



GA

CE

TA

NACIONAL  
UNIVERSITARIA

AÑO VI, NÚMERO 18  
ENERO - ABRIL 2024

Diversidad, equidad e inclusión

*GacetaNacionalMx*



*Gaceta\_Nacional*



*Portada:*  
*Fotografía: UAA*

*Diseño y Formación:*  
Depto. de Comunicación y Relaciones Públicas  
Universidad Autónoma de Aguascalientes

*Administración web:*  
Coordinación General de Comunicación Social  
Universidad de Guadalajara



**Lic. Rocío Basurto Morales**

*Coordinadora*

Editora de la Gaceta de la Universidad  
Autónoma de Aguascalientes

**Lic. Mijail Eluani Pérez**

*Secretario Técnico*

Coordinador de Relaciones Públicas y  
Comunicación de la Universidad La Salle México

GA  
CE  
TA  
NACIONAL  
UNIVERSITARIA

GACETA NACIONAL UNIVERSITARIA, AÑO 6, NO. 18, ENERO-ABRIL DE 2024, ES UNA PUBLICACIÓN CUATRIMESTRAL EDITADA POR LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA, A TRAVÉS DE LA COORDINACIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL. AV. JUÁREZ 976, SEXTO PISO, COLONIA CENTRO, TELÉFONO 31 34 22 22, EXT. 12617, HTTP://REDGACETASUNIVERSITARIAS.MX/?PAGE\_ID=80, LUISULLOA@REDUDG.UDG.MX. EDITOR RESPONSABLE: JOSÉ LUIS ULLOA LUNA. RESERVA DE DERECHOS AL USO EXCLUSIVO 04-2019-032113305700-203, ISSN: EN TRÁMITE, OTORGADOS POR EL INSTITUTO NACIONAL DEL DERECHO DE AUTOR. RESPONSABLE DE LA ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN DE ÉSTE NÚMERO: COORDINACIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL. AV. JUÁREZ 976, SEXTO PISO, COLONIA CENTRO, TELÉFONO 31 34 22 22, EXT. 12617. RESPONSABLE DE LA ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN DE ESTE NÚMERO: JOSÉ LUIS ULLOA LUNA. FECHA DE LA ÚLTIMA MODIFICACIÓN 15 DE MARZO DE 2024. LAS OPINIONES EXPRESADAS POR LOS AUTORES NO NECESARIAMENTE REFLEJAN LA POSTURA DEL EDITOR DE LA PUBLICACIÓN. QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL DE LOS CONTENIDOS E IMÁGENES DE LA PUBLICACIÓN SIN PREVIA AUTORIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA.

# PRESENTACIÓN

## *Estimadas lectoras y lectores:*

La diversidad es un concepto que implica diferencia pero también abundancia de todas esas distinciones que encontramos en las personas a partir de características físicas, sociales, culturales o ideológicas. El respeto, la tolerancia, la igualdad, la equidad y la inclusión, por mencionar solo algunos, representan valores, derechos y enfoques que repercuten directamente en la diversidad de las comunidades, su bienestar y pleno desarrollo.

En este sentido, a través de la *Gaceta Nacional Universitaria*, queremos destacar las acciones que las instituciones de educación superior emprenden en el ámbito de la diversidad, la equidad y la inclusión.

En esta edición, presentamos acciones de gobernanza, tales como la implementación de protocolos para la prevención, atención y sanción de la violencia de género; la creación de instancias –unidades, comités, observatorios o tribunales- enfocados en la atención, prevención, denuncia y sanción, o bien, para la institucionalización o transversalización de la igualdad, la perspectiva de género y masculinidades positivas.

Además destacan programas de capacitación, formación y extensión académica; el desarrollo de proyectos de investigación en temas de equidad e inclusión social; y la generación de programas especiales para el empoderamiento de las mujeres en la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. En estas páginas también mostramos acciones institucionales para la igualdad de oportunidades académicas para el estudiantado, servicios de transporte, el apoyo a estudiantes provenientes de zonas en rezago, la atención de las infancias con dificultades del habla o lenguaje, la promoción de las diferentes formas de expresión a través del arte, la diversidad del ser humano y la igualdad de derechos.

Las trece instituciones participantes son: la Universidad Tecnológica de Puebla, la Universidad Autónoma de Baja California, la Universidad Autónoma de Coahuila, la Autónoma de Querétaro, la Universidad de Guanajuato, la Universidad de Colima, la Universidad de Sonora, la Universidad de Guadalajara, la Autónoma del Estado de Hidalgo, la Universidad Pedagógica Nacional, La Salle Ciudad de México, la Universidad Nacional Autónoma de México y la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

*Rocío Basurto Morales*  
*Coordinadora*

# CONTENIDO

**La Salle México** *Fortalecemos la cultura de la equidad en La Salle*

**UABC** *La UABC trabaja para brindar igualdad de oportunidades académicas a sus estudiantes*

**UAA** *Acciones para la inclusión social en la UAA*

**UAdeC** *Diversidad, equidad e inclusión*

**UAQ** *Universidad para todos. Diversidad, equidad e inclusión*

**UG** *Programa de equidad regional*

**UAEH** *Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en la UAEH*

**UdeC** *Diversidad, equidad e inclusión*

**UdeG** *Unidad para la igualdad*

**Unison** *BUATELLI-UNISON ofrece atención a menores*

**UPN** *Acciones de la UPN en temas de equidad e inclusión*

**UTP** *La universidad que hermana la inclusión, la diversidad y la inclusión*

**UNAM** *Cómo transitar por el campus sin vencer tantos obstáculos*

# FORTALECEMOS LA CULTURA

## de la **EQUIDAD EN LA SALLE**



**Nos convertimos**  
en la 1<sup>ra</sup> universidad latinoamericana  
en la **Sociedad de Mujeres Ingenieras**



Con el objetivo de empoderar a más mujeres a alcanzar su máximo potencial como profesionales y líderes en las áreas de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM).

Algunas ventajas de la alianza:



Mentorías



Becas



Programas de liderazgo



Networking



**Prevenimos**  
la violencia en razón de género

A lo largo del año las diversas dependencias, escuelas y facultades que integran a nuestra universidad **promocionaron activamente la cultura de la equidad, diversidad e inclusión** con acciones como:

- |  |   |
|--|---|
| <b>1,176</b> personas atendidas a través de actividades de servicio a grupos de atención prioritaria | <b>10</b> Conferencias dirigidas a nuestra comunidad          |
| <b>17</b> Participaciones de nuestros especialistas en foros   | <b>8</b> Entrevistas otorgadas a medio                        |
| <b>16</b> Productos de investigación o difusión generados  | <b>3</b> Exposiciones   |
| <b>12</b> Actividades de diálogo y reflexión   | <b>2</b> Campañas de sensibilización                          |
| <b>12</b> Capacitación para personal docente interno y externo                                       | <b>2</b> Jornadas temáticas                                   |
| <b>11</b> Talleres   | <b>2</b> Instalaciones de material informativo o de expresión |



**Nos expresamos**  
a través del arte

Con nuestros grupos artísticos extendimos el mensaje de equidad, diversidad, inclusión y empoderamiento femenino.

- 12** Talleres
- 3** Presentaciones artísticas
- 2** Actividades de formación docente
- 1** Visita a exposiciones
- 1** Sesión de orientación familiar



**Generamos** investigación en temas de equidad e inclusión

- 6** Proyectos que abordan
  - Derechos migrantes** de la comunidad **LGTBIQ+**
  - Educación para combatir la discriminación**
  - Fortalecimiento de las relaciones interculturales**
  - Inclusión de mujeres en el emprendimiento.**



**Humanxs**  
Un grupo por y para estudiantes

Es un espacio de reconocimiento, visibilización y apoyo para estudiantes sexo género diversos de nuestra universidad. Provee recursos educativos para que las personas puedan tomar decisiones informadas y aportar al entendimiento, comprensión e inclusión.

**4** Grupos I+D+i enfocados en temas de género e inclusión

\*I+D+i: Investigación desarrollo e innovación

- 9** Líneas Generadoras y de Aplicación del Conocimiento enfocadas en:
  - Análisis de reproducción de la exclusión social
  - Estudio de los derechos culturales y migratorios

# SOMOS

## Lasallistas por la EQUIDAD

En comunidad iniciamos un movimiento permanente que reconoce la diversidad del ser humano y la igualdad de sus derechos.

Tenemos **11 propósitos** iniciales:

- Creo en que no hay una sola **forma de ser**
- Deconstruyo mi masculinidad
- Respeto las decisiones de las personas
- Empodero a más mujeres
- Rompo con los estereotipos
- Construyo espacios de paz
- Ejercer mis derechos
- Promuevo el diálogo para **resolver conflictos**
- Reconozco la **dignidad** de cada persona
- Desafío los estándares de belleza
- Comparto el cuidado

Entérate más en: [lasalle.mx/equidad](http://lasalle.mx/equidad)

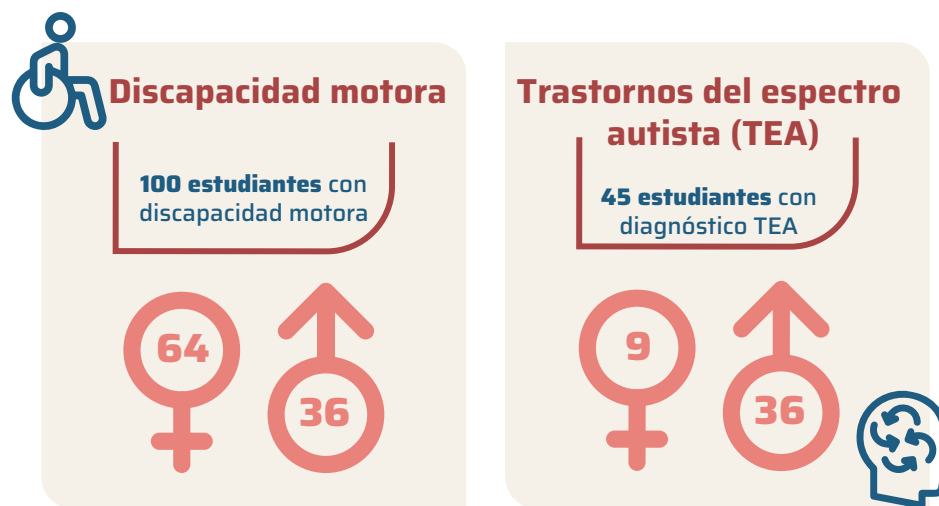
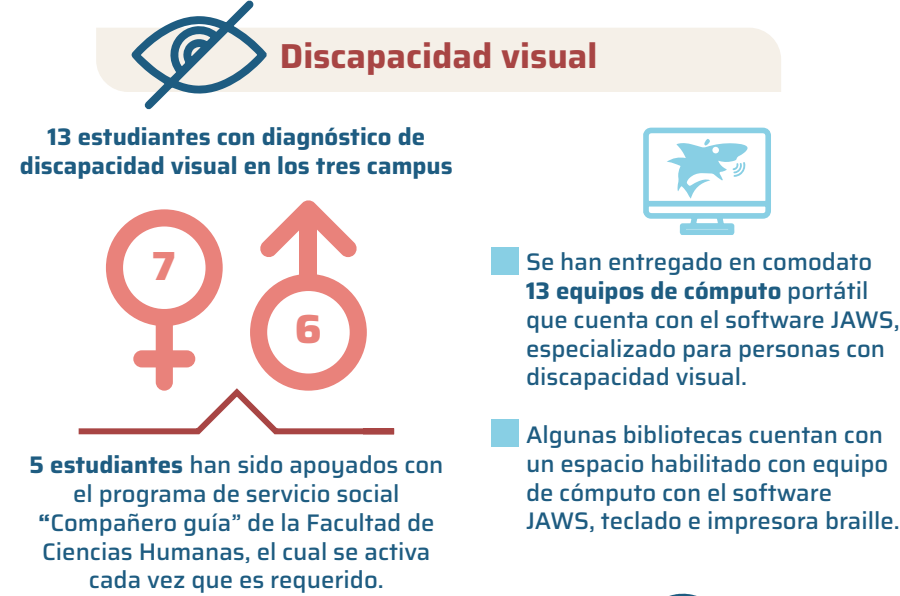
# La UABC trabaja para brindar igualdad de oportunidades académicas a sus estudiantes

La Universidad Autónoma de Baja California (UABC) pone a disposición de las cimarronas y los cimarrones diversos programas, servicios y apoyos institucionales que les acompañan en las diferentes etapas de su educación profesional.

Además de promover en las universitarias y los universitarios el respeto, el reconocimiento a la diversidad y la generación de ambientes de aprendizaje y de convivencia inclusivos y equitativos, la UABC establece en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2023-2027, la prioridad "Bienestar de la comunidad universitaria".

A través de esta prioridad institucional y por medio de acciones que propician la equidad, el respeto a la diversidad y la inclusión en todas sus formas, con una cultura de paz y de interculturalidad que se extienda a la vida estudiantil, académica y laboral, la universidad procura el bienestar, el desarrollo integral y la salvaguarda de los derechos humanos de la comunidad universitaria.

## Personas con discapacidades visual, auditiva, motriz y TEA



De manera constante, las instancias universitarias trabajan para implementar estrategias que permitan romper las barreras operativas y promuevan el aprendizaje flexible y diversificado.

## Comité de Equidad

Desde 2013 el Comité de Equidad de la UABC tiene la atribución de proponer el ingreso de aspirantes en los programas educativos y troncos comunes cuando haya cupo, atendiendo consideraciones de equidad social, humanitaria, de salud y otras que estime pertinentes.



## Programa de Educación Sustentable para Adultos Mayores (ESAM)

Tiene como objetivo atender las necesidades del adulto mayor en un contexto biopsicosocial, buscando mejorar su calidad de vida, ofreciéndole una formación integral para el desarrollo de habilidades y destrezas que le permitan prepararse para los retos de la tercera edad. Algunos de los temas son:



- ESAM se creó en 2006 en la Facultad de Ciencias Humanas, y desde 2018 se implementó en el Centro de Reinserción Social de Mexicali. También atiende a adultos mayores que residen en asilos, diversas colonias y comunidades de Mexicali y su valle.

90% ♀ 10% ♂

- Han egresado alrededor de 1200 personas.
- ESAM recibe a personas desde los 55 años de edad y sin requerir un nivel educativo previo.

## Acreditación de lenguas indígenas y LSM como segundo idioma para egresar

- A partir del 2024 la Facultad de Idiomas podrá contar como segundo idioma alguna lengua indígena y la lengua de señas mexicana, para fines de titulación de licenciatura o posgrado.



- Las y los estudiantes de la UABC que tienen como lengua materna el inglés o el chino mandarín podrán acreditar el español como lengua adicional.



# Acciones para la inclusión social en la

# UAA

## FORMACIÓN EN LENGUA DE SEÑAS

El Departamento de Extensión Académica de la UAA ha ofrecido desde 2018 un taller para la enseñanza de la Lengua de Señas Mexicana; desde el nivel básico, intermedio y avanzado, hasta cursos con enfoque en la atención médica. En este tiempo, se han capacitado **296 personas en 17 generaciones, 54 hombres y 242 mujeres.**

## ACCESO A MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

El Sistema Bibliotecario de la UAA cuenta desde 2001 con un área que ofrece el servicio de **Equipos especializados para personas con discapacidad visual**, consistentes en una lupa digital y una embosadora para traducción a braille.

De 2020 a 2023, se han atendido **55 solicitudes de traducción**, incluyendo la petición del Instituto de Transparencia del Estado de Aguascalientes para generar la versión en sistema braille de diversos formatos y documentos con la legislación en la materia.

El personal administrativo del Departamento de Información Bibliográfica se ha capacitado sobre nociones básicas del alfabeto braille, así como en el uso de regletas y punzones para impresión manual, en un curso impartido por la Coordinación de Cultura de la Discapacidad del Municipio de Aguascalientes.

Hasta ahora, se cuenta con cuatro títulos disponibles en sistema braille: *Ley General para la Inclusión de las personas con discapacidad*, *Río Memorioso*. Obra reunida de Dolores Castro (UAA), *Pacto Internacional de derechos civiles y políticos*, y la *Convención Americana sobre los derechos humanos*.

## PRODUCCIÓN EDITORIAL

Con el propósito de ampliar la disponibilidad de material bibliográfico y apoyar a las personas débiles visuales, el Departamento Editorial de la UAA está trabajando para producir **nuevos títulos en sistema braille e iniciar en la edición de audiolibros.**

## INFRAESTRUCTURA

Los campus y planteles de la UAA cuentan con rampas y andadores que facilitan el tránsito de todas las personas.

**Todos los nuevos proyectos de infraestructura que se realizan en la UAA, integran el enfoque de accesibilidad universal.** Ejemplo de ello, es el proyecto del nuevo plantel de bachillerato, y la reciente remodelación de la Biblioteca Central "Dr. Desiderio Macías Silva", en donde se instaló un elevador y puentes para conectar la segunda planta de la biblioteca con la intención de facilitar el acceso y desplazamiento por el edificio.

## EDUCACIÓN PARA ADULTOS

Desde la Unidad de Educación para Adultos, se **contribuye en la alfabetización y educación en el nivel básico y medio superior**, en modalidad abierta, de personas jóvenes y adultas. En 2023, se inscribieron 4,772 personas (1,693 hombres y 3,079 mujeres), de las cuales 1,839 egresaron; mientras que en lo que va de 2024 se han inscrito más de 700 personas.

## INVESTIGACIÓN

**Realización de 13 proyectos de investigación** que abordan desde distintas disciplinas, la adaptación de tecnología inclusiva para el fortalecimiento de la currícula en educación básica, desarrollo de recursos educativos digitales, generación de recursos para la inclusión de personas con discapacidades sensoriales, inteligencia artificial aplicada a la inclusión, detección de dislexia e intervención, entre otros.

# Diversidad, equidad e inclusión

La Universidad Autónoma de Coahuila, ha impulsado desde hace años un modelo que apuesta por la formación integral de sus estudiantes, con el cual se busca dotar a las personas no solo de conocimientos para su desarrollo profesional, sino de involucrarlos en actividades culturales, artísticas, deportivas, académicas, de servicio comunitario, de protección del medio ambiente y promoción de valores para con ello contribuir a la formación de una ciudadanía comprometida, crítica y respetuosa.

Los valores que se promueven en todos los espacios universitarios, ocupan un papel destacado en igualdad de género y de oportunidades, del desarrollo de la tolerancia y la pluralidad, de reglas de convivencia, el respeto por los derechos humanos y el libre desarrollo de la personalidad de todos los integrantes que conforman la comunidad universitaria.

La UAdeC en su deber de velar por la progresividad de los derechos humanos ha buscado brindar a la comunidad universitaria un ambiente libre de violencia y en respuesta al cumplimiento de estos objetivos, el 20 de marzo del 2019 la Honorable Comisión General de Reglamentos aprobó el Protocolo de actuación para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género al interior de la Universidad, estableciendo que la institución contaría con un Tribunal Universitario para la atención de los casos de violencia de género que formaría parte de la estructura de la administración central y dependiente de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios.

En febrero de 2024, con el objetivo de cumplir con el compromiso y obligación de erradicar la violencia de género, se presentó la Reforma al Protocolo Universitario en Materia de Género, con la cual se constituyó al Tribunal Universitario como una dependencia, misma que será la instancia encargada de recibir las denuncias, llevar a cabo las investigaciones, integrar expedientes y emitir resoluciones sobre las mismas y contará con Enlaces de Atención en las unidades Torreón y Norte.

El Tribunal universitario para la atención de los casos de violencia de género ha generado desde su creación certidumbre jurídica para quienes han activado el Protocolo, ya que desde su creación ha impartido justicia de manera irrestricta lo que se ha visto reflejado en el aumento del número de denuncias y con ello las resoluciones que con perspectiva de género han resultado en 20 bajas definitivas, 15 suspensiones, disculpas públicas, amonestaciones, entre otras.

Desde el 7 de febrero, la Honorable Comisión de Reglamentos aprobó la reforma al Protocolo de Actuación otorgando a esta instancia universitaria la independencia que le atribuye el Estatuto Universitario, en el marco del compromiso que tiene la Universidad de garantizar los derechos de igualdad de género y de oportunidades, así como, el desarrollo de la tolerancia, la pluralidad, la libre elección de la orientación sexual e identidad de género, la protección para que ninguna persona sufra discriminación o violencia en razón de las mismas en especial homofobia, bifobia y transfobia, buscando así un ambiente libre de violencia.



## Cifras 2023

En el **Tribunal Universitario** durante 2023 se presentaron **42 denuncias** en materia de violencia de género en las distintas unidades regionales de la Universidad Autónoma de Coahuila. En la **Unidad Saltillo** se registraron **24 denuncias**; en la **Unidad Torreón, 13**; y en la **Unidad Norte, cinco**. Las resoluciones incluyeron **8 conciliaciones, 18 condenatorias, cuatro absolutorias, cinco sobreseimientos y siete casos en proceso**.

Las sanciones aplicadas fueron: **cinco disculpas, cuatro amonestaciones, cinco bajas temporales y siete bajas definitivas**.

En cuanto a los asuntos presentados a la **Defensoría de los Derechos Humanos** en 2023, estos fueron **69**, dentro de los cuales se encuentran aspectos de **vulneración de derechos, procesos académicos, acoso laboral y derecho a la educación**.

Los temas de **equidad de género** se encuentran plasmados en **29 programas educativos de licenciatura, mismos que a su vez impactan en 44 unidades académicas**. En 16 de estos programas las materias son optativas. Por otro lado, **desde el 2022** todos los planes de estudio de bachillerato y licenciatura cuentan con las **asignaturas transversales de Género y Derechos Humanos, y Ciudadanía y Derechos Humanos**, respectivamente, mismas que son obligatorias para todo el alumnado.

Se brindó **capacitación** sobre el Protocolo Universitario de Actuación para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género, esto mediante **90 pláticas a las que asistieron 4 mil 125 estudiantes**.

Se desarrollaron las **ferias de salud sexual** en donde, además de recibir orientación, se facilitó el acceso a algunos métodos de anticoncepción a estudiantes, sumándose a lo anterior las dependencias que ofrecieron **acompañamiento psicológico, asesoría nutricional y consulta médica**, viéndose beneficiados un total de **2 mil 966 estudiantes, de los cuales 1 mil 381 fueron hombres y 1 mil 585 mujeres**.

A través del Instituto de Investigación para el Desarrollo Integral de la Mujer Universitaria (IIDIMU) se ofrecen los programas de **maestría en Gestión Organizacional y Liderazgo con perspectiva de género y el Diplomado "Género, Innovación e Implementación de Estrategias Universitarias para la Igualdad Sustantiva"**.

En referencia al aforo que tuvieron los **eventos de género**, durante el año 2023 se atendieron a **12 mil 931** personas en los diferentes eventos, cursos, talleres



y capacitaciones. Del total de la población atendida: 7 mil 516 fueron mujeres y 5 mil 415 hombres.

### Acciones para una Universidad igualitaria

Durante 2023 se llevaron a cabo **324 acciones** distribuidas en **249 eventos**. Dichas acciones incluyen la preparación y habilitación semestral de **269 personas facilitadoras de género** que fungen como primeros respondientes ante problemáticas de género, esto en las unidades académicas y administrativas. Se promovieron diplomados, talleres y campañas que atendieron los ejes promovidos por la Red Nacional de Género (RENIES Igualdad), así como las problemáticas y conductas identificadas por el Tribunal Universitario y el Instituto de Investigación para el Desarrollo Integral de la Mujer Universitaria (IIDIMU). Durante el año se implementó la **Promulgación de Cero Tolerancia a las conductas de violencia de género en el espacio universitario**, involucrando a todas las escuelas, facultades y dependencias de la Universidad Autónoma de Coahuila. Con este acto se hizo una **declaratoria institucional que reafirmó el compromiso de llevar a cabo acciones que garanticen la erradicación de la violencia de género en los espacios universitarios**. En 2024 se publicará el libro *Violencias contra las mujeres*. Una problemática de carácter estructural en México, en alianza con la UACJ. También con el apoyo de FONCYT 2022 se realizó el proyecto “Las mujeres dentro del espacio rural del municipio de Saltillo, Coahuila. Diagnóstico de las condiciones de vida de la mujer rural de Saltillo”.

### Promoción de los derechos humanos

La asignatura de Educación para la Ciudadanía y los Derechos Humanos ha tenido una destacada participación, con **1 mil 324 estudiantes y 47 profesores** que asistieron durante el semestre de enero a junio. Además, se realizaron **seminarios y módulos**, como el impartido por la **Cátedra de Derechos Humanos “Ministra Ana Margarita Ríos Farjat”**, que ha logrado una audiencia total de **6 mil 947 asistentes**, abordando **temáticas** fundamentales como **género, derechos de las infancias trans, migración y derechos económicos, sociales, culturales y ambientales**.

En cuanto a las actividades de capacitación, se han llevado a cabo diversas sesiones sobre temas relacionados con acoso escolar, salud mental, derechos humanos, inclusión en las universidades, protocolos de actuación, ética y respeto, entre otros, alcanzando un total de **4 mil 315 personas capacitadas en el 2023**.

Un área destacada fue la prestación de servicios de apoyo psicoemocional, misma que incluyó el primer contacto, acompañamiento y terapia psicológica atendiendo a un total de 193 usuarias y usuarios.

Adicionalmente, se implementó con éxito un proyecto llamado **“Círculo de Mujeres”**, el cual abordó temas de desarrollo personal, alcanzando a **112 mujeres** de la comunidad universitaria. A su vez, se destacó el **“Círculo de Paz”**,

que incluyó temas relacionados con el derecho a la salud, desarrollo personal y cultura de paz.



Otro proyecto nuevo, el **“Círculo de Hombres”**, se inició en el semestre agosto-diciembre y fue bien recibido por los estudiantes, con una participación notoria. Además, los talleres de desarrollo humano abordaron temáticas variadas, como trabajo de cuidados, educación para la diversidad sexual, salud en el deporte y psicología y bienestar, registrando un incremento en la participación del personal administrativo.

En la siguiente tabla se observa la cantidad de personas atendidas en los principales programas de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios.

Usuarios de las actividades de derechos humanos, 2021-2023.

Servicio/Atención	2021	2022	2023
Asesoría/Primer contacto	29	34	132
Acompañamiento psicológico	10	10	18
Terapia psicológica	15	32	42
Evaluación	0	0	1
Círculo de paz, mujeres y hombres	39	80	202
Talleres de desarrollo personal	141	144	169
Red de estudiantes	0	8	19
<b>Total, usuarios/usuarias</b>	<b>234</b>	<b>308</b>	<b>583</b>

Fuente: Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios.



**Jorge Eduardo Froto Madariaga**  
Delegado Defensoría Torreón



**Yuliana Castilleja**  
Delegada Defensoría Norte

Día a día nos relacionamos con un mundo en constante cambio, dando pie a una sociedad más diversa, lo cual contribuye al enriquecimiento cultural, la tolerancia, el aprendizaje, la equidad y una mejor calidad de vida. En este sentido, es fundamental promover la diversidad como un valor central en la construcción de comunidades más justas, inclusivas y prósperas.

La Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) es consciente de la riqueza a la que conlleva tener una comunidad tan diversa, por lo que promueve la inclusión para que personas de diferentes orígenes, culturas, habilidades y perspectivas interactúen entre sí, permitiendo un intercambio de ideas y conocimientos más amplio y enriquecedor.

Nuestra institución está comprometida con el acceso equitativo a la educación, lo cual garantiza que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para acceder a la educación superior, independientemente de su género, edad, origen, orientación sexual, religión, situación social, económica o cualquier otra característica.

En este sentido, la UAQ cuenta con diversas áreas con el objetivo de dar cabida, escucha, orientación y acompañamiento a todas nuestras comunidades. A continuación, se comparten algunas de ellas:

**GESTIÓN EDUCATIVA PARA UNA CULTURA DE PAZ:**

Fomenta y difunde una Educación para la Paz, que permite a la comunidad universitaria adoptar valores, actitudes y comportamientos que, desde el pleno cumplimiento de los derechos humanos, la gobernabilidad democrática, la igualdad, la no discriminación y la solidaridad, contribuyen al fortalecimiento del tejido social para una vida digna.

**IDENTIDAD E INTERCULTURALIDAD:**

Busca salvaguardar lo que nos enorgullece del pasado para, a partir de lo propio, construir nuevos significados para el presente, a través del fomento y promoción cultural dirigidos a la comunidad universitaria y a la sociedad en general.



**CURSO EXCOBA UAQ:**  
Refuerza los conocimientos básicos de los aspirantes a la UAQ con el objetivo de que obtengan un mejor puntaje en su examen de ingreso.

**ESTANCIA INFANTIL:**  
Brinda un servicio educativo de calidad a la comunidad universitaria al contribuir en el desarrollo integral de los más pequeños, ofreciendo un ambiente seguro y responsable para que se sientan felices.

**FONDO DE PROYECTOS ESPECIALES DE RECTORÍA (FOPER):**  
Fomenta la cultura científica, tecnológica y social mediante el desarrollo de propuestas estudiantiles que contribuyan en su formación profesional.

**GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL CONOCIMIENTO:**  
Socializa iniciativas en responsabilidad social que desarrolla nuestra Universidad con la comunidad.

**DERECHO INDÍGENA (CODI):**  
Trabaja para garantizar el cumplimiento al acceso efectivo a la educación para los pueblos indígenas y el respeto de sus derechos lingüísticos. Busca ofrecer atención y seguimiento integral para el alumnado de las comunidades indígenas en su tránsito por la Universidad.

**GESTIÓN CULTURAL Y FORMACIÓN DE GRUPOS:**  
Fortalece la formación integral a través del arte y promueve el talento universitario del alumnado, personal administrativo, docente y jubilado.

**PROGRAMA DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA Y ACOMPAÑAMIENTO PARA TRABAJADORES, JUBILADOS Y PENSIONADOS (PROAPA):**  
Atención psicológica y acompañamiento al personal administrativo y docente de la Universidad de manera integral, oportuna, cálida y eficaz. Lleva a cabo trabajo multidisciplinario con los programas internos y externos de la UAQ, promoviendo así el bienestar de salud física y mental.

**PROGRAMA UNIVERSITARIO DE DERECHOS HUMANOS (UNIDHOS):**  
Asesora e investiga en materia jurídica y derechos humanos, analiza la legislación universitaria y brinda servicios en estos temas al interior y exterior de la Universidad con un enfoque interdisciplinario.

**ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD (ATEDI):**  
Gestiona de manera ética y responsable procesos institucionales inclusivos que conjuguen estrategias administrativas, pedagógicas interinstitucionales para el desarrollo integral de las Personas con Discapacidad.

**CAMINEMOS JUNTAS:**  
Buscamos generar información para identificar zonas de riesgo, así como visibilizar los alcances del acoso que afecta la vida de miles de mujeres, adolescentes y niñas.

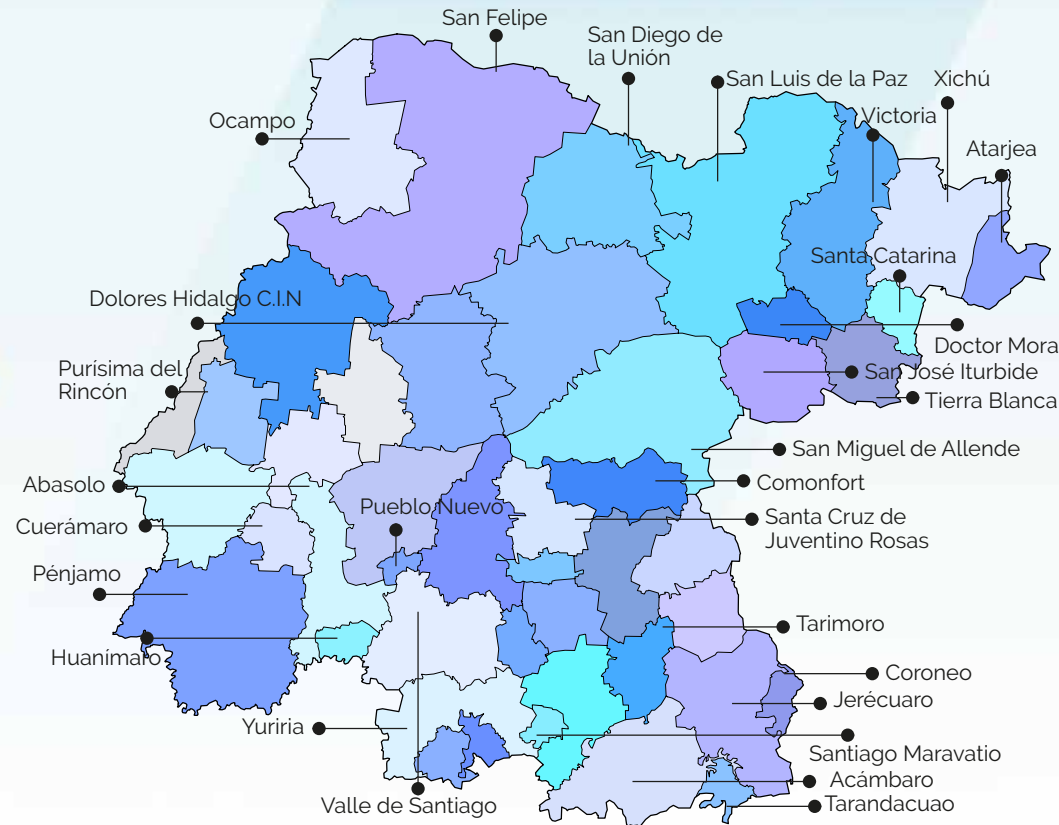
# DEL PROGRAMA DE Equidad Regional

UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO



**Compromiso**  
para un mejor futuro

**Estudiantes del PER**  
Pertencen a 29 municipios del estado



ACTUALMENTE (MARZO 2024), SE ENCUENTRAN INSCRITO(A)S 107 ESTUDIANTES (90 MUJERES Y 17 HOMBRES) EN LOS 4 CAMPUS Y 13 DIVISIONES DE LA UNIVERSIDAD.

**De la 3ª. Generación:**

- » (2) Del Campus Celaya-Salvatierra: (2) Ingeniería Civil.
- » (1) Del Campus Guanajuato: (1) Sistemas de Información administrativa.
- » (1) Del Campus León: (1) Médico Cirujano.

**De la 4ª. Generación:**

- » (1) Del Campus Celaya-Salvatierra: (1) Contador Público.
- » (4) Del Campus Guanajuato: (1) Arquitectura; (1) Ingeniería Química; (2) Ingeniería Civil.
- » (2) Del Campus Irapuato- Salamanca: (1) Ingeniería en Sistemas Computacionales, (1) Ingenierías Renovables.
- » (2) Del Campus León: (1) Médico Cirujano, (1) Nutrición.

**De la 5ª. Generación:**

- » (4) Del Campus Celaya-Salvatierra (1) Ingeniería Civil, (1) Nutrición, (1) Administración y (1) Administración Financiera.
- » (9) Del Campus Guanajuato (1) Administración de la Calidad y Productividad, (3) Comercio Internacional, (1) Contador Público, (1) Enfermería y Obstetricia, (1) Derecho, (2) Ingeniería Civil.
- » (3) Del Campus Irapuato Salamanca: (1) Agronegocios, (1) Gestión Empresarial, (1) Ingeniería en Mecatrónica.
- » (4) Del Campus León: (1) Médico Cirujano, (1) Psicología, (1) Cultura y Arte, (1) Trabajo Social.

**(21 estudiantes beneficiarios) De la 6ª. Generación:**

- » (5) Del Campus Celaya-Salvatierra: (1) Enfermería y Obstetricia, (2) Nutrición, (2) Administración Financiera.
- » (10) Del Campus Guanajuato: (3) Comercio Internacional, (1) Contador Público, (1) Relaciones Industriales, (1) Educación, (1) Enseñanza del Español como segunda lengua, (2) Derecho, (1) Ingeniería Ambiental.
- » (4) Del Campus Irapuato-Salamanca: (1) Agronomía, (1) Ingeniería en Sistemas Computacionales, (1) Ingeniería Mecánica, (1) Ingeniería en Comunicaciones y electrónica.
- » (2) Del Campus León: (1) Médico Cirujano, (1) Ingeniería Biomédica.

**De la 7ª. Generación:**

- » (5) Del Campus Celaya-Salvatierra: (1) Enfermería y Obstetricia, (1) Nutrición, (1) Psicología clínica, (2) Contador Público.
- » (15) Del Campus Guanajuato: (1) Arquitectura, (1) Artes Visuales, (1) Diseño Gráfico, (2) Administración de la Calidad y Productividad, (2) Comercio Internacional, (2) Contador Público, (1) Relaciones Industriales, (1) Enfermería y Obstetricia, (1) Ingeniería Química, (2) Educación, (1) Derecho.
- » (4) Del Campus Irapuato-Salamanca: (1) Ingeniería en Energía Renovable, (1) Ingeniería en Mecatrónica, (1) Ingeniería en Sistema Computacionales, (1) Ingeniería de datos e inteligencia artificial.
- » (4) Del Campus León: (1) Médico Cirujano, (1) Nutrición, (1) Fisioterapia, (1) Desarrollo y Gestión del Territorio.

**De la 8ª. Generación:**

- » (2) Del Campus Celaya-Salvatierra: (1) Psicología Clínica, (1) Administración Financiera.
- » (9) Del Campus Guanajuato: (1) Arquitectura, (2) Comercio Internacional, (1) Contador Público, (1) Enfermería y Obstetricia, (1) Químico Farmacéutico Biólogo, (1) Derecho, (2) Ingeniería Civil.
- » (10) Del Campus Irapuato Salamanca: (1) Ingeniería en Alimentos, (1) Ingeniería Agrícola, (1) Sistemas Computacionales, (1) Ingeniería Mecánica, (4) Enfermería y Obstetricia y (2) Gestión Empresarial.
- » (4) Del Campus León: (1) Psicología; (1) Nutrición y (2) Física.

**Beneficios del programa:**



**PROGRAMA ACADÉMICO DE SU ELECCIÓN**

Las alumnas y alumnos seleccionados se integran de manera directa al programa académico de su elección.



**BECA MENSUAL**

Reciben una beca mensual de \$6,300.00 durante su estadia en la UG misma que destinan a hospedaje, alimentación, transporte (local y foráneo) y útiles escolares.



**INSCRIPCIÓN**

Se les condona la inscripción semestralmente.



**TUTORÍA DURANTE SU TRAYECTORIA ACADÉMICA**

Se les brinda acompañamiento o tutoría durante su trayectoria académica, para que desarrollen su potencial a través de talleres, cursos y acceso a estancias en el extranjero.



**RESCATE DE TRADICIONES EN SUS MUNICIPIOS**

Cada estudiante realiza un proyecto para promoción y rescate de tradiciones, además de un proyecto de impacto social en favor de su localidad.



**PER** Programa Equidad Regional  
De 2016-2023

han participado jóvenes de

**29/46**

municipios del estado de Guanajuato:

El PER es un programa de inclusión educativa que inició en el año 2015 en apoyo a estudiantes de escasos recursos, procedentes de zonas con altos índices de rezago, pero que cuentan con una destacada trayectoria académica.



# Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en la UAEH

Por Atzin Roxana Sanchez Juarez  
Fotografía: Carlos Sánchez

La violencia de género siempre ha existido y actualmente es una de las mayores preocupaciones de las instituciones de educación superior en México y otros países. Como medida cautelar, la Secretaría de Educación Pública (SEP), en común acuerdo, implementó un Protocolo contra el hostigamiento y acoso sexual para todas las universidades.

En el caso de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), la titular de la Defensoría de la máxima casa de estudios en Hidalgo, Elsa Ángeles Vera, comunicó que se realizaron modificaciones y ampliaciones al Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género, el cual entrará en vigor en cuanto sea publicado en la Gaceta universitaria.

La actualización al protocolo surgió gracias a dos circunstancias esenciales que incentivaron a modificar radicalmente las dinámicas que existían dentro de la UAEH. En primera, ya es una política pública el hecho de combatir la violencia de género dentro de las instituciones de educación superior.

El año anterior, la institución experimentó un movimiento estudiantil que trajo consigo nuevas oportunidades y conocimiento sobre áreas de oportunidad. Gracias a las

mesas de diálogo realizadas por cada unidad educativa en donde se presentaron pliegos petitorios, el alumnado solicitó que se pusiera atención a los casos de violencia de género. Es por ello que en la nueva versión del Protocolo se atienden temas como el acoso, hostigamiento, abuso y la violencia. Dicha versión ya fue aprobada por el Honorable Consejo Universitario.

El documento tiene como principales características la inclusión de medidas cautelares, lo que garantiza la sustanciación del procedimiento de queja que deben ser justificables y proporcionales, considerando las circunstancias de la persona denunciante, la naturaleza del asunto y debe evitarse la revictimización, así como asegurar el apego a los derechos humanos y el principio de presunción de inocencia.

Asimismo, el nuevo Protocolo puntualiza la aplicación de conceptos como el debido proceso, la presunción de inocencia, la debida diligencia, la política de la cero tolerancia y el conflicto de interés. Amplía de igual forma los tipos de violencias, como la digital, sexual, institucional, laboral, docente y mediática, con la finalidad de evitar que permean discursos de odio y discriminación.



El Honorable Consejo Universitario aprobó el **Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género de la UAEH.**



La titular de la Defensoría de la máxima casa de estudios, Elsa Ángeles Vera, compartió en una entrevista que el principal objetivo de renovar los procesos ya establecidos se debe a que dentro de ciertos periodos de tiempo existen nuevas medios para violentar a las víctimas, de manera que se busca atacar el problema desde la raíz al identificar, sancionar y erradicar la violencia de género.

*El nuevo Protocolo contempla conceptos como el debido proceso, la presunción de inocencia, la debida diligencia, la política de la cero tolerancia y el conflicto de interés.*

La Autónoma del Estado de Hidalgo tiene como principal prioridad salvaguardar a las y los estudiantes, al personal docente y administrativo, es por eso que el actual Protocolo es una herramienta que todo miembro de la comunidad universitaria hidalguense tiene derecho a conocer y usar. Este documento fomenta la sensibilización hacia la cultura jurídica, para que todo hecho de violencia sea llevado de manera correcta ante las instancias universitarias correspondientes, o en su caso, a la Procuraduría General de Justicia del Estado de Hidalgo (PGJEH).

De igual forma, el Honorable Consejo Universitario aprobó la creación de un Comité de Género y subcomités, los cuales no van a suplir el papel de la Defensoría, pero tienen como función manejar políticas públicas que van a señalar, identificar y sancionar todos los tipos de violencia, así como disminuir la brecha de desigualdad de género, además de observar y atender las necesidades de quienes forman parte de la UAEH.

Es importante reconocer que la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo es una institución que tiene como objetivo preparar a las y los estudiantes para la vida laboral, así como brindar oportunidades de trabajo al personal docente y administrativo, no tiene como función castigar o sancionar, pero sí tiene reglamentos y protocolos que amparan los derechos humanos de su comunidad. En caso de ser víctima de un acto que violente los derechos, la UAEH se encargará de brindar acompañamiento y mejorar las condiciones de ambiente de la persona vulnerada.

Para cerrar, la UAEH cuenta con una oficina de Defensoría Universitaria desde 2006. Tiene como objetivo principal proteger y difundir los derechos humanos entre la comunidad universitaria, pero de forma más específica, su finalidad es dar asesorías, promover y difundir la igualdad de género, la integridad académica y el respeto a diversidad sexo genérica, así como la diversidad funcional, todo en apego al principio de confidencialidad, imparcialidad y neutralidad.

## Diversidad, equidad e inclusión



Con apoyo de empresarios, empresarias y diversas instancias, nuestra institución cuenta con la beca **"Jóvenes con valor"**, dirigida a personas con alguna discapacidad.

En conjunto con la **UdeC**, las integrantes de la **Asociación Colimense de Universitarias** realizan proyectos y conferencias en materia de equidad de género, temas entre los que se destacan la "prevención de la violencia de género en redes sociales"; **"ACU Femtoring"**, proyecto dirigido a estudiantes de secundaria que busca acercarlas a temas de igualdad de género; "Desarticulando las violencias juveniles y de género en las IES", entre otros.

En el marco del **Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia**, la **Facultad de Ingeniería Electromecánica** organizó actividades para niñas de primaria y madres de familia con el objetivo de promover la igualdad en espacios que normalmente eran ocupados por los hombres, como la medicina, la mecánica y la investigación.

El **Bachillerato 8**, en conjunto con la **Facultad de Letras y Comunicación**, celebraron el **Día Internacional de la Lengua Materna** con las **Jornadas Lingüísticas 2024**, una oportunidad para reflexionar sobre la riqueza lingüística y su papel en la construcción de una sociedad más inclusiva y respetuosa de la diversidad.



Nos sumamos a la colecta anual del **"Kilómetro del Peso"**, organizada por el **Instituto Down de Colima**, con el objetivo de recaudar fondos para que los niños, niñas y adolescentes del Instituto Down continúen recibiendo las terapias de rehabilitación y la atención especializada que requieren para su desarrollo integral.

Mediante su **Agenda Cultural Universitaria** la **UdeC** promueve el respeto y la inclusión.



Muestra de ello es la puesta en escena de **"La liga de los singulares"**, una obra de teatro que muestra a Diana, una niña increíble, rutinaria e inteligente, diagnosticada con el síndrome de *Asperger*, que decide crear una liga de "superhéroes" en compañía de su mejor amigo Diego.

La **UdeC** participó en el simposio **"Políticas de inclusión"** organizado por la **Universidad de Illinois System**.



Con el objetivo de promover el respeto y la inclusión entre la comunidad universitaria, la **UdeC** inauguró la **"Liga Universitaria de Fútbol Rápido: por la Inclusión y la Paz"**, en la que participan 54 equipos de estudiantes de educación media y superior.

## Diversidad, equidad e inclusión



*“La inclusión es fundamental para la vida universitaria”*  
**Dr. Christian Torres Ortiz Zermeño**  
Rector de la Universidad de Colima

Con el lema **“Profesionalización docente, excelencia y vanguardia académica”**, la UdeC impartió las **Jornadas Académicas 2024**, en las que más de mil docentes se capacitaron en gestión escolar, tecnología educativa, género e inclusión, bienestar personal, investigación, arte y cultura.

Prevención de la discriminación y violencia de género.

Experiencias y aprendizajes sobre igualdad de género.

Masculinidades para la igualdad de género.

De los 103 eventos de capacitación que el personal docente tomó a través de la **DIGEDPA** y de Instituciones Educativas externas, los eventos académicos que destacan son: **Lenguaje inclusivo en la comunicación**; Introducción a las narrativas transmedia; **Periodismo: Diversidad, inclusión y perspectiva de género**; Terapia de lenguaje; Instrumentos de evaluación del lenguaje; Derechos humanos y competencias socioemocionales, entre otros.

La **Facultad de Letras y Comunicación** contribuye a la Misión y Visión 2030 de la UdeC a través de la generación de investigación y actividades académicas que promueven un acercamiento crítico y creativo a la realidad, aprecio por las manifestaciones artísticas e impulso a una cultura de la comunicación, el diálogo, la inclusión y la equidad.

**En 2023 se desarrollaron 15 proyectos de investigación relacionados a la perspectiva de género.**

El **Centro Universitario para la Igualdad y los Estudios de Género (CUPIEG)** tiene como propósito promover la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la **Universidad de Colima**, fomentando una cultura institucional de igualdad de género con alcance en todas las actividades sustantivas en la comunidad universitaria.



Con el objetivo de recopilar información sobre las percepciones de la comunidad universitaria acerca de la violencia por razones de género y las situaciones de discriminación que les afectan y con el fin de implementar acciones preventivas y de mejora en los espacios universitarios, se lanzó la encuesta: **“Violencia por razones de género y discriminación en la Universidad de Colima”**.

# Unidad para la igualdad

Para atender la violencia de género y desigualdad entre hombres y mujeres dentro de la comunidad universitaria, la Universidad de Guadalajara creó en mayo de 2021, la Unidad para la Igualdad, la cual diseña y ejecuta políticas institucionales en temas de igualdad, acompañamiento en el proceso en caso de violencia de género, prevención y cuidados

## ACCIONES INSTITUCIONALES REALIZADAS EN LA UDEG

### RED DE PRIMEROS CONTACTOS

El Primer Contacto representa la persona indispensable para promover la cultura de la denuncia, así como facilitar los procesos de dictaminación de responsabilidades y sanción a partir de sus análisis y evaluaciones en torno a los actos de violencias que atienden.

En el Sistema de Educación Media Superior fungen como primer contacto los orientadores educativos, y en la Red Universitaria, médicos de los centros universitarios.

### DIRECTORIO DE PRIMEROS CONTACTOS

El sitio [igualdad.udg.mx/primeroscontactos](http://igualdad.udg.mx/primeroscontactos) presenta un directorio para ubicar al primer contacto en centros universitarios o escuelas preparatorias, quien le acompañará y guiará a denunciar un caso de violencia. Además pueden solicitar apoyo psicológico, médico o legal.

### RED DE FORMADORES REEDUCATIVOS EN MASCULINIDADES POSITIVAS

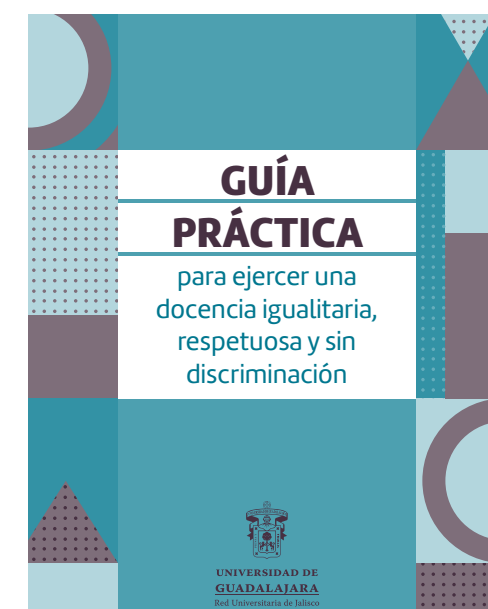
En conjunto con GENDES A.C. se creó “**Modelo para la erradicación de las conductas violentas de género**” y para lograr su implementación se conformó la Red de Facilitadores de Grupos Reeducativos en Masculinidades Positivas.

A dos años de la implementación del protocolo para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género, hay mayor conocimiento y confianza en la figura de Primeros contactos



### DOCUMENTOS

El **Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia de Género (PPASE)**, es un instrumento que establece y detalla la ruta de atención de los casos de violencia de género cuando el presunto agresor y víctima formen parte de la comunidad universitaria.



La **Guía práctica para ejercer una docencia igualitaria, respetuosa y sin discriminación** es un documento alejado de conceptos científicos que se centra en detallar y ejemplificar conductas que puedan ser irrespetuosas, discriminatorias o violentas, y ofrece sugerencias o cambios para erradicar estos comportamientos en las aulas.



# Se fortalece la cultura de la denuncia por violencia de género en la UdeG

Cada vez “hay conocimiento y confianza con relación a la figura de los Primeros contactos; es decir, quienes se atreven a hacerlo saben que el caso no se va a ir a otro lado, no se van a revictimizar y pueden tener confianza”: Loyo Beristáin

Las denuncias presentadas ante la Unidad para la Igualdad, de la Universidad de Guadalajara (UdeG), tuvieron un incremento significativo en 2023: fueron formalizadas 827 ante las comisiones de Responsabilidad y Sanciones, 343 más que en 2022.

La Jefa de la Unidad para la Igualdad, Érika Adriana Loyo Beristáin, dijo que dicha unidad ofreció un total de 2 mil 234 orientaciones en Primer contacto y 723 atenciones a víctimas, de las cuales 534 fueron alumnas de preparatoria, 219 de licenciatura y posgrado, y el resto personal de la comunidad universitaria. Algunas presentaron una denuncia más de una vez, pero no se contabilizan en la cifra total.

Cada plantel educativo, así como las distintas dependencias, cuentan con su propio espacio de Primer contacto para la orientación y atención a quienes lo soliciten, todo bajo el uso del Protocolo de Atención, Sanción y Erradicación de las Violencias de Género.

El protocolo se divide en tres partes: Orientación o primer contacto; Atención, y Sanción. Durante el año pasado ofrecieron un total de 2 mil 234 orientaciones, en las que se brindó información de la unidad, recomendaciones y se explicó el proceso a seguir para denunciar.

Se contabilizaron 723 acercamientos para atención, que incluyen casos concretos que por decisión propia del interesado no se formalizó como denuncia; en estos casos se suele pedir apoyo a la Red de reeducación de conductas violentas, la cual da la solución solicitada como forma de mediación por parte de las implicadas.

En cuanto a las denuncias formalizadas (827) el año pasado, éstas fueron atendidas por las comisiones de Responsabilidad y Sanciones, o la instancia correspondiente; en el caso de las denunciadas menores de edad (389 casos), el seguimiento requiere de la participación de padres o tutores, y se proporciona acompañamiento y orientación durante el seguimiento del caso.

Sobre las sanciones aplicadas se tuvieron 26 casos resueltos a través de mediación, 105 amonestaciones o apercibimientos de alumnos y trabajadores, 39 asuntos archivados, diez casos fueron desistidos, se suspendió de sus labores a 55 personas de la comunidad universitaria, ocho tuvieron una separación de su cargo, se expulsó a uno y se trataron 45 casos con medidas reeducativas.

**TEXTO: Valeria Jiménez**



# BUATELLI-UNISON ofrece atención a menores

## OBJETIVO:

Brindar servicio de valoración, asesoría y rehabilitación del lenguaje que contribuya a mejorar la calidad de niños y niñas con dificultades del habla o lenguaje

## REQUISITOS:

- ▶ Infantes de 3 a 11 años
- ▶ Presentar dificultades en la producción o comprensión del lenguaje de naturaleza no orgánica
- ▶ No contar con otro servicio de terapia del lenguaje
- ▶ Llenar estudio socioeconómico y acudir a una entrevista con previa cita agendada

El bufete se ubica en el aula 108 del Departamento de Letras y Lingüística, en la planta baja del edificio 3A, con un horario de atención de 16:00 a 20:00 horas, de lunes a viernes, con cita previa y el servicio es gratuito.

Para mayor información, pueden llamar a los teléfonos (662) 259.2187 y (662) 212.5529, extensión 8385 y 8386 o enviar mensaje al correo [buatelli.lenguaje@unison.mx](mailto:buatelli.lenguaje@unison.mx), o bien consultar el sitio web <https://letrasylinguistica.unison.mx/buatelli-unison/>

## BUFETE DE ATENCIÓN DEL DEPARTAMENTO DE LETRAS Y LINGÜÍSTICA.

### Área: Problemas del Lenguaje



*“La Universidad de Sonora tiene el compromiso de ofrecer respuesta a problemáticas sociales y un asunto de suma relevancia es que los egresados tengan una incidencia en la vida social y el área de lingüística posee esa característica, porque el recurso humano formado en el programa de licenciatura otorga puntual atención a personas con problemas en la articulación y dificultades con audición de lenguaje.*

*“Sabemos que hay gran demanda por parte de la sociedad por este tipo de servicios; la pertinencia de este bufete es innegable. Poco a poco se irá fortaleciendo con servicio a otras edades, lo importante es que se responde a la demanda social”.*

**Rectora María Rita Plancarte Martínez**  
Durante la inauguración en diciembre de 2023

*“El programa de Licenciatura en Lingüística que ofrece la institución tiene como objetivo fundamental la aplicación de la disciplina a la solución de problemas educativos y sociales entre los cuales tiene larga historia la atención a la población con problemas del lenguaje.*

*“El proyecto de creación del bufete, lo mismo que la Maestría en Trastornos del Lenguaje, constituyen acciones pioneras de impacto social y de generación del conocimiento de carácter esencialmente lingüístico. Esta particularidad hace de los proyectos que se crean a favor de la atención a población con necesidades lingüísticas especiales, opciones únicas en el contexto nacional y precursoras del campo de la Lingüística Clínica en México”.*

**Elva Álvarez López, jefa del Departamento de Letras y Lingüística**



El **PIIEG** se creó para atender los requerimientos que demanda el proceso de transversalidad de la incorporación de la perspectiva de género en la Universidad de Sonora, actividad en la que viene incursionando de manera sistemática a partir de 2009, mediante acciones que fortalecen los valores que dan grandeza a la institución, al fomentar la cultura de la igualdad de género y, promover relaciones de equidad y respeto a la diversidad entre la comunidad universitaria.

El apoyo de la federación, aunado a un grupo de académicas(os) interesados en realizar estudios con enfoque de género sobre la mujer y las nuevas masculinidades han hecho posible el posicionamiento de la perspectiva de género en la institución.

## PROGRAMA INSTITUCIONAL DE INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO DE LA UNISON



### Algunas acciones:

Apoyo a estudiantes para la elaboración de tesis con enfoque de género.

Publicaciones de resultados de investigaciones realizadas desde la perspectiva de género

Realización de cursos, talleres, diplomados, conferencias y campañas de sensibilización sobre la equidad y la igualdad de género en el marco de los derechos humanos, espacios de reflexión todos ellos, que han contribuido en despertar el interés entre la comunidad universitaria para que se incorpore la perspectiva de género en el trabajo académico, en las áreas administrativas y de servicio de la Universidad de Sonora.

El **Comité por la Inclusión y Equidad de Género** es la instancia de enlace entre el PIIEG y las Facultades Interdisciplinarias.

Sus integrantes se encargan de promover, entre docentes adscritos a los programas educativos de cada Facultad Interdisciplinaria que corresponda, la participación en actividades orientadas a fomentar en el marco de los derechos humanos, la cultura de la igualdad de género, relaciones de equidad de género y de respeto a la diversidad entre la comunidad universitaria.

### Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia de Género

En noviembre de 2019 se publicó el Protocolo que tiene como propósito responder a la demanda de la comunidad universitaria de contar con un procedimiento con enfoque de género para prevenir, investigar, atender, dar seguimiento y sancionar, en el ámbito de sus facultades, a quien cometa un acto de violencia de género o sexual en la Universidad de Sonora.

Este mecanismo administrativo contiene procedimientos para que las personas que se encuentren en situación de víctimas de alguna de las formas de violencia de género y sexual en el ámbito universitario, puedan tener acceso a las medidas de protección, acompañamiento y asesoría jurídica, psicológica y de trabajo social, evitando al máximo la revictimización.

# Acciones de la UPN en temas de equidad e inclusión

## 1. Gobernanza

- **Pronunciamento Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual en la Universidad Pedagógica Nacional**

Nuestro compromiso para erradicar conductas de violencia que atenten contra la dignidad e integridad de la comunidad universitaria.

Se publicó en espacios institucionales desde el 30 de marzo, 2020.

- **Política Institucional para la Igualdad de Género, Inclusión y no Discriminación**

Promover acciones de corresponsabilidad para identificar, prevenir, reconocer, denunciar, atender, sancionar y eliminar todas las formas de discriminación y violencia por razones de género, orientación sexual, origen étnico, grupo etario, discapacidad, condición social, circunstancias de salud, religión, estado civil y opiniones.

- **Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en la Universidad Pedagógica Nacional**

Con 82 puntos divididos en seis capítulos y cinco puntos transitorios, establece bases de actuación para la implementación coordinada y efectiva de los procedimientos institucionales.

- **Creación de la Unidad de Igualdad de Género e Inclusión**

Apoya a prevenir y atender el hostigamiento sexual y el acoso sexual, la violencia por razones de género y la discriminación en las unidades UPN de la Ciudad de México.

- **Elección de Personas Consejeras**

Actualmente se cuenta con 13 personas consejeras en las Unidades de la Ciudad de México, 5 están certificadas.



- **CONACES**

La Rectora de esta casa de estudios fue designada titular de la Comisión para la Elaboración del Plan de Acción de Igualdad de Género del Consejo Nacional para la Coordinación de la Educación Superior.

- **Código de Conducta para las Personas Servidoras Públicas**

Se busca fomentar en las personas servidoras públicas de esta universidad la igualdad de género y la dignidad, la promoción de las libertades individuales y erradicar la discriminación y cualquier forma de violencia.

- **UPN con mayor número de mujeres en puestos de mando: IMCO**

En 2021, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) consideró a la UPN como la segunda institución educativa con mayor número de mujeres en puestos de mando; adicionalmente, registró la brecha salarial menor entre hombres y mujeres en el sector educativo. Lo anterior de acuerdo con la investigación Mujeres en educación, ciencia y tecnología: más allá de la foto, realizada por dicho instituto.

- **Reconoce ONIGIES avances en ejes de género**

El Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES), informó que esta universidad, en 5 años, se convirtió en una de las instituciones con mayor avance, pues cerró con un puntaje de 3.1 en la escala del 0 al 5, en donde cero es un avance nulo y cinco el máximo. En el informe que presentó para 2021, la UPN destacó en los siguientes ejes: lenguaje incluyente con un puntaje de 5. También sobresalió en no violencia (3.4), Sensibilización (3.3), estudios de género (3.2) y Legislación (3.2).

## 2. Academia

- **Programas académicos**
  - Especialización de Género en Educación, se imparte desde 2017
  - Maestría en Estudios de Sexualidad, se oferta desde 2023
- **Investigación**

Observatorio de violencia de género de la UPN; Informe sobre hostigamiento y acoso sexual en las Unidades de la Ciudad de México y Violencia digital por género: diagnóstico y estrategias de acción, entre otras.
- **Laboratorio para la Erradicación del Racismo en Educación Superior**

Trabaja en la Unidad 092, Ajusco, en el Área Académica 2: Diversidad e Interculturalidad, desde 2021, y es un espacio el cual se impulsan proyectos e intervenciones. Es así que docentes, estudiantes y diversos sectores de la academia y de las comunidades indígenas, principalmente a través de sus jóvenes, promueve la reflexión y producción de conocimientos para pensar procesos de formación y transformación para contribuir a la construcción de propuestas y pedagogías antirracistas. LERES se encuentra vinculado a la Red Interuniversitaria de Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina, RED ESIAL, y ha participado en dos convocatorias convocadas por la Cátedra UNESCO Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF).

## 3. Unidad de Igualdad de Género e Inclusión

Organiza actividades de prevención, talleres y cursos de capacitación en temas de igualdad de género, derechos humanos y no discriminación; de igual forma desarrolla estrategias de comunicación y difusión, a la par que acompaña a personas consejeras para la atención de casos de violencia por razón de género y hostigamiento sexual.

### Actividades

- Conmemoraciones del 8M y 25N
- Convocatoria *Mujeres Resilientes*
- Murales: *Mujeres que inspiran* y *Mujeres en la UPN*



## 4. Gaceta UPN, órgano informativo oficial de la UPN

Se cubren eventos y se publican notas informativas, entre otros temas, sobre:

### 2021

- Ciclo de conferencias: *Mujeres, pandemia y educación*
- Conversatorio: *Avances y desafíos en la lucha contra la homo/lesbo/bi/transfobia*
- Panel: *Violencia de Género en la Educación Superior*

### 2022

- Jornada por el *Día Internacional del Orgullo LGBT+ o de la diversidad sexual*
- Conferencia: Análisis del discurso de políticas públicas para incentivar el uso de la lengua inclusiva
- Taller: *Semillero sobre violencia digital*
- Conferencia: *Violencia de género en las instituciones de educación: avances y retos pendientes*
- Presentación del libro: *Género en la Educación Física: propuestas didácticas*
- Ciclo de conferencias: *Educación y Diversidad*

### 2023

- Conversatorio: *Avanzando hacia la igualdad y la no discriminación: reflexiones en el Día Internacional contra la Homo-lesbo-bi-transfobia*
- 2º Encuentro Igualdad. Rectoras y Directoras de instituciones de educación superior
- Ponencia: *El lugar de los hombres en los feminismos del S. XXI*

### Talleres

- Desmitificando el amor romántico en la era digital
- Rompiendo estereotipos de mujeres en redes sociales
- Violencia estética y gordofobia: discriminación corporal
- Violencia en el noviazgo

### Conferencias

- La ley Olimpia y la violencia digital
- Mujeres Activistas de la Vida y el Arte
- Nuevas corporalidades femeninas en los medios audiovisuales

### Campañas

- Rutas de atención a denuncias por acoso y hostigamiento sexuales
- Masculinidades alternativas
- Violencia digital



# LA UNIVERSIDAD QUE HERMANA LA INCLUSIÓN, EQUIDAD E IGUALDAD.

## CONTEXTO

### 2003

**INSTITUTO NACIONAL DE MUJERES**

**implementa Modelo de Equidad de Género (MEG)**

Objetivo: Desarrollar, fomentar e impulsar la igualdad de género al interior de las organizaciones, para institucionalizar las políticas de igualdad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

### 2006

El Modelo de Equidad de Género se integra como una política pública del INMUJERES en el inciso XI., de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

### 2011

**La Universidad Tecnológica de Puebla forma su primer Comité**



Fue denominado como: "Comité de Equidad de Género de la Universidad Tecnológica de Puebla", con la participación de titulares de las diferentes áreas institucionales.



### 2015

Surge la **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015** en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual es implementada al interior de la UTP.

### 2016

**Nace en la UTP el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación**



### 2012

**UTP obtiene certificado del INMUJERES**



Por su compromiso con la equidad de género y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres del **MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO MEG:2003.**



Nace en la UTP el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, encargados de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación.

Su principal tarea es realizar diferentes actividades de preparación, capacitación y sensibilización en diversos temas, como: perspectiva de género, violencia, discriminación, acoso, hostigamiento e inclusión.



# 2019

Factual Services, S.C. certifica a la UTP por sus actividades de preparación, capacitación y sensibilización en temas de perspectiva de género, violencia, discriminación, acoso, hostigamiento e inclusión, con un puntaje de 90/100 en Nivel Bronce.



# 2021

Se integra la figura Ombudsperson al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación. Por esta acción Factual Services, S.C. otorga un certificado con un puntaje 95/100 avanzando a Nivel Plata.



## ¿Qué significa Ombudsperson?

Figura mediadora de primer contacto para prevenir, atender y sancionar prácticas de discriminación y violencia laboral entre la Comunidad Universitaria. Defiende los derechos humanos, la equidad y perspectiva de género, de forma imparcial, apolítica, autónoma y honorífica.



**Mtra. Minerva Peña Ramírez**

**Ombudsperson de la Universidad Tecnológica de Puebla**

# 2023

Se obtiene Certificado por Factual Services, S.C., de Recertificación con puntaje de 97/100 manteniendo el Nivel Plata.



## Consejería de Sensibilización e Inclusión



La UTP crea la Consejería de Sensibilización e Inclusión para formar una institución inclusiva, mediante la sensibilización de las necesidades de personas históricamente discriminadas, garantizando el respeto a sus derechos humanos e integración de acciones institucionales inclusivas, tanto en infraestructura, como procesos administrativos y de enseñanza-aprendizaje.

La Consejería integra al personal administrativo, personal docente, estudiantes y egresados, para tener una visión integral mediante actividades de sensibilización como cursos y pláticas con experiencias de vida de personas con algún tipo de discapacidad.

La labor de la Consejería tiene cuatro fases de colaboración integral:

- Sensibilización
- Acciones de inclusión
- Existencia de espacios físicos y virtuales incluyentes
- Beneficios sociales y generacionales en la UTP



# Cómo transitar por el campus sin vencer tantos obstáculos

Rafael Paz / Ilse Valencia

Créditos fotográficos: UNAM Global TV

Adriana Apartado, oficinista en la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia, es una de las miles de usuarias beneficiadas por la existencia de un programa de transporte universitario para personas con alguna discapacidad.

“Es una bendición para llegar al trabajo o encaminarnos a nuestra casa. Lo empecé a utilizar hace dos o tres años, aproximadamente; lo necesito por los problemas que tengo de cadera, de columna y piernas. Para mí el autobús está muy alto. La camioneta me recoge en el lugar que estoy, y me deja hasta donde lo necesito; y si lo requiero dos o tres veces en el día, son las mismas ocasiones que me cubre el servicio”.

También para María Concepción Medina, profesora de la Facultad de Derecho y de la Escuela Nacional de Lenguas, Lingüística y Traducción, el apoyo en los traslados ha sido esencial en su día a día debido a que padece vértigo postural paroxístico benigno, una enfermedad que tiene que ver con el equilibrio. “Esos episodios intensos de vértigo son incapacitantes, porque no puede uno caminar normalmente”.

Por ello un factor decisivo para ella en su vida diaria fue el apoyo del transporte especial de la UNAM, “el cual se brinda a personas que, como yo, están en esa condición y a otras que tienen alguna discapacidad. Dicho transporte fomenta la inclusión, lo cual tiene impacto no sólo en la comunidad universitaria, sino también en la sociedad entera. La UNAM está para apoyar a todos, sobre todo a aquéllos con alguna limitación o que sufren una determinada condición, como es mi caso”.

***A la par del Pumabús se ofrece un servicio especial para personas con alguna discapacidad***

## Asistencia

Desde el año 2000 la UNAM comenzó a brindar el servicio de transporte especial. Éste se ofrece al interior de Ciudad Universitaria a personas con discapacidad temporal o permanente de su comunidad y al público en general.

Agustín Óscar Valdés Barrón, coordinador del Pumabús, recordó que desde el inicio se ha buscado ampliar el servicio con el fin de cubrir las demandas de movilidad de los universitarios, y particularmente las necesidades de aquellos miembros de la comunidad con capacidades especiales, para quienes se ha preparado una asistencia que funciona a la par del Pumabús.

En el año 2000, rememoró, la Facultad de Arquitectura entregó a la entonces Dirección General de Servicios Generales un camión Mercedes Benz modelo 98 con 10 asientos, rampa hidráulica y espacio para cinco sillas de ruedas. Este vehículo dio servicio hasta 2012.



Después se habilitó una camioneta con cinco asientos y espacio para dos sillas de ruedas; ésta también cuenta con una rampa hidráulica y cinco asientos fijos con cinturones de seguridad. La cobertura es exclusivamente al interior de Ciudad Universitaria. En abril se adquirió otro vehículo similar y se le hicieron las adecuaciones necesarias: se le puso rampa, un piso antiderrapante, las fijaciones para dos sillas de ruedas y cinco asientos también con cinturones de seguridad.

“Este servicio se brinda a la comunidad universitaria y al público en general que tenga alguna discapacidad temporal o permanente, no forzosamente motriz. Atendemos, por ejemplo, a una persona de las llamadas de cristal, que por su propia condición no pueden viajar en el transporte interno”, recalzó.







# ¿Quiénes pueden usarlo?

No es necesario ser estudiante o trabajador universitario, los visitantes externos también pueden beneficiarse de su uso. “Todo el que venga a Ciudad Universitaria puede solicitarlo, sólo necesita hablar por teléfono directamente”, explica Valdés Barrón. “Nos pueden avisar un día antes que, por ejemplo, vendrán a la zona de museos y llegarán por el módulo del metro o la puerta tres, cuatro, la que sea en realidad; se programa y ese día estamos en el lugar para hacer el traslado”.

**¿Cómo solicitar el servicio?** A través del teléfono 55-5622-6484, mediante el correo electrónico [pumabus@dgsgm.unam.mx](mailto:pumabus@dgsgm.unam.mx), en las camionetas de vigilancia (ellos se comunican vía radio con la central de monitoreo) o en los postes de emergencia SOS de la DGAPSU.

“El servicio depende de la Dirección General de Servicios Generales y Movilidad, pero nos apoyamos con la Central de Atención de Emergencias para brindarlo. Igualmente se puede solicitar en el Módulo Metro, que es la base de estos vehículos, porque es donde llega el mayor número de usuarios”, puntualizó Valdés Barrón.

Asimismo, aquellos interesados pueden localizar toda la información en <https://www.dgsgm.unam.mx/pumabus.html>

“Semestre a semestre levantamos un padrón cuando apenas inician las clases; pedimos los nombres, a qué dependencia pertenecen o, si es visitante, su número de contacto y qué tipo de discapacidad tiene”, apuntó el coordinador. “Estos datos son importantes a fin de que podamos brindar la atención específica para cada tipo de usuario; si requiere silla de ruedas, por ejemplo, o si es débil visual. Nuestra intención con ese registro es cubrir lo más posible las necesidades de las personas”.

Mario Alberto Ordaz Montes, director de Infraestructura Vial, destacó que “nos apoyamos con la Dirección General de Atención a la Comunidad, porque ellos tienen el número de alumnos que lo necesitan por facultad. También nos ayudan a actualizar ese dato para que analicemos la posibilidad de contar con los recursos necesarios para brindar este servicio. Hasta la fecha le ha funcionado bastante a la gente y lo agradecen mucho. Queremos que la difusión del mismo llegue a más personas, sobre todo a quienes vienen de visita y desconocen que la Universidad los puede apoyar”.

Por su parte, Alejandro Aguilar, jefe de Departamento de Planeación, precisó: “Todo este trabajo que se realiza, todo este esfuerzo del personal por brindar el servicio a la comunidad universitaria viene acompañado de una campaña que se llama Muévete por CU, pues todos necesitan conocer las herramientas que se tienen para cubrir la movilidad en el campus central de CU. Al final del día, siempre tenemos presente que el compromiso para nosotros es con nuestra colectividad y sus traslados; que además encuentren un servicio de calidad y seguro para alumnos, profesores, administrativos y visitantes”.

En 2016, cuando se comenzó a contabilizar el número de servicios, las camionetas de movilidad brindaron 5,341 traslados; para 2017, 5,350; en 2018, 6,611; en 2019, 6,864... Comenzó en 2020 la pandemia y únicamente pudieron atender 1,339 viajes; no obstante, no dejaron de trabajar en ese periodo, ya que en 2021 sólo tuvieron 154. Para 2022, empezó a regularizarse: sumaron 2,571 servicios. Este año, hasta el mes de agosto, llevaban contabilizados 1,874.



# INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR INTEGRANTES

CETYS Universidad	Universidad Autónoma de Tamaulipas
Colegio de la Frontera Norte	Universidad Autónoma del Carmen
Colegio de Sonora	Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
Instituto Politécnico Nacional	Universidad Autónoma del Estado de Morelos
Instituto Tecnológico de Sonora	Universidad Autónoma Metropolitana
Universidad La Salle Ciudad de México	Universidad de Colima
Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro	Universidad de Guadalajara
Universidad Autónoma de Aguascalientes	Universidad de Guanajuato
Universidad Autónoma de Baja California	Universidad de Sonora
Universidad Autónoma de Baja California Sur	Universidad Juárez del Estado de Durango
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	Universidad Michoacana de San Nicolás Hidalgo
Universidad Autónoma de Coahuila	Universidad Nacional Autónoma de México
Universidad Autónoma de Querétaro	Universidad Pedagógica Nacional
Universidad Autónoma de Guadalajara	Universidad Veracruzana
Universidad Autónoma de Nayarit	Universidad Tecnológica de Aguascalientes
Universidad Autónoma de San Luis Potosí	Universidad Tecnológica de Puebla



**Red Nacional de  
Gacetas y Revistas  
*Universitarias***