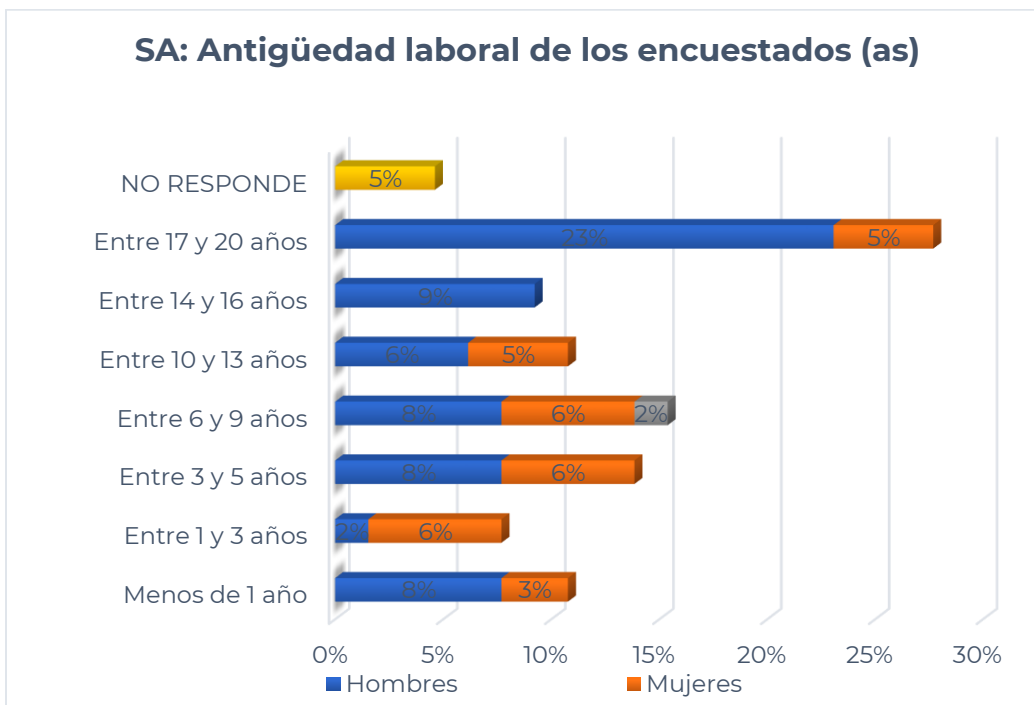


Figura 25. SA: Antigüedad laboral de los encuestados (as).

Fuente: elaboración propia

La participación con respecto al tipo de contratación, mayoritariamente participaron los profesores con definitivas con un 55% hombres, 28% mujeres y 2% que no indicaron su sexo, pero cuentan con definitividad.

Apoyo para los tiempos de cuidado

En el año 2022, la UNISTMO contaba con 135 profesores investigadores de tiempo completo las acciones institucionales referente los permisos se concentran en horario matutino, se otorgaron 260 permisos con goce de salario a hombres y 178 a mujeres por concepto de atención médica y servicios de salud tanto del trabajador (a) como de sus familiares (ver Figura 26).

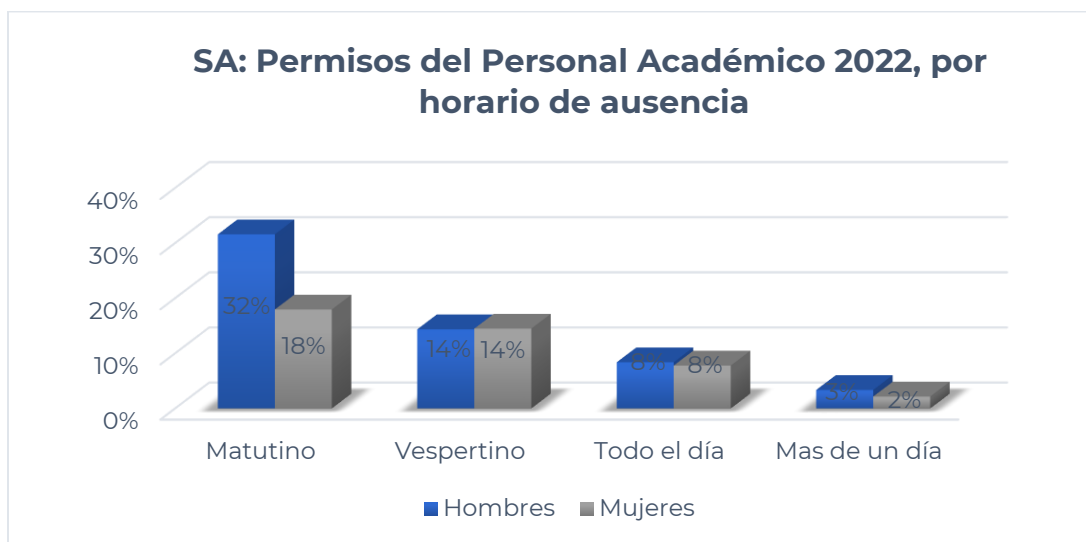


Figura 26. SA: Permisos del Personal Académico 2022, por horario de ausencia.

Fuente: elaboración propia

Con respecto al apoyo por permisos con goce de salario sobresalen los correspondientes a la atención médica y servicios de salud tanto de carácter pública como privada (ver Figura 27).

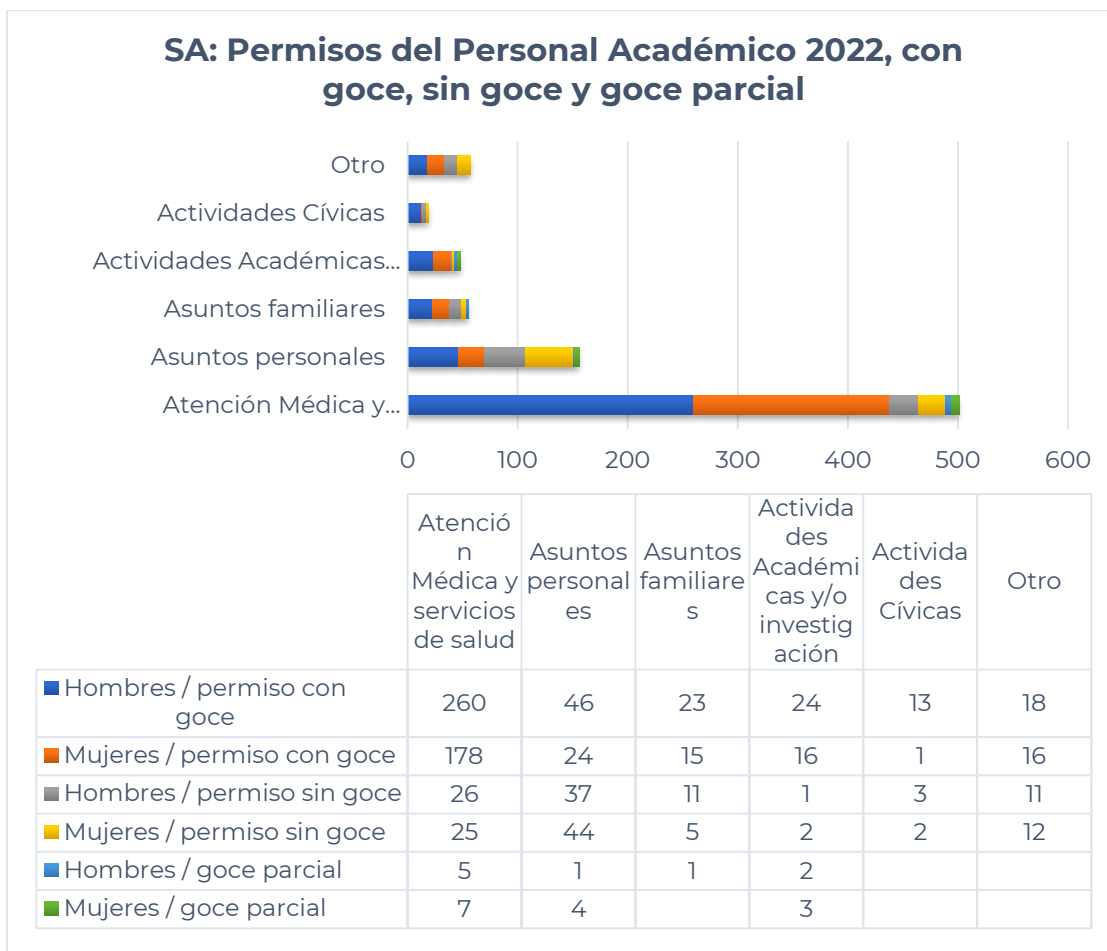


Figura 27. SA: Permisos del Personal Académico 2022, con goce, sin goce y goce parcial.

Fuente: elaboración propia

Tiempos para el cuidado

Sobre los cuidados, 39 hombres afirmaron tener a su cuidado a alguna persona con algún tipo de discapacidad, mientras que 22 dijeron que tienen a su cargo el cuidado de hijos e hijas. Por su parte, 14 mujeres afirmaron tener a su cuidado a personas con alguna enfermedad crónica o permanente y tener el cuidado de un hijo o hija (ver Figura 28). Sobre los tiempos para el cuidado se consideró el destinado a la preparación de alimentos, compra de víveres, limpieza de la casa y arreglo de ropa. En promedio de manera general dedican entre 3 y 6 horas a la semana, siendo las mujeres quienes llegan a usar hasta 9 horas a la semana para la preparación de alimentos.

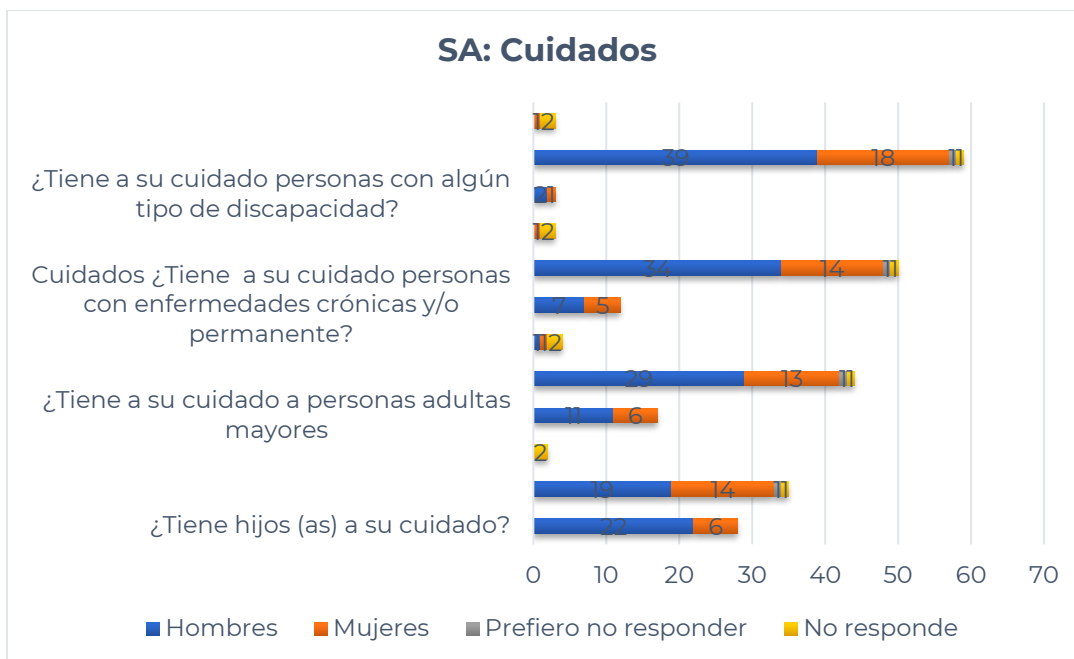


Figura 28. SA: Cuidados.

Fuente: elaboración propia

En cuanto a la percepción sobre la satisfacción laboral, se consideraron el ambiente, reconocimiento a su trabajo, respeto de sus derechos laborales, respecto a la capacitación en igualdad sustantiva, derechos humanos y prevención de la violencia y respecto a su salario. Con respecto al ambiente 12 mujeres afirman que el ambiente es aceptable; en contraste 5, considera que no lo es (ver Figura 29).

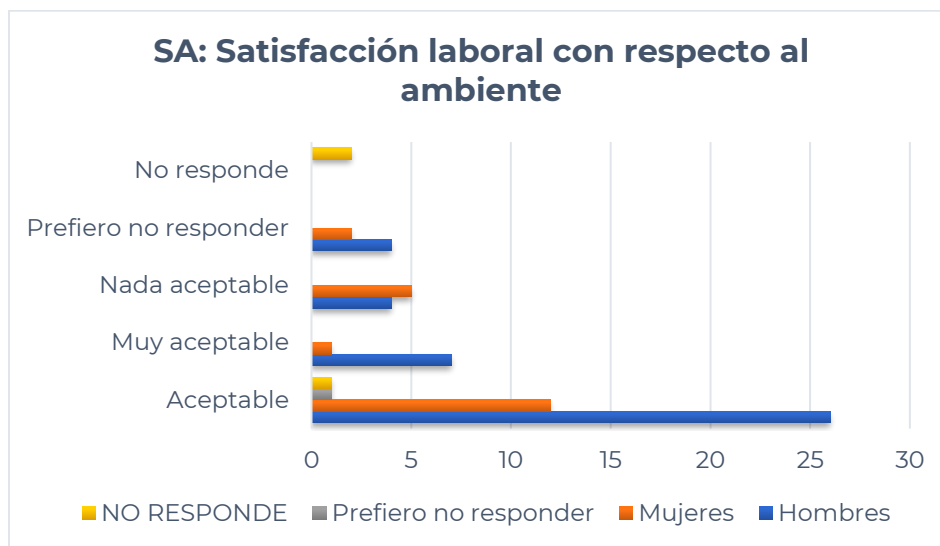


Figura 29. SA: Satisfacción laboral con respecto al ambiente.

Fuente: elaboración propia

Con respecto al reconocimiento al trabajo que desempeñan los profesores –investigadores, 11 mujeres perciben que es aceptable el reconocimiento a su trabajo en comparación con 7 que afirman lo contrario (ver Figura 30).

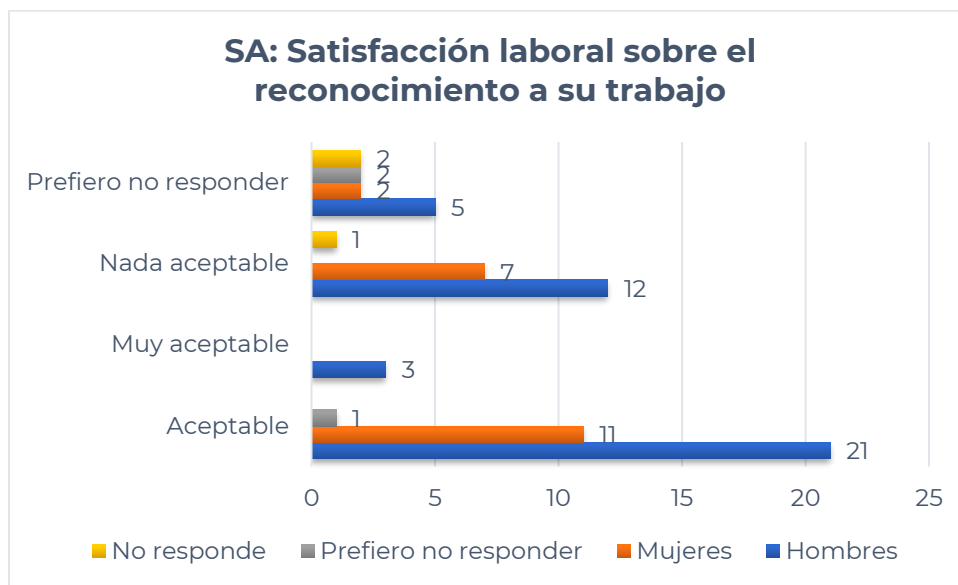


Figura 30. SA: Satisfacción laboral sobre el reconocimiento a su trabajo.

Fuente: elaboración propia

Sobre la satisfacción laboral sobre sus derechos laborales, 23 hombres afirman que es aceptable su satisfacción, con respecto de 10 mujeres que afirman lo mismo (ver Figura 31).

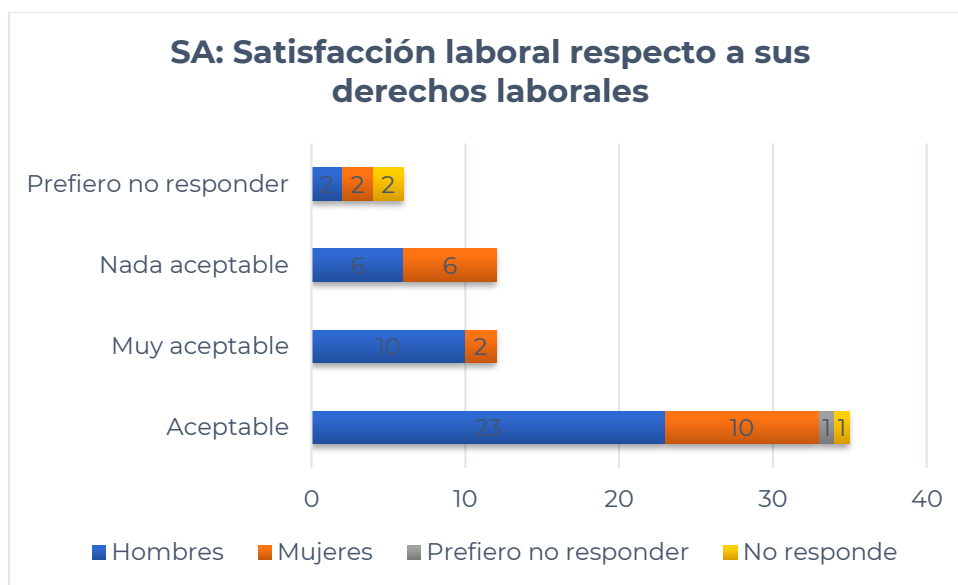


Figura 31. SA: Satisfacción laboral respecto a sus derechos laborales.

Fuente: elaboración propia

En materia de satisfacción laboral respecto a la capacitación en igualdad sustantiva, derechos humanos y prevención de la violencia 16 personas afirman no sentirse satisfechas sobre capacitación; en contraste son 27 hombres quienes afirman que es aceptable (ver Figura 32).

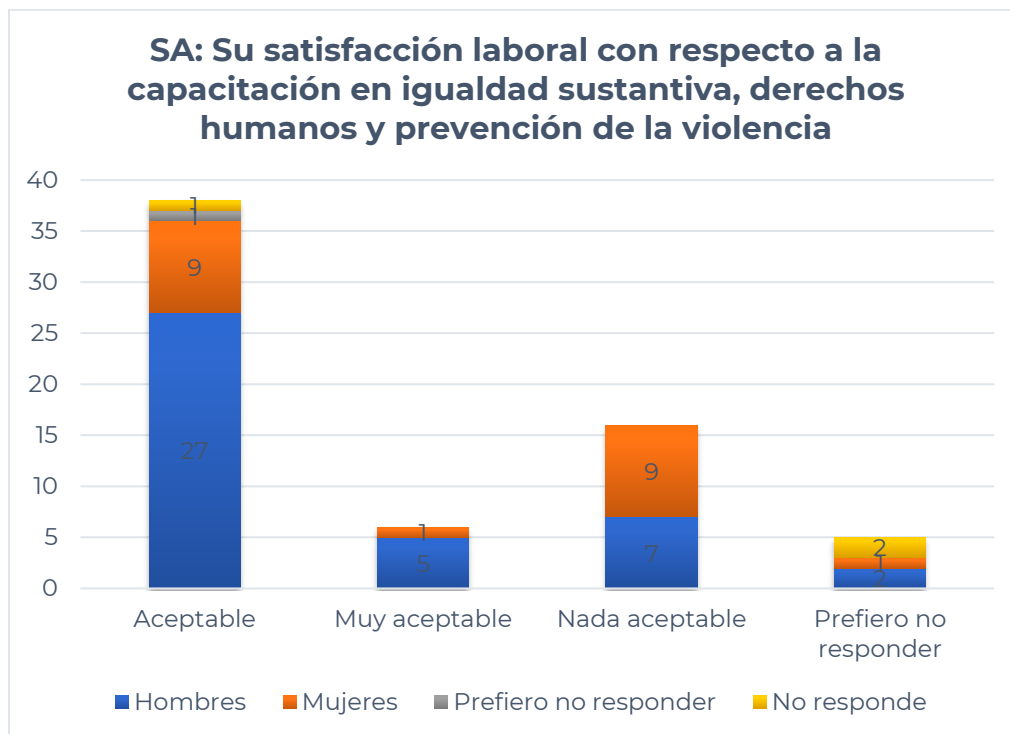


Figura 32. SA: Su satisfacción laboral con respecto a la capacitación en igualdad sustantiva, derechos humanos y prevención de la violencia.

Fuente: elaboración propia

Acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación

Se plantearon tres preguntas sobre alguna experiencia de acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación en los alrededores, al interior y en redes sociales de la Institución. Al respecto, 6 mujeres afirmaron sí haber tenido una experiencia de acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación en los alrededores de la universidad (ver Figura 33). De las cuales el 50% sí identifican la razón por la que ha vivido dicha situación y el área o puesto al que pertenece la presunta persona agresora.

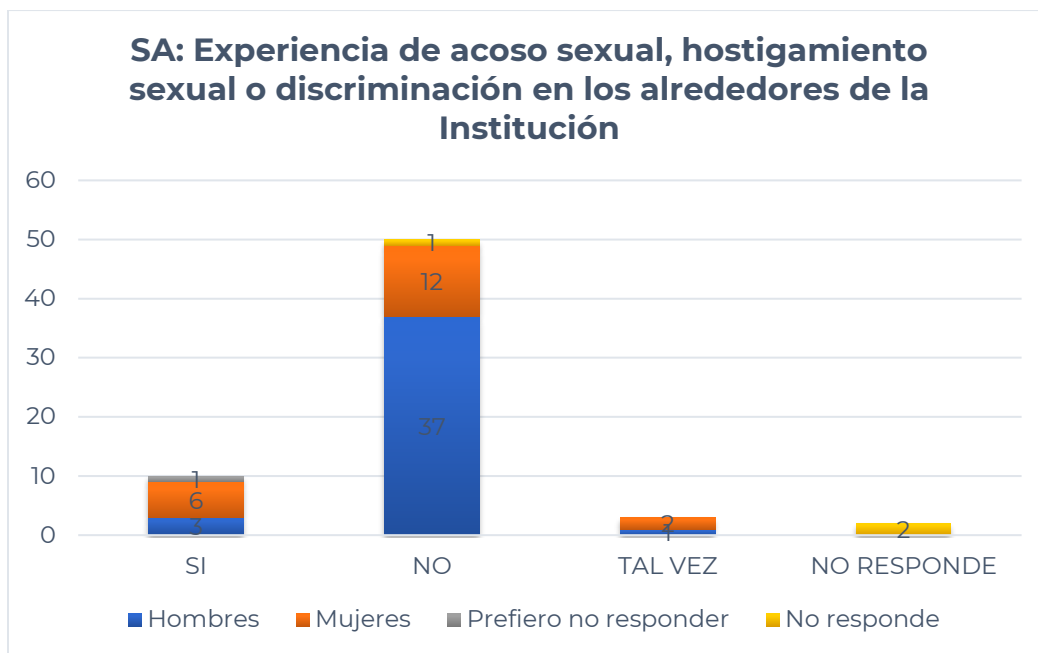


Figura 33. SA: Experiencia de acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación en los alrededores de la Institución.

Fuente: elaboración propia

Con referencia a la identificación de una experiencia de acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación al interior de la Institución 13 personas afirman haber vivido dicha experiencia, de los cuales 6 son hombres y 7 mujeres (ver Figura 34). Con respecto de los espacios virtuales, la experiencia de acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación, 59 personas afirmaron no haber tenido tal experiencia de los cuales 40 son hombres y 19 mujeres.

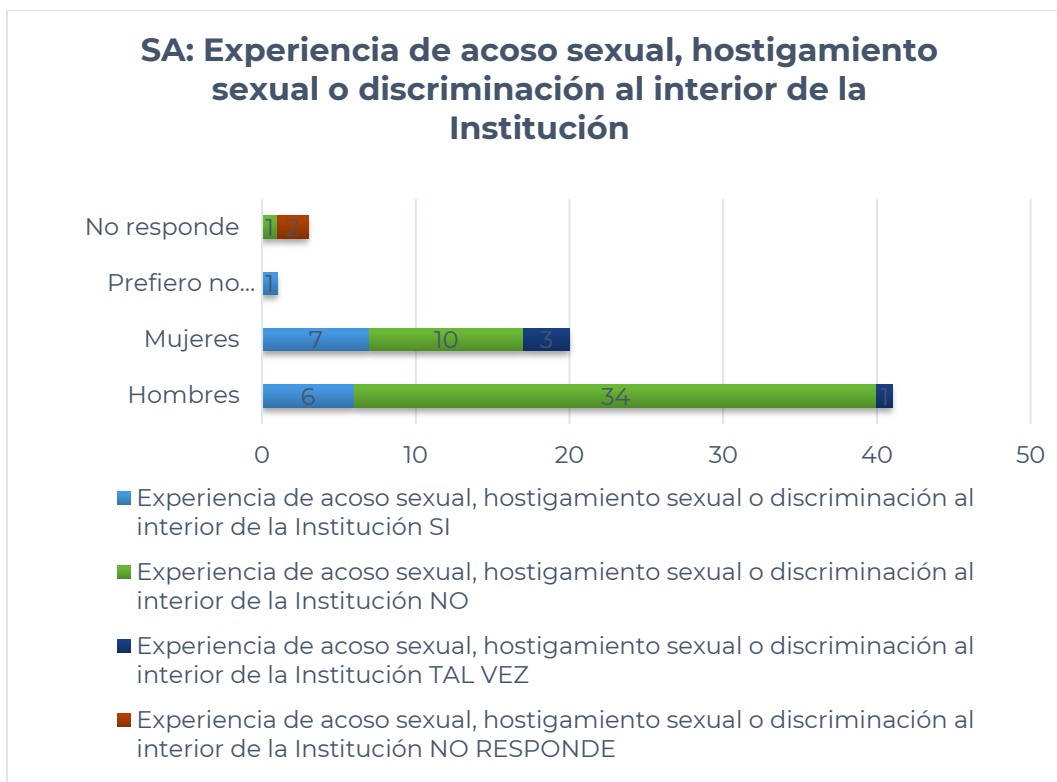


Figura 34. SA: Experiencia de acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación al interior de la Institución.

Fuente: elaboración propia

Reconocimiento laboral

Como parte del reconocimiento laboral, de 135 profesores investigadores, desde su ingreso el 24% se han recategorizado una vez, lo cual significa ascender en el nivel y un mejor ingreso, y el 5% de profesores hombres se han recategorizado dos veces; equivalente a 40 personas. Con respecto al disfrute de año sabático, el 70% de la plantilla académica ha disfrutado de año sabático al contar con un contrato indeterminado (definitividad). Se han otorgado un total de 146 sabáticos a hombres y 46 a mujeres. Asimismo, a partir de cinco años de antigüedad ininterrumpidos se otorga un “pago por quinquenio” de manera mensual mediante dos exhibiciones quincenales. En cuanto a compensaciones, este reconocimiento se otorga a aquellos y aquellas que además de ser profesores investigadores ocupan un cargo administrativo. Sobre el liderazgo de las mujeres en la UNISTMO, se tiene para el 2022 la participación de 5 profesoras investigadoras ocupando las jefaturas de carrera y de estudios de posgrado y dirección de instituto, así como la vicerrectoría académica se encuentra ocupada por una mujer de un total de 15 puestos de nivel intermedio.

Oportunidades entre hombres y mujeres en la UNISTMO

La percepción sobre la igualdad de oportunidades de crecimiento en la universidad, indica que el 11 % de hombres y 12 % de mujeres afirman que no hay igualdad de oportunidades de crecimiento, equivalente al 23% en contraste con el 57% que afirma que sí hay igualdad de oportunidades de crecimiento (ver Figura 35).

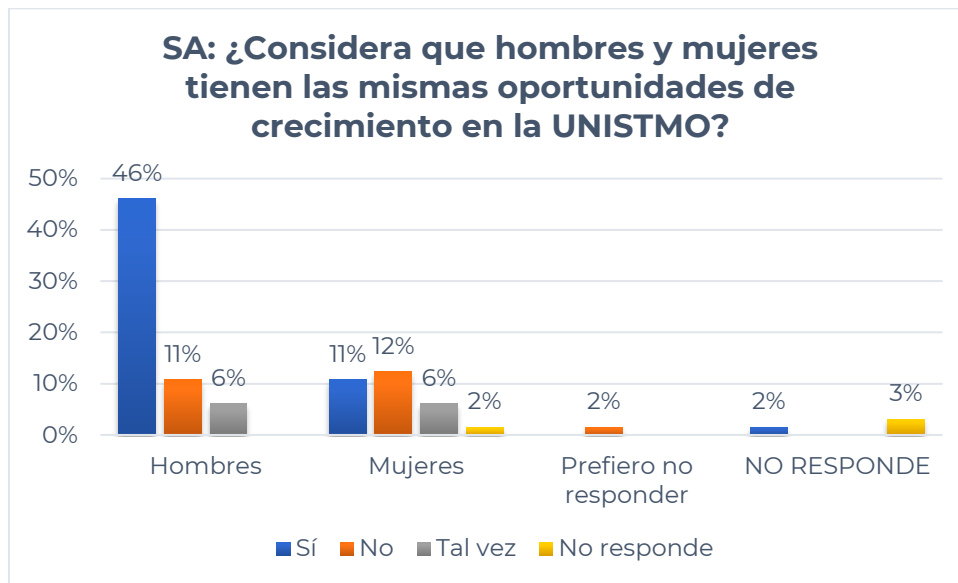


Figura 35. SA: ¿Considera que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de crecimiento en la UNISTMO?

Fuente: elaboración propia

Conocimiento de la normativa institucional para la prevención, atención y sanción de la violencia

Sobre el conocimiento de la normatividad institucional para la prevención, atención y sanción contra las formas de violencia en la universidad, se preguntó sobre el conocimiento del “Protocolo para la prevención, atención y sanción de la Violencia de Género en la UNISTMO”. De los cuales 5 hombres afirmaron no conocerlo y 10, no tiene certeza de conocerlo. Mientras que, 14 mujeres si lo conocen en comparación de 4 que no lo conoce (ver Figura 36).

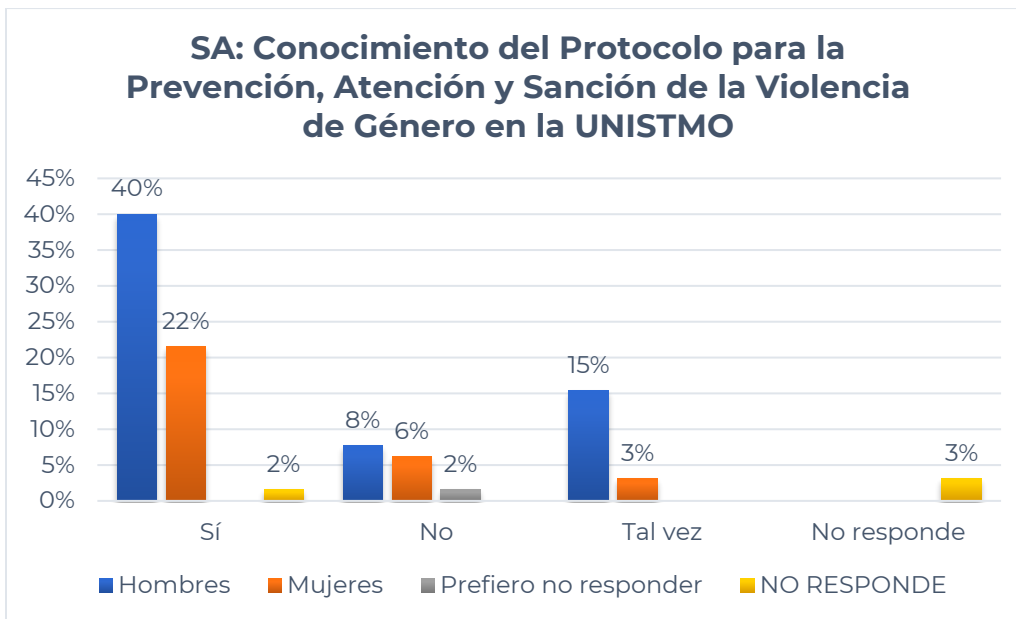


Figura 36. SA: Conocimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género en la UNISTMO.

Fuente: elaboración propia

Sobre la confianza en el protocolo, el 26% de académicos no confía en el instrumento y un 28% prefiere no opinar.

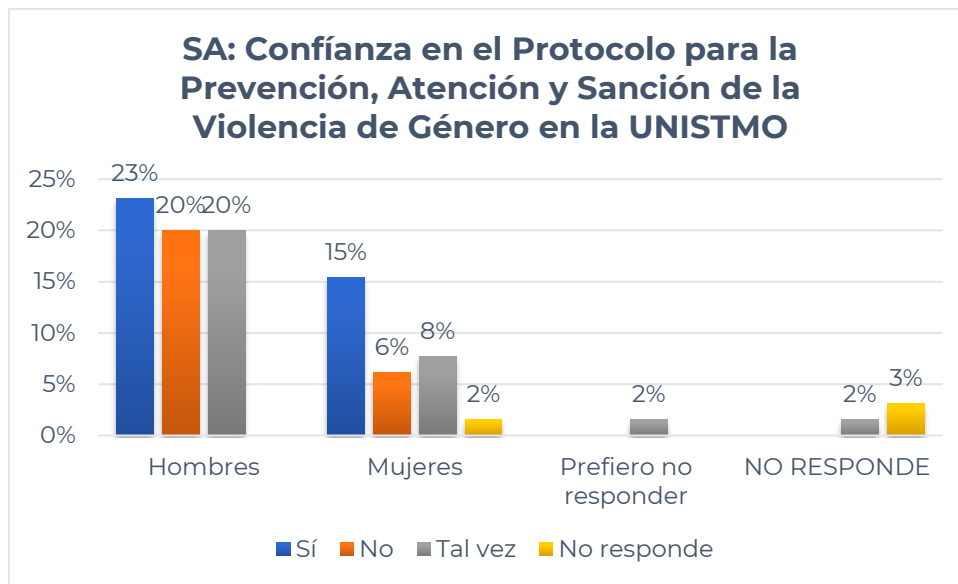


Figura 37. SA: Confianza en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género en la UNISTMO.

Fuente: elaboración propia

Con respecto al conocimiento del Pronunciamiento: “Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual” el 60% de las personas

afirma si conocer el Pronunciamiento en contraste con 19% de quienes no lo conocen y del 17% que no lo tienen claro (ver Figura 38).

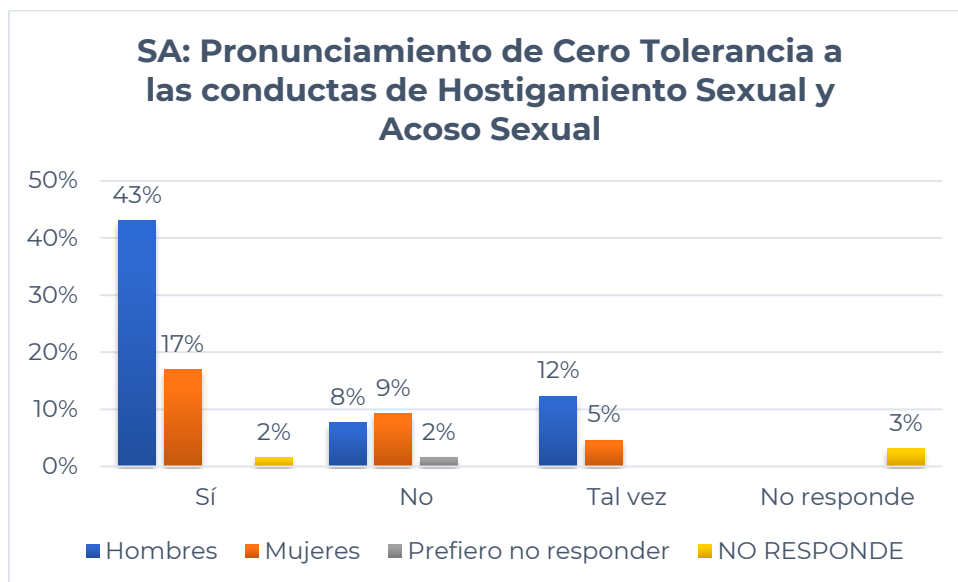


Figura 38. SA: Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Fuente: elaboración propia

Sobre el conocimiento del Código de Conducta de la UNISTMO, con un 55%, los hombres afirman que sí conocen el Código y en contraste con el 28% de mujeres (ver Figura 39). Con respecto al conocimiento del Comité de Ética y de prevención de conflicto de interés (CEPCI) el 43 % de hombres si lo conoce en contraste con 20% de mujeres.

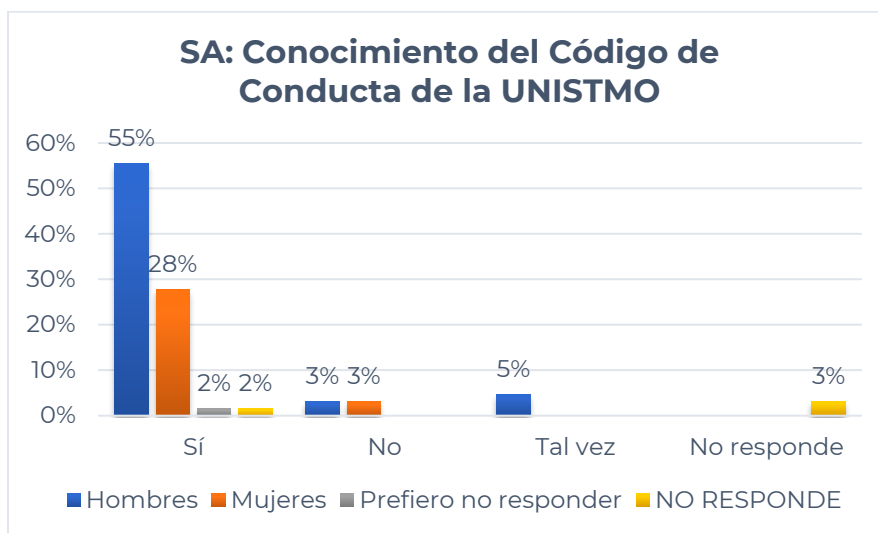


Figura 39. SA: Conocimiento del Código de Conducta de la UNISTMO.

Fuente: elaboración propia

Acciones institucionales para la prevención de la violencia

En lo referente a la difusión de actividades institucionales para prevenir la violencia de género en la UNISTMO, el 30% afirma que son insuficientes las actividades para la prevención.

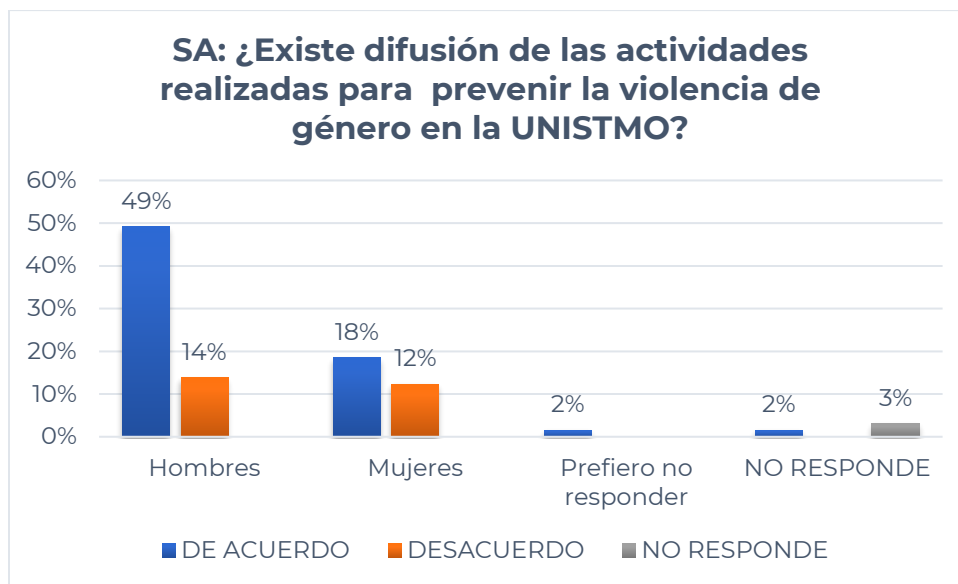


Figura 40. SA: ¿Existe difusión de las actividades realizadas para prevenir la violencia de género en la UNISTMO?

Fuente: elaboración propia

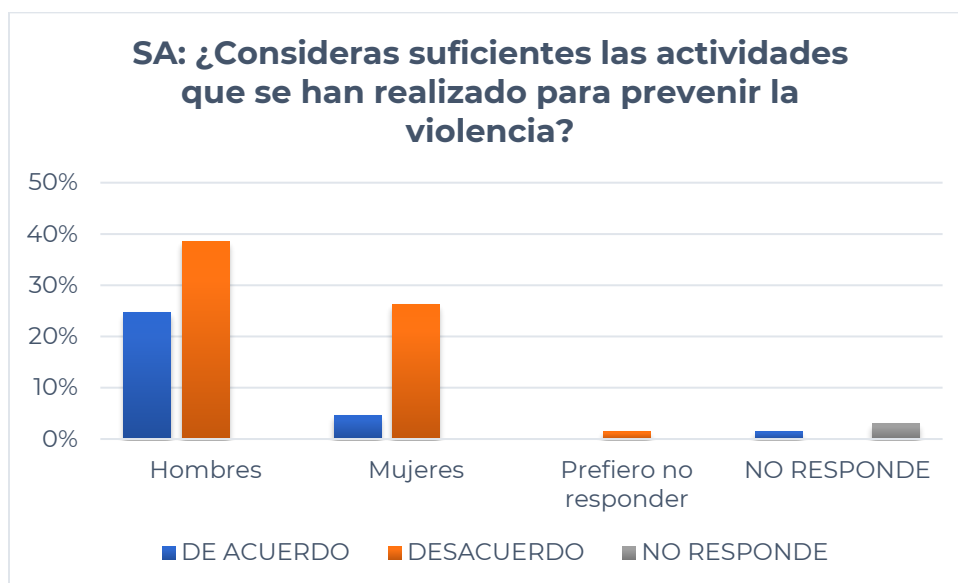


Figura 41. SA: ¿Consideras suficientes las actividades que se han realizado para prevenir la violencia?

Fuente: elaboración propia

Sobre el requerimiento de capacitación en temas vinculados a las violencias, género, y prevención de la discriminación, existe una actitud positiva, al respecto 42% de hombres afirma si requerir capacitación con respecto del 22% que indicó que no.

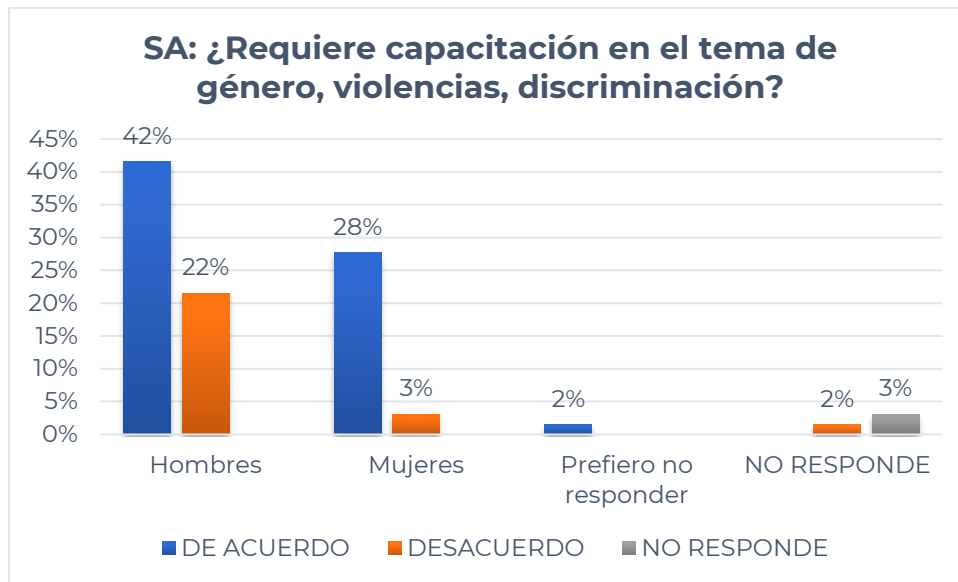


Figura 42. SA: ¿Requiere capacitación en el tema de género, violencias, discriminación?

Fuente: elaboración propia

Sector administrativo y operativo

Características generales de los participantes

De un total de 87 administrativos activos, participó un 70.2% con sus opiniones en la “Encuesta sobre cuidados, brechas de género, violencia de género, acoso sexual, hostigamiento sexual, discriminación y alcance de las acciones realizadas en la UNISTMO, 2023”, pertenecen a los 3 campus siendo el campus de Ixtepec el que tuvo mayor participación (ver Figura 43).

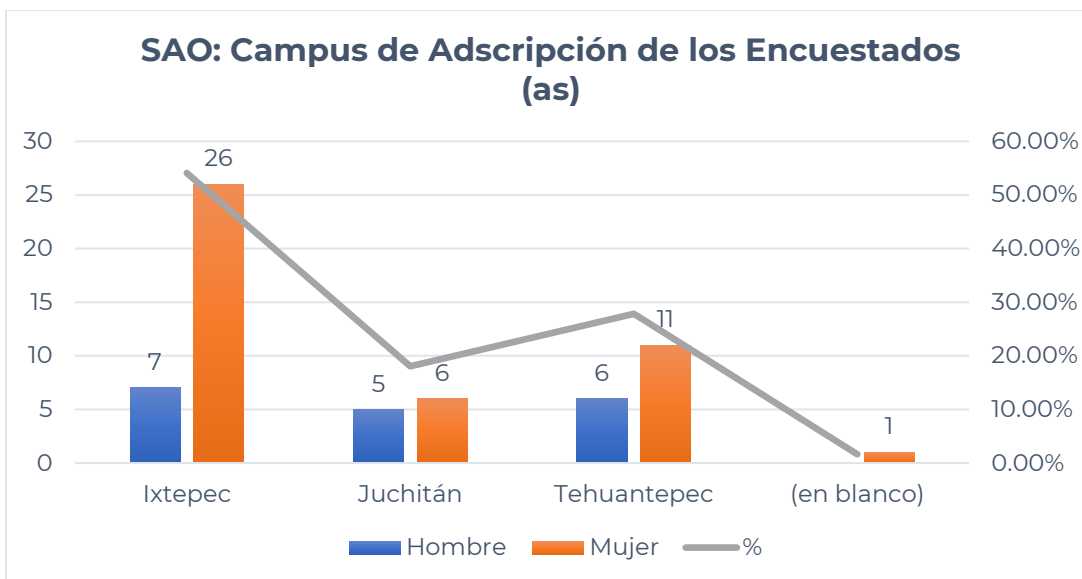


Figura 43. SAO: Campus de Adscripción de los Encuestados (as).

Fuente: elaboración propia

Siendo las mujeres las que contaron con un mayor número de participación con un 70% de participación (ver Figura 44).

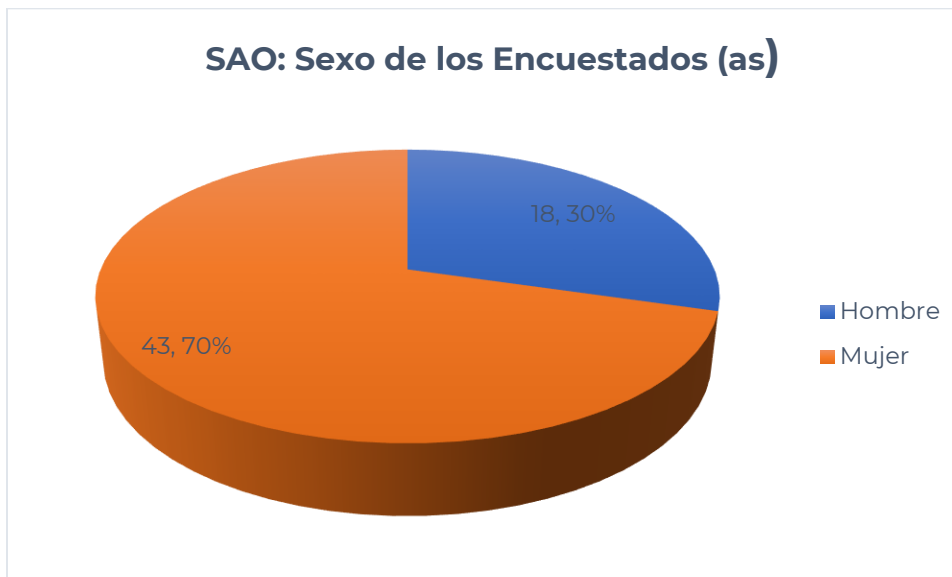


Figura 44. SAO: Sexo de los Encuestados (as).

Fuente: elaboración propia

El grado académico de mayor participación es de ingeniería/ licenciatura siendo el 44.26% de mujeres y 16.39% de hombres (ver Figura 45).

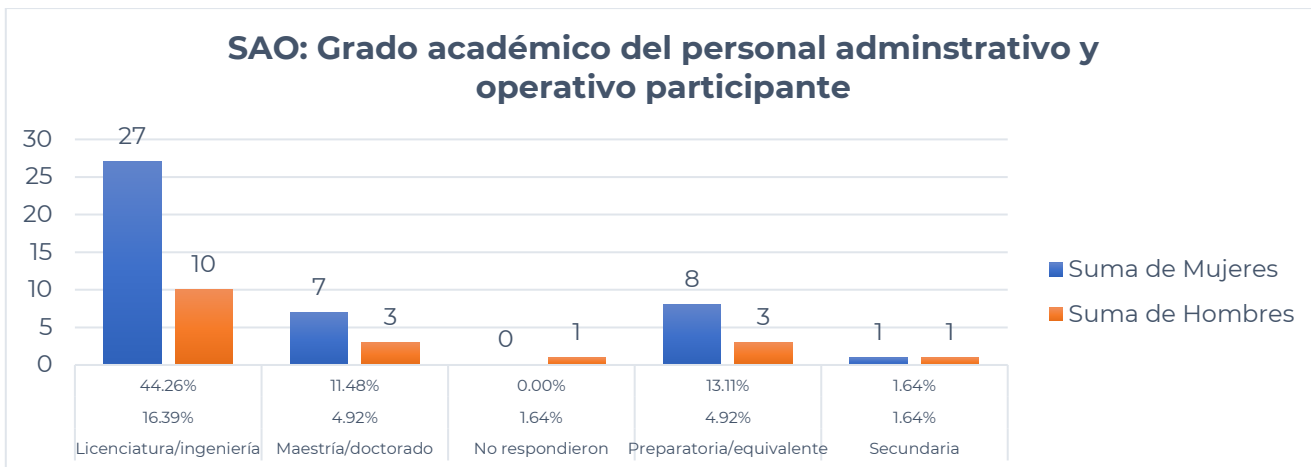


Figura 45. SAO: Grado académico del personal administrativo y operativo participante.

Fuente: elaboración propia

Las respuestas emitidas por antigüedad laboral corresponden al 27.90% de mujeres y 27.7% de hombres que tiene una antigüedad entre 10 y 13 años (ver Figura 46).

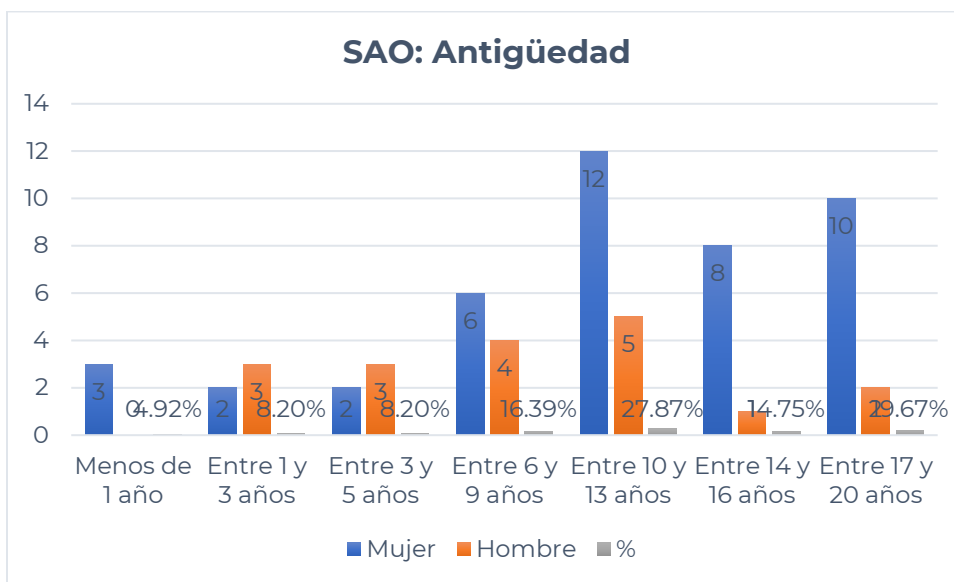


Figura 46. SAO: Antigüedad.

Fuente: elaboración propia

Apoyo para los tiempos de cuidado

De un total de 2479 permisos solicitados en el año 2022, los principales motivos por los cuales el personal administrativo y operativo solicita un

permiso destacan salud, asuntos personales y cuidado de la familia, siendo las mujeres quienes destacan en este tipo de permisos (ver Figura 47).

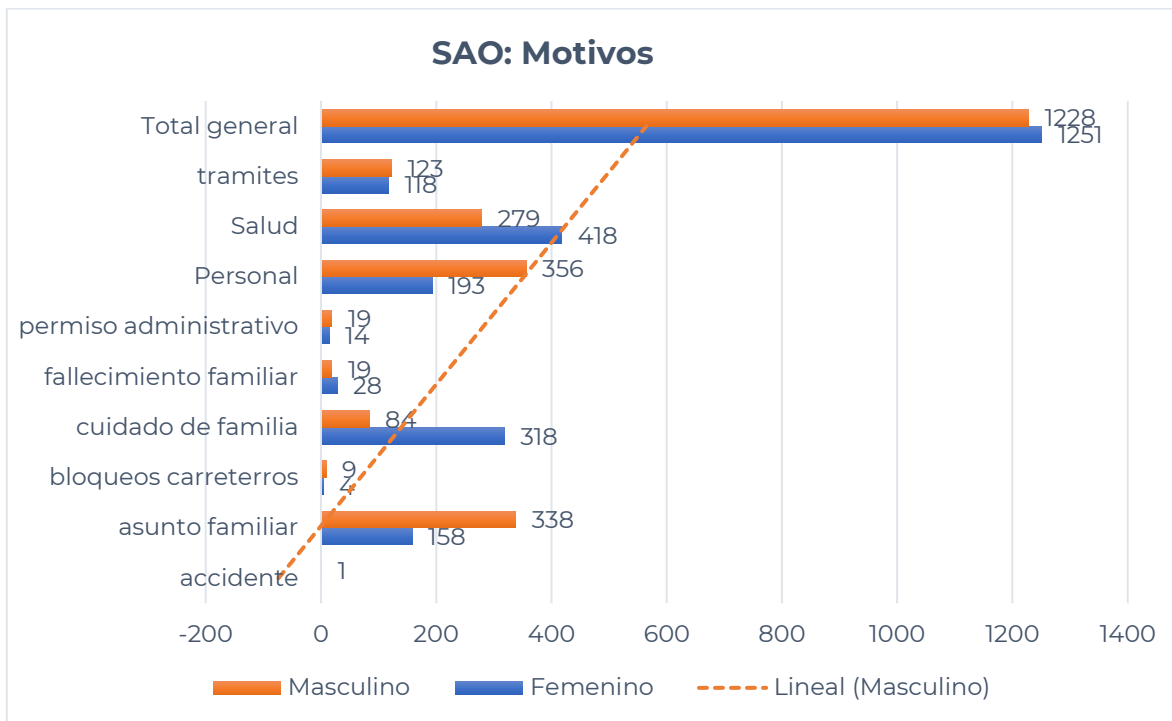


Figura 47. SAO: Motivos.

Fuente: elaboración propia

En el año 2022, la UNISTMO contaba con una plantilla de personal administrativo de 146 personas, las acciones institucionales referente los permisos, otorgándose 2216 permisos con goce de salario 51% hombres y 49% a mujeres, de los cuales 442 permisos son por todo el día (ver Figura 48).



Figura 48. SAO: Total permisos personal administrativo.

Fuente: elaboración propia

Con respecto al apoyo por permisos con goce de salario sobresalen los correspondientes al cuidado de la salud, personal y cuidados de la familia (ver Figura 49).

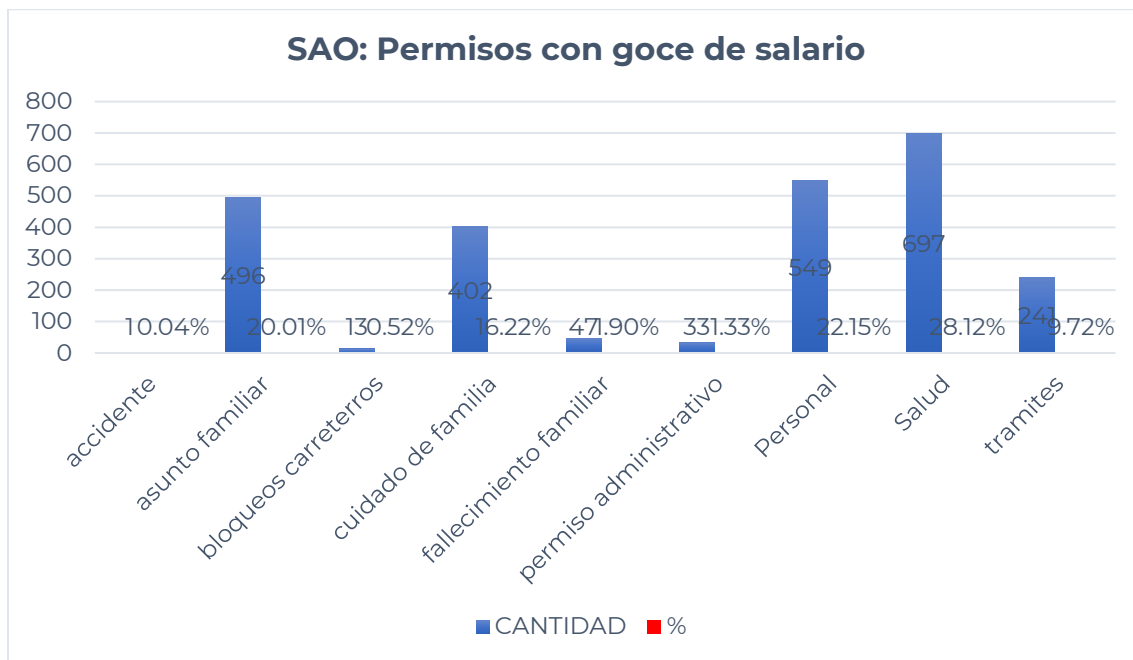


Figura 49. SAO: Permisos con goce de salario.

Fuente: elaboración propia

Tiempos para el cuidado

Sobre los cuidados, el 65.57% (28 mujeres y 12 hombres) contestaron que tenían hijos a su cuidado (ver Figura 50) y el 37% (19 mujeres y 4 hombres) señalaron tener personas adultas mayores a su cuidado (ver Figura 51).

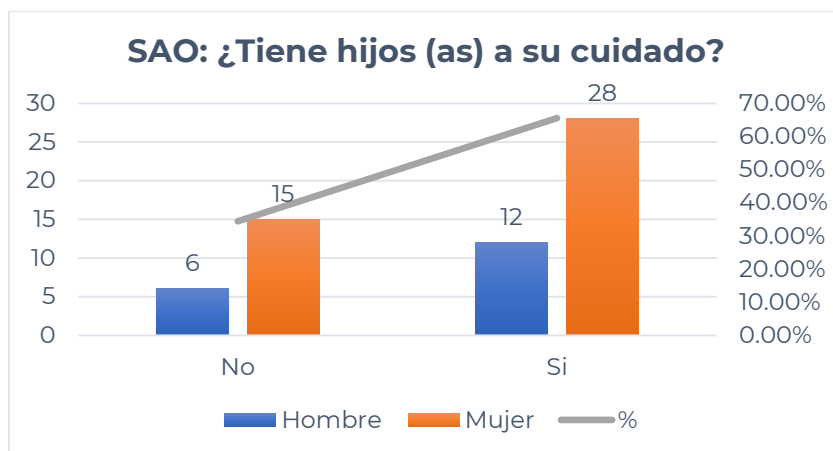


Figura 50. SAO: ¿Tiene hijos (as) a su cuidado?

Fuente: elaboración propia

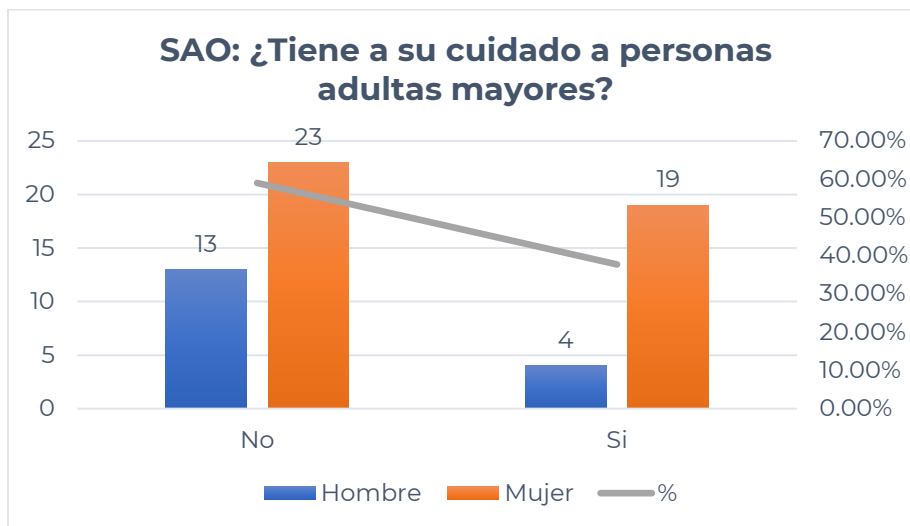


Figura 51. SAO: ¿Tiene a su cuidado a personas adultas mayores?

Fuente: elaboración propia

Sobre los tiempos para el cuidado se consideró el destinado a la preparación de alimentos (ver Figura 52), compra de víveres (ver Figura 53), limpieza de la casa y arreglo de ropa. En promedio de manera general dedican entre 1 y 3 horas a la semana (ver Figura 54).

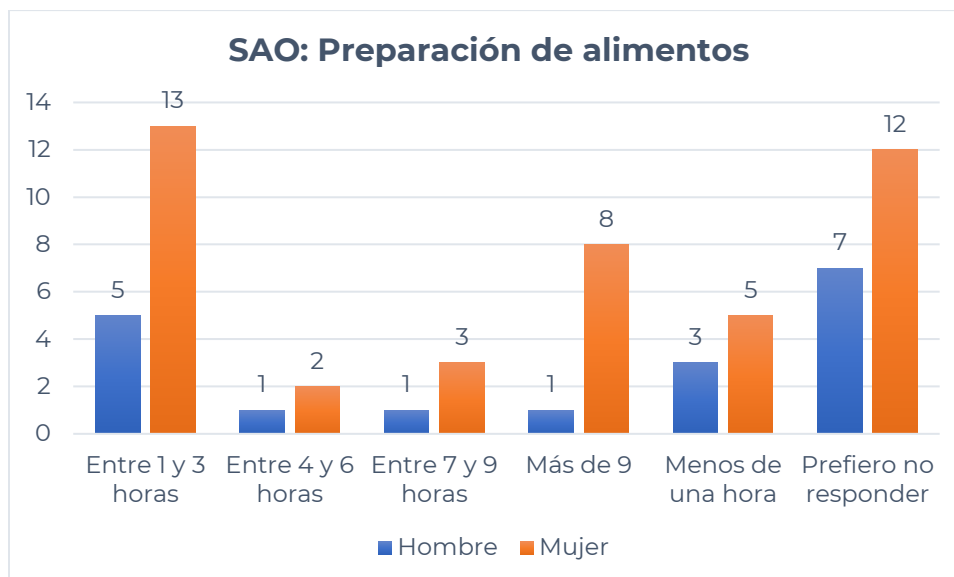


Figura 52. SAO: Preparación de alimentos.

Fuente: elaboración propia

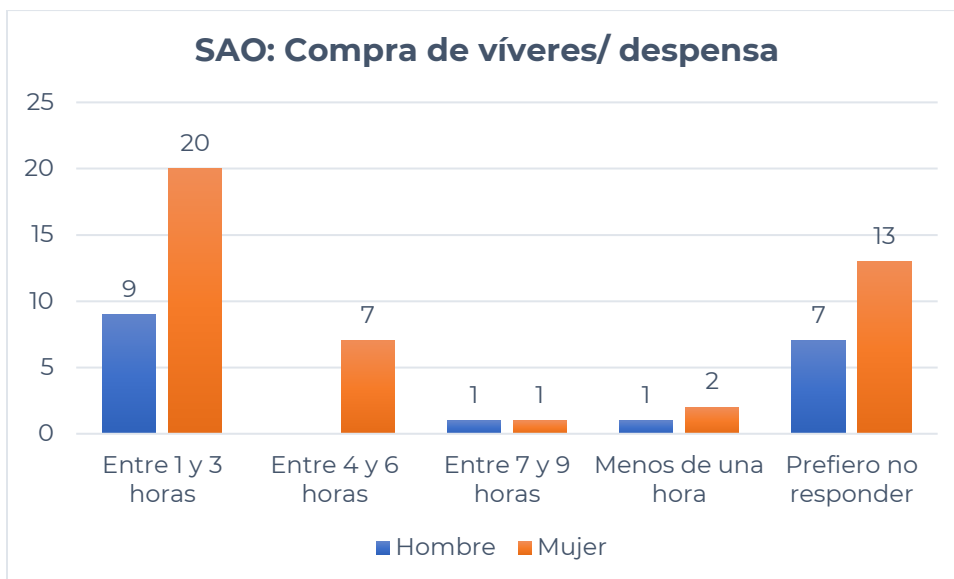


Figura 53. SAO: Compra de víveres/ despensa.

Fuente: elaboración propia

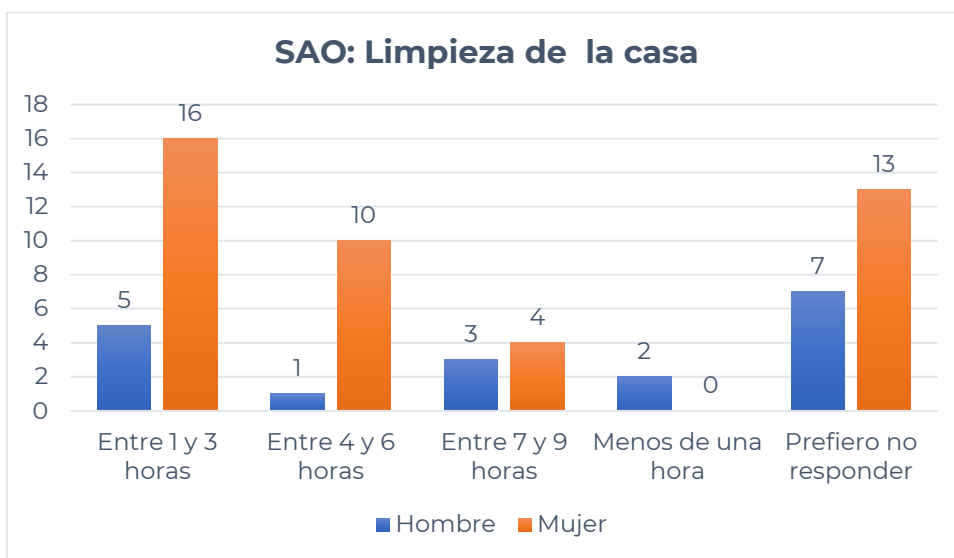


Figura 54. SAO: Limpieza de la casa.

Fuente: elaboración propia

En cuanto a la percepción sobre la satisfacción laboral, se consideraron el ambiente, reconocimiento a su trabajo, respeto de sus derechos laborales, respecto a la capacitación en igualdad sustantiva, derechos humanos y prevención de la violencia y respecto a su salario. Con respecto a la satisfacción laboral el 68.85% (30 mujeres y 12 hombres) afirman que es

aceptable; en contraste con 1 que dijo que no lo es y 6 personas que prefieren no contestar, (ver Figura 55).

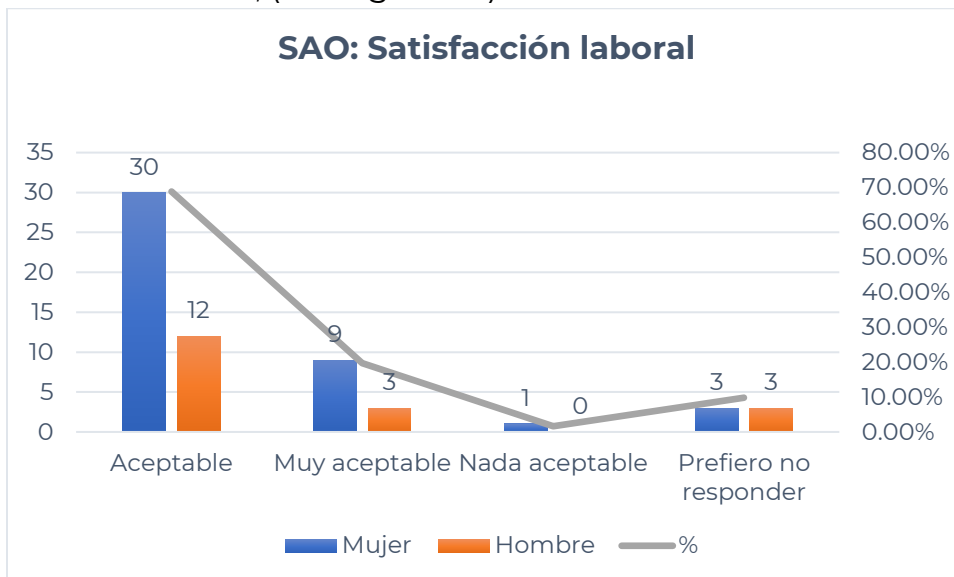


Figura 55. SAO: Satisfacción laboral.

Fuente: elaboración propia

Con respecto al reconocimiento al trabajo que desempeñan el 59.02% (26 mujeres y 10 hombres) comentó que es aceptable, 5 hombres perciben que es nada aceptable el reconocimiento a su trabajo, y 8 hombres y 3 mujeres prefirieron no contestar (ver Figura 56).

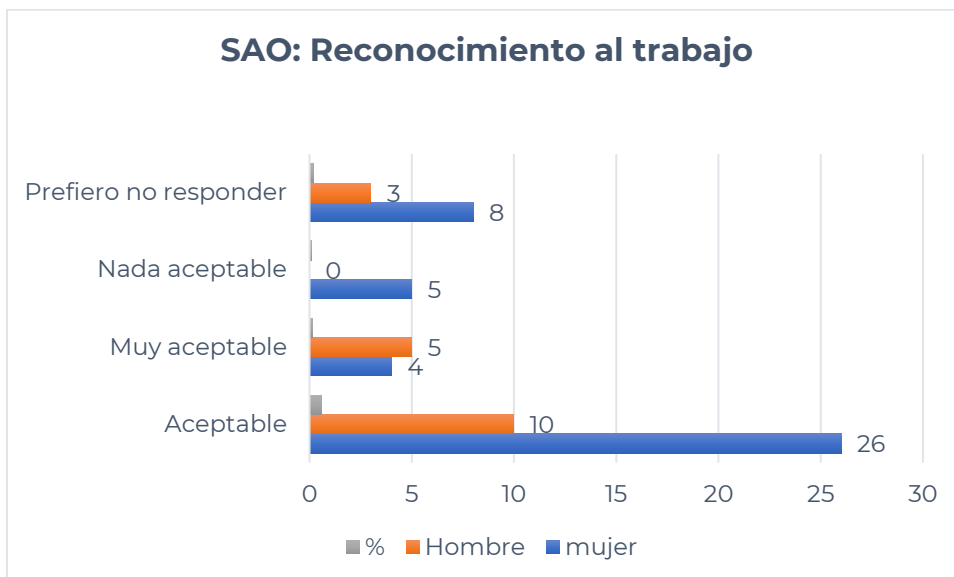


Figura 56. SAO: Reconocimiento al trabajo.

Fuente: elaboración propia

Sobre la satisfacción laboral sobre sus derechos laborales 65.57%, 29 mujeres y 11 hombres afirman que es aceptable su satisfacción, con respecto de 3 mujeres que afirman que es nada aceptable (ver Figura 57).

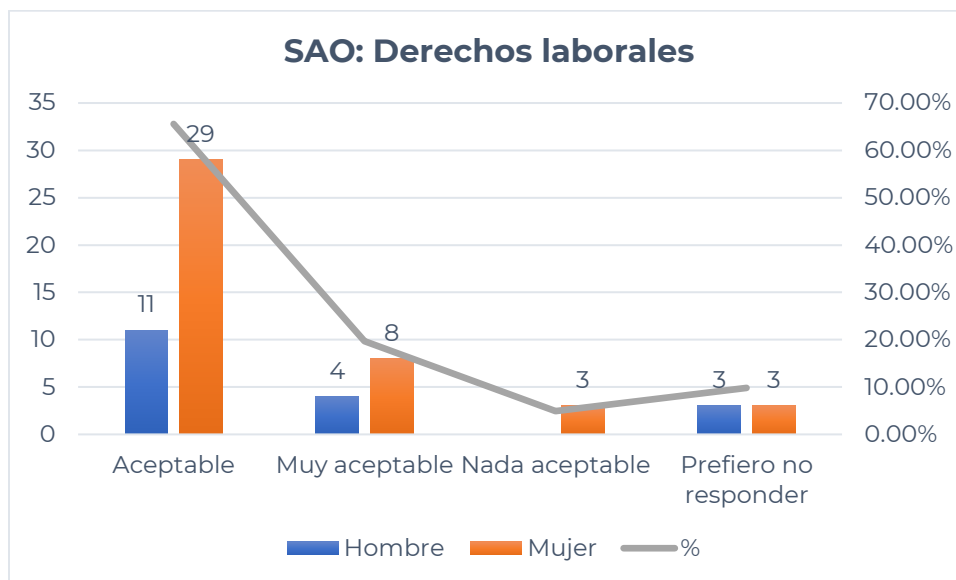


Figura 57. SAO: Derechos laborales.

Fuente: elaboración propia

En materia de satisfacción laboral respecto a la capacitación en igualdad sustantiva, derechos humanos y prevención de la violencia 49 personas afirman que requieren más capacitación (ver Figura 58).

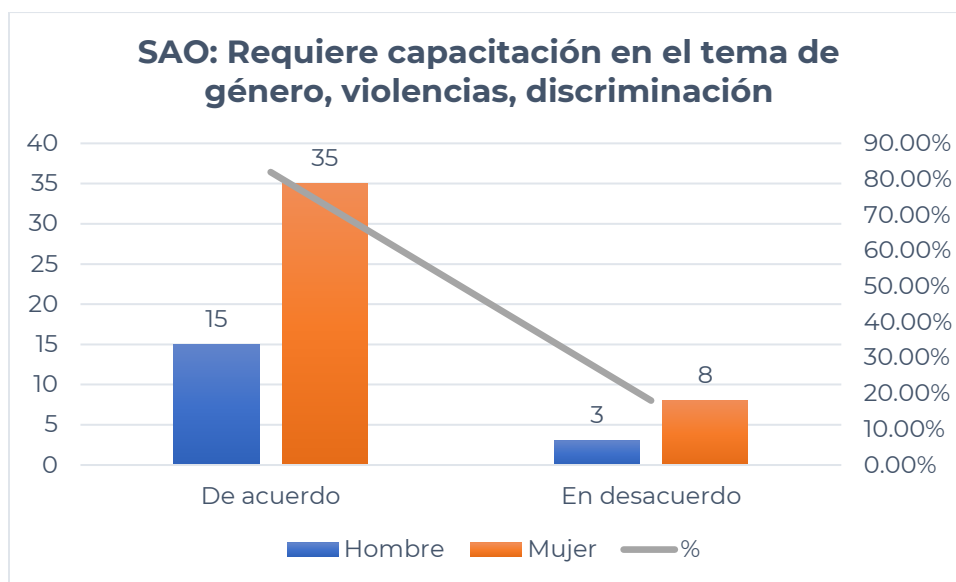


Figura 58. SAO: Requiere capacitación en el tema de género, violencias, discriminación.

Fuente: elaboración propia

Acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación

Se plantearon tres preguntas sobre alguna experiencia de acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación en los alrededores, al interior y en redes sociales de la Institución. Al respecto, 4 mujeres afirmaron sí haber tenido una experiencia de acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación en los alrededores de la universidad (ver Figura 59).

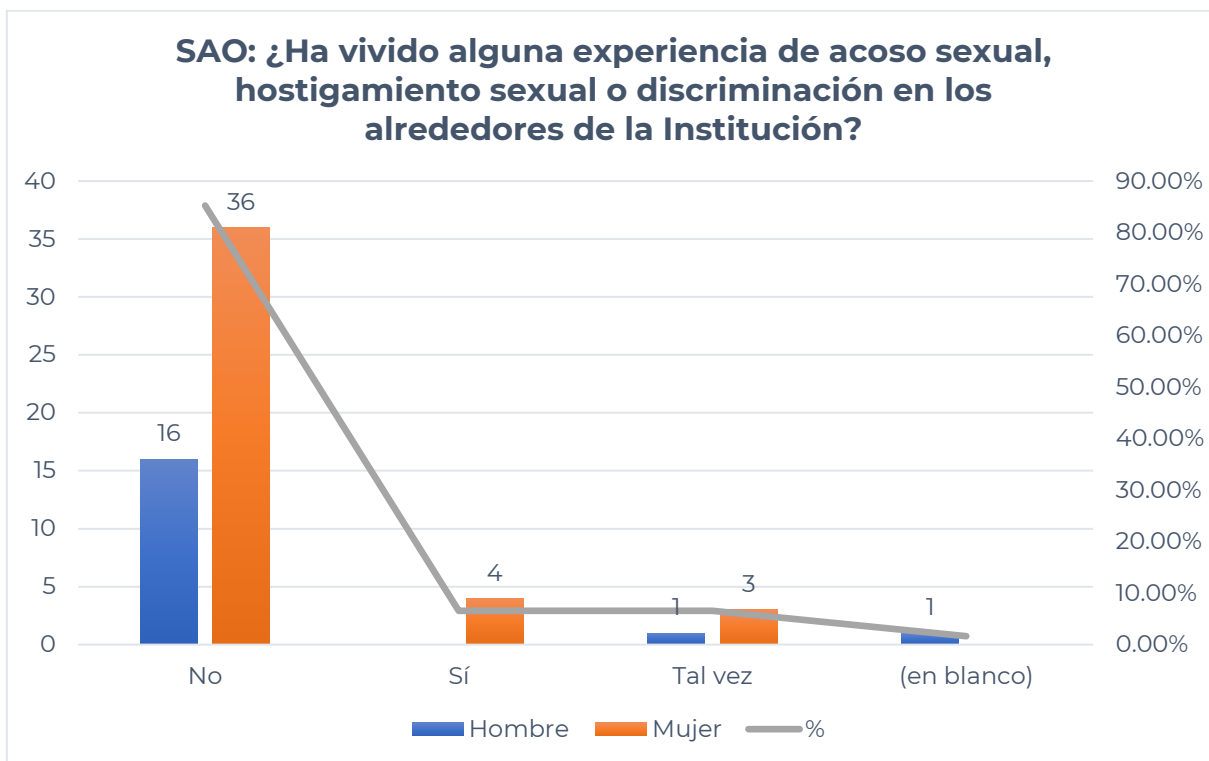


Figura 59. SAO: ¿Ha vivido alguna experiencia de acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación en los alrededores de la Institución?

Fuente: elaboración propia

Con referencia a la identificación de una experiencia de acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación al interior de la Institución, 10 personas afirman haber vivido dicha experiencia, de los cuales 2 son hombres y 8 mujeres (ver Figura 60). Con respecto de los espacios virtuales, la experiencia de acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación, 55 personas afirmaron no haber tenido tal experiencia de los cuales 15 son hombres y 40 mujeres.

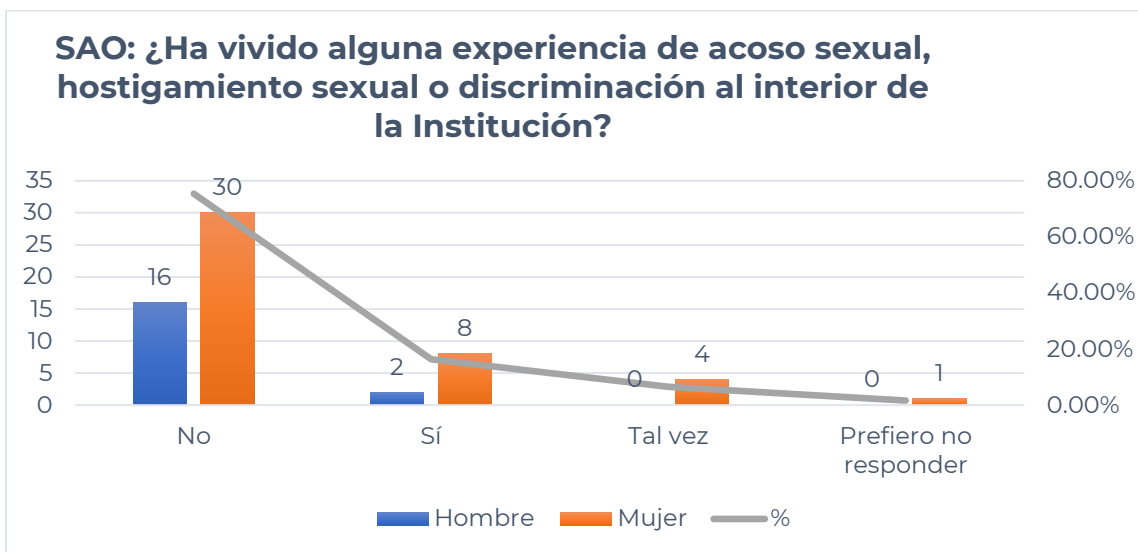


Figura 60 SAO: ¿Ha vivido alguna experiencia de acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación al interior de la Institución?

Fuente: elaboración propia

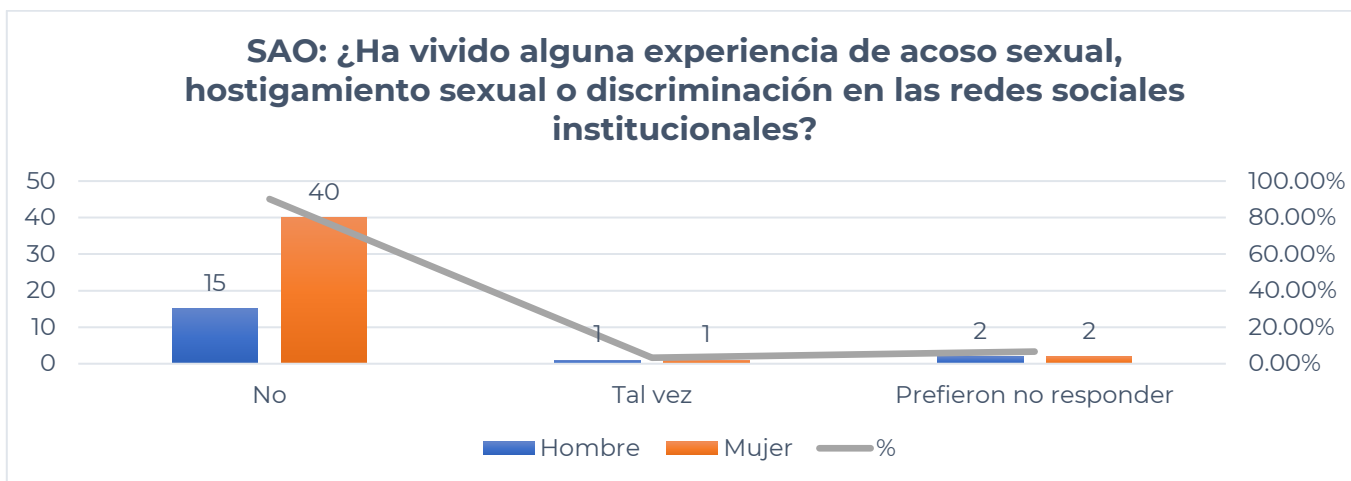


Figura 61. SAO: ¿Ha vivido alguna experiencia de acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación en las redes sociales institucionales?

Fuente: elaboración propia

Oportunidades entre hombres y mujeres en la UNISTMO

La percepción sobre la igualdad de oportunidades de crecimiento en la universidad, indica que el 16.39%, 3 hombres y 7 mujeres afirman que no hay igualdad de oportunidades de crecimiento, en contraste con el 59% que afirma que sí hay igualdad de oportunidades de crecimiento (ver Figura 62).

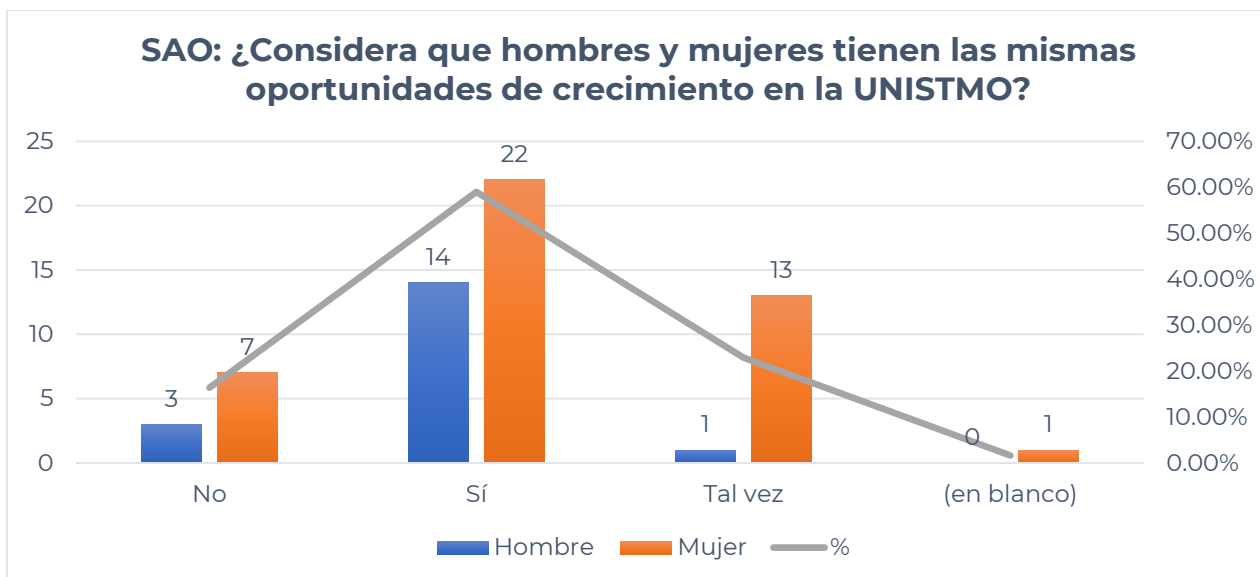


Figura 62. SAO: ¿Considera que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de crecimiento en la UNISTMO?

Fuente: elaboración propia

Conocimiento de la normativa institucional para la prevención, atención y sanción de la violencia

Sobre el conocimiento de la normatividad institucional para la prevención, atención y sanción contra las formas de violencia en la universidad, se preguntó sobre el conocimiento del “Protocolo para la prevención, atención y sanción de la Violencia de Género en la UNISTMO”. De los cuales 14 mujeres y 5 hombres afirmaron no conocerlo y 9 personas, no tiene certeza de conocerlo. Mientras que, 26 mujeres y 7 hombres si lo conocen (ver Figura 63).

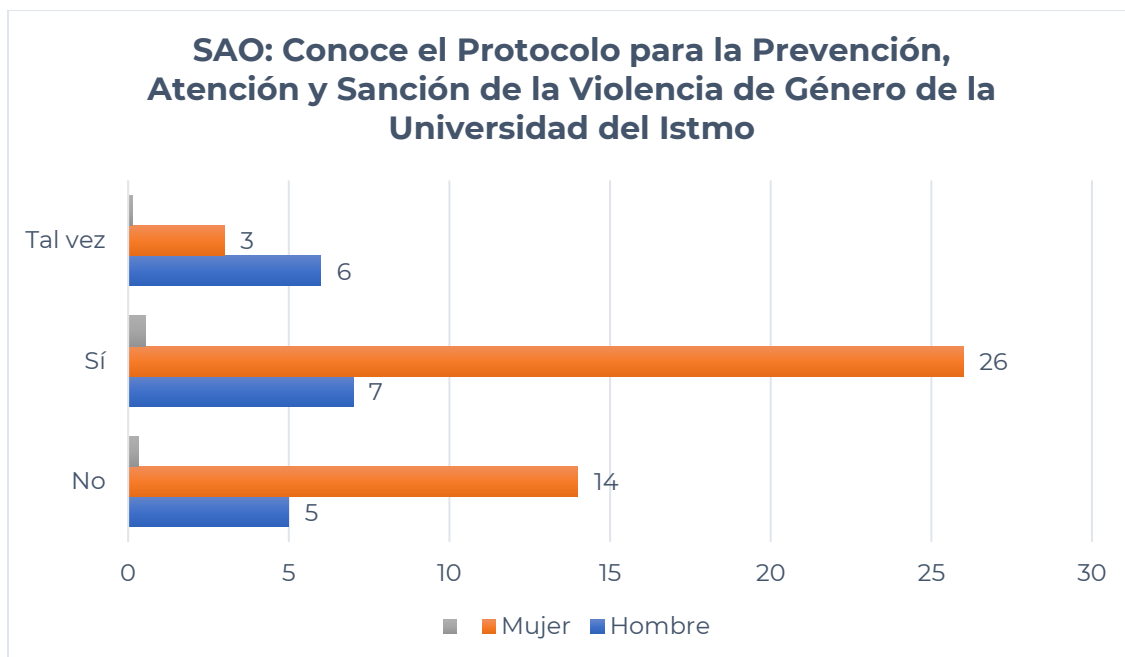


Figura 63. SAO: Conoce el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género de la Universidad del Istmo.

Fuente: elaboración propia

Sobre la confianza en el protocolo, el 49.18% confía en el instrumento y un 29.67% no confía y 31.15% no tienen la certeza (ver Figura 64).

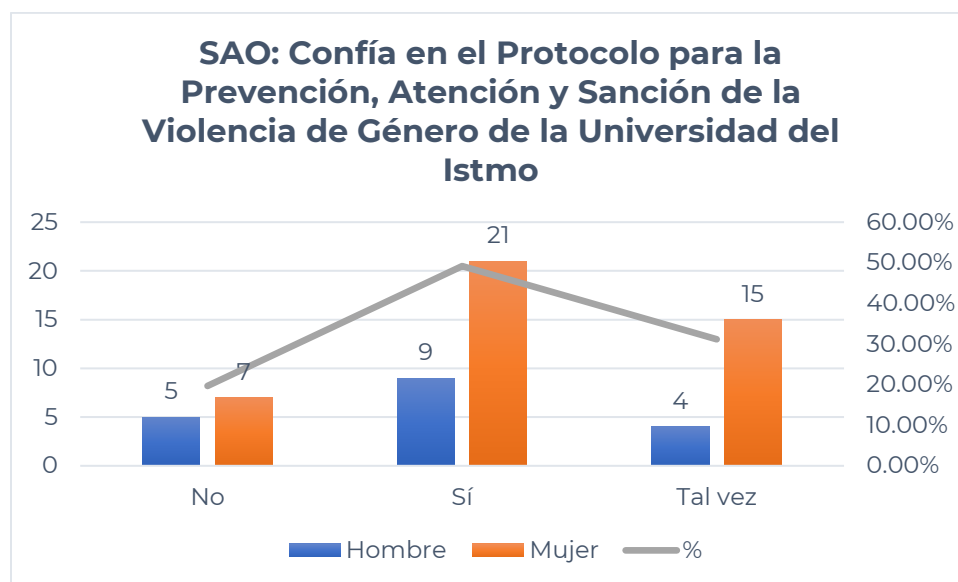


Figura 64. SAO: Confía en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género de la Universidad del Istmo.

Fuente: elaboración propia

Con respecto al conocimiento del Pronunciamiento: “Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual” el 45.9% de las personas afirma si conocer el Pronunciamiento en contraste con 32.79% de quienes no lo conocen y del 21.31% que no lo tienen claro (ver Figura 65).

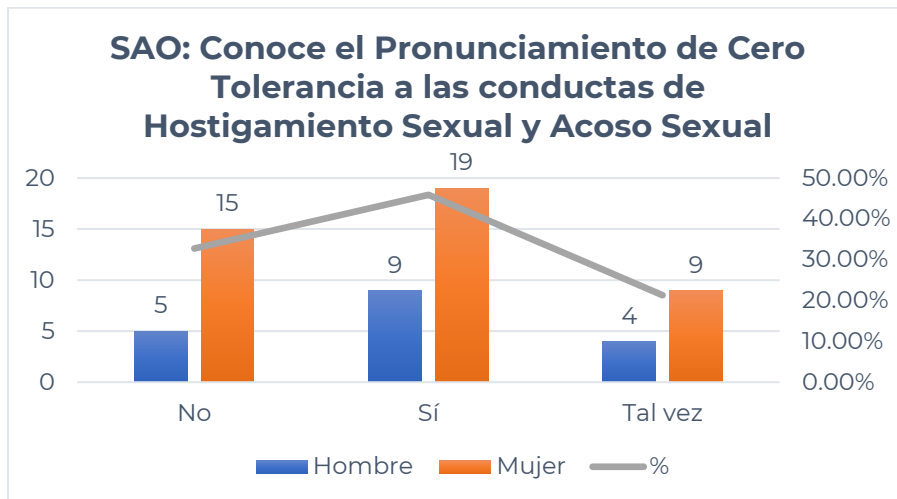


Figura 65. SAO: Conoce el Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Fuente: elaboración propia

Sobre el conocimiento del Código de Conducta de la UNISTMO, con un 81.4%, 35 mujeres y 14 hombres afirman que sí conocen el Código y en contraste con el 13% que no lo conocen (ver Figura 66). Con respecto al conocimiento del Comité de Ética y de prevención de conflicto de interés (CEPCI) el 65.57 %, 28 mujeres y 14 hombres si lo conoce, en contraste con 26.23% que afirma no conocerlo (ver Figura 67).

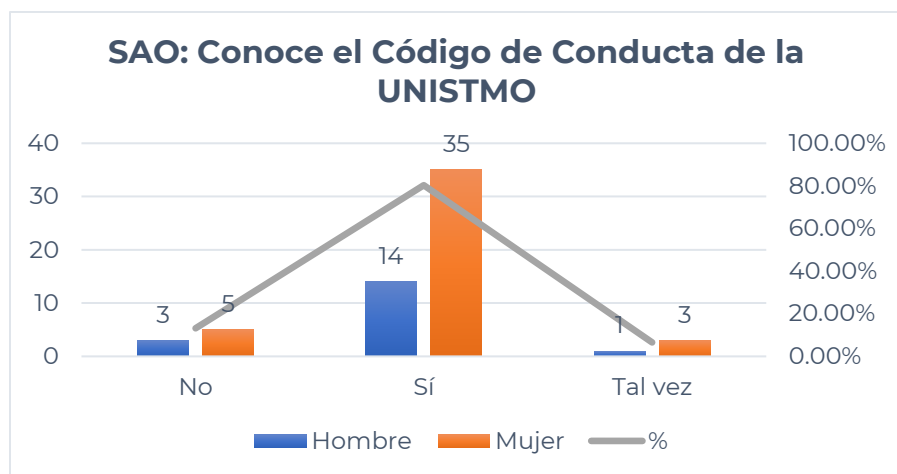


Figura 66. SAO: Conoce el Código de Conducta de la UNISTMO.

Fuente: elaboración propia

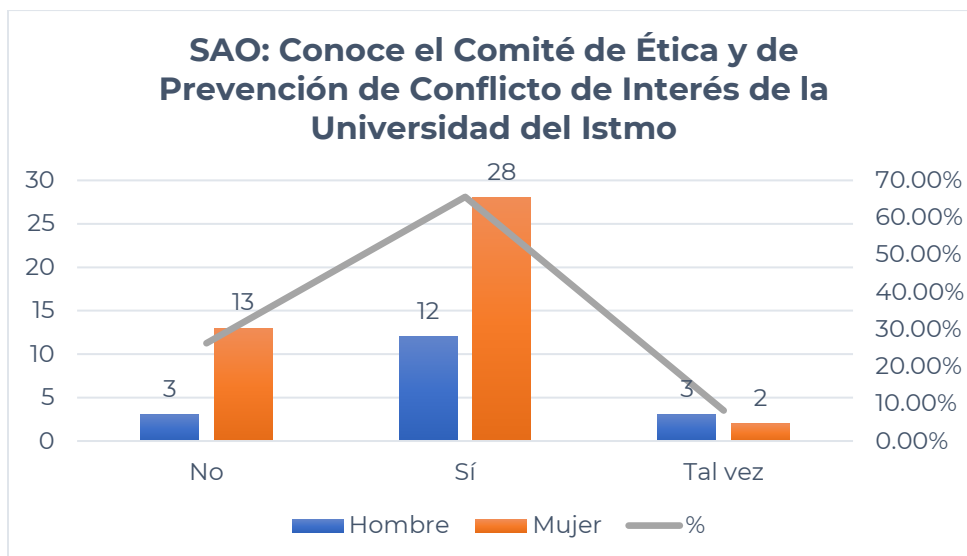


Figura 67. SAO: Conoce el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés de la Universidad del Istmo.

Fuente: elaboración propia

Acciones institucionales para la prevención de la violencia

En lo referente a la difusión de actividades institucionales para prevenir la violencia de género en la UNISTMO, el 29.51% (13 mujeres y 5 hombres) afirma que no existen actividades para la prevención de la violencia de género y el 62.30% afirma que no son suficientes actividades (ver Figura 68).

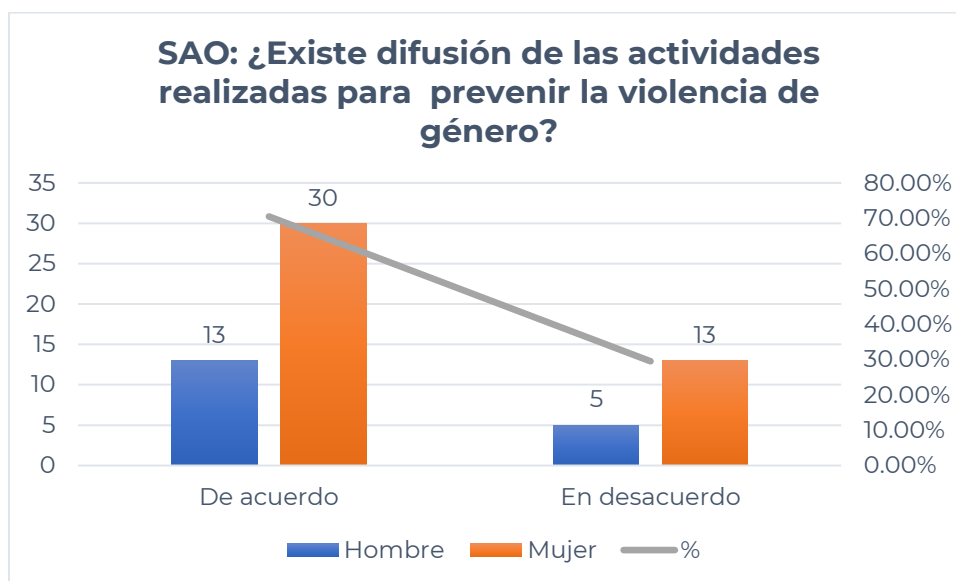


Figura 68. SAO: ¿Existe difusión de las actividades realizadas para prevenir la violencia de género?

Fuente: elaboración propia

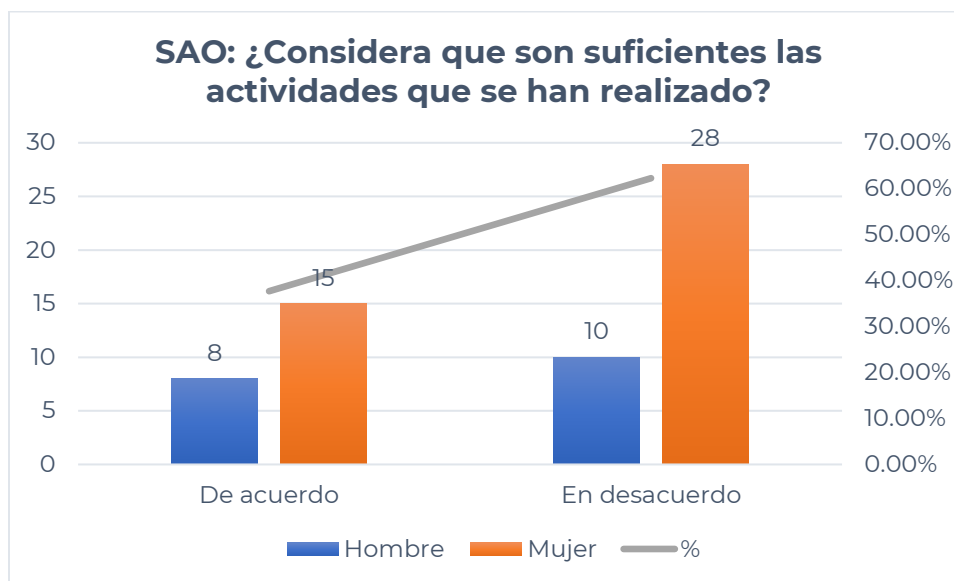


Figura 69. SAO: ¿Considera que son suficientes las actividades que se han realizado?

Fuente: elaboración propia

La participación de los 3 sectores de la comunidad universitaria nos permite conocer el panorama de la institución e identificar los objetivos prioritarios del Plan de Acción.

Etapa 3. Establecer acciones institucionales de cambio

Institucionalización de acciones para el fortalecimiento de la igualdad de género, prevención de las violencias y discriminación

La UNISTMO establece como política la institucionalización de las buenas prácticas y valores para el desarrollo armónico de la vida universitaria. A partir del Decreto de Creación la UNISTMO contempla el respeto entre todos los miembros de la comunidad universitaria; por lo que, a lo largo de los años se han implementado acciones para contar con un ambiente libre de violencia entre los universitarios, con énfasis en los problemas de género, respeto a los derechos humanos, fomento de la cultura de paz, protección y conservación del medio ambiente promoción de la igualdad de género (ver Cuadro 4).

Cuadro 4. Actividades en materia de igualdad de género, derechos de las mujeres y prevención, atención a la violencia de género, 2019-2022.

Fecha de la Actividad	Campus	Actividades	Título	Profesor (a) Responsable	Evidencia
08 de marzo de 2019	Ixtepec	Conferencia	Conferencia magistral en materia de Derechos Humanos y Equidad de Género realizado en el parque Miguel Hidalgo Ciudad Ixtepec	Dra. Juquila Araceli González Nolasco	Cartel, constancia
27 y 28 de noviembre de 2019	Tehuantepec	Conferencia y Taller	Proyecto: Mujeres en áreas STEAM avances, retos y desafíos	Ing. Israel Hernández Meza	Informe, memoria fotográfica
10 de marzo de 2020	Tehuantepec	Concurso	Concurso de fotografía "Mirada femenina de la cotidianidad Istmeña"	L.D.G. Martha Patricia Luna González	Cartel, fotografías ganadoras
31 de enero de 2020	Ixtepec	Jornada	XII Jornada de la Constitución presenta la mesa de análisis "La Constitución y la Mujer"	Dra. Cora Silvia Bonilla Carreón	Informe, fotografías
25 de noviembre de 2021	Ixtepec	Jornada	Ira. Jornada Institucional Ventana Abierta a la Igualdad de Género y Derecho de las Mujeres	Vice-Rectoría Académica e IECA	Cartel, constancias, lista de participantes
31 de enero de 2022	Ixtepec	Foro	Tercer foro de la Profesionalización de la Administración Pública y el Derecho "Derecho sostenible, enfoque de género e interculturalidad como política pública de la educación superior de género"	IECA - Dra. Juquila Araceli González Nolasco	Cartel
08 de marzo de 2022	Tehuantepec, Ixtepec, Juchitán	Conversatorio	Conversatorio "Mujeres: su retribución social y humanista; historias de vida que inspiran"	IECA - Dra. Juquila Araceli González Nolasco	Constancias a ponentes

25 y 28 de marzo de 2022	Tehuantepec e Ixtepec	Presentación	Presentación del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género de la Universidad del Istmo	Vice-Rectoría Académica - M. en D. Erika Flores Torres	Constancia, fotografías
25 de abril de 2022	Tehuantepec	Conferencia	"Fomentamos la Igualdad de Género, Reduciendo la Discriminación y Violencia"	Vice-Rectoría Académica e IECA	Cartel, constancia
23 de junio de 2022	Ixtepec	Conferencia	"La transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública en México"	Jefatura de Carrera de Administración Pública	Constancia
12 de agosto de 2022	Ixtepec	Presentación	Presentación del Protocolo	M. en D. Erika Flores Torres (primer contacto)	Fotografía
25 de noviembre de 2022	Ixtepec	Jornada	2da. Jornada Institucional de Género "Educación Integral en Sexualidad en Jóvenes para prevenir la violencia"	Vice-Rectoría Académica e IECA	Cartel, constancias, fotografías
		Conferencia	Conferencia "Educación Integral en Sexualidad en Jóvenes para Prevenir la violencia de Género"	Mtra. María de Lourdes Garduño Carrasquedo Instancia Municipal de la Mujer de Ciudad Ixtepec Oaxaca	Constancia
28 de noviembre de 2022	Tehuantepec	Jornada	2da. Jornada Institucional de Género "Educación Integral en Sexualidad en Jóvenes para prevenir la violencia"	Vice-Rectoría Académica e IECA	Cartel, constancias, fotografías
29 de noviembre de 2022	Juchitán	Jornada	2da. Jornada Institucional de Género "Educación Integral en	Vice-Rectoría Académica e IECA	Cartel, constancias, fotografías

			Sexualidad en Jóvenes para prevenir la violencia"		
		Conferencia	Conferencia "Día Naranja: Hablando de violencia de género, tomamos conciencia para erradicarla"	M.C.P. Sandra Nereida Fernández Alvíter Universidad del Papaloapan-SUNEO	Constancia

Fuente: Elaboración propia.

En la historia de la UNISTMO, se han realizado actividades académicas para la formación integral de la comunidad estudiantil a favor de la igualdad de género mediante conferencias, talleres, Jornadas que forman parte de la progresividad de las acciones sobre la importancia y reconocimiento de las mujeres en el sistema social (ver Cuadro 5).

Cuadro 5. Antecedente de las actividades de fomento a la igualdad sustantiva en UNISTMO.

Fecha	Nombre de la actividad
8 de marzo de 2016	4ta. Jornada de Políticas Públicas: "Política social y mujeres" y 1er. Encuentro de Estudiantes en Enfermería: "Investigación en Enfermería: mujer y salud"
09 de marzo de 2015	3ra. Jornada de Políticas Públicas: "Políticas Públicas de género: prácticas y narrativas"
25 de noviembre de 2014	II Jornada de Políticas Públicas: "mujeres, violencia y políticas públicas"
8 de marzo de 2013	Día internacional de la mujer. Inauguración de la exposición fotográfica: "Tercia de Diálogos: pintura y estampa" y Mesa Redonda: "Entre-nosotr@s, repensando el género"
Año 2013	Publicación de Libro: "Mujeres Indígenas del Sur de México y sus Derechos Humanos", coordinado por: Mary Carmen Villeda Santana. ISBN: 978-607-402-638-2. Bajo el sello editorial de la Universidad del Istmo, Conacyt, Inmujeres y Plaza y Valdez.
08, 15, 22, 29 de febrero y 3 de marzo de 2012	Conferencias Magistrales: "Mirándonos en el Istmo de Oaxaca Equidad de género, Usos y costumbres, Finanzas y medioambiente Arte y cultura istmeña"
08 de agosto al 09 de septiembre de 2011	"Taller: Desigualdad Social, Discriminación y Género" y ponencias sobre la mujer en el 5º Seminario de Derechos Humanos "Problemas y retos actuales"

Fuente: Elaboración propia.

Como parte de las 4 funciones sustantivas de la UNISTMO se presentan las actividades realizadas

Enseñanza:

Actividad de investigación y divulgación realizada por los estudiantes (ver cuadro 6, 7).

Cuadro 6. Incorporación de la perspectiva de género en enseñanza.

Fecha: 30 de junio de 2022	
Carrera	Actividad
Licenciatura en Administración Pública Licenciatura en Derecho	2do. Coloquio Estudiantil "Producción académica del semestre 2021-2022B Filosofía Política, Filosofía del Derecho, Gobierno y Derechos Humanos" se presentaron las ponencias: "La participación política de las mujeres desde el enfoque basado en derechos humanos: el caso de Santa Isabel de la Reforma, Oaxaca" por la Alma Itzel Méndez Espinoza de la Lic. en Administración Pública. Visión filosófica del Derecho humano a una vida libre de violencia por: Ximena Ordaz Vicente de la Lic. en Derecho.

Formación de recursos humanos

Cuadro 7. Tesis que abordan el tema de derechos humanos de las mujeres y violencia de género.

Carrera	Nombre del Egresado (a)	Título de la Tesis	Fecha de Titulación
Licenciatura en Nutrición	Xunaxi Magdalena Osorio Álvarez	Nivel de seguridad alimentaria y nutricional en mujeres que otorgan lactancia materna complementaria a bebés de 6 a 24 meses de edad	15/08/2019
Licenciatura en Derecho	Jesús Castillo Cabrera	Análisis de la alerta de violencia de género contra las mujeres en el estado de México, desde los derechos humanos.	13/09/2018
Licenciatura en Derecho	Nanashy Vázquez Antonio	Análisis jurídico del derecho humano a una vida libre de violencia: el caso de las mujeres de la región del Istmo, Oaxaca.	05/07/2017

Fuente: Elaboración propia.

Investigación

En el año 2021, se incorporó el objetivo transversal para las actividades del Instituto de Estudios Constitucionales y Administrativos (IECA) del Campus Ixtepec: "Promover la cultura de la paz, igualdad, inclusión, solidaridad y sostenibilidad desde la investigación científico social" para

impulsar la investigación en materia de igualdad, solidaridad y cultura de paz (ver Cuadro 8).

Cuadro 8. Transversalización de la perspectiva de género en la investigación sobre violencias, igualdad, mujeres y derechos humanos.

Fecha 23 de junio de 2022					
Campus	Nombre de la actividad	Objetivo	Dirigido a:	Organizado por:	Impartió
Ixtepec	Ponencia: "La transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública en México"	Incorporar la transversalidad de género mediante la investigación sobre la incorporación de la perspectiva de género en la Administración Pública y análisis sobre la implementación del enfoque basado en derechos humanos para el ofrecimiento de Servicios Públicos en México.	Alumnado y personal académico de la Lic. en Administración Pública y comunidad estudiantil de diferentes universidades asistentes	Vicerrectoría Académica, la Dirección del Instituto de Estudios Constitucionales y Administrativos y la Lic. en Administración Pública.	Dra. Dalia Juárez Sánchez Dra. Juquila Araceli González Nolasco Profesoras investigadoras de la Lic. en Administración Pública de la UNISTMO.
Modalidad	Virtual				

Fecha 22 de junio de 2022					
Campus	Nombre de la actividad	Objetivo	Dirigido a:	Organizado por:	Impartió
Ixtepec	Ponencia: "Mujeres de San Blas Atempa, emprendedoras de una actividad culinaria ancestral, totopos" en el marco del 4to. Encuentro de Ciencias Empresariales, 2022	Incorporar la transversalidad de género mediante la investigación sobre la incorporación de estudio sobre las mujeres emprendedoras de la región del Istmo.	Alumnado y personal académico de la Lic. en Ciencias Empresariales y comunidad estudiantil de diferentes universidades asistentes	Vicerrectoría Académica y la Lic. en Ciencias Empresariales.	Dra. Verónica Aguilar Esteva Profesora investigadora de la Lic. en Diseño de la UNISTMO.
Modalidad	Híbrida				
	"Retos y Perspectivas Profesionales y				

	Empresariales Pospandemia"				
--	-------------------------------	--	--	--	--

Promoción del desarrollo

Actividades de promoción al desarrollo en materia de igualdad sustantiva (ver Cuadro 9).

Cuadro 9. Transversalización de la perspectiva de género en la promoción del desarrollo.

Fecha de la actividad	Actividades	Título	Profesor (a) Responsable	Objetivo	Dirigido a:
24 y 25 de octubre de 2022	Taller	Empoderamiento de las Mujeres Jóvenes y Nuevas Masculinidades en el marco de la Campaña de Promoción del Desarrollo en Ixtepec Oaxaca: "Impulso a la educación y capacitación de las juventudes para el desarrollo"	Dra. Juquila Araceli González Nolasco, Dra. Dalia Juárez Sánchez	Dotar de conocimientos efectivos para el desarrollo de capacidades útiles en la educación de las mujeres jóvenes como estrategia de empoderamiento individual y colectivo. Identificar y comparar las masculinidades hegemónicas de las nuevas masculinidades. Reflexionar sobre los efectos sociales de las nuevas masculinidades en las mujeres y hombres.	Alumnos (as) del Centros de Estudios Tecnológico Industrial y de Servicios CETIS No. 168 de Ciudad Ixtepec, Oaxaca.

Difusión de la Cultura

Actividades de difusión de la cultura a favor de la inclusividad de las mujeres en el arte con enfoque intercultural (ver Cuadro 10).

Cuadro 10. Transversalización de la perspectiva de género en la difusión de la Cultura.

Fecha	Actividad
15 de junio de 2022	Presentación del libro: "Juan C. Romero, una mujer extraordinaria en la historia de México" por Julia Astrid Suárez Reyna en el marco de la XX Semana de la Cultura Zapoteca.
13 de junio de 2022	Concierto de música: "Ensamble de Mujeres" <i>Yii Naban</i> - Flores vivas
27 septiembre de 2022	Infografías de obras literarias de mujeres escritoras realizadas por el alumnado de la Lic. en Administración Pública. Disponibles en: https://www.facebook.com/iecaunistmo/about

Etapas 4. Aplicar de forma progresiva las herramientas para la igualdad a todos los espacios y procesos institucionales

Aplicación de forma progresiva de las herramientas de igualdad a todos los espacios y procesos institucionales

Como parte de las acciones para la implementación de las normas y protocolos para la prevención, atención y sanción a la violencia de género, se aprobó por el Consejo Académico el: *Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género de la Universidad del Istmo*, el 28 de febrero de 2022. Se publicó en la página oficial de la UNISTMO, el 22 de marzo de 2022 y fue presentado a la comunidad universitaria (sector estudiantil, académico y administrativo y operativo) de los tres campus los días 25 y 28 de marzo y 7 de abril del mismo año (ver imagen 1).

A continuación, se presenta la normativa jurídico institucional con la que cuenta que la UNISTMO, como herramienta para la igualdad y prevención de la violencia de género (ver Cuadro 11).

Cuadro 11. Normativa jurídico institucional de la UNISTMO para la igualdad.

Instrumento/instancia	Descripción	Creación
Reglamento	Reglamento Interior de Trabajo	18 de agosto de 2004
Códigos	Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca	24 de abril de 2019
	Código de Conducta de la Universidad del Istmo	19 de febrero de 2020

Protocolo - Procedimiento:	Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género de la Universidad del Istmo	28 de febrero de 2022
	Procedimiento para la recepción y atención de quejas o denuncias al incumplimiento del código de ética, reglas de integridad, lineamientos generales y código de conducta	4 de noviembre de 2021
Instancias encargadas de la ejecución de los lineamientos del Protocolo	Persona de primer contacto: Jefe (a) de Carrera o de la División de Estudios de Posgrado, Director(a) de Instituto Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) Vice-rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración	20 de junio de 2002
Instancia que analiza, determina y aplica la sanción	Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración y Consejo Académico	20 de junio de 2002
Buzón de Quejas y denuncias	Se reciben denuncias a través del correo: denuncias@bianni.unistmo.edu.mx página oficial: disponible en http://www.unistmo.edu.mx/ce_quejas.html	28 de febrero de 2022
Comité de Ética y de prevención de conflicto de interés (CEPCI)	Integrantes: Presidente Vice-Rectoría de Administración Vocal A: Vice-Rectoría Académica Suplente del vocal A. profesor investigador Vocal B: Jefa del Departamento de adquisiciones y recursos materiales Suplente del vocal B. Jefa del Departamento de Gestión Académica Secretario ejecutivo: Abogado general Información disponible en el sitio oficial de la UNISTMO: http://www.unistmo.edu.mx/ce_directorio.html	11 de junio de 2019
Primer contacto	Una persona de primer contacto en campus Ixtepec: profesora-investigadora	07 de marzo 2022
Pronunciamento "Cero tolerancia"	Pronunciamento de Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual Información disponible en el sitio oficial de la UNISTMO: http://www.unistmo.edu.mx/integridad_publica/mj/Pronunciamento_Cero_Tolerancia_UNISTMO.pdf	18 de febrero 2022



Imagen 1. Presentación del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género.

Etapa 5: Seguimiento y evaluación de la transversalización de la perspectiva de género

A partir del año 2021, con el retorno a clase después de un largo periodo de confinamiento por la pandemia provocada por el virus de COVID -19, se implementó la Jornada de Género, y se iniciaron actividades para la prevención de la violencia, para ello se hace un seguimiento general promoviendo la asistencia a los eventos tanto virtuales como híbridos de la implementación de actividades. De manera específica, no existe un sistema de evaluación de la transversalización de la perspectiva de género en la UNISTMO; sin embargo, es necesario aplicarlo 2 veces al año, para detectar el alcance de las intervenciones a nivel institucional.

Fase de Diagnóstico: situación actual en materia de igualdad sustantiva, el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y la no discriminación

Eje	Objetivo prioritario	Línea de acción	Acción completa (Señale las actividades que ha llevado a cabo)	Acción en proceso. (Señale actividades realizadas y especifique áreas de oportunidad)	Acción no realizada (Especifique la razón u obstáculo)	Problemática que no se ha atendido
			1 punto	0.5 puntos	0 puntos	
Institucional	EI-1. Promover y fomentar una cultura de igualdad sustantiva, inclusión, no discriminación y libre de violencias en la UNISTMO.	Realizar proyectos de sensibilización, promoción y difusión en temas como: igualdad de género, inclusión, no discriminación, violencia de género, diversidad sexual, diversidad cultural, masculinidades no hegemónicas y corresponsabilidad y cuidados.		Se han realizado parcialmente. Se requiere continuar con los proyectos.		Elaborar un diagnóstico exhaustivo en violencia de género en la Universidad
	EI-2. Establecer mecanismos para la atención y acceso a la justicia por las violencias contra las mujeres y grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad en la UNISTMO.	Contar con el personal capacitado para la atención de primer contacto a presuntas víctimas de hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación y			Si bien se han dado pláticas, en sentido estricto no se ha dado la capacitación para la certificación como primer contacto.	Capacitar al personal para brindar atención al primer contacto

		violencia de género en la UNISTMO.				
	EI-3. Desarrollar e implementar el marco jurídico institucional para la igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencia en la UNISTMO.	Contar con marco jurídico e institucional para la igualdad sustantiva.		Se cuenta con el Protocolo para la prevención, atención y sanción contra la violencia de género. El pronunciamiento "Cero tolerancia" Código de conducta ética.		Actualizar la normativa institucional existente para la igualdad sustantiva.
	EI-4. Prevenir la violencia contra las mujeres y grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad, detectando tempranamente sus tipos y modalidades presentes en la UNISTMO.	Prevenir la violencia y su identificación temprana.		Para la prevención se han realizado actividades de difusión con la comunidad universitaria		La identificación de los tipos o modalidades de violencias y discriminación.

Eje	Objetivo prioritario	Línea de acción	Acción completa (Señale las actividades que ha llevado a cabo)	Acción en proceso. (Señale actividades realizadas y especifique áreas de oportunidad)	Acción no realizada (Especifique la razón u obstáculo)	Problemática que no se ha atendido
			1 punto	0.5 puntos	0 puntos	
Académico	EA-1. Fortalecer la convivencia académica y comunitaria basada en la igualdad sustantiva y derechos humanos.	Capacitación continua al sector estudiantil, personal académico, administrativo y operativo sobre igualdad sustantiva y derechos humanos.		Se han implementado conferencias, talleres y otros especialmente al sector estudiantil y académico		Capacitar al personal administrativo y operativo de manera continua
	EA-2. Fortalecer los procesos de formación académica con planes, programas, y contenidos educativos que incorporen la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y la interculturalidad.	Realizar eventos académicos que permitan el libre diálogo, la reflexión y la generación de conocimientos en torno a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la no discriminación, la inclusión, interculturalidad y una vida libre de violencias.		Seguir realizando las Jornadas de Género		Promover los de Derechos humanos e interculturalidad
	EA-3. Diseñar con perspectiva de género mecanismos para garantizar el acceso, permanencia y egreso de las mujeres en la UNISTMO.	Incorporar la perspectiva de género en los procesos de ingreso, estancia y egreso.		Se otorgan becas de colegiatura al 100% de los estudiantes para garantizar el ingreso y estancia, Se otorgan becas		Explicitar los procesos de inclusividad con enfoque intercultural ingreso, estancia y egreso

				de alimentos a estudiantes en situaciones de vulnerabilidad.		
--	--	--	--	--	--	--

Se incorporan en el Eje académico los objetivos prioritarios de acuerdo a las cuatro funciones sustantivas del modelo de universidad de la UNISTMO a saber: enseñanza, investigación, promoción del desarrollo y difusión de la cultura.

Eje	Objetivo prioritario	Línea de acción	Acción completa (Señale las actividades que ha llevado a cabo)	Acción en proceso. (Señale actividades realizadas y especifique áreas de oportunidad)	Acción no realizada (Especifique la razón u obstáculo)	Problemática que no se ha atendido
			1 punto	0.5 puntos	0 puntos	
Académico: Función de enseñanza	EA-E 1. Incorporar la transversalización de la perspectiva de género en la función sustantiva de enseñanza en todos los programas educativos de la UNISTMO.	Implementar la transversalización de la perspectiva de género por programa educativo de la UNISTMO.		Se han realizado acciones de forma generalizada pero no se han implementado acciones específicas acorde a las particularidades de cada programa educativo.		Incorporación de la perspectiva de género en la función enseñanza.

Eje	Objetivo prioritario	Línea de acción	Acción completa (Señale las actividades que ha llevado a cabo)	Acción en proceso. (Señale actividades realizadas y especifique áreas de oportunidad)	Acción no realizada (Especifique la razón u obstáculo)	Problemática que no se ha atendido
			1 punto	0.5 puntos	0 puntos	
Académico: Función de investigación	EA-I 1. Desarrollar investigación científica y tecnológica que incorpore la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y la interculturalidad.	Generar conocimiento científico y tecnológico con perspectiva de género en los Institutos y Centros de investigación de la UNISTMO.		Se incluyó el objetivo transversal en un instituto.		Incorporación de la perspectiva de género en la investigación científica.
	EA-I 2. Difundir y divulgar la investigación científica de la UNISTMO con perspectiva de género e interculturalidad y lenguaje inclusivo.	Difundir y Divulgar la investigación sobre Mujeres en el área de la salud y nutrición; ciencias sociales, económico administrativas y jurídicas; ciencias exactas, ingeniería, y tecnología.			Poca concientización sobre la inclusión del lenguaje inclusivo.	La nulo uso del lenguaje inclusivo en la producción científica.
	EA-I 3. Promover y garantizar un entorno seguro para desarrollar investigación científica y tecnológica de calidad, con perspectiva de género y de impacto social.	Prevenir la violencia de género desde la dimensión ética de la investigación científica y tecnológica.		Se ha iniciado el proceso de la ética en la investigación mediante los lineamientos de los proyectos de investigación internos		Falta de difusión de la ética en la investigación como mecanismo de prevención de violencia

Eje	Objetivo prioritario	Línea de acción	Acción completa (Señale las actividades que ha llevado a cabo)	Acción en proceso. (Señale actividades realizadas y especifique áreas de oportunidad)	Acción no realizada (Especifique la razón u obstáculo)	Problemática que no se ha atendido
			1 punto	0.5 puntos	0 puntos	
Académico: Función de Promoción del Desarrollo	EA-PD 1. Apoyar al sector Educativo: básico y medio superior en la formación de una sociedad con valores, promoviendo la igualdad sustantiva y no discriminación.	Ofrecer servicios académicos en materia de igualdad de género, prevención de la violencia y no discriminación al nivel medio superior de instituciones de educación públicas.		Se ha promovido la igualdad sustantiva mediante talleres a niños y niñas.		Prevención de las Violencias en niños, niñas y adolescentes.
	EA-PD 2. Impulsar el desarrollo regional con perspectiva de género a través de proyectos de emprendimiento con la participación de las mujeres de la región.	Desarrollar actividades para el sector social y empresarial con perspectiva de género y propiciando el empoderamiento de las mujeres con enfoque intercultural.		Seguir desarrollando proyectos para el sector social y empresarial		Falta de apoyo al empoderamiento económico de las mujeres de la región
	EA-PD 3. Contribuir con el sector público, especialmente a nivel municipal sobre la transversalización de la perspectiva de género en el desarrollo de sus funciones y ofrecimiento de servicios públicos.	Ofrecer servicios de capacitación a los Gobiernos municipales a gobiernos municipales aplicando la metodología del Enfoque basado en			No se han ofrecido cursos a los gobiernos municipales	Erradicación de la violencia y transversalización de la perspectiva de género en las acciones de los gobiernos municipales.

		Derechos Humanos, perspectiva de género, interculturalidad e interseccionalidad.				
	EA-DC 2. Incorporar la transversalidad de la perspectiva de género en las actividades culturales de la comunidad universitaria.	Incorporar la perspectiva de género en las actividades culturales de la comunidad universitaria.			No sean realizado actividades culturales con perspectiva de género	Promover mayor participación de las mujeres en las actividades culturales

Eje	Objetivo prioritario	Línea de acción	Acción completa (Señale las actividades que ha llevado a cabo)	Acción en proceso. (Señale actividades realizadas y especifique áreas de oportunidad)	Acción no realizada (Especifique la razón u obstáculo)	Problemática que no se ha atendido
			1 punto	0.5 puntos	0 puntos	

Académico: Función de difusión de la cultura	EA-DC 1. Difundir y promover la cultura zapoteca bajo en el enfoque intercultural y perspectiva de género.	Difundir la cultura zapoteca como cultura viva con enfoque intercultural y perspectiva de género. Rescatar los saberes tradicionales de las mujeres de los diferentes grupos étnicos de la región del Istmo Y apoyar en la generación de espacios para la compartición de conocimientos y de la memoria ancestral a las nuevas generaciones.		Se realizaron las actividades para difusión de la cultura zapoteca, lográndola participación de mujeres. Es necesario establecer espacios para la compartición de conocimientos y memoria histórica de las mujeres		Recuperar los conocimientos de las mujeres mayores de los grupos étnicos de la región.
--	--	---	--	--	--	--

Eje	Objetivo prioritario	Línea de acción	Acción completa (Señale las actividades que ha llevado a cabo)	Acción en proceso. (Señale actividades realizadas y especifique áreas de oportunidad)	Acción no realizada (Especifique la razón u obstáculo)	Problemática que no se ha atendido
-----	----------------------	-----------------	---	--	---	------------------------------------

			1 punto	0.5 puntos	0 puntos	
Entorno a la Prestación del servicio	EEPS-1. Mejorar el entorno e infraestructura de la UNISTMO que dignifique y brinde seguridad a las mujeres de la comunidad universitaria.	Realizar un diagnóstico de elementos del entorno físico y la infraestructura existente en la UNISTMO para identificar desigualdades de acceso y riesgos a la integridad y seguridad de las mujeres y demás grupos en situación de vulnerabilidad.		Se encuentra en proceso del diagnóstico de la Infraestructura de la UNISTMO, a través de la aplicación de encuestas de percepción de seguridad del entorno e infraestructura de la UNISTMO.		Incrementar la Seguridad de grupos en situación de vulnerabilidad o discriminación
		Realizar las adecuaciones necesarias para conservar la dignificación de las condiciones e instalaciones físicas y espacios virtuales en la UNISTMO atendiendo las necesidades de las mujeres, adecuación en el acceso y uso óptimo de espacios para personas con discapacidad y condiciones de seguridad para las mujeres y la comunidad en general.			No se han llevado a cabo las adecuaciones necesarias para mejorar el entorno e infraestructura de la UNISTMO considerando las necesidades de las mujeres de la comunidad universitaria.	Incrementar la Seguridad de grupos en situación de vulnerabilidad o discriminación
	EEPS-2. Establecer senderos, transporte, comunicaciones seguras y libres de violencia dentro y en los alrededores de la UNISTMO.	Proyectar espacios virtuales de comunicación para prevenir y erradicar cualquier tipo de violencia, en especial la violencia por razones de género.	Se ha solicitado a las instancias correspondiente mejorar las condiciones de seguridad en el servicio de transporte de la Universidad	Realizar la mejora en las condiciones de iluminación al interior y acceso a la universidad		Incrementar la Seguridad de grupos en situación de vulnerabilidad o discriminación

			Se ha realizado recorridos para identificar los edificios y andadores que requieran mejorar su iluminación			
--	--	--	--	--	--	--

Totales:	1	3.5	0	
-----------------	----------	------------	----------	--

Fase de Programación

La fase de programación se construye tomando como punto de partida los resultados del diagnóstico. Así, los objetivos prioritarios se establecen por eje dando pauta a las líneas de acción, las metas de cada línea y las actividades a desarrollar. Una vez que se ha visibilizado y analizado la problemática, la fase de programación es una continuidad a las acciones institucionales de cambio que se han venido desarrollando en la UNISTMO; por lo que la aplicación del PAMIS se ejecuta de forma progresiva mediante las actividades a favor de la igualdad sustantiva a todos los espacios y procesos institucionales.

Objetivo general

Contar con un Plan de acción institucional en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencias en la Universidad del Istmo mediante la transversalización de perspectiva de género y derechos humanos.

Objetivos prioritarios

Eje Institucional:

- ✓ Promover y fomentar una cultura de igualdad sustantiva, inclusión, no discriminación y libre de violencias en la UNISTMO.
- ✓ Establecer mecanismos para la atención y acceso a la justicia por las violencias contra las mujeres y grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad en la UNISTMO.
- ✓ Desarrollar e implementar el marco jurídico institucional para la igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencia en la UNISTMO.
- ✓ Prevenir la violencia contra las mujeres y grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad, detectando tempranamente sus tipos y modalidades presentes en la UNISTMO.

Eje Académico:

- ✓ Fortalecer la convivencia académica y comunitaria basada en la igualdad sustantiva y derechos humanos.
- ✓ Fortalecer los procesos de formación académica con planes, programas, y contenidos educativos que incorporen la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y la interculturalidad.
- ✓ Diseñar con perspectiva de género mecanismos para garantizar el acceso, permanencia y egreso de las mujeres en la UNISTMO.

Eje: Entorno a la prestación del Servicio:

- ✓ Mejorar el entorno e infraestructura de la UNISTMO que dignifique y brinde seguridad a las mujeres de la comunidad universitaria.
- ✓ Establecer senderos, transporte, comunicaciones seguras y libres de violencia dentro y en los alrededores de la UNISTMO.

1. Eje Institucional

Objetivo prioritario	Líneas de acción	Metas	Actividades	¿Qué avance se espera lograr?
<p>El-1. Promover y fomentar una cultura de igualdad sustantiva, inclusión, no discriminación y libre de violencias en la UNISTMO.</p>	<p>Realizar proyectos de sensibilización, promoción y difusión en temas como: igualdad de género, inclusión, no discriminación, violencia de género, diversidad sexual, diversidad cultural, masculinidades no hegemónicas y corresponsabilidad y cuidados.</p>	<p>Realizar 2 Proyectos para la promoción de la igualdad de género, inclusión y la prevención de la violencia de género, y masculinidades hegemónicas, corresponsabilidad y cuidados. a toda la comunidad universitaria de la UNISTMO.</p>	<p>Elaborar un diagnóstico sobre percepción de la violencia de género, igualdad, y no discriminación de la UNISTMO. Realizar el proyecto: "Igualdad de Género en la Comunidad Universitaria de la UNISTMO" a realizarse cada mes, dirigido a la comunidad estudiantil, académica administrativa y operativa. Desarrollar materiales gráficos: impresos y digitales sobre igualdad de género, corresponsabilidad y cuidados. Realizar el Proyecto: "Prevención de la Violencia de Género en la UNISTMO" a realizarse cada mes, dirigido a la comunidad estudiantil, académica administrativa y operativa. Desarrollar materiales gráficos: impresos y digitales a favor de la prevención del hostigamiento, acoso y violencia de género. Promover la cultura de la denuncia del hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación y violencias por razones de género en la UNISTMO. Realizar Cine-debate que permitan la identificación de la violencia de género.</p>	<p>Que la comunidad universitaria tenga conocimiento de los significados teóricos y prácticos de la igualdad de género, la violencia de género masculinidades hegemónicas y corresponsabilidad.</p>
<p>El-2. Establecer mecanismos para la atención y acceso a la justicia por las violencias contra</p>	<p>Contar con el personal capacitado para la atención de primer contacto a presuntas víctimas de hostigamiento</p>	<p>Capacitar y certificar a 3 personas de la comunidad universitaria que funjan como primer contacto ante presuntas víctimas de</p>	<p>Certificar al personal de la UNISTMO que brindan la atención de primer contacto ante INMUJERES. Gestionar los cursos necesarios al personal de la UNISTMO que proporcione atención de primer</p>	<p>Implementar mecanismos para la prevención, y atención de casos de violencia contra las mujeres.</p>

las mujeres y grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad en la UNISTMO.	sexual, acoso sexual, discriminación y violencia de género en la UNISTMO.	hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación y violencia de género en la UNISTMO.	contacto a presuntas víctimas de hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación y violencia de género. Difundir la figura del primer contacto en la comunidad universitaria	
El-3. Desarrollar e implementar el marco jurídico institucional para la igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencia en la UNISTMO.	Contar con marco jurídico e institucional para la igualdad sustantiva.	Actualizar el marco jurídico e institucional para la igualdad sustantiva.	Revisar la normativa institucional para su actualización en materia de igualdad sustantiva. Crear la comisión de Género en la UNISTMO. Presentación de Pronunciamiento Cero Tolerancia”	Iniciar el proceso de actualización del marco jurídico e institucional para la igualdad sustantiva.
El-4. Prevenir la violencia contra las mujeres y grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad, detectando tempranamente sus tipos y modalidades presentes en la UNISTMO	Prevenir la violencia y su identificación temprana.	Contar con un sistema de monitoreo de detección de violencias, discriminación	Realizar un monitoreo semestral sobre discriminación o violencias según tipos o modalidades. Registro de denuncias al CEPCI.	Iniciar con el proceso de monitoreo.

2. Eje Académico

Objetivo prioritario	Líneas de acción	Metas	Actividades	¿Qué avance se espera lograr?
EA-1. Fortalecer la convivencia académica y comunitaria basada en la igualdad sustantiva y derechos humanos.	Capacitación continua al sector estudiantil, personal académico, administrativo y operativo sobre igualdad sustantiva y derechos humanos.	Capacitar por Campus. al 70 % de la comunidad universitaria.	Diseñar e implementar un curso de capacitación continua en materia de discriminación y una vida libre de violencia e igualdad de género dirigido al Personal académico, administrativo y operativo de la UNISTMO. Diseñar e implementar un curso de capacitación en materia de discriminación y una vida libre de violencia e igualdad de género dirigido al Personal operativo de la UNISTMO.	Capacitar y formar a la comunidad universitaria de la UNISTMO en temas y derechos humanos para fortalecer la convivencia.
EA-2. Fortalecer los procesos de formación académica con planes, programas, y contenidos educativos que incorporen la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y la interculturalidad.	Realizar eventos académicos que permitan el libre diálogo, la reflexión y la generación de conocimientos en torno a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la no discriminación, la inclusión, interculturalidad y una vida libre de violencias.	Efectuar dos eventos académicos que permitan el libre diálogo, la reflexión y la generación de conocimientos en torno a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la no discriminación, la inclusión, interculturalidad y una vida libre de violencias.	Realizar la Tercera Jornada Institucional de Género en el marco del 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Realizar el Seminario de Derechos Humanos y con perspectiva de género. Realizar el Foro sobre igualdad de género, e interculturalidad en el marco del Día Internacional de los Pueblos Indígenas. realización de actividades mensuales del día naranja.	Integrar la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y la interculturalidad en los procesos de formación académica de la comunidad estudiantil y académica.

EA-3. Diseñar con perspectiva de género mecanismos para garantizar el acceso, permanencia y egreso de las mujeres en la UNISTMO.	Incorporar la perspectiva de género en los procesos de ingreso, permanencia y egreso.	Implementar estrategias de inclusividad de género y con enfoque intercultural en los procesos de ingreso, permanencia y egreso.	Aplicar el sistema de justificantes al alumnado con perspectiva de género en beneficio de la permanencia. Realizar el proceso de inclusividad en los procesos de ingreso, permanencia y egreso. Difundir el proceso por medios digitales e impresos.	Incorporar la perspectiva de género en los procesos de ingreso, permanencia y egreso.
--	---	---	--	---

Con base en lo establecido en la fase de diagnóstico, en el Eje Académico correspondiente a las funciones sustantivas de la UNISTMO, se incorpora la programación para la atención de los objetivos específicos por programa educativo.

Función sustantiva: Enseñanza		División de Estudios de Posgrado		
Objetivo específico	Líneas de acción	Metas	Actividades	¿Qué avance se espera lograr?
1. Promover y garantizar un entorno seguro para desarrollar una educación de calidad y con perspectiva de género, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en la División de Estudios de Posgrado (DEP), a través de la realización de acciones de atención y promoción de equidad sustantiva.	Educar a estudiantes y profesores de la DEP en temas relacionados con la igualdad sustantiva.	Consolidar en cada DEP una cultura universitaria de igualdad y respeto.	Realizar actividades de sensibilización sobre igualdad de género en la DEP.	Los estudiantes egresan con una formación que incluye valores en igualdad de género. Un ambiente de trabajo entre profesores y estudiantes basado en el respeto y la equidad.

Función sustantiva: Enseñanza		Ingeniería de Petróleos		
Objetivo específico	Líneas de acción	Metas	Actividades	¿Qué avance se espera lograr?

Realizar actividades académicas de aporte sustancial en materia de género en la Ing. de Petróleos.	Implementar estrategias de difusión que contribuyan a la concientización sobre la igualdad de género.	Fomentar la cultura y prácticas de la comunidad en el tema de la igualdad de género.	Elaboración y difusión de materiales sobre violencia de género y cómo reconocerla.	Coadyuvar a la prevención de la violencia por razones de género.
--	---	--	--	--

Función sustantiva: Enseñanza		Ingeniería en Computación		
Objetivo específico	Líneas de acción	Metas	Actividades	¿Qué avance se espera lograr?
1. Determinar los índices de desigualdad y/o discriminación que existen hacia las alumnas y profesoras dentro de la carrera en Ingeniería en Computación.	Diagnóstico del problema en la carrera de Ingeniería en Computación.	Descubrir las diferentes funciones en donde nuestros estudiantes y profesoras hayan experimentado algún tipo de discriminación o desigualdad de oportunidades.	Capacitar al personal de la carrera en temas relacionados con el significado real de desigualdad de oportunidades y discriminación de género. Implementar un mecanismo permanente, en donde las estudiantes y profesoras puedan manifestar las diferentes actividades donde exista o se sientan discriminadas o en desigualdad de oportunidades.	Mayor conocimiento sobre los significados de la igualdad sustantiva. 2. Identificar los espacios libres de violencia y las actividades donde se presenta con más frecuencias los problemas de discriminación o desigualdad de género.
2. Disminuir los índices de discriminación o desigualdad de oportunidades para las alumnas y profesoras de la Ing. en Computación.	Reducción del problema en la carrera de Ingeniería en Computación.	Realizar actividades de sensibilización en materia de discriminación o desigualdad de oportunidades con el alumnado y profesorado de la Ing. en Computación.	Analizar los resultados de las actividades previas y a partir de esto definir actividades específicas para erradicar cada problema encontrado.	Elaborar una serie de actividades que promueva la igualdad de género y la cero discriminación hacia las profesoras y estudiantes de la Ing. en Computación.

Función sustantiva: Enseñanza		Ingeniería en Diseño		
Objetivo específico	Líneas de acción	Metas	Actividades	¿Qué avance se espera lograr?

<p>1. Desarrollar un entorno en el que se fomenten la cultura libre de violencia contra las mujeres y el respeto a su dignidad en la Ing. en Diseño.</p>	<p>Generar una cultura libre de violencia en la comunidad de la Ingeniería en Diseño. Promover el respeto a la dignidad de la mujer y en general a la dignidad humana para evitar la violencia psicológica y física en la Ing. en Diseño.</p>	<p>Atender el 100% de las situaciones que se presenten como queja de conductas de violencia. Atender el 100% de las situaciones que se presenten como queja por conductas de violencia física o psicológica dentro de la Ing. en Diseño.</p>	<p>Difundir en medios de comunicación universitarios, los reglamentos de la Ing. en Diseño en los que se prioriza la prevención, atención, sanción de la violencia de género. Difundir la información que existe en torno a las leyes relacionadas con el tema del acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.</p>	<p>Que todos los docentes y alumnado conozcan la normatividad interna en materia de prevención, atención y sanción de la violencia de género. Fomentar el respeto a la dignidad de la mujer y en general a la dignidad humana para evitar la violencia psicológica y física en la Ing. en Diseño.</p>
<p>2. Conocer y poner en práctica la información contenida en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.</p>	<p>Capacitación del personal docente en derechos humanos de las mujeres y niñas. Capacitación del personal docente en cuanto al contenido y la aplicación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.</p>	<p>Capacitar al 100% de los docentes en temas de derechos humanos de las mujeres y las niñas y en cuanto al contenido y aplicación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.</p>	<p>Impartir un curso de capacitación para el personal docente en torno a los derechos humanos de las mujeres y niñas. Impartir un curso en el que se revise el contenido de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.</p>	<p>Que el personal docente al igual que el alumnado conozcan y apliquen las acciones necesarias para cumplir cabalmente lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.</p>

Función sustantiva: Enseñanza		Ingeniería en Energías Renovables		
Objetivo específico	Líneas de acción	Metas	Actividades	¿Qué avance se espera lograr?
<p>1. Eliminar la violencia, el acoso y hostigamiento sexual entre el alumnado y</p>	<p>Capacitación a docentes y alumnado de la Ing. en Energías Renovables.</p>	<p>Que la Ingeniería de energías Renovables sea un espacio libre de violencia.</p>	<p>Presentar el Reglamento de alumnos de Licenciatura y el Protocolo para la prevención, atención y sanción de la</p>	<p>Fomentar la cultura de la denuncia para evitar la violencia de género</p>

docentes de la Ing. en E.R.			violencia de género de la UNISTMO. Realizar pláticas sobre el tema de hostigamiento sexual y acoso sexual. Presentar, difundir materiales visuales sobre hostigamiento sexual al alumnado y profesorado.	
-----------------------------	--	--	--	--

Función sustantiva: Enseñanza		Ingeniería Industrial		
Objetivo específico	Líneas de acción	Metas	Actividades	¿Qué avance se espera lograr?
1. Capacitar a personal y especializarlo para la operación y seguimiento de protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres en la carrera de Ing. Industrial.	Planeación y evaluación para el personal docente de ingeniería industrial. Coadyuvar con la vice-rectoría académica para proponer trabajos sobre prevención de la violencia de género y la igualdad sustantiva en Ing. Industrial	Capacitar un 100% al personal docente que dará seguimiento a las actividades que se realicen para la prevención de violencia de género. Dar seguimiento mediante una evaluación al programa.	Curso de capacitación para la atención de violencia de género.	Fortalecer el conocimiento sobre los temas de violencia de género.

Función sustantiva: Enseñanza		Licenciatura en Matemáticas Aplicadas		
Objetivo específico	Líneas de acción	Metas	Actividades	¿Qué avance se espera lograr?
1. Concientizar a la comunidad de la Lic. en Matemáticas Aplicadas en la importancia del conocimiento y del	Implementar cursos externos con perspectiva de género para el	Dar a conocer todo lo referente a la igualdad de género	Solicitar a especialistas externos la impartición de cursos en materia de derechos humanos e igualdad de género. Tomar los cursos de capacitación tanto profesores como estudiantes.	Mejorar el conocimiento en materia de igualdad de género.

respeto en materia de perspectiva de género.	personal docente de la Lic. en MA.			
2. Ofrecer a los estudiantes de la Lic. en Matemáticas Aplicadas el conocimiento de sus derechos y las instancias que existen en la universidad en materia de violencia de género.	Implementar actividades de comunicación y difusión en materia de violencia de género. de la Lic. en MA.	Que la comunidad estudiantil de la Lic. en MA. reconozca las acciones que implican violencia de género.	Al inicio del ciclo escolar realizar un par de reuniones con los estudiantes de nuevo ingreso donde se les expliquen sus derechos y obligaciones al pertenecer a esta casa de estudios. Elaboración y difusión de materiales para reconocer la violencia de género e identificar las instancias competentes para presentar una queja en la universidad.	Que la comunidad estudiantil aumente su conocimiento de qué hacer y con quién acudir en caso de discriminación y/o violencia de género y favorecer la erradicación de estos.

Función sustantiva: Enseñanza		Ingeniería Química		
Objetivo específico	Líneas de acción	Metas	Actividades	¿Qué avance se espera lograr?
Promover y alcanzar la igualdad sustantiva entre alumnos y alumnas de la carrera de Ingeniería Química.	Definir y poner en marcha acciones afirmativas para que las alumnas gocen de sus derechos en el entorno universitario	Logro de la igualdad sustantiva entre los profesores y alumnos de la carrera de Ingeniería Química.	Establecer mecanismos para la divulgación de códigos de conducta en contra de la discriminación hacia las mujeres y a favor del lenguaje incluyente. Incorporar talleres y materiales pedagógicos sobre el tema de la igualdad sustantiva entre alumnas y alumnos. Fomentar el conocimiento de los instrumentos de defensa de sus derechos humanos en mujeres y alumnas de la carrera de ingeniería Química.	El acceso al mismo trato y oportunidades para la comunidad universitaria de la carrera de Ingeniería Química.
2. Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra mujeres y alumnas de la carrera de Ingeniería Química.	Promover el Protocolo de prevención, atención, sanción y erradicación de discriminación y violencia en el entorno universitario.	Respeto y convivencia libre de violencia entre todos los integrantes que conforman la carrera de ingeniería Química.	Establecer estrategias de divulgación de política y leyes de mujeres a una vida libre de violencia.	Generar entornos seguros y amigables de convivencia entre profesores y alumnado de la carrera de Ingeniería

			<p>Aumentar y fortalecer la participación de profesores y alumnos en pláticas, talleres y conocimiento acerca de la no violencia hacia las mujeres.</p> <p>Difundir el Protocolo y códigos de conducta para profesores y alumnado de la carrera de Ingeniería Química</p>	<p>química, para el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.</p>
--	--	--	---	--

Función sustantiva: Enseñanza		Licenciatura en Administración Pública		
Objetivo específico	Líneas de acción	Metas	Actividades	¿Qué avance se espera lograr?
1. Revisar el plan de estudio de la Licenciatura en Administración Pública para incorporar la igualdad sustantiva en algunas asignaturas impartidas.	Visibilizar las aportaciones de los lineamientos en las administraciones públicas en materia de igualdad sustantiva e incorporarlas en el plan de estudios de la Lic. en AP	Conocer los marcos normativos en favor de la igualdad sustantiva dentro de la administración pública federal, estatal, municipal como parte del plan de estudios de la Lic. en AP.	Identificar el marco normativo. Identificar las asignaturas para insertar temas de igualdad sustantiva, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Elaborar la propuesta de modificación del plan de estudios.	1. Fortalecer el conocimiento de la igualdad sustantiva en la Licenciatura de Administración Pública.
2. Incrementar la sensibilización y los conocimientos sobre la violencia de género en la Licenciatura de Administración Pública.	Reforzar en los docentes de la Lic. en Administración Pública el conocimiento de los instrumentos normativos internos de la institución en materia de perspectiva de género, igualdad y no discriminación.	Evitar actitudes y comportamientos violentos hacia las mujeres en la Lic. en Administración Pública. Conocer los procedimientos que se deberán seguir para la atención de quejas de hostigamiento y acoso sexual de acuerdo al	Capacitación para el personal docente sobre el Protocolo de prevención, atención, sanción de la violencia de género de la UNISTMO. Capacitación para el alumnado sobre el Protocolo de prevención, atención, sanción de la violencia de género de la UNISTMO.	1. Fomentar actitudes y comportamientos no violentos hacia las mujeres, la no discriminación en la Lic. en Administración Pública.

		Protocolo de prevención, atención, sanción de la violencia de género de la UNISTMO.		
--	--	---	--	--

Función sustantiva: Enseñanza		Licenciatura en Ciencias Empresariales		
Objetivo específico	Líneas de acción	Metas	Actividades	¿Qué avance se espera lograr?
1. Actualizar el plan de estudio de la Licenciatura en Ciencias Empresariales para incorporar contenidos sobre la igualdad sustantiva en algunas asignaturas.	Promover la igualdad sustantiva en la Lic. en CE. A través de la actualización del plan de estudios.	Conocer los marcos normativos en favor de la igualdad sustantiva que competen a la UNISTMO, aplicables al plan de estudios de la Lic. en CE.	Identificar el marco normativo. Identificar asignaturas para insertar temas de igualdad sustantiva y no discriminación. Elaborar la propuesta de modificación del plan de estudios. Avanzar en la actualización de programa de estudio que incluyan estos temas.	1. Fortalecer el conocimiento de la igualdad sustantiva en la licenciatura de Ciencias Empresariales.
Incrementar la sensibilización y los conocimientos sobre la violencia de género en la Licenciatura en Ciencias Empresariales.	Reforzar el conocimiento de los instrumentos normativos internos de la institución a los docentes y estudiantes de la Lic. en CE., en materia de perspectiva de género, igualdad y no discriminación.	Evitar actitudes y comportamientos violentos hacia las mujeres en la Lic. en Ciencias Empresariales. Conocer los procedimientos que se deberán seguir para la atención de quejas de hostigamiento y acoso sexual de acuerdo al Protocolo de prevención, atención, sanción de la violencia de género de la UNISTMO.	Capacitación para el personal docente sobre el Protocolo de prevención, atención, sanción de la violencia de género de la UNISTMO. Capacitación para el alumnado sobre el Protocolo de prevención, atención, sanción de la violencia de género de la UNISTMO.	1. Fomentar actitudes y comportamientos no violentos hacia las mujeres, y la no discriminación en la Lic. en Ciencias Empresariales.

Función sustantiva: Enseñanza		Licenciatura en Derecho		
Objetivo específico	Líneas de acción	Metas	Actividades	¿Qué avance se espera lograr?
1. Actualizar el plan de estudio de la Licenciatura en Derecho para incorporar contenidos sobre la igualdad sustantiva en algunas asignaturas.	Visibilizar las aportaciones doctrinales, legislativas en materia de igualdad sustantiva.	Conocer los marcos normativos en favor de la igualdad sustantiva a nivel federal, estatal, municipal y de la IES.	Identificar el marco normativo. Identificar asignaturas para insertar temas de igualdad sustantiva, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Elaborar la propuesta de modificación del plan de estudios con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos. Avanzar en la actualización de programa de estudio que incluyan estos temas.	1. Fortalecer el conocimiento de la igualdad sustantiva en la Licenciatura de en Derecho.
2. Incrementar la sensibilización y los conocimientos sobre la violencia de género en la Licenciatura en Derecho.	2.1. Reforzar el conocimiento de los instrumentos normativos internos de la institución a los docentes y estudiantes, en materia de perspectiva de género, igualdad y no discriminación.	2.1.1. Evitar actitudes y comportamientos violentos hacia las mujeres en la Lic. en Derecho. Conocer los procedimientos que se deberán seguir para la atención de quejas de hostigamiento y acoso sexual de acuerdo al Protocolo de prevención, atención, sanción de la violencia de género de la UNISTMO.	Capacitación para el personal docente sobre el Protocolo de prevención, atención, sanción de la violencia de género de la UNISTMO. Capacitación para el alumnado sobre el Protocolo de prevención, atención, sanción de la violencia de género de la UNISTMO.	1. Fomentar actitudes y comportamientos no violentos hacia las mujeres, y la no discriminación en la Lic. en Derecho.

Función sustantiva: Enseñanza		Licenciatura en Informática		
Objetivo específico	Líneas de acción	Metas	Actividades	¿Qué avance se espera lograr?
1. Fomentar y concientizar la no discriminación y violencia, así como la igualdad sustantiva de hombres y mujeres.	Promover y reforzar los valores en la comunidad de la Lic. en Informática	Desarrollar habilidades como empatía, conciencia y humanización de las relaciones cotidianas en la Lic. en Informática.	Conferencias y mesas redondas Integración mediante deportes o concursos mixtos. Talleres de casos de estudio y análisis.	Mejorar la convivencia entre ambos géneros en todos los entornos de la Lic. en Informática.

Función sustantiva: Enseñanza		Licenciatura en Enfermería		
Objetivo específico	Líneas de acción	Metas	Actividades	¿Qué avance se espera lograr?
1. Erradicar los tipos de violencia contra la mujer en la Lic. en Enfermería.	Violencia psicológica Violencia física Violencia patrimonial Violencia económica Violencia sexual	Que el personal académico y alumnado en general, logre conocer y comprender los diferentes tipos de violencia que sufren las mujeres.	Jornadas con temas relacionados a erradicar la violencia contra la mujer. Cápsulas informativas con temas relevantes a erradicar la violencia.	Que la comunidad estudiantil conozca e identifique los diferentes tipos de violencia sobre la mujer, creando una conciencia de no violencia dentro de la Lic. en Enfermería.
2. Erradicar la violencia laboral y docente en la Lic. en Enfermería.	Violencia laboral Violencia docente Hostigamiento sexual	El personal académico y administrativo, conozca el tipo de violencia que se suscita en el ámbito laboral.	Talleres con temas de violencia laboral y docente. Pláticas respecto a los tipos de violencia contra la mujer.	Identificar el primer contacto en caso de violencia laboral en la Lic. en Enfermería. Saber dónde recurrir y a que instancias se puede referir la persona que ha sido víctima de violencia.

Función sustantiva: Enseñanza		Licenciatura en Nutrición		
Objetivo específico	Líneas de acción	Metas	Actividades	¿Qué avance se espera lograr?
1. Difundir mediante videos, documentales sobre la violencia en la mujer y violencia de género en el ámbito laboral de la Lic. en Nutrición.	Promocionar información mediante videos o documentales en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, dirigido a toda la comunidad de la Lic. en Nutrición.	La proyección de videos o documentales 3 eventos al mes.	Proyectar: Video: Violencia laboral https://www.youtube.com/watch?v=mo_ycmm1lR0 Documental: "La violencia invisible" https://www.youtube.com/watch?v=W3uHA6bAqzA Conferencia magistral: Violencia contra mujeres en México. Las causas y los grandes desafíos. https://www.youtube.com/watch?v=BTf2Ym6ZLJw	Que la Lic. en Nutrición reconozca y garantice el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.
2. Promover información relacionada con los factores de riesgo de violencia de género en mujeres de la Lic. en Nutrición.	Desarrollar publicidad con comunicación clara, sencilla y gráficas que permitan la difusión sobre los factores de riesgo de violencia de género en mujeres.	Diferentes propuestas de publicidad y que se repartan en toda la comunidad de la Lic. en Nutrición o pegarlas en las tablas de anuncios que se encuentran en la Universidad.	Que cada grupo estudiantil genere publicidad diferente sobre los factores de riesgo de violencia de género en mujeres. Realizar la difusión de materiales sobre los factores de riesgo de violencia de género en mujeres. Que cada grupo exponga a los otros grupos sus materiales sobre los factores de riesgo de violencia de género en mujeres con la finalidad de explicar su información a otros grupos.	Que en la comunidad de la de la Lic. en Nutrición mejoren los espacios universitarios libres de violencia y reconocer los factores de riesgo de violencia de género en mujeres.

Función sustantiva: Investigación				
Objetivo prioritario	Líneas de acción	Metas	Actividades	¿Qué avance se espera lograr?
EA-I 1. Desarrollar investigación científica y tecnológica que incorpore la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y la interculturalidad.	Generar conocimiento científico y tecnológico con perspectiva de género en los Institutos y Centros de investigación de la UNISTMO.	Desarrollar dos proyectos de investigación que incorporen la perspectiva de género (uno por Instituto y Centro de Investigación).	Incorporar la transversalización de la perspectiva de género en la investigación científica y tecnológica mediante el "objetivo transversal de	Concretar el objetivo transversal de género en el IEE, IECA y CINA. Participación de hombres y mujeres en la realización de investigaciones en

		<p>Crear una LGAC de investigación en: "Salud de la mujer" como parte del CINA.</p> <p>Crear de un grupo de investigación multidisciplinario en estudios de género desde el ámbito de las ciencias sociales, económico administrativas y jurídicas del IECA.</p> <p>Incorporar en los proyectos de investigación de las y los profesores del Instituto de Estudios de la Energía el lenguaje inclusivo, la perspectiva de género y la interculturalidad.</p>	<p>género" en los Institutos y Centros de investigación.</p> <p>Promover los liderazgos científicos de las mujeres investigadores en todos los campos de la ciencia.</p> <p>Realizar investigaciones sobre las problemáticas de las mujeres en el campo de la salud y nutrición; ciencias sociales, económicas, administrativas; jurídicas, ciencias exactas, ingeniería, y tecnología para fomentar la igualdad sustantiva.</p> <p>Realizar modificaciones al nombre de la LGAC: "Políticas Públicas y Derechos Humanos" del Cuerpo Académico de Políticas Públicas para profundizar en el estudio de las políticas públicas con perspectiva de género y estudios sobre la mujer. Desarrollar proyectos de investigación sobre estudios de género, las mujeres, interculturalidad y educación incorporando la participación de alumnas y profesoras</p> <p>Realizar investigación diagnóstica sobre igualdad sustantiva y</p>	<p>torno a la igualdad sustantiva, no violencia y con perspectiva de género en todos los campos de investigación que realiza la UNISTMO.</p> <p>Aumento en la producción científica y desarrollo tecnológico como ponencias, artículos de investigación, tesis que incorporen la perspectiva de género o realizando estudios sobre igualdad, derechos humanos y prevención de la violencia desde el campo de estudios específico.</p>
--	--	--	--	---

			<p>prevención de la violencia desde el ámbito de la salud para la comunidad de la UNISTMO.</p> <p>Desarrollar investigación para la generación de desarrollo tecnológico en el ámbito de las energías renovables con perspectiva de género.</p>	
<p>Difundir y divulgar la investigación científica de la UNISTMO con perspectiva de género e interculturalidad y lenguaje inclusivo.</p>	<p>Difundir y Divulgar la investigación sobre Mujeres en el área de la salud y nutrición; ciencias sociales, económico administrativas y jurídicas; ciencias exactas, ingeniería, y tecnología.</p>	<p>Incrementar en al menos un 50% la participación de las mujeres en los eventos, congresos coloquios, foros de divulgación, como ponentes y conferencistas en los diferentes espacios físicos y digitales.</p> <p>Difundir los resultados de la investigación científica incorporando el lenguaje inclusivo.</p>	<p>Incorporar una mayor participación de mujeres investigadoras en los diferentes espacios de difusión y divulgación científica y tecnológica.</p> <p>Incluir en el Seminario Permanente de Investigación de la UNISTMO, la presentación de investigaciones sobre violencia de género, derechos humanos, igualdad de género, inclusión social; y beneficios de la ciencia y la tecnología a favor de la inclusión de género e interculturalidad.</p> <p>Incorporar el lenguaje inclusivo para la difusión de los resultados de la investigación científica y tecnológica.</p> <p>Presentar investigaciones sobre la relación entre mujeres y energía en la Cátedra Abierta en Energía. (CAE).</p>	<p>La participación de profesores investigadores de hombres y mujeres profesores investigadores en la difusión y divulgación de sus investigaciones con enfoque de género, e interculturalidad.</p> <p>La incorporación del lenguaje inclusivo en la difusión y divulgación de los resultados de la investigación científica y tecnológica.</p>

			Incentivar la participación de Profesoras Investigadoras y estudiantes mujeres en los foros, congresos, nacionales e internacionales de difusión y divulgación; así como promover la importancia de la perspectiva de género en la ciencia.	
Promover y garantizar un entorno seguro para desarrollar investigación científica y tecnológica de calidad, con perspectiva de género y de impacto social.	Prevenir la violencia de género desde la dimensión ética de la investigación científica y tecnológica.	Consolidar la ética en la investigación en ciencias sociales, económicas, administrativas; jurídicas, ciencias exactas, ingeniería, y tecnología.	Diseñar carteles, folletos, infografías, y publicar en las redes sociales institucionales sobre el papel de la ética en la investigación con personas mediante la información sobre usuarios, informantes, beneficiarios de las investigaciones sobre el consentimiento informado, generación de versiones públicas de bases de datos, protección de datos personales y sensibles como mecanismo para prevenir los tipos de violencia y en especial la de género.	Conocimiento y sensibilización de los profesores investigadores en la realización de los proyectos de investigación científica y tecnológica realizadas en la UNISTMO.

Función sustantiva: **Promoción del Desarrollo**

Objetivo prioritario	Líneas de acción	Metas	Actividades	¿Qué avance se espera lograr?
EA-PD 1. Apoyar al sector Educativo: básico y medio superior en la formación de una sociedad con valores, promoviendo la igualdad sustantiva y no discriminación.	Ofrecer servicios académicos en materia de igualdad de género, prevención de la violencia y no discriminación al nivel medio superior de instituciones de educación públicas.	Realizar 3 actividades por semestre mediante foros, debates, talleres o cursos sobre igualdad de género, igualdad sustantiva y no discriminación, prevención de las violencias, especialmente la de género.	Realizar pláticas, foros, debates, talleres sobre temas en igualdad de género y no discriminación a estudiantes y profesores del nivel medio superior de instituciones de educación públicas de la región del Istmo. Realizar actividades de sensibilización y promoción de los derechos humanos, igualdad de género, cultural de paz para las instituciones del nivel básico ubicadas en la zona de influencia de la UNISTMO.	Coadyuvar con los sectores básico, y medio superior en la prevención y erradicación de la violencia en las instituciones de educación pública.
EA-PD 2. Impulsar el desarrollo regional con perspectiva de género a través de proyectos de emprendimiento con la participación de las mujeres de la región.	Desarrollar actividades para el sector social y empresarial con perspectiva de género y propiciando el empoderamiento de las mujeres con enfoque intercultural.	Realizar 1 proyecto de emprendimiento y 2 cursos, talleres o foros que fortalezcan el empoderamiento económico de las mujeres de la región del Istmo.	Realizar proyectos de emprendimiento aprovechando las vocaciones productivas y los liderazgos de las mujeres del sector empresarial de la región del Istmo. Organizar talleres que fortalezcan el empoderamiento económico de las mujeres de las comunidades de la región del Istmo.	Coadyuvar con el sector social en la prevención y erradicación de la violencia y fomento de la igualdad sustantiva.
EA-PD 3. Contribuir con el sector público,	Ofrecer servicios de capacitación a los	Realizar un 1 curso de capacitación a los	Ofrecer cursos híbridos de capacitación sobre el	Coadyuvar con el sector público en la prevención y

<p>especialmente a nivel municipal sobre la transversalización de la perspectiva de género en el desarrollo de sus funciones y ofrecimiento de servicios públicos.</p>	<p>Gobiernos municipales a gobiernos municipales aplicando la metodología del Enfoque basado en Derechos Humanos, perspectiva de género, interculturalidad e interseccionalidad.</p>	<p>gobiernos municipales de la región del Istmo.</p>	<p>papel de los gobiernos municipales en el combate a la violencia de género y creación de políticas públicas con perspectiva de género y en la promoción de la igualdad sustantiva y derechos humanos para el impulso del desarrollo de la región del Istmo.</p> <p>Ofrecer cursos híbridos sobre el ofrecimiento de servicios públicos incorporando el enfoque de los derechos humanos para la mejora de la calidad de los servicios públicos a la ciudadanía.</p>	<p>erradicación de la violencia y la transversalización de la perspectiva de género en las acciones de gobierno.</p>
--	--	--	--	--

Función sustantiva: Difusión de la Cultura				
Objetivo prioritario	Líneas de acción	Metas	Actividades	¿Qué avance se espera lograr?
<p>Difundir y promover la cultura zapoteca bajo en el enfoque intercultural y perspectiva de género.</p>	<p>Difundir la cultura zapoteca como cultura viva con enfoque intercultural y perspectiva de género.</p> <p>Rescatar los saberes tradicionales de las mujeres de los diferentes grupos étnicos de la región del Istmo Y apoyar en la generación de</p>	<p>Lograr la participación del 50% de mujeres de diferentes edades en cada actividad cultural.</p>	<p>Difundir las diferentes expresiones artísticas, y literarias de mujeres y hombres zapotecos y de los grupos étnicos del pasado y del presente de Oaxaca y de la región del Istmo con perspectiva intercultural y de género en la Semana de la Cultura Zapoteca.</p>	<p>Participación de mujeres y hombres de las comunidades artísticas y literarias en espacios universitarios en un ambiente intercultural.</p>

	espacios para la compartición de conocimientos y de la memoria ancestral a las nuevas generaciones.		Realizar actividades culturales con perspectiva intercultural y de género dentro de los espacios universitarios que integren la participación de la comunidad para el rescate de los saberes ancestrales conservados en manos de mujeres zapotecas, huaves y zoques de la región del Istmo.	
Incorporar la transversalidad de la perspectiva de género en las actividades culturales de la comunidad universitaria.	Incorporar la perspectiva de género en las actividades culturales de la comunidad universitaria.	Realizar 1 cine debate por semestre logrando la participación del 50% de alumnas, profesoras y trabajadoras del área administrativa y operativa. Aumentar en un 50 % la lectura de obras literarias de mujeres escritoras por parte de la comunidad estudiantil de la UNISTMO.	Incorporar de manera permanente en el Cine - club Universitario el "Cine-debate con perspectiva de género" para la comunidad universitaria como herramienta que sensibiliza respecto a la violencia de género para la identificación y análisis de las diferentes violencias ejercidas contra las mujeres. Incorporar en el Programa Institucional de Lectura, la lectura y reflexión de autoras y escritoras, mujeres, mexicanas, latinoamericanas y de la literatura universal para el reconocimiento de sus aportes a los diferentes géneros literarios.	Participación de la comunidad universitaria en la identificación de las violencias en el séptimo arte. Conocimiento de mujeres escritoras que han aportado a la literatura universal.

3. Entorno de la prestación del servicio

Objetivo prioritario	Líneas de acción	Metas	Actividades	¿Qué avance se espera lograr?
Mejorar el entorno e infraestructura de la UNISTMO que dignifique y brinde seguridad a las mujeres de la comunidad universitaria.	Realizar un diagnóstico de elementos del entorno físico y la infraestructura existente en la UNISTMO para identificar desigualdades de acceso y riesgos a la integridad y seguridad de las mujeres y demás grupos en situación de vulnerabilidad.	Contar con 1 programa de adecuación de infraestructura que dignifique y brinde seguridad a la comunidad Universitaria	Realizar identificación de la infraestructura ocupada por mujeres en la Universidad. Aplicación de la encuesta de percepción de seguridad del entorno e infraestructura de la UNISTMO. Reunión con las Vice Rectorías, Departamento de Obras y Personal del CEPCI sobre los resultados de la aplicación de la encuesta. Elaboración de 1 programa de mejora del entorno y adecuación de la infraestructura de la UNISTMO. Seguimiento y Evaluación del Programa.	Garantizar la seguridad dentro y fuera de las instalaciones universitarias a las mujeres de la UNISTMO.
	Realizar las adecuaciones necesarias para conservar la dignificación de las condiciones e instalaciones físicas y espacios virtuales en la UNISTMO atendiendo las	Garantizar que 100% de las luminarias de andadores se encuentran en funcionamiento para el cuarto trimestre de 2023.	El Departamento de Proyectos, Construcción y Mantenimiento realizará la identificación de las luminarias y llevará a cabo las gestiones correspondientes para	Garantizar la seguridad dentro y fuera de las instalaciones universitarias a las mujeres de la UNISTMO

	necesidades de las mujeres, adecuación en el acceso y uso óptimo de espacios para personas con discapacidad y condiciones de seguridad para las mujeres y la comunidad en general.		<p>garantizar su funcionamiento adecuado</p> <p>La Vice Rectoría de Administración y el Departamento de proyectos, construcción y mantenimiento realizará la identificación de las luminarias al exterior de la universidad y llevará a cabo las gestiones correspondientes para garantizar su funcionamiento adecuado.</p>	
Establecer senderos, transporte, comunicaciones seguras y libres de violencia dentro y en los alrededores de la UNISTMO.	Proyectar espacios virtuales de comunicación para prevenir y erradicar cualquier tipo de violencia, en especial la violencia por razones de género.	<p>Realizar 1 convenio con las instancias correspondientes para fortalecer la seguridad en las áreas aledañas a la universidad.</p> <p>Desarrollar 1 aplicación para celular para situaciones de emergencia</p>	<p>Realizar reuniones entre las partes que van a suscribir el convenio. Elaboración de la propuesta del convenio. Revisión del convenio por parte de las partes para su visto bueno. Firma del convenio por las partes. Implementación, seguimiento y evaluación del convenio.</p> <p>Conceptualizar la aplicación para situaciones de emergencia.</p> <p>Reuniones con la Vice Rectoría Académica y los Profesores Investigadores</p>	Brindar espacios, senderos, transporte y comunicaciones seguras a las mujeres de la Universidad del Istmo

			<p>para la factibilidad del desarrollo de la aplicación.</p> <p>Gestionar los recursos necesarios para el desarrollo de la aplicación.</p> <p>Implementación y evaluación de la aplicación.</p>	
--	--	--	---	--

Fase de Medición y evaluación

La fase de medición se realiza mediante el seguimiento y evaluación de la transversalización de la perspectiva de género de los objetivos prioritarios, establecidos por eje.

Eje. 1 institucional						
Objetivo prioritario: EI-1. Promover y fomentar una cultura de igualdad sustantiva, inclusión, no discriminación y libre de violencias en la UNISTMO.						
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo enero-junio 2023	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
EI-1. Realizar proyectos de sensibilización, promoción y difusión en temas como: igualdad de género, inclusión, no discriminación, violencia de género, diversidad sexual,	Realizar 2 Proyectos para la promoción de la igualdad de género, inclusión y la prevención de la violencia de género, y masculinidades hegemónicas,	Se realizaron actividades con respecto de "Día Naranja para la prevención de la violencia. Conmemoración del 8 de marzo.	Elaborar un diagnóstico sobre percepción de la violencia de género, igualdad, y no discriminación de la UNISTMO Realizar el proyecto: "Igualdad de Género en la Comunidad Universitaria de la	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$	28%	Diagnóstico Evidencias

<p>diversidad cultural, masculinidades no hegemónicas y corresponsabilidad y cuidados.</p>	<p>corresponsabilidad y cuidados. a toda la comunidad universitaria de la UNISTMO.</p>		<p>UNISTMO" a realizarse cada mes, dirigido a la comunidad estudiantil, académica administrativa y operativa. Desarrollar materiales gráficos: impresos y digitales sobre igualdad de género, corresponsabilidad y cuidados. Realizar el Proyecto: "Prevención de la Violencia de Género en la UNISTMO" a realizarse cada mes, dirigido a la comunidad estudiantil, académica administrativa y operativa. Desarrollar materiales gráficos: impresos y digitales a favor de la prevención del hostigamiento, acoso y violencia de género. Promover la cultura de la denuncia del hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación y violencias por razones de género en la UNISTMO. Realizar Cine-debate que permitan la identificación de la violencia de género.</p>			
--	--	--	---	--	--	--

Eje. 2. Institucional						
Objetivo prioritario: EI-2. Establecer mecanismos para la atención y acceso a la justicia por las violencias contra las mujeres y grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad en la UNISTMO.						
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo enero-junio 2023	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
EI-2. Contar con el personal capacitado para la atención de primer contacto a presuntas víctimas de hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación y violencia de género en la UNISTMO.	Capacitar y certificar a 3 personas de la comunidad universitaria que funjan como primer contacto ante presuntas víctimas de hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación y violencia de género en la UNISTMO.	0	Capacitar y certificar al personal de la UNISTMO que brindan la atención de primer contacto ante INMUJERES. Gestionar los cursos necesarios al personal de la UNISTMO que proporcione atención de primer contacto a presuntas víctimas de hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación y violencia de género. Difundir la figura del primer contacto en la comunidad universitaria	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Deominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$	0%	Constancias de capacitación carteles

Eje. 2. Institucional
Objetivo prioritario: EI-3. Desarrollar e implementar el marco jurídico institucional para la igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencia en la UNISTMO.

Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo enero-junio 2023	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Contar con marco jurídico e institucional para la igualdad sustantiva.	Actualizar el marco jurídico e institucional para la igualdad sustantiva.	Presentación de Pronunciamiento "Cero Tolerancia"	Revisar la normativa institucional para su actualización en materia de igualdad sustantiva. Crear la comisión de Género en la UNISTMO.	$\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}} \times 100$	33%	Documento administrativo

Eje. 2. Institucional						
Objetivo prioritario: EI-4. Prevenir la violencia contra las mujeres y grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad, detectando tempranamente sus tipos y modalidades presentes en la UNISTMO						
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo enero-junio 2023	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Prevenir la violencia y su identificación temprana.	Contar con un sistema de monitoreo de detección de violencias, discriminación	Registro de denuncias al CEPCI	Realizar un monitoreo semestral sobre discriminación o violencias	$\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}} \times 100$	50%	Reporte de monitoreo

			según tipos o modalidades.			
--	--	--	----------------------------	--	--	--

Eje. 1. Académico						
Objetivo prioritario: EA-1. Fortalecer la convivencia académica y comunitaria basada en la igualdad sustantiva y derechos humanos.						
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo enero-junio 2023	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Capacitación continua al sector estudiantil, personal académico, administrativo y operativo sobre igualdad sustantiva y derechos humanos.	Capacitar por Campus. al 70 % de la comunidad universitaria.	Diseñar e implementar un curso de capacitación en materia de discriminación y una vida libre de violencia e igualdad de género dirigido al Personal operativo de la UNISTMO.	Diseñar e implementar un curso de capacitación continua en materia de discriminación y una vida libre de violencia e igualdad de género dirigido al Personal académico, administrativo y operativo de la UNISTMO.	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$	50%	Carteles, constancias

Eje. 2. Académico
Objetivo prioritario: EA-2. Fortalecer los procesos de formación académica con planes, programas, y contenidos educativos que incorporen la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y la interculturalidad.

Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo enero-junio 2023	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Realizar eventos académicos que permitan el libre diálogo, la reflexión y la generación de conocimientos en torno a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la no discriminación, la inclusión, interculturalidad y una vida libre de violencias.	Efectuar dos eventos académicos que permitan el libre diálogo, la reflexión y la generación de conocimientos en torno a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la no discriminación, la inclusión, interculturalidad y una vida libre de violencias.	Realización de actividades mensuales del día naranja	Realizar la Tercera Jornada Institucional de Género en el marco del 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Realizar el Seminario de Derechos Humanos y con perspectiva de género. Realizar el Foro sobre igualdad de género, e interculturalidad en el marco del Día Internacional de los Pueblos Indígenas.	$\frac{(\text{Numerador (acciones realizadas)})}{(\text{Denominador (acciones previstas)})} \times 100$	25%	Reseñas

Eje. 2. Académico

Objetivo prioritario: EA-3. Diseñar con perspectiva de género mecanismos para garantizar el acceso, permanencia y egreso de las mujeres en la UNISTMO.						
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo enero-junio 2023	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Incorporar la perspectiva de género en los procesos de ingreso, permanencia y egreso.	Implementar estrategias de inclusividad de género y con enfoque intercultural en los procesos de ingreso, permanencia y egreso.	Aplicar el sistema de justificantes al alumnado con perspectiva de género en beneficio de la permanencia.	Realizar el proceso de inclusividad en los procesos de ingreso, permanencia y egreso. Difundir el proceso por medios digitales e impresos.	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Deominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$	33%	Registros de información.

Las actividades programadas por programa educativo correspondientes a la función enseñanza se implementan a partir del mes de julio por lo que el cálculo y meta alcanzada es equivalente a cero.

Eje. 2. Académico Función: Enseñanza	División de Estudios de Posgrado
Objetivo específico: Promover y garantizar un entorno seguro para desarrollar una educación de calidad y con perspectiva de género, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en la División de Estudios de Posgrado (DEP), a través de la realización de acciones de atención y promoción de equidad sustantiva.	

Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo julio- diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Educar a estudiantes y profesores de la DEP en temas relacionados con la igualdad sustantiva.	Consolidar en la DEP una cultura universitaria de igualdad y respeto.	Realizar actividades de sensibilización sobre igualdad de género en la DEP	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$	0%	Encuesta de satisfacción

Eje. 2. Académico Función: Enseñanza			Ingeniería de Petróleos		
Objetivo específico: Realizar actividades académicas de aporte sustancial en materia de género en la Ing. de Petróleos.					
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo julio- diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Implementar estrategias de difusión que contribuyan a la concientización sobre la igualdad de género.	Fomentar la cultura y prácticas de la comunidad en el tema de la igualdad de género	Elaboración y difusión de materiales sobre violencia de género y cómo reconocerla.	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$	0%	Encuesta de satisfacción

Eje. 2. Académico Función: Enseñanza			Ingeniería en computación		
Objetivo específico: 1. Determinar los índices de desigualdad y/o discriminación que existen hacia las alumnas y profesoras dentro de la carrera de Ingeniería en Computación.					
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Diagnóstico del problema en la carrera de Ingeniería en Computación.	Descubrir las diferentes funciones en donde nuestros estudiantes y profesoras hayan experimentado algún tipo de discriminación o desigualdad de oportunidades.	Capacitar al personal de la carrera en temas relacionados con el significado real de desigualdad de oportunidades y discriminación de género. Implementar un mecanismo permanente, en donde las estudiantes y profesoras puedan manifestar las diferentes actividades donde exista o se sientan discriminadas o en desigualdad de oportunidades.	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$	0%	Encuesta de satisfacción
Eje. 2. Académico Función: Enseñanza			Ingeniería en computación		
Objetivo específico: 2. Disminuir los índices de discriminación o desigualdad de oportunidades para las alumnas y profesoras de la Ing. en Computación.					
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Reducción del problema en la carrera de Ingeniería en Computación.	Realizar actividades de sensibilización en materia de discriminación o	Analizar los resultados de las actividades previas y a partir de esto definir actividades específicas para erradicar cada problema encontrado.	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$	0%	Encuesta de satisfacción

	desigualdad de oportunidades con el alumnado y profesorado de la Ing. en Computación.				
--	---	--	--	--	--

Eje. 2. Académico Función: Enseñanza			Ingeniería en Diseño		
Objetivo específico: 1. Desarrollar un entorno en el que se fomenten la cultura libre de violencia contra las mujeres y el respeto a su dignidad en la Ing. en Diseño.					
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
<p>Generar una cultura libre de violencia en la comunidad de la Ingeniería en Diseño.</p> <p>Promover el respeto a la dignidad de la mujer y en general a la dignidad humana para evitar la violencia psicológica y física en la Ing. en Diseño.</p>	<p>Atender el 100% de las situaciones que se presenten como queja de conductas de violencia.</p> <p>Atender el 100% de las situaciones que se presenten como queja por conductas de violencia física o psicológica dentro de la Ing. en Diseño.</p>	<p>Difundir en medios de comunicación universitarios, los reglamentos de la Ing. en Diseño en los que se prioriza la prevención, atención, sanción de la violencia de género.</p> <p>Difundir la información que existe en torno a las leyes relacionadas con el tema del acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.</p>	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$	0%	Encuesta de satisfacción
Eje. 2. Académico Función: Enseñanza			Ingeniería en Diseño		
Objetivo específico: 2. Conocer y poner en práctica la información contenida en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.					

Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
<p>Generar una cultura libre de violencia en la comunidad de la Ingeniería en Diseño.</p> <p>Promover el respeto a la dignidad de la mujer y en general a la dignidad humana para evitar la violencia psicológica y física en la Ing. en Diseño.</p>	<p>Atender el 100% de las situaciones que se presenten como queja de conductas de violencia.</p> <p>Atender el 100% de las situaciones que se presenten como queja por conductas de violencia física o psicológica dentro de la Ing. en Diseño.</p>	<p>Impartir un curso de capacitación para el personal docente en torno a los derechos humanos de las mujeres y niñas.</p> <p>Impartir un curso en el que se revise el contenido de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.</p>	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Deominador (acciones previstas)}} \right) \times 100$	0%	Encuesta de satisfacción

Eje. 2. Académico Función: Enseñanza			Ingeniería en energías Renovables		
Objetivo específico: 1. Eliminar la violencia, el acoso y hostigamiento sexual entre el alumnado y docentes de la Ing. en E.R.					
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Capacitación a docentes y alumnado de la Ing. en Energías Renovables.	Que la Ingeniería de energías Renovables sea un espacio libre de violencia.	Presentar el Reglamento de alumnos de Licenciatura y el Protocolo para la prevención, atención y	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Deominador (acciones previstas)}} \right) \times 100$	0%	Encuesta de satisfacción

		sanción de la violencia de género de la UNISTMO. Realizar pláticas sobre el tema de hostigamiento sexual y acoso sexual. Presentar, difundir materiales visuales sobre hostigamiento sexual al alumnado y profesorado.			
--	--	--	--	--	--

Eje. 2. Académico Función: Enseñanza		Ingeniería Industrial			
Objetivo específico: 1. Capacitar a personal y especializarlo para la operación y seguimiento de protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres en la carrera de Ing. Industrial.					
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Planeación y evaluación para el personal docente de ingeniería industrial. Coadyuvar con la Vice-Rectoría Académica para proponer trabajos sobre prevención de la violencia de género y la igualdad sustantiva en Ing. Industrial	Capacitar un 100% al personal docente que dará seguimiento a las actividades que se realicen para la prevención de violencia de género. Dar seguimiento mediante una evaluación al programa.	Curso de capacitación para la atención de violencia de género.	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$	0%	Encuesta de satisfacción

Eje. 2. Académico Función: Enseñanza		Licenciatura en Matemáticas Aplicadas			
Objetivo específico: 1. Concientizar a la comunidad de la Lic. en Matemáticas Aplicadas en la importancia del conocimiento y del respeto en materia de perspectiva de género.					

Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Implementar cursos externos con perspectiva de género para el personal docente de la Lic. en MA.	Dar a conocer todo lo referente a la igualdad de género	Solicitar a especialistas externos la impartición de cursos en materia de derechos humanos e igualdad de género. Tomar los cursos de capacitación tanto profesores como estudiantes.	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Deominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$	0%	Encuesta de satisfacción
Eje. 2. Académico Función: Enseñanza			Licenciatura en Matemáticas Aplicadas		
Objetivo específico: 2. Ofrecer a los estudiantes de la Lic. en Matemáticas Aplicadas el conocimiento de sus derechos y las instancias que existen en la universidad en materia de violencia de género.					
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Implementar actividades de comunicación y difusión en materia de violencia de género. de la Lic. en MA.	Que la comunidad estudiantil de la Lic. en MA. reconozca las acciones que implican violencia de genero.	Al inicio del ciclo escolar realizar un par de reuniones con los estudiantes de nuevo ingreso donde se les expliquen sus derechos y obligaciones al pertenecer a esta casa de estudios. Elaboración y difusión de materiales para reconocer la violencia de género e identificar las instancias competentes para presentar una queja en la universidad.	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Deominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$	0%	Encuesta de satisfacción

Eje. 2. Académico Función: Enseñanza			Ingeniería Química		
Objetivo específico: 1. Promover y alcanzar la Igualdad sustantiva entre alumnos y alumnas de la carrera de Ingeniería Química.					
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Definir y poner en marcha acciones afirmativas para que las alumnas gocen de sus derechos en el entorno universitario	Logro de la igualdad sustantiva entre los profesores y alumnos de la carrera de Ingeniería Química.	<p>Establecer mecanismos para la divulgación de códigos de conducta en contra de la discriminación hacia las mujeres y a favor del lenguaje incluyente.</p> <p>Incorporar talleres y materiales pedagógicos sobre el tema de la igualdad sustantiva entre alumnas y alumnos.</p> <p>Fomentar el conocimiento de los instrumentos de defensa de sus derechos humanos en mujeres y alumnas de la carrera de Ingeniería Química.</p>	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}} \right) \times 100$	0%	Encuesta de satisfacción
Eje. 2. Académico Función: Enseñanza			Ingeniería Química		
Objetivo específico: 2. Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra mujeres y alumnas de la carrera de Ingeniería Química.					
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado

Promover el Protocolo de prevención, atención, sanción y erradicación de discriminación y violencia en el entorno universitario.	Respeto y convivencia libre de violencia entre todos los integrantes que conforman la carrera de ingeniería Química.	Identificar el marco normativo. Identificar las asignaturas para insertar temas de igualdad sustantiva, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$	0%	Encuesta de satisfacción
--	--	---	--	----	--------------------------

Eje. 2. Académico Función: Enseñanza			Licenciatura en Administración Pública		
Objetivo específico: 1. Revisar el plan de estudio de la Licenciatura en Administración Pública para incorporar la igualdad sustantiva en algunas asignaturas impartidas.					
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Visibilizar las aportaciones de los lineamientos en las administraciones públicas en materia de igualdad sustantiva e incorporarlas en el plan de estudios de la Lic. en AP.	Conocer los marcos normativos en favor de la igualdad sustantiva dentro de la administración pública federal, estatal, municipal como parte del plan de estudios de la Lic. en AP.	Identificar el marco normativo. Identificar las asignaturas para insertar temas de igualdad sustantiva, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Elaborar la propuesta de modificación del plan de estudios.	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$	0%	Encuesta de satisfacción
Eje. 2. Académico Función: Enseñanza			Licenciatura en Administración Pública		
Objetivo específico: 2. Incrementar la sensibilización y los conocimientos sobre la violencia de género en la Licenciatura de Administración Pública.					

Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Reforzar en los docentes de la Lic. en Administración Pública el conocimiento de los instrumentos normativos internos de la institución en materia de perspectiva de género, igualdad y no discriminación.	Evitar actitudes y comportamientos violentos hacia las mujeres en la Lic. en Administración Pública. Conocer los procedimientos que se deberán seguir para la atención de quejas de hostigamiento y acoso sexual de acuerdo al Protocolo de prevención, atención, sanción de la violencia de género de la UNISTMO.	Capacitación para el personal docente sobre el Protocolo de prevención, atención, sanción de la violencia de género de la UNISTMO. Capacitación para el alumnado sobre el Protocolo de prevención, atención, sanción de la violencia de género de la UNISTMO.	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$	0%	Encuesta de satisfacción

Eje. 2. Académico Función: Enseñanza			Licenciatura en Ciencias Empresariales		
Objetivo específico: 1. Actualizar el plan de estudio de la Licenciatura en Ciencias Empresariales para incorporar contenidos sobre la igualdad sustantiva en algunas asignaturas.					
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Promover la igualdad sustantiva en la Lic. en CE. A	Conocer los marcos normativos en favor de la igualdad	Identificar el marco normativo.	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$	0%	Encuesta de satisfacción

través de la actualización del plan de estudios.	sustantiva que competen a la UNISTMO, aplicables al plan de estudios de la Lic. en CE.	Identificar asignaturas para insertar temas de igualdad sustantiva y no discriminación. Elaborar la propuesta de modificación del plan de estudios. Avanzar en la actualización de programa de estudio que incluyan estos temas.			
Eje. 2. Académico Función: Enseñanza			Licenciatura en Ciencias Empresariales		
Objetivo específico: 2. Incrementar la sensibilización y los conocimientos sobre la violencia de género en la Licenciatura en Ciencias Empresariales.					
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Reforzar el conocimiento de los instrumentos normativos internos de la institución a los docentes y estudiantes de la Lic. en CE., en materia de perspectiva de género, igualdad y no discriminación.	Evitar actitudes y comportamientos violentos hacia las mujeres en la Lic. en Ciencias Empresariales. Conocer los procedimientos que se deberán seguir para la atención de quejas de hostigamiento y acoso sexual de acuerdo al Protocolo de prevención, atención, sanción de la violencia de género de la UNISTMO.	Capacitación para el personal docente sobre el Protocolo de prevención, atención, sanción de la violencia de género de la UNISTMO. Capacitación para el alumnado sobre el Protocolo de prevención, atención, sanción de la violencia de género de la UNISTMO.	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$	0%	Encuesta de satisfacción

Eje. 2. Académico Función: Enseñanza			Licenciatura en Derecho		
Objetivo específico: 1. Actualizar el plan de estudio de la Licenciatura en Derecho para incorporar contenidos sobre la igualdad sustantiva en algunas asignaturas.					
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Visibilizar las aportaciones doctrinales, legislativas en materia de igualdad sustantiva.	Conocer los marcos normativos en favor de la igualdad sustantiva a nivel federal, estatal, municipal y de la IES.	Identificar el marco normativo. Identificar asignaturas para insertar temas de igualdad sustantiva, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Elaborar la propuesta de modificación del plan de estudios con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos. Avanzar en la actualización de programa de estudio que incluyan estos temas.	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$	0%	Encuesta de satisfacción
Eje. 2. Académico Función: Enseñanza			Licenciatura en Derecho		
Objetivo específico: 2. Incrementar la sensibilización y los conocimientos sobre la violencia de género en la Licenciatura en Derecho.					
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Reforzar el conocimiento de los instrumentos normativos internos de la institución a los docentes y estudiantes, en	Evitar actitudes y comportamientos violentos hacia las mujeres en la Lic. en Derecho.	Capacitación para el personal docente sobre el Protocolo de prevención, atención, sanción de la	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$	0%	Encuesta de satisfacción

materia de perspectiva de género, igualdad y no discriminación.	Conocer los procedimientos que se deberán seguir para la atención de quejas de hostigamiento y acoso sexual de acuerdo al Protocolo de prevención, atención, sanción de la violencia de género de la UNISTMO.	violencia de género de la UNISTMO. Capacitación para el alumnado sobre el Protocolo de prevención, atención, sanción de la violencia de género de la UNISTMO.			
---	---	--	--	--	--

Eje. 2. Académico Función: Enseñanza			Licenciatura en Informática		
Objetivo específico: 1. Fomentar y concientizar la no discriminación y violencia, así como la igualdad sustantiva de hombres y mujeres.					
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Promover y reforzar los valores en la comunidad de la Lic. en Informática.	Desarrollar habilidades como empatía, conciencia y humanización de las relaciones cotidianas en la Lic. en Informática.	Conferencias y mesas redondas Integración mediante deportes o concursos mixtos. Talleres de casos de estudio y análisis.	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Deominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$	0%	

Eje. 2. Académico Función: Enseñanza			Licenciatura en Enfermería		
Objetivo específico: 1. Erradicar los tipos de violencia contra la mujer en la Lic. en Enfermería.					
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición

					del objetivo planteado
Violencia psicológica Violencia física Violencia patrimonial Violencia económica Violencia sexual	Que el personal académico y alumnado en general, logre conocer y comprender los diferentes tipos de violencia que sufren las mujeres.	Jornadas con temas relacionados a erradicar la violencia contra la mujer. Cápsulas informativas con temas relevantes a erradicar la violencia.	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$	0%	Encuesta de satisfacción
Eje. 2. Académico Función: Enseñanza			Licenciatura en Enfermería		
Objetivo específico: 2. Erradicar la violencia laboral y docente en la Lic. en Enfermería.					
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Violencia laboral Violencia docente Hostigamiento sexual	El personal académico y administrativo, conozca el tipo de violencia que se suscita en el ámbito laboral.	Talleres con temas de violencia laboral y docente. Pláticas respecto a los tipos de violencia contra la mujer.	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$	0%	Encuesta de satisfacción

Eje. 2. Académico Función: Enseñanza		Licenciatura en Nutrición			
Objetivo específico: 1. Difundir mediante videos, documentales sobre la violencia en la mujer y violencia de género en el ámbito laboral de la Lic. en Nutrición					
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición

					del objetivo planteado
Promocionar información mediante videos o documentales en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, dirigido a toda la comunidad de la Lic. en Nutrición.	La proyección de videos o documentales 3 eventos al mes.	Proyectar: Video: Violencia laboral https://www.youtube.com/watch?v=mo_ycmmllR0 Documental: "La violencia invisible" https://www.youtube.com/watch?v=W3uHA6bAqzA Conferencia magistral: Violencia contra mujeres en México. Las causas y los grandes desafíos. https://www.youtube.com/watch?v=BTf2Ym6ZLJw	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Deominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$	0%	Encuesta de satisfacción
Eje. 2. Académico Función: Enseñanza		Licenciatura en Nutrición			
Objetivo específico: 2. Promover información relacionada con los factores de riesgo de violencia de género en mujeres de la Lic. en Nutrición.					
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Desarrollar publicidad con comunicación clara, sencilla y gráficas que permitan la	Diferentes propuestas de publicidad y que se repartan en toda la comunidad de la Lic. en Nutrición	Que cada grupo estudiantil genere publicidad diferente sobre los factores de riesgo de violencia de género en mujeres. Realizar la difusión de materiales sobre os factores de riesgo de violencia de género en mujeres. Que cada grupo exponga a los otros grupos sus materiales sobre los factores de riesgo de violencia	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Deominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$	0%	Encuesta de satisfacción

difusión sobre los factores de riesgo de violencia de género en mujeres.	o pegarlas en las tablas de anuncios que se encuentran en la Universidad.	de género en mujeres con la finalidad de explicar su información a otros grupos.			
--	---	--	--	--	--

Eje. 2. Académico: Función de la investigación						
Objetivo prioritario: EA-I 1. Desarrollar investigación científica y tecnológica que incorpore la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y la interculturalidad.						
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo enero-junio 2023	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Generar conocimiento científico y tecnológico con perspectiva de género en los Institutos y Centros de investigación de la UNISTMO.	Desarrollar dos proyectos de investigación que incorporen la perspectiva de género (uno por Instituto y Centro de Investigación). Crear una LGAC de investigación en: "Salud de la mujer" como parte del CINA. Crear de un grupo de investigación multidisciplinario en estudios de	Incorporar la transversalización de la perspectiva de género en la investigación científica y tecnológica mediante el "objetivo transversal de género" en los Institutos y Centros de investigación.	Incorporar la transversalización de la perspectiva de género en la investigación científica y tecnológica mediante el "objetivo transversal de género" en los Institutos y Centros de investigación. Promover los liderazgos científicos de las mujeres	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}} \right) \times 100$	50%	Encuesta de satisfacción

	<p>género desde el ámbito de las ciencias sociales, económico administrativas y jurídicas del IECA.</p> <p>Incorporar en los proyectos de investigación de las y los profesores del Instituto de Estudios de la Energía el lenguaje inclusivo, la perspectiva de género y la interculturalidad.</p>		<p>investigadores en todos los campos de la ciencia.</p> <p>Realizar investigaciones sobre las problemáticas de las mujeres en el campo de la salud y nutrición; ciencias sociales, económicas, administrativas; jurídicas, ciencias exactas, ingeniería, y tecnología para fomentar la igualdad sustantiva.</p> <p>Realizar modificaciones al nombre de la LGAC: “Políticas Públicas y Derechos Humanos” del Cuerpo Académico de Políticas Públicas para profundizar en el estudio de las políticas públicas con perspectiva de género y estudios sobre la mujer.</p>			
--	---	--	--	--	--	--

			<p>Desarrollar proyectos de investigación sobre estudios de género, las mujeres, interculturalidad y educación incorporando la participación de alumnas y profesoras</p> <p>Realizar investigación diagnóstica sobre igualdad sustantiva y prevención de la violencia desde el ámbito de la salud para la comunidad de la UNISTMO.</p> <p>Desarrollar investigación para la generación de desarrollo tecnológico en el ámbito de las energías renovables con perspectiva de género.</p>			
Eje. 2. Académico: Función de la investigación						
Objetivo prioritario: EA-I 2. Difundir y divulgar la investigación científica de la UNISTMO con perspectiva de género e interculturalidad y lenguaje inclusivo.						

Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo enero- junio 2023	Actividades realizadas Periodo julio- diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
<p>Difundir y Divulgar la investigación sobre Mujeres en el área de la salud y nutrición; ciencias sociales, económico administrativas y jurídicas; ciencias exactas, ingeniería, y tecnología.</p>	<p>Incrementar en al menos un 50% la participación de las mujeres en los eventos, congresos coloquios, foros de divulgación, como ponentes y conferencistas en los diferentes espacios físicos y digitales.</p> <p>Difundir los resultados de la investigación científica incorporando el lenguaje inclusivo.</p>	<p>0</p>	<p>Incorporar una mayor participación de mujeres investigadoras en los diferentes espacios de difusión y divulgación científica y tecnológica. Incluir en el Seminario Permanente de Investigación de la UNISTMO, la presentación de investigaciones sobre violencia de género, derechos humanos, igualdad de género, inclusión social; y beneficios de la ciencia y la tecnología a favor de la inclusión de género e interculturalidad.</p> <p>Incorporar el lenguaje inclusivo</p>	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}} \right) \times 100$	<p>0%</p>	<p>Evidencias y registros de información</p>

			<p>para la difusión de los resultados de la investigación científica y tecnológica. Presentar investigaciones sobre la relación entre mujeres y energía en la Cátedra Abierta en Energía. (CAE).</p> <p>Incentivar la participación de Profesoras Investigadoras y estudiantes mujeres en los foros, congresos, nacionales e internacionales de difusión y divulgación; así como promover la importancia de la perspectiva de género en la ciencia.</p>			
Eje. 2. Académico: Función de la investigación						
Objetivo prioritario: EA-I 3 Promover y garantizar un entorno seguro para desarrollar investigación científica y tecnológica de calidad, con perspectiva de género y de impacto social.						
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo enero-junio 2023	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición

						del objetivo planteado
Prevenir la violencia de género desde la dimensión ética de la investigación científica y tecnológica.	Consolidar la ética en la investigación en ciencias sociales, económicas, administrativas; jurídicas, ciencias exactas, ingeniería, y tecnología.	Se implementaron los lineamientos para los proyectos de investigación interna para la generación de bases de datos en versiones públicas	Diseñar carteles, folletos, infografías, y publicar en las redes sociales institucionales sobre el papel de la ética en la investigación con personas mediante la información sobre usuarios, informantes, beneficiarios de las investigaciones sobre el consentimiento informado, generación de versiones públicas de bases de datos, protección de datos personales y sensibles como mecanismo para prevenir los tipos de violencia y en especial la de género.	$\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}} \times 100$	50%	Evidencias

Eje. 2. Académico: Función de Promoción del Desarrollo						
Objetivo prioritario: Apoyar al sector Educativo: básico y medio superior en la formación de una sociedad con valores, promoviendo la igualdad sustantiva y no discriminación.						
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Período enero-junio 2023	Actividades realizadas Período julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Ofrecer servicios académicos en materia de igualdad de género, prevención de la violencia y no discriminación al nivel medio superior de instituciones de educación públicas.	Realizar 3 actividades por semestre mediante foros, debates, talleres o cursos sobre igualdad de género, igualdad sustantiva y no discriminación, prevención de las violencias, especialmente la de género.	0	Realizar pláticas, foros, debates, talleres sobre temas en igualdad de género y no discriminación a estudiantes y profesores del nivel medio superior de instituciones de educación públicas de la región del Istmo. Realizar actividades de sensibilización y promoción de los derechos humanos, igualdad de género, cultural de paz para las instituciones del nivel básico ubicadas en la zona de influencia de la UNISTMO.	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}} \right) \times 100$	0%	Encuesta de satisfacción

Eje. 2. Académico: Función de Promoción del Desarrollo						
Objetivo prioritario: Impulsar el desarrollo regional con perspectiva de género a través de proyectos de emprendimiento con la participación de las mujeres de la región.						
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo enero-junio 2023	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Desarrollar proyectos para el sector social y empresarial con perspectiva de género y propiciando el empoderamiento de las mujeres con enfoque intercultural.	Realizar 1 proyectos de emprendimiento y 2 cursos, talleres o foros que fortalezcan el empoderamiento económico de las mujeres de la región del Istmo.	0	Realizar proyectos de emprendimiento aprovechando las vocaciones productivas y los liderazgos de las mujeres del sector empresarial de la región del Istmo. Organizar talleres que fortalezcan el empoderamiento económico de las mujeres de las comunidades de la región del Istmo.	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Deominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$	0%	Encuesta de satisfacción
Eje. 2. Académico: Función de Promoción del Desarrollo						
Objetivo prioritario: Contribuir con el sector público, especialmente a nivel municipal sobre la transversalización de la perspectiva de género en el desarrollo de sus funciones y ofrecimiento de servicios públicos.						
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo enero-junio 2023	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Ofrecer servicios de capacitación a los Gobiernos	Realizar un 1 curso de	0	Ofrecer cursos híbridos de	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Deominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$	0%	Encuesta de satisfacción

<p>municipales a gobiernos municipales aplicando la metodología del Enfoque basado en Derechos Humanos, perspectiva de género, interculturalidad e interseccionalidad.</p>	<p>capacitación a los gobiernos municipales de la región del Istmo.</p>		<p>capacitación sobre el papel de los gobiernos municipales en el combate a la violencia de género y creación de políticas públicas con perspectiva de género y en la promoción de la igualdad sustantiva y derechos humanos para el impulso del desarrollo de la región del Istmo.</p> <p>Ofrecer cursos híbridos sobre el ofrecimiento de servicios públicos incorporando el enfoque de los derechos humanos para la mejora de la calidad de los servicios públicos a la ciudadanía.</p>			
--	---	--	--	--	--	--

Eje. 2. Académico: Función de Difusión de la Cultura						
Objetivo prioritario: Difundir y promover la cultura zapoteca bajo en el enfoque intercultural y perspectiva de género.						
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo enero- junio 2023	Actividades realizadas Periodo julio- diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
<p>Difundir la cultura zapoteca como cultura viva con enfoque intercultural y perspectiva de género.</p> <p>Rescatar los saberes tradicionales de las mujeres de los diferentes grupos étnicos de la región del Istmo Y apoyar en la generación de espacios para la compartición de conocimientos y de la memoria ancestral a las nuevas generaciones.</p>	<p>Lograr la participación del 50% de mujeres de diferentes edades en cada actividad cultural.</p>	<p>Se realizó la Semana de la cultura zapoteca</p>	<p>Realizar actividades culturales con perspectiva intercultural y de género dentro de los espacios universitarios que integren la participación de la comunidad para el rescate de los saberes ancestrales conservados en manos de mujeres zapotecas, huaves y zoques de la región del Istmo.</p>	$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}} \right) \times 100$	33%	Encuesta de satisfacción
Eje. 2. Académico: Función de Difusión de la Cultura						
Objetivo prioritario: Incorporar la transversalidad de la perspectiva de género en las actividades culturales de la comunidad universitaria.						
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo enero- junio 2023	Actividades realizadas Periodo julio- diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado

<p>Incorporar la perspectiva de género en las actividades culturales de la comunidad universitaria.</p>	<p>Realizar 1 cine debate por semestre logrando la participación del 50% de alumnas, profesoras y trabajadoras del área administrativa y operativa.</p> <p>Aumentar en un 50 % la lectura de obras literarias de mujeres escritoras por parte de la comunidad estudiantil de la UNISTMO.</p>	<p>Incorporar en el Programa Institucional de Lectura, la lectura y reflexión de autoras y escritoras, mujeres, mexicanas, latinoamericanas y de la literatura universal para el reconocimiento de sus aportes a los diferentes géneros literarios.</p>	<p>Incorporar de manera permanente en el Cine -club Universitario el "Cine-debate con perspectiva de género" para la comunidad universitaria como herramienta que sensibiliza respecto a la violencia de género para la identificación y análisis de las diferentes violencias ejercidas contra las mujeres.</p> <p>Incorporar en el Programa Institucional de Lectura, la lectura y reflexión de autoras y escritoras, mujeres, mexicanas, latinoamericanas y de la literatura universal para el reconocimiento</p>	<p>$\left(\frac{\text{Numerador (acciones realizadas)}}{\text{Denominador (acciones previstas)}}\right) \times 100$</p>	<p>50%</p>	<p>Encuesta de satisfacción</p>
---	--	---	--	--	------------	---------------------------------

			de sus aportes a los diferentes géneros literarios.			
--	--	--	---	--	--	--

Eje. 3. Entorno de la prestación del servicio						
Objetivo prioritario: Mejorar el entorno e infraestructura de la UNISTMO que dignifique y brinde seguridad a las mujeres de la comunidad universitaria.						
Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo enero-junio 2023	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Realizar un diagnóstico de elementos del entorno físico y la infraestructura existente en la UNISTMO para identificar desigualdades de acceso y riesgos a la integridad y seguridad de las mujeres y demás grupos en situación de vulnerabilidad.	Contar con 1 programa de adecuación de infraestructura que dignifique y brinde seguridad a la comunidad Universitaria	Identificación de la Infraestructura de la UNISTMO ocupada por mujeres	Aplicación de la encuesta de percepción de seguridad del entorno e infraestructura de la UNISTMO. Reunión con las Vice Rectorías, Departamento de Obras y Personal del CEPCI sobre los resultados de la aplicación de la encuesta. Elaboración de 1 programa de mejora del entorno y adecuación de la	(Acciones realizadas para lograr el programa / Acciones previstas para implementar el programa) X 100	50%	Programa de adecuación de infraestructura que dignifique y brinde seguridad a la comunidad Universitaria

			infraestructura de la UNISTMO. Seguimiento y Evaluación del Programa			
Realizar las adecuaciones necesarias para conservar la dignificación de las condiciones e instalaciones físicas y espacios virtuales en la UNISTMO atendiendo las necesidades de las mujeres, adecuación en el acceso y uso óptimo de espacios para personas con discapacidad y condiciones de seguridad para las mujeres y la comunidad en general.	Garantizar que 100% de las luminarias de andadores se encuentran en funcionamiento para el cuarto trimestre de 2023.		Recorridos por parte del departamento de Proyectos Construcción y Mantenimiento de la Universidad para la identificación de luminarias que requiere mejoras	(Luminarias funcionando / Luminarias totales) x 100		Programa de adecuación de infraestructura que dignifique y brinde seguridad a la comunidad Universitaria
Establecer senderos, transporte, comunicaciones seguras y libres de violencia dentro y en los alrededores de la UNISTMO. Proyectar espacios virtuales de comunicación para prevenir y erradicar cualquier tipo de violencia, en especial la violencia por razones de género.	Realizar 1 convenio con las instancias correspondientes para fortalecer la seguridad en las áreas aledañas a la universidad.	Se realizaron gestiones para solicitar la mejora en la seguridad en el entorno de la Universidad	Realizar reuniones entre las partes que van a suscribir el convenio. Elaboración de la propuesta del convenio. Revisión del convenio por parte de las partes para su visto bueno. Firma del convenio por las partes. Implementación, seguimiento y evaluación del convenio	(Acciones realizadas para lograr el convenio / Acciones previstas para implementar el convenio) X 100	50%	Programa de adecuación de infraestructura que dignifique y brinde seguridad a la comunidad Universitaria Aplicación de la encuesta de percepción de seguridad del entorno e infraestructura de la UNISTMO.
Eje. 3. Entorno de la prestación del servicio						
Establecer senderos, transporte, comunicaciones seguras y libres de violencia dentro y en los alrededores de la UNISTMO.						

Líneas de acción	Meta previstas	Actividades realizadas Periodo enero-junio 2023	Actividades realizadas Periodo julio-diciembre 2023	Cálculo	Meta alcanzada	Otras herramientas de medición del objetivo planteado
Proyectar espacios virtuales de comunicación para prevenir y erradicar cualquier tipo de violencia, en especial la violencia por razones de género.	Desarrollar 1 aplicación para situaciones de emergencia	Conceptualizar la aplicación para situaciones de emergencia	<p>Reuniones con la Vice Rectoría Académica y los Profesores Investigadores para la factibilidad del desarrollo de la aplicación</p> <p>Gestionar los recursos necesarios para el desarrollo de la aplicación</p> <p>Desarrollo de la Aplicación</p> <p>Implementación y evaluación de la aplicación</p>	(Acciones realizadas para desarrollar la aplicación / Acciones previstas para desarrollar la aplicación) X 100	33%	<p>Programa de adecuación de infraestructura que dignifique y brinde seguridad a la comunidad Universitaria</p> <p>Aplicación de la encuesta de percepción de seguridad del entorno e infraestructura de la UNISTMO</p>

Vinculación interinstitucional

La vinculación es una herramienta de política institucional que le permite a la UNISTMO atender sus obligaciones en materia de prevención, promoción, y atención a la violencia de género, igualdad de género y no discriminación. Para ello, se dará continuidad al establecimiento de convenios con las instituciones públicas de la zona de influencia de la universidad y a nivel estatal y federal para propiciar de manera conjunta una vida libre de violencia (ver Cuadro 12).

Cuadro 12. Vinculación interinstitucional para una vida libre de violencia.

Instituciones regionales	Instituciones estatales y federales
Instituto Municipal de las Mujeres de Ciudad Ixtepec	Instituto Nacional de la Mujeres (INMUJERES)
Fiscalía Local de Ciudad Ixtepec	Secretaría de las Mujeres de Oaxaca (SMO)
Sistema DIF Municipal de Ciudad Ixtepec	Comisión Nacional para prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM).
Coordinación de la Juventud de Ciudad Ixtepec	
Instituto Municipal de las Mujeres de S.D. Tehuantepec	
Fiscalía Local de S.D. Tehuantepec	
Sistema DIF Municipal de S.D. Tehuantepec	
Instituto Municipal de la Juventud de S.D. Tehuantepec	
Centro de Justicia para la Mujeres Región Istmo	
Instituto Municipal de las Mujeres de Juchitán	
Sistema DIF Municipal de Juchitán de Zaragoza	
Fiscalía Local de Juchitán de Zaragoza	
Instituto Municipal de la Juventud de Juchitán de Zaragoza	

Fuente: Elaboración propia.

Reuniones de trabajo para la elaboración del Plan de Acción en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencias en la UNISTMO, 2023. PAMIS.



Imagen 2. Reunión de Jefaturas de carrera para elaboración del PAMIS-UNISTMO, 2023. 05 de junio 2023.



Imagen 3. Reunión de Jefaturas de carrera para elaboración del PAMIS-UNISTMO, 2023. 05 de junio 2023.



Imagen 4. Reunión de Jefaturas de carrera para elaboración del PAMIS-UNISTMO, 2023. 05 de junio 2023.



Imagen 5. Reunión de Jefaturas de carrera para elaboración del PAMIS-UNISTMO, 2023. 05 de junio 2023.

Referencias

Bermúdez, F. (2012). Transversalidad de género en el ámbito universitario. El caso de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas (Unicach) en *Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*. Número 11, pp. 37-55. Recuperado de: http://bvirtual.ucoj.mx/descargables/443_transversalidad_genero.pdf

Buquet, A. (2021). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos, en *Perfiles educativos*, vol 33 México. Recuperado de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000500018

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, (2023). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, (2023). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003)*. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, (2023). *Ley General de Cultura y Derechos Culturales, 2017*. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGCDC_040521.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, (2023). *Ley General de Educación Superior, Diario Oficial de la Federación*. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, (2023). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007)*. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, (2023). *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, (2006)*. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, CONAVIM. (2018). *¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesario implementarla?* Recuperado de: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario->

[implementarla#:~:text=Cuando%20se%20habla%20de%20perspectiva,asignadas%20a%20los%20seres%20humanos.](#)

Conferencia de Naciones Unidas contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y la Intolerancia (2001). Recuperado de: https://www.un.org/es/events/pastevents/cmcr/durban_sp.pdf

Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, (2023). *Constitución Política para el Estado Libre y Soberano de Oaxaca, 1922*. Recuperado de: <https://www.oaxaca.gob.mx/cocitei/wp-content/uploads/sites/48/2019/07/CONSTITUCION-POLITICA-DEL-ESTADO-LIBRE-Y-SOBERANO-DE-OAXACA.pdf>

Consejo Nacional De Población (CONAPO), (2022). *Índices de marginación 2020*. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/823996/Entidad_municipio_parte_1.pdf

Consejo Nacional para la Coordinación de la Educación Superior, (2023). *Documento base para el cumplimiento de la ley General de Educación Superior en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia por parte de las instituciones de educación superior*.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (2001). Recuperado de: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D8.pdf>

Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1969). Recuperado de: https://www.inali.gob.mx/pdf/Convencion_eliminatoria_discriminacion.pdf

Coordinación General del Comité de Planeación para el Desarrollo de Oaxaca (COPLADE), (s/f). *Diagnóstico Regional Istmo*. Recuperado de: <https://www.oaxaca.gob.mx/coplade/wp-content/uploads/sites/29/2021/04/DR-Istmo.pdf>

Consortio Oaxaca. (2020). *Violencia feminicida en los 40 municipios con Alerta e Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM)*. Recuperado de: <https://consorciooaxaca.org/2020/08/violencia-feminicida-en-los-40-municipios-con-avgm/>

Data México. (2022). Santo Domingo Tehuantepec. Gobierno de México. Recuperado de: <https://datamexico.org/es/profile/geo/santo-domingo-tehuantepec>

Data México. (2023). Santo Domingo Tehuantepec. Gobierno de México. Recuperado de: <https://datamexico.org/es/profile/geo/tehuantepec#:~:text=Niveles%20de%20escolaridad&text=En%202020%2C%20los%20principales%20grados,o%2023.8%25%20del%20total>).

Data México. (2023). Juchitán de Zaragoza. Gobierno de México. Recuperado de: [https://datamexico.org/es/profile/geo/heroica-ciudad-de-juchitan-de-zaragoza#:~:text=Niveles%20de%20escolaridad&text=En%202020%2C%20los%20principales%20grados,o%2021.1%25%20del%20total\).a](https://datamexico.org/es/profile/geo/heroica-ciudad-de-juchitan-de-zaragoza#:~:text=Niveles%20de%20escolaridad&text=En%202020%2C%20los%20principales%20grados,o%2021.1%25%20del%20total).a)

Data México. (2023). Ciudad Ixtepec. Gobierno de México. Recuperado de: <https://datamexico.org/es/profile/geo/ciudad-ixtepec#:~:text=Niveles%20de%20escolaridad&text=En%202020%2C%20lo%20principales%20grados,o%2022.2%25%20del%20total>).

Escarbajal-Frutos, A. (2010). Educación Inclusiva e Intercultural, en *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, vol. 3, núm. 1, pp. 411-418 Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores Badajoz, España. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832326044>

Galtun, J. (2016). La violencia cultural, estructural y directa en Cuadernos de estrategia, No.183, pp. 147-168). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5832797>

Guendel, L. (2002). Políticas Públicas y Derechos Humanos, en *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, vol. III, núm. 97, pp. 105-125. Costa Rica: Universidad de Costa Rica. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15309709>

Gobierno del Estado, Poder Ejecutivo, (2002). *Decreto de Creación de la Universidad del Istmo. Periódico oficial del Estado de Oaxaca, México.* Recuperado de: http://www.unistmo.edu.mx/DocsUNISTMO/DECRETO_DE_CREACION_2_0_JUNIO_2002.pdf

Instituto Estatal Electoral (IEE) (2021). *Cartografía Electoral*. Recuperado de: <https://www.ieepco.org.mx/cartografia-electoral>

La Parra, D. Tortosa, J. (2003). Violencia estructural: una ilustración del concepto. *Documentación Social* 131. Recuperado de: <https://www.ugr.es/~fentrena/Violen.pdf>

Lozano, E. Recéndez, M. (2022) Un análisis de la violencia estructural en México desde una tipología galtungiana, en *Revista El Cotidiano*, México: Universidad Autónoma Metropolitana, año 37, pp7-22. Recuperado de: <https://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/231.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), (2020) *Hablantes de lengua indígena*. Recuperado de: <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/lindigena.aspx>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), (2021). Sistema Integrado de Estadísticas sobre Violencia contra las Mujeres (SIESVIM). Recuperado de: <https://sc.inegi.org.mx/SIESVIM1/paginas/consultas/inicio.jsf>

Moreno, T. (2010). El currículo por competencias en la universidad: más ruido que nueces, en *Revista de Educación superior*. Vol.39 no.154 Ciudad de México abr./jun. Recuperado de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602010000200004

Olivé, L. (2004) *Interculturalismo y justicia social*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de: https://www.nacionmulticultural.unam.mx/portal/pdf/publicaciones_novidades_editoriales/libro_interculturalismo_justicia_social.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), (2023). *Convención sobre la protección y la promoción de la diversidad de las expresiones culturales 2005*. Recuperado de: <https://es.unesco.org/about-us/legal-affairs/convencion-proteccion-y-promocion-diversidad-expresiones-culturales>

Organización de los Estados Americanos, (OEA), (1994). *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belém Do Pará"*. Recuperado de: <https://www.oas.org/en/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>

Organización de las Naciones Unidas,(ONU), (1981). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*. Recuperado de: [https://www.oas.org/es/cim/docs/Belem-do-Para \[SP\].pdf](https://www.oas.org/es/cim/docs/Belem-do-Para [SP].pdf)

Organización de las Naciones Unidas Derechos Humanos Oficina de Alto Comisionado *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Naciones Unidas (2006)*. Recuperado de: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización de las Naciones Unidas, (ONU), (2007). *Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas*. Recuperado de: <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/13-Declaracion-Pueblos-Indigenas.pdf>

Organización de las Naciones Unidas, (ONU), (2023). *Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948*. Recuperado de: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Organización de las Naciones Unidas,(ONU), (1995). *Cuarta conferencia Mundial Sobre la Mujer, Beijing*. Recuperado de <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

Organización de las Naciones Unidas (ONU): Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), (2004). *Recomendación general N° 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal*. Recuperado de: <https://www.refworld.org/es/docid/52d905144.html>

Peñalva-Vélez, A., Leiva-Olivencia, J. (2019). La interculturalidad en el contexto universitario: necesidades en la formación inicial de los futuros profesionales de la educación en *Revista Educar*, vol. 55, n.º 1, pp. 141-158. Recuperado de. <https://raco.cat/index.php/Educar/article/view/348885>

Rivera, M., (2016). Interseccionalidad e inclusión en la educación superior: Consideraciones sobre la Universidad Nacional de Colombia en *Revista Pedagogía y Saberes*, No. 44. Colombia: Universidad Pedagógica Nacional, pp. 105-118. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/pys/n44/n44a10.pdf>

Sánchez-Melero, H. Gil-Jaurena, I. (2015). Análisis interseccional y enfoque intercultural en el estudio de la ciudadanía y la participación. Consideraciones epistemológicas, en *Revista Diálogo Andino*, No. .47, pp. 143-149. Recuperado de: <https://www.scielo.cl/pdf/rda/n47/art15.pdf>

Seara, M. (2019). *Un nuevo modelo de universidad. Universidades para el desarrollo*, Oaxaca: Universidad Tecnológica de la Mixteca, 3era. Edición.

Secretaría de Bienestar. (2023a). *Informe anual sobre la situación de pobreza y rezago social 2023, Oaxaca: Santo Domingo Tehuantepec*. Recuperado de: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/794495/20515-SantoDomingoTehuantepec23.pdf>

Secretaría de Bienestar. (2023b). *Informe anual sobre la situación de pobreza y rezago social 2023, Oaxaca: Heroica Ciudad de Juchitán de Zaragoza*. Recuperado de: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/794020/20043-HeroicaCiudadDeJuchitanDeZaragoza23.pdf>

Secretaría de Bienestar. (2023c). *Informe anual sobre la situación de pobreza y rezago social 2022 Unidad de Planeación y Evaluación de Programas para el Desarrollo: Oaxaca, Ciudad Ixtepec*. Gobierno de México. Recuperado de: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/793990/20014-CiudadIxtepec23.pdf>

Sistema de Información cultural (SIC) (2023). *Lenguas Indígenas*. Gobierno de México. Recuperado de: https://sic.cultura.gob.mx/?table=inali_li&disciplina=&estado_id=20

Solís, S. (2003). *El Enfoque de Derechos: aspectos teóricos y conceptuales*. Costa Rica. Universidad de Costa Rica. Recuperado de: <https://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000133.pdf>

Universidad del Istmo (2022). *Pronunciamento de Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual, y Acoso Sexual*. Recuperado de: http://www.unistmo.edu.mx/integridad_publica/mj/Pronunciamento_Cero_Tolerancia_UNISTMO.pdf

Universidad del Istmo, (2022.) *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, de la Universidad del Istmo*. Recuperado de

http://www.unistmo.edu.mx/integridad_publica/mj/PROTOCOLO_DE_GENERO_FINAL_2022-UNISTMO.pdf

Universidad del Istmo, (2023) “Encuesta sobre cuidados, brechas de género, violencia de género, acoso sexual, hostigamiento sexual, discriminación y alcance de las acciones realizadas en la UNISTMO, 2023”. Oaxaca.

Varela-Guinot, H. (2020). Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales en Revista mexicana de ciencias políticas y sociales, vol. LXV, núm. 238, pp. 49-80, México: UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, División de Estudios de Posgrado. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/421/42170568003/html/>