

PROGRAMA DE TRABAJO
2021-2025
Por una transformación integral



Universidad Veracruzana

Plan de Desarrollo de la
Dependencia

Plade
2021-2025

Coordinación de la Unidad de Género

Región: Xalapa

Titular: Mtra. Anabel Ojeda Gutiérrez

02 de diciembre de 2022

“Lis de Veracruz: Arte, Ciencia, Luz”



Universidad Veracruzana

Dr. Martín Gerardo Aguilar Sánchez
Rector

Dr. Juan Ortiz Escamilla
Secretario Académico

Mtra. Lizbeth Margarita Viveros Cancino
Secretaria de Administración y Finanzas

Dra. Jaqueline del Carmen Jongitud Zamora
Secretaria de Desarrollo Institucional

Mtra. Anabel Ojeda Gutiérrez
Titular de la Dependencia

Participantes

Lic. Natalia Andreina Falfan Trujillo
Responsable de Asuntos Jurídicos

Lic. Gilberto Mendoza Marín
Auxiliar de Asuntos Jurídicos

Lic. Amira Azucena Martínez Hernández
Auxiliar de Asuntos Jurídicos

Lic. Ixchel Ortiz Vidal
Responsable de Capacitación y Promoción de la Igualdad

Mtra. Mónica Trejo Sandoval
Auxiliar de Capacitación y Promoción de la Igualdad

Lic. Maream Rosandra Ragazzo Martínez
Responsable del Área Administrativa

Datos de contacto

Calle Veracruz, número 46, Depto. 4
Col. Pomona. C.P. 91040
Xalapa, Veracruz, México.

Tel. 01 (228) 842 17 00
Ext. 10533
uge@uv.mx

www.uv.mx/uge/

Índice

1. Introducción	2
2. Diagnóstico	3
2.1 Fortalezas	4
2.2 Debilidades.....	5
2.3 Oportunidades	6
2.4 Amenazas	7
3. Planeación	7
3.1 Misión al 2025.....	7
3.2 Visión al 2025	7
3.3 Objetivos, Metas y Acciones.....	8
4. Seguimiento y evaluación	28
Referencias	29

I. Introducción

La Coordinación de la Unidad de Género (UGE) es la dependencia responsable de transversalizar la perspectiva de género en la Universidad Veracruzana, con el objetivo de eliminar las brechas de género a través de acciones que contribuyan a lograr una igualdad real y sustantiva entre hombres y mujeres, erradicando la violencia de género, acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación por sexo y género, por lo que su eje principal es promover los derechos y oportunidades mediante acciones claras como la prevención, atención, sanción, restauración y erradicación de la violencia de género.

Las funciones están reguladas en los artículos 77.1, 77.2 y 77.3 del Estatuto General, en el Reglamento para la Igualdad de Género y el Protocolo para atender la violencia de género en la Universidad Veracruzana, además de la legislación estatal, nacional e internacional que protege los derechos humanos; la transversalización de la perspectiva de género permea en toda la legislación universitaria desde la Ley Orgánica hasta los Estatutos y Reglamentos Universitarios.

El presente Plan de Desarrollo se encuentra alineado al Programa de Trabajo 2021-2025 *Por una transformación integral*, que establece en su Eje I “Derechos Humanos”, Tema I.I “Equidad de género y diversidad sexual” como su principal objetivo el:

Fortalecer la perspectiva de género en las funciones sustantivas universitarias, así como en las funciones administrativas y directivas, con el propósito de promover, proteger y garantizar derechos y espacios con equidad, igualdad y 100% libres de violencia para las mujeres y para las personas pertenecientes a la comunidad LGBTTTIQ+.

En virtud de lo anterior, el Plan de Desarrollo se enfocará en alinear la legislación universitaria con los ordenamientos jurídicos aplicables, formulando lineamientos claros de prevención y atención de la violencia de género, creando Protocolos de actuación e intervención, además de vigilar que se atiendan los casos por violencia de género a través de la asesoría y acompañamiento, instrumentando acciones de justicia restaurativa y, de manera paralela, sistematizando la información para que se instauren políticas públicas universitarias con perspectiva de género y cero tolerancia a la violencia, por otra parte, implementando campañas permanentes de buenas prácticas para prevenir la violencia de género.

2. Diagnóstico

En el Programa de Trabajo Rectoral se establece a la equidad de género y diversidad sexual como parte del eje principal de Derechos Humanos, lo que exige realizar acciones directas y contundentes para lograr la igualdad sustantiva. Actualmente, la Coordinación de la Unidad de Género únicamente cuenta con siete personas contratadas para desarrollar funciones orientadas hacia tales fines en las cinco regiones, distribuyéndose de la siguiente manera: una persona como Coordinadora, una como Apoyo ejecutivo, dos que se desempeñan en el Área de asuntos jurídicos, dos en el Área de capacitación y promoción para la igualdad de género y una Responsable Administrativa. De las cuales, sólo dos cuentan con Base en la dependencia, dos se encuentran cubriendo interinato y tres son eventuales.

Si bien, en cada una de las regiones se nombra a una persona como Coordinadora Regional de Equidad de Género y en cada entidad académica y dependencia se designa a Representantes de Equidad de Género que apoyan en los procesos de la Coordinación; el trabajo que realizan es honorífico y no les representa ningún beneficio o reconocimiento, lo cual no permite exigir un perfil adecuado, ni una atención eficiente y efectiva.

El trabajo y los avances realizados en materia de género hasta el momento han sido importantes, sin embargo, se requiere fortalecer a la Coordinación de manera que pueda contar con los recursos económicos y humanos que permitan llevar a cabo las acciones y atender en su totalidad y de manera efectiva a la comunidad universitaria, dado que desde el año de su creación no cuenta con aumento de personal de base, ni con salarios suficientes y las necesidades de asesorías jurídicas y acciones de capacitación año con año han ido aumentando, lo que ha llevado a condiciones que pueden dificultar el cumplimiento de los objetivos del Programa de Trabajo Rectoral.

Aunado a lo anterior, se observa la necesidad de la creación de departamentos específicos dentro de la Coordinación de la Unidad de Género, para brindar una atención integral a los casos de violencia de género y de discriminación; para promover los derechos y atender las necesidades de la comunidad LGBTI; para el diseño de propuestas de políticas institucionales para la igualdad de género; entre otras.

Finalmente, se identifica que se requiere de mayor sensibilización, compromiso y esfuerzo conjunto de parte de las autoridades para conocer los procedimientos universitarios y las formas de atención de los casos de violencia de género respecto a sus atribuciones; para mantener una comunicación fluida y efectiva ante estas situaciones; así como para incorporar la perspectiva de género en el quehacer universitario.

En el Programa de Trabajo Rectoral se establece a los Derechos Humanos como un eje principal, lo que nos encamina a realizar acciones directas para lograr la igualdad sustantiva, ello se

alcanzará con determinaciones claras, eliminando la opresión, violencia y jerarquización basada en el sexo o género de las personas dentro y fuera de la Universidad Veracruzana.

A partir de la creación de la Coordinación de la Unidad de Género, en marzo de 2014, se ha avanzado en la implementación de un modelo de Igualdad de Género destacando:

- a. La creación del Protocolo para atender la violencia de género en la Universidad Veracruzana.
- b. Visibilización de la violencia de género, acoso y hostigamiento sexual como faltas dentro del Estatuto General, Estatuto de Personal Académico y Estatuto de los Alumnos 2008.
- c. La adopción de la figura de medidas de protección, para salvaguardar a la víctima y/o parte quejosa que ha sufrido algún tipo de violencia de género, en el Estatuto General y Reglamento para la Igualdad de Género.
- d. Actualización del Reglamento de Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana.
- e. Acciones de sensibilización y capacitación (conferencias, seminarios, foros, cursos, talleres, diálogos, exposiciones y actividades artísticas).

La legislación universitaria transversaliza la perspectiva de género, para ello la Ley Orgánica en su artículo 11 fracción VI establece como una de las atribuciones de la Universidad impulsar en sus programas los principios, valores y prácticas de la democracia, la justicia, la libertad, la igualdad, la solidaridad y el respeto a la dignidad humana.

2.1 Fortalezas

1. Se cuenta con el marco legal universitario que faculta a la Coordinación de la Unidad de Género como la dependencia responsable de transversalizar la perspectiva de género en la Universidad Veracruzana.
2. El personal que labora actualmente en la Coordinación cuenta con la formación y las habilidades para trabajar y aplicar la Perspectiva de género en el marco de los Derechos Humanos.
3. Se cuenta con una persona Coordinadora de Equidad de Género en cada Región, con Representantes de Equidad de Género en las entidades académicas y dependencias.
4. Un Consejo Consultivo para la Igualdad de Género, órgano colegiado de opinión, consulta y resolución, encargado de atender aquellos asuntos relacionados con la Igualdad de Género.
5. Un Comité de Equidad de Género que se encarga de planear, organizar y ejecutar actividades de los programas de trabajo.
6. Mayor interés de la comunidad universitaria en las actividades de prevención, a través de capacitaciones, cursos, conferencias, etc.

7. Que el Programa de Trabajo 2021-2025 Por una transformación integral en su Eje I “Derechos Humanos” Tema I.I “Equidad de Género y diversidad sexual”, tiene como principal objetivo fortalecer la perspectiva de género, promoviendo, protegiendo y garantizando los derechos y espacios libres de violencia.
8. Participación activa en las redes interinstitucionales.
9. Capacidad profesional de asesoría y seguimiento a los casos que se presentan por acoso sexual, hostigamiento sexual, discriminación por sexo o género y violencia de género.
10. Se ha establecido una relación más cercana con la comunidad universitaria, lo que ha generado mayor confianza y ha permitido que se visibilicen las situaciones de violencia o discriminación que suceden dentro de la institución.

2.2 Debilidades

1. Contar únicamente con siete personas contratadas (algunas eventuales) que atienden a toda la comunidad universitaria.
2. Que existen más de nueve procedimientos para atender a la violencia de género, el acoso y hostigamiento sexual.
3. Falta de comunicación efectiva entre las autoridades.
4. Desconocimiento de las autoridades respecto a los procedimientos universitarios y formas de atención respecto a sus atribuciones.
5. Falta de interés en algunas autoridades para incorporar la perspectiva de género en el quehacer universitario.
6. Falta de instrumentos que garanticen una vida libre de violencia en el ámbito universitario.
7. Inasistencia a capacitación por parte de las autoridades relativas a temas de género y atención de casos.
8. Espacio físico y mobiliario insuficiente para garantizar confidencialidad en algunas áreas de la UGE.
9. Insuficiencia de recurso económico y humano para lograr los objetivos y emprender todas las acciones en la UGE.
10. Ausencia de departamentos específicos de atención y capacitación dentro de la UGE, con personal suficiente para brindar una atención integral.
11. El trabajo de las Coordinaciones regionales es honorífico y eso no permite exigir un perfil adecuado, ni una atención eficiente y efectiva.
- 12.** Resistencia por parte de las representaciones sindicales para atender y sancionar los casos de violencia de Género, considerando las perspectivas de Género y de Derechos Humanos.

2.3 Oportunidades

1. Reforzar la vinculación institucional con la formación de colectivos internos de la comunidad LGBTIQ+.
2. Ampliar los Recursos Humanos adscritos a la Coordinación de la Unidad de Género.
3. Crear un sistema de seguimiento a las quejas que se presenten por violencia de género.
4. Actualizar la estadística con perspectiva de género.
5. Implementar Protocolos de actuación, prevención e intervención respecto a los caso de violencia de género.
6. Ampliar la cantidad de personas trabajadoras adscritas a la Coordinación de la Unidad de Género.
7. Implementar mecanismos alternos de justicia restaurativa para la resolución de casos de violencia de género
8. Actualizar la legislación universitaria para la transversalización de la perspectiva de género, así como para la implementación de protocolos de actuación, prevención e intervención en casos de violencia de género.
9. Capacitar a las autoridades para atender las quejas y emitir medidas de protección.
10. Impulsar procedimientos únicos de atención.
11. Brindar acompañamiento a las víctimas y partes quejasas que presenten un escrito por violencia de género.
12. Actualizar la estructura organizacional de la UGE para que cuente con áreas específicas de prevención y atención, reguladas y con suficiente personal, para que responda a las necesidades y al contexto actual de la Universidad Veracruzana.
13. Contratar a personas en las Coordinaciones Regionales que se encarguen de las actividades de su región y que se enfoquen específicamente a las actividades con perspectiva de género.
14. Lograr espacios accesibles y confidenciales dentro de la UGE para las actividades sustantivas.
15. Actualizar las atribuciones del Consejo Consultivo para la Igualdad de Género y del Comité de Equidad de Género, respondiendo a las necesidades y contexto actual de la Universidad Veracruzana y del estado de Veracruz.
16. Capacitar a las autoridades para atender las quejas y emitir medidas de protección en casos de violencia de género.
17. Seguir capacitando y sensibilizando a la comunidad universitaria en Perspectiva de Género, Derechos Humanos y Cultura de Paz.

2.4 Amenazas

1. Incremento de quejas por violencia de género no atendidas o revictimizadas.
2. Incertidumbre sobre la alta demanda de atención y que pueda rebasar la capacidad de la UGE.
3. Resistencia a transversalizar la perspectiva de género por parte de algunas autoridades.
4. Cultura machista e índices de violencia de género.
5. Resistencia a la erradicación de prácticas violentas y protección a los agresores por parte de algunas autoridades y de los representantes sindicales.

3. Planeación

La Coordinación de la Unidad de Género de la Universidad Veracruzana, tiene facultades para: asesorar, remitir, acompañar y dar seguimiento ante las autoridades competentes de los casos que se presenten por violencia de género, acoso u hostigamiento sexual. Así como, para la elaboración y participación de cursos, talleres o diplomados para la capacitación y actualización de quienes integran la comunidad universitaria, además de formular y fomentar campañas de prevención, atención y erradicación de los tipos de violencia en sus diferentes modalidades, teniendo como eje principal la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.

3.1 Misión al 2025

La Coordinación de la Unidad de Género tiene como misión la de promover, respetar, proteger y garantizar el cumplimiento de la legislación sobre la igualdad de derechos humanos de las mujeres y los hombres, mediante procesos de capacitación, promoción, sensibilización y atención, dirigidos a quienes integran la comunidad universitaria y logrando espacios 100% libres de violencia para las mujeres y para las personas pertenecientes a la comunidad LGBTTTIQ+.

3.2 Visión al 2025

Desarrollarnos como una dependencia de la Universidad Veracruzana que promueva la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género para contribuir, mediante mecanismos y políticas institucionales de equidad de género, a una igualdad real y sustantiva de género, es decir, a la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres dentro del quehacer universitario, erradicando prácticas discriminatorias y diferentes tipos de violencia que están relacionados con roles y estereotipos que se han ido forjando a través de la historia de las sociedades e instituciones.

3.3 Objetivos, Metas y Acciones

Mediante el diagnóstico elaborado se identificaron las áreas a encaminar las acciones directas para lograr la igualdad sustantiva, que alineadas al Programa de Trabajo 2021–2025 *Por una transformación integral*, se traducen a la matriz de objetivos, metas y acciones, la cual se compone de 6 objetivos, 20 metas específicas y 51 acciones como se describen a continuación.

Eje 1. Derechos humanos

Tema 1.1 Equidad de género y diversidad sexual

Objetivo

1.1.1 Contribuir a la transversalización de la perspectiva de género en la Universidad Veracruzana.

Meta específica

1.1.1.1 A partir de 2022, mantener el 100% de propuestas necesarias de actualización para la transversalización de la perspectiva de género, incluyendo la incorporación del principio de igualdad y equidad de género, en la legislación universitaria.

Acciones

- 1.1.1.1.1 Participación en la elaboración del Anteproyecto de la Ley Orgánica para integrar los principios de igualdad y equidad de género.
- 1.1.1.1.2 Elaboración de propuestas de reforma en materia de igualdad de género a la legislación universitaria.

Meta específica

1.1.1.2 A partir de 2023, mantener el 100% de nombramientos de Coordinaciones Regionales de Equidad de Género; en fortalecimiento a la estructura institucional que garantiza el cumplimiento de la transversalización de la perspectiva de género.

Acciones

- 1.1.1.2.1 Difusión de la figura de Coordinaciones Regionales de Equidad de Género.
- 1.1.1.2.2 Proponer a la Coordinadora Regional de Equidad de Género para la región Xalapa.

Meta específica

1.1.1.3 Al 2025, contar con el 100% de nombramientos de Representantes de Equidad de Género académicos/as y alumnos/as; en fortalecimiento a la estructura institucional que garantiza el cumplimiento de la transversalización de la perspectiva de género.

Acciones

- 1.1.1.3.1 Difusión de la figura de Representante de Equidad de Género.
- 1.1.1.3.2 Asesorar a las autoridades universitarias para el nombramiento de Representantes de Equidad de Género.
- 1.1.1.3.3 Elaborar una propuesta para incluir en la normatividad universitaria el nombramiento de Representantes de Equidad de Género de la Universidad Veracruzana Intercultural y del Sistema de Enseñanza Abierta.

Meta específica

1.1.1.4 Al 2025, el 100% de Representantes de Equidad de Género y Coordinaciones de Equidad de Género estará capacitado en el ejercicio de sus funciones.

Acciones

- 1.1.1.4.1 Impartir la capacitación “Comunidad universitaria contra la violencia de género” dirigida a Representantes de Equidad.

Meta específica

1.1.1.5 A partir del 2022, mantener el 100% del diseño de propuestas para incorporar la perspectiva de género en la docencia, investigación, difusión de cultura y extensión de los servicios de la Universidad Veracruzana.

Acciones

- 1.1.1.5.1 Colaboración con el Observatorio de Igualdad de Género para el diseño y la oferta de un diplomado de educación continua.
- 1.1.1.5.2 Colaboración con la Secretaría Académica para el diseño de propuesta de una experiencia educativa sobre igualdad de género y derechos humanos para el Área de Formación Básica General.
- 1.1.1.5.3 Elaboración de propuestas de oferta de educación continua.
- 1.1.1.5.4 Contribución en las propuestas de programas de formación de académicos.

Meta específica

- 1.1.1.6 A partir del 2023, coadyuvar en la aplicación de la “Encuesta sobre las condiciones familiares y comunitarias de la población universitaria para su acceso a la igualdad de género” (ENCOIGUV-2021) y en la creación de indicadores a partir de sus resultados, para su atención focalizada.

Acciones

- 1.1.1.6.1 Promoción de la Encuesta para su aplicación a la muestra de la comunidad universitaria.
- 1.1.1.6.2 Seguimiento para la creación de indicadores, junto con el Centro de Estudios de Opinión y Análisis, y el Observatorio de Igualdad de Género.
- 1.1.1.6.3 Difusión del sistema de indicadores para la creación de políticas institucionales de igualdad de género.

Objetivo

- 1.1.2 Coadyuvar en la promoción de espacios universitarios con igualdad sustantiva y libres de violencia contra las mujeres y personas pertenecientes a la comunidad LGBTTTIQ+.

Meta específica

- 1.1.2.1 A partir del 2022, mantener el desarrollo de dos campañas institucionales para promover, respetar y garantizar la igualdad sustantiva, así como los espacios universitarios libres de violencia.

Acciones

- 1.1.2.1.1 Actualización e implementación de la campaña “Autoridades UV contra la violencia de género”.
- 1.1.2.1.2 Actualización e implementación de la campaña “UV Diversa”.

Meta específica

- 1.1.2.2 A partir de 2022, generar el diagnóstico y diseño de un Programa de trabajo con hombres universitarios para la creación de espacios de reflexión sobre masculinidades.

Acciones

- 1.1.2.2.1 Formación de un equipo de trabajo para el programa.
- 1.1.2.2.2 Generación del diagnóstico institucional.

- 1.1.2.2.3 Elaboración el programa de trabajo con hombres universitarios.
- 1.1.2.2.4 Desarrollo de los espacios de reflexión con hombres universitarios.

Meta específica

- 1.1.2.3 A partir del 2022, organizar el 100% de eventos institucionales en el marco de fechas conmemorativas en materia de género.

Acciones

- 1.1.2.3.1 Evento en conmemoración del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.
- 1.1.2.3.2 Evento en conmemoración del 28 de junio, Día Internacional del Orgullo LGBTIQ+.
- 1.1.2.3.3 Evento en conmemoración del 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres y las Niñas.

Meta específica

- 1.1.2.4 A partir del 2023, presentar y mantener en actualización los lineamientos institucionales inclusivos para la comunidad LGTBTTTIQ+.

Acciones

- 1.1.2.4.1 Elaboración de propuesta de la guía para la actualización en la base de datos institucional por reasignación sexo-genérica.
- 1.1.2.4.2 Elaboración de propuesta de lineamientos para baños inclusivos.

Objetivo

- 1.1.3 Contribuir en la atención de la violencia de género en la Universidad Veracruzana con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, con el propósito de garantizar el derecho a una educación libre de violencia.

Meta específica

- 1.1.3.1 A partir del 2022, mantener el desarrollo de la campaña institucional sobre el Protocolo para atender la violencia de género en la UV.

Acciones

- 1.1.3.1.1 Actualización e implementación de la campaña permanente “Conoce tu protocolo”.

Meta específica

1.1.3.2 A partir del 2022, contribuir con la difusión del Protocolo para atender la violencia de género en la UV, con 2 productos multimedia elaborados junto con Tele UV que informan sobre los procedimientos de atención a las quejas por violencia de género.

Acciones

- 1.1.3.2.1 Difusión del video informativo sobre el Protocolo para atender la violencia de género en la UV.
- 1.1.3.2.2 Difusión del video sobre la ruta de atención de quejas por violencia de género en la UV.

Meta específica

1.1.3.3 A partir de 2022, elaborar y complementar la propuesta de actualizaciones al Protocolo para atender la violencia de género, con perspectiva de género y enfoque integral de protección a las partes quejasas.

Acciones

- 1.1.3.3.1 Elaboración de la convocatoria de consultas para la actualización del Protocolo para atender la violencia de género en la Universidad Veracruzana.
- 1.1.3.3.2 Colaboración con la Dirección de Normatividad para la actualización del Protocolo.

Meta específica

1.1.3.4 A partir del 2022, dar acompañamiento y seguimiento con perspectiva de género al 100% de quejas presentadas por violencia, acoso u hostigamiento.

Acciones

- 1.1.3.4.1 Acompañamiento a las partes quejasas.
- 1.1.3.4.2 Asesorías sobre perspectiva de género a las autoridades universitarias que atienden las quejas.
- 1.1.3.4.3 Asesorías sobre los procedimientos para la comunidad universitaria.
- 1.1.3.4.4 Emisión de opiniones con perspectiva de género a resoluciones.

Meta específica

1.1.3.5 A partir de 2022, diseñar una propuesta de plataforma digital institucional que permita la presentación y seguimiento en tiempo real de las quejas por violencia, acoso u hostigamiento.

Acciones

- 1.1.3.5.1 Elaboración de propuesta de plataforma digital.
- 1.1.3.5.2 Colaboración con la Dirección General de Tecnología de Información para los ajustes institucionales correspondientes.

Objetivo

- 1.1.4 Colaborar con las redes de género, de las que la Universidad Veracruzana forma parte, respecto a sistemas institucionales de información estadística en materia de género.

Meta específica

- 1.1.4.1 A partir de 2022, consultar y colaborar con el 100% de las redes de género de las que la Universidad Veracruzana forma parte para la participación en sistemas de información estadística en materia de género y la creación de sistemas institucionales.

Acciones

- 1.1.4.1.1 Participación en el sistema del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES).
- 1.1.4.1.2 Consulta y colaboración con la Red de Género (REGEN) de la región sur-sureste de la ANUIES.
- 1.1.4.1.3 Consulta y colaboración con la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior - Caminos para la Igualdad de Género (RENIES).

Tema 1.4 Cultura de la paz y de la no violencia

Objetivo

- 1.4.1 Contribuir al fomento de una cultura de paz y de desnormalización de la violencia de género en la comunidad universitaria.

Meta específica

- 1.4.1.1 A partir del 2022, generar una agenda de acciones de capacitación en materia de género para la comunidad universitaria.

Acciones

- 1.4.1.1.1 Impartición de cursos, conferencias, mesas de diálogo, y/o talleres con la comunidad estudiantil.

1.4.1.1.2 Impartición de cursos, diplomados, conferencias, mesas de diálogo y/o talleres para toda la comunidad universitaria.

Meta específica

1.4.1.2 A partir del 2022, atender el 100% de las solicitudes de capacitación para personal académico y administrativo en materia de igualdad de género y derechos humanos.

Acciones

1.4.1.2.1 Impartición de cursos ProFA, conferencias, mesas de diálogo y/o talleres en materia de género con el personal académico.

1.4.1.2.2 Impartición de cursos, conferencias, mesas de diálogo y/o talleres en materia de género con el personal administrativo, técnico y manual.

Meta específica

1.4.1.3 Al 2025, el 100% de las autoridades universitarias y funcionariado estará capacitada en materia de igualdad de género, derechos humanos y atención a la violencia de género.

Acciones

1.4.1.3.1 Impartición de la capacitación “Autoridades UV contra la violencia de género”.

Eje 2. Sustentabilidad

Tema 2.5 Calidad ambiental y gestión del campus

Objetivo

2.5.1 Contribuir a la promoción de la sustentabilidad en la Universidad Veracruzana, a fin de llevar a cabo un manejo sustentable de agua, energía y espacios universitarios.

Meta específica

2.5.1.1 A partir del 2022, dar seguimiento al 100% de las estrategias de sustentabilidad que se promuevan desde la Coordinación de la Unidad de Género.

Acciones

2.5.1.1.1 Nombrar a la Coordinadora de Sustentabilidad de la dependencia.

2.5.1.1.2 Integrar capacitación y formación en materia de sustentabilidad para el personal de la UGE.

2.5.1.1.3 Vinculación y participación en las actividades de la Coordinación Universitaria para la Sustentabilidad.

2.5.1.1.4 Promover la participación de las y los Representantes de Equidad de Género en las actividades de sustentabilidad.

2.5.1.1.5 Contribuir a la identidad institucional de una universidad sustentable.

2.5.1.1.6 Implementar acciones de reciclaje y cuidado del medio ambiente.

Matriz de objetivos, metas y acciones

Programa de Trabajo 2021-2025				Plader, Pladea y Plade						
Eje transversal o estratégico	Tema	Meta	Acción	Objetivo	Meta específica	Grado de progreso				Acciones
						2022	2023	2024	2025	
1. Derechos humanos	1.1 Equidad de género y diversidad sexual	1.1.1.1 Contar al 2024 con 10 documentos que coadyuven a promover mediante acciones de formación y regulación institucional la igualdad y la equidad entre los miembros de la comunidad universitaria.	1.1.1.1.1 Integración en el proyecto de Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana de los principios de igualdad, equidad y de la prohibición de la discriminación, así como la garantía de aplicación de la perspectiva de género en las funciones sustantivas y adjetivas universitarias.	1.1.1 Contribuir a la transversalización de la perspectiva de género en la Universidad Veracruzana.	1.1.1.1 A partir de 2022, mantener el 100% de propuestas necesarias de actualización para la transversalización de la perspectiva de género, incluyendo la incorporación del principio de igualdad y equidad de género, en la legislación universitaria.	100%	100%	100%	100%	1.1.1.1.1 Participación en la elaboración del Anteproyecto de la Ley Orgánica para integrar los principios de igualdad y equidad de género. 1.1.1.1.2 Elaboración de propuestas de reforma en materia de igualdad de género a la legislación universitaria.
			1.1.1.1.2 Regulación en los niveles estatutario y reglamentario de las hipótesis normativas en las que será procedente la paridad de							

			género, conforme a la Ley General de Educación Superior.		Regionales de Equidad de Género; en fortalecimiento a la estructura institucional que garantiza el cumplimiento de la transversalización de la perspectiva de género					1.1.1.2.2 Proponer a la Coordinadora Regional de Equidad de Género para la región Xalapa.
					1.1.1.3 Al 2025, contar con el 100% de nombramientos de Representantes de Equidad de Género académicos/as y alumnos/as; en fortalecimiento a la estructura institucional que garantiza el cumplimiento de la transversalización de la perspectiva de género.	70%	80%	90%	100%	1.1.1.3.1 Difusión de la figura de Representante de Equidad de Género. 1.1.1.3.2 Asesorar a las autoridades universitarias para el nombramiento de Representantes de Equidad de Género. 1.1.1.3.3 Elaborar una propuesta para incluir en la normatividad universitaria el nombramiento de Representantes de Equidad de Género de la Universidad Veracruzana Intercultural y del Sistema de

										Enseñanza Abierta.
					1.1.1.4 Al 2025, el 100% de Representantes de Equidad de Género y Coordinaciones de Equidad de Género estará capacitado en el ejercicio de sus funciones.	70%	80%	90%	100%	1.1.1.4.1 Impartir la capacitación “Comunidad universitaria contra la violencia de género” dirigida a Representantes de Equidad.
			1.1.1.1.3 Diseño e implementación de al menos dos propuestas de oferta de educación continua, y dos propuestas de programas de formación de académicos, en torno a la educación sexual integral y la perspectiva de género.		1.1.1.5 A partir del 2022, mantener el 100% del diseño de propuestas para incorporar la perspectiva de género en la docencia, investigación, difusión de cultura y extensión de los servicios de la Universidad Veracruzana.	100%	100%	100%	100%	1.1.1.5.1 Colaboración con el Observatorio de Igualdad de Género para el diseño y la oferta de un diplomado de educación continua. 1.1.1.5.2 Colaboración con la Secretaría Académica para el diseño de propuesta de una experiencia educativa sobre igualdad de género y derechos humanos para el Área de Formación Básica General.

										1.1.1.5.3 Elaboración de propuestas de oferta de educación continua. 1.1.1.5.4 Contribución en las propuestas de programas de formación de académicos.
			1.1.1.1.4 Formulación de lineamientos para la inclusión de estudiantes de la comunidad LGBTTTIQ+ en el marco de la Universidad inclusiva.		1.1.1.6 A partir del 2023, coadyuvar en la aplicación de la “Encuesta sobre las condiciones familiares y comunitarias de la población universitaria para su acceso a la igualdad de género” (ENCOIGUV-2021) y en la creación de indicadores a partir de sus resultados, para su atención focalizada.	-	1	1	1	1.1.1.6.1 Promoción de la Encuesta para su aplicación a la muestra de la comunidad universitaria. 1.1.1.6.2 Seguimiento para la creación de indicadores, junto con el Centro de Estudios de Opinión y Análisis, y el Observatorio de Igualdad de Género. 1.1.1.6.3 Difusión del sistema de indicadores para la creación de políticas institucionales de igualdad de género.

			1.1.1.1.6 Actualización del Protocolo para atender la violencia de género y creación de un Protocolo de actuación para personal universitario encargado de atender casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género, de acuerdo con la Ley General de Educación Superior y con la Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana, aprobada por el Congreso del Estado de Veracruz.	1.1.2 Coadyuvar en la promoción de espacios universitarios con igualdad sustantiva y libres de violencia contra las mujeres y personas pertenecientes a la comunidad LGTBTTTIQ+.	1.1.2.1 A partir del 2022, mantener el desarrollo de dos campañas institucionales para promover, respetar y garantizar la igualdad sustantiva, así como los espacios universitarios libres de violencia	2	2	2	2	1.1.2.1.1 Actualización e implementación de la campaña “Autoridades UV contra la violencia de género”. 1.1.2.1.2 Actualización e implementación de la campaña “UV Diversa”.
		1.1.1.2 Atender cada año el 100% de las quejas presentadas por violencia, acoso u hostigamiento con el propósito de garantizar el derecho a una educación libre	1.1.1.2.1 Instauración de procedimientos rápidos y sencillos, conforme a criterios constitucionales y convencionales, para atender los		1.1.2.2 A partir de 2022, generar el diagnóstico y diseño de un Programa de trabajo con hombres universitarios para la creación de espacios de	1	1	1	1	1.1.2.2.1 Formación de un equipo de trabajo para el programa. 1.1.2.2.2 Generación del diagnóstico institucional. 1.1.2.2.3 Elaboración el programa de

		de violencia de las mujeres, hombres y personas pertenecientes a la comunidad LGBT+.	casos de acoso, hostigamiento y, en general, de violencia de género en contra de mujeres y de personas de la comunidad LGBT+.		reflexión sobre masculinidades						trabajo con hombres universitarios. 1.1.2.2.4 Desarrollo de los espacios de reflexión con hombres universitarios.
			1.1.1.2.3 Implementación de una plataforma digital para la presentación y el seguimiento de quejas por violencia, acoso u hostigamiento, garantizando una atención expedita y confidencial.		1.1.2.3 A partir del 2022, organizar el 100% de eventos institucionales en el marco de fechas conmemorativas en materia de género	100%	100%	100%	100%		1.1.2.3.1 Evento en conmemoración del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer. 1.1.2.3.2 Evento en conmemoración del 28 de junio, Día Internacional del Orgullo LGBT+. 1.1.2.3.3 Evento en conmemoración del 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres y las Niñas.
			1.1.1.2.4 Desarrollo de campañas permanentes que promuevan las buenas prácticas		1.1.2.4 A partir del 2023, presentar y mantener en actualización los lineamientos	-	1	1	1		1.1.2.4.1 Elaboración de propuesta de la guía para la actualización en la base de datos

			para prevenir la violencia de género y la discriminación entre la comunidad universitaria, así como el reconocimiento de las diferentes expresiones de género, respeto a la diversidad y atención a la violencia.		institucionales inclusivos para la comunidad LGTBTTIQ+					institucional por reasignación sexo-genérica. 1.1.2.4.2 Elaboración de propuesta de lineamientos para baños inclusivos.
				1.1.3 Contribuir en la atención de la violencia de género en la Universidad Veracruzana con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, con el propósito de garantizar el derecho a una educación libre de violencia. jjj	1.1.3.1 A partir del 2022, mantener el desarrollo de la campaña institucional sobre el Protocolo para atender la violencia de género en la UV	1	1	1	1	1.1.3.1.1 Actualización e implementación de la campaña permanente "Conoce tu protocolo".
					1.1.3.2 A partir del 2022, contribuir con la difusión del Protocolo para atender la violencia de género en la UV, con 2 productos multimedia elaborados junto con Tele UV que informan sobre los procedimientos de atención a las quejas por violencia de género	2	2	2	2	1.1.3.2.1 Difusión del video informativo sobre el Protocolo para atender la violencia de género en la UV. 1.1.3.2.2 Difusión del video sobre la ruta de atención de quejas por violencia de género en la UV.

			1.1.1.2.5 Difundir entre la comunidad universitaria el Protocolo de atención a la violencia de género.		1.1.3.3 A partir de 2022, elaborar y complementar la propuesta de actualizaciones al Protocolo para atender la violencia de género, con perspectiva de género y enfoque integral de protección a las partes quejas	1	1	1	1	1.1.3.3.1 Elaboración de la convocatoria de consultas para la actualización del Protocolo para atender la violencia de género en la Universidad Veracruzana. 1.1.3.3.2 Colaboración con la Dirección de Normatividad para la actualización del Protocolo.
					1.1.3.4 A partir del 2022, dar acompañamiento y seguimiento con perspectiva de género al 100% de quejas presentadas por violencia, acoso u hostigamiento	100%	100%	100%	100%	1.1.3.4.1 Acompañamiento a las partes quejas. 1.1.3.4.2 Asesorías sobre perspectiva de género a las autoridades universitarias que atienden las quejas. 1.1.3.4.3 Asesorías sobre los procedimientos para la comunidad universitaria. 1.1.3.4.4 Emisión de opiniones con perspectiva de

										género a resoluciones.
		1.1.1.3 A partir del 2023 contar con un sistema institucional de información estadística en materia de género y diversidad sexogenérica, con el propósito de tomar decisiones institucionales con perspectiva de género.	1.1.1.3.3 Aplicación de instrumentos a la comunidad universitaria para la generación de información sobre violencia de género, factores que influyen en esta y sus manifestaciones, para su atención focalizada.		1.1.3.5 A partir de 2022, diseñar una propuesta de plataforma digital institucional que permita la presentación y seguimiento en tiempo real de las quejas por violencia, acoso u hostigamiento	1	1	1	1	1.1.3.5.1 Elaboración de propuesta de plataforma digital. 1.1.3.5.2 Colaboración con la Dirección General de Tecnología de Información para los ajustes institucionales correspondientes.
			1.1.1.3.5 Colaboración con instituciones de educación superior y organismos nacionales e internacionales para la generación y mejora del sistema institucional de información estadística en materia de género.	1.1.4 Colaborar con las redes de género, de las que la Universidad Veracruzana forma parte, respecto a sistemas institucionales de información estadística en materia de género	1.1.4.1 A partir de 2022, consultar y colaborar con el 100% de las redes de género de las que la Universidad Veracruzana forma parte para la participación en sistemas de información estadística en materia de género y la creación de sistemas institucionales	100%	100%	100%	100%	1.1.4.1.1 Participación en el sistema del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES). 1.1.4.1.2 Consulta y colaboración con la Red de Género (REGEN) de la región sur-sureste de la ANUIES. 1.1.4.1.3 Consulta y colaboración con

										la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior - Caminos para la Igualdad de Género (RENIES).
	Tema 1.4 Cultura de la paz y de la no violencia	1.4.1.1 Desarrollar a partir del 2022 una campaña permanente de sensibilización sobre temas de derechos humanos, sustentabilidad, integridad académica y para la construcción de relaciones pacíficas y prevención del conflicto.	1.4.1.1.1 Diseño e implementación de una campaña permanente de sensibilización que coadyuve a la desnormalización de la violencia, evite el escalamiento de conflictos y procure su transformación positiva entre la comunidad universitaria.	1.4.1 Contribuir al fomento de una cultura de paz y de desnormalización de la violencia de género en la comunidad universitaria.	1.4.1.1 A partir del 2022, generar una agenda de acciones de capacitación en materia de género para la comunidad universitaria	1	1	1	1	1.4.1.1.1 Impartición de cursos, conferencias, mesas de diálogo, y/o talleres con la comunidad estudiantil. 1.4.1.1.2 Impartición de cursos, diplomados, conferencias, mesas de diálogo y/o talleres para toda la comunidad universitaria.
			1.4.1.1.3 Desarrollo de cursos y talleres que aborden la cultura de paz desde una perspectiva holística, a través de exposiciones, actividades y discusiones que promuevan el							

			análisis y la reflexión.							
		1.4.1.2 Lograr al 2025 que el 100% del personal académico y administrativo, así como autoridades y funcionarios, haya recibido formación y capacitación en materia de derechos humanos, sustentabilidad, integridad académica, construcción de relaciones pacíficas, prevención de conflictos, el Modelo Educativo Institucional o el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación en la docencia e investigación.	1.4.1.2.1 Diseño de programas de formación y capacitación para el personal académico, administrativo, autoridades y funcionarios en materia de derechos humanos, sustentabilidad, integridad académica, construcción de relaciones pacíficas, prevención de conflictos, el Modelo Educativo Institucional y el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación en la docencia e investigación		1.4.1.2 A partir del 2022, atender el 100% de las solicitudes de capacitación para personal académico y administrativo en materia de igualdad de género y derechos humanos.	100%	100%	100%	100%	1.4.1.2.1 Impartición de cursos ProFA, conferencias, mesas de diálogo y/o talleres en materia de género con el personal académico. 1.4.1.2.2 Impartición de cursos, conferencias, mesas de diálogo y/o talleres en materia de género con el personal administrativo, técnico y manual.
					1.4.1.3 Al 2025, el 100% de las autoridades universitarias y funcionariado estará capacitada en materia de igualdad de género, derechos humanos y atención a la violencia de género	40%	60%	80%	100%	1.4.1.3.1 Impartición de la capacitación “Autoridades UV contra la violencia de género”.
2. Sustentabilidad	2.5 Calidad ambiental y	2.5.1.1. Incorporar a partir del 2022	2.5.1.1.3 Incorporación a los planes de	2.5.1 Contribuir a la promoción de la sustentabilidad	2.5.1.1 A partir del 2022, dar seguimiento al	100%	100%	100%	100%	2.5.1.1.1 Nombrar a la Coordinadora de

	gestión del campus	acciones sobre temas de sustentabilidad en el 100% de los planes de desarrollo de las entidades académicas y dependencias universitarias	desarrollo y a los programas anuales de las entidades académicas y dependencias universitarias de los objetivos, acciones y resultados en materia de sustentabilidad.	en la Universidad Veracruzana, a fin de llevar a cabo un manejo sustentable de agua, energía y espacios universitarios.	100% de las estrategias de sustentabilidad que se promuevan desde la Coordinación de la Unidad de Género.					<p>Sustentabilidad de la dependencia.</p> <p>2.5.1.1.2 Integrar capacitación y formación en materia de sustentabilidad para el personal de la UGE.</p> <p>2.5.1.1.3 Vinculación y participación en las actividades de la Coordinación Universitaria para la Sustentabilidad.</p> <p>2.5.1.1.4 Promover la participación de las y los Representantes de Equidad de Género en las actividades de sustentabilidad.</p> <p>2.5.1.1.5 Contribuir a la identidad institucional de una universidad sustentable.</p> <p>2.5.1.1.6 Implementar acciones de reciclaje y cuidado del medio ambiente.</p>
--	--------------------	--	---	---	---	--	--	--	--	---

4. Seguimiento y evaluación

Con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las metas establecidas en este PLADE, se entregarán informes trimestrales de avance, reflejados en el PbR que son elaborados y proyectados de manera anual, con las acciones de las áreas que integran la UGE. Estos informes serán realizados por cada área de la UGE, revisados por la Coordinadora e integrados por la administradora de la misma.

Además de garantizar la captura de avance de metas del plan de desarrollo de la dependencia en el Sistema Institucional de Gestión Estratégica (SIGE).

Se realizará un informe de la Coordinación de la Unidad de Género de manera anual, por otra parte se enviará cada año el informe correspondiente para aportar al informe Rectoral.

Considerando que, el PLADE es una herramienta de planeación y evaluación que responde a una necesidad real de la comunidad universitaria, los informes serán parte de los insumos que servirán para valorar avances y en su caso actualizar el documento cuando este así lo requiera.

Referencias

- Universidad Veracruzana (1996). Ley Orgánica. Recuperado de <https://www.uv.mx/legislacion/files/2019/04/Ley-Organica-Universidad-Veracruzana-reimpresion2017.pdf>
- Universidad Veracruzana (2018). Programa de Trabajo 2021-2025. Por una transformación integral. Recuperado de <https://www.uv.mx/documentos/files/2022/03/Programa-Trabajo-2021-2025.pdf>
- Universidad Veracruzana (2020). Decreto de creación de la Coordinación de la Unidad de Género. Recuperado de <https://www.uv.mx/uge/files/2020/08/01-Acuerdo-Coordinacion-de-la-Unidad-de-Genero.pdf>
- Universidad Veracruzana (2021). Estatuto General. Recuperado de <https://www.uv.mx/legislacion/files/2021/12/Estatuto-General-12-2021.pdf>
- Universidad Veracruzana (2021). Reglamento para la Igualdad de Género. Recuperado de <https://www.uv.mx/legislacion/files/2021/06/Reglamento-Igualdad-Genero-28-05-2021.pdf>
- Universidad Veracruzana (2021). Protocolo para atender la violencia de género en la Universidad Veracruzana. Recuperado de https://www.uv.mx/uge/files/2021/09/Protocolo_agosto-paginas-1.pdf
- Universidad Veracruzana (2016). Reglamento de Planeación y Evaluación. Recuperado de <https://www.uv.mx/legislacion/files/2017/07/Planeacion-y-evaluacion-Universidad-Veracruzana.pdf>
- Universidad Veracruzana (2017). Plan General de Desarrollo 2030. Recuperado de <https://www.uv.mx/universidad/doctosofi/UV-Plan-General-de-Desarrollo-2030.pdf>
- Universidad Veracruzana (2018). Guía para la formulación de los planes de desarrollo de las entidades académicas y dependencias. Recuperado de https://www.uv.mx/planeacioninstitucional/elaboracion-de-pladea-y-plade-2017-2021/attachment/guia_pladea_plade_2018-2021-16-abril/

“Lis de Veracruz: Arte, Ciencia, Luz”

www.uv.mx