



Universidad Veracruzana



**PROGRAMA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE
GÉNERO DE LA FACULTAD DE SOCIOLOGÍA,
REGIÓN XALAPA
2022-2025**

Representante académica de equidad de género:

Dra. Jemyna Rueda Hernández

Comisión interna de Equidad de Género:

Yulissa Damián Carballo (Estudiante)
Dulce Yoseline González Vázquez (Estudiante)
Sandra Emily Valdez Primo (Estudiante)
Samantha Ortega Rodríguez (Estudiante)
Valery Yaatsil Huesca Maldonado (Estudiante)
Lizbeth Rubi Valle Hernández (Estudiante)
Jhoana Denisse González Solano (Estudiante)
Mayabel Ranero Castro (Docente)
Maribel Montufar (Egresada)
Manuel Acevedo Rivera (Egresado)

Titular de la entidad académica:

Directora Mtra. Diana Karent Sáenz Díaz.

Elaboración marzo de 2021, actualización agosto de 2022
Xalapa, Veracruz.



CONTENIDO

Presentación	1
Introducción.....	2
1. Análisis FODA.....	6
2. Justificación.....	7
3. Objetivos.....	8
4. Líneas de acción.....	9
5. Evaluación.....	13
6. Lista de referencias.....	14
7. Anexo.....	15

PRESENTACIÓN

El presente Programa Institucional de Igualdad de Género de la Facultad de Sociología, se encuentra planteado en correspondencia con el actual *Programa de Trabajo 2021-2025. Por una Transformación Integral* establecido por el actual Rector Dr. Martín Gerardo Aguilar Sánchez, en el cual se han instaurado dos ejes transversales: 1) los derechos humanos y 2) la sustentabilidad; considerados temas prioritarios y asuntos de interés general para las políticas de educación superior y para las acciones institucionales en la Universidad Veracruzana. Además, también fueron instituidos cuatro ejes estratégicos para el desarrollo del programa de trabajo los cuales consisten en: 3) Docencia e innovación académica, 4) investigación, posgrado e innovación, 5) Difusión de la cultura y extensión de los servicios y 6) Administración y gestión institucional, todos establecidos con la convicción de generar los lineamientos necesarios para alcanzar las metas y objetivos de la actual rectoría (Universidad Veracruzana [UV], 2021).

En este sentido nuestro Programa Institucional de Igualdad de Género recupera tanto los ejes transversales como los ejes estratégicos en la medida de lo posible, además de los objetivos, misiones y visiones de la Coordinación de la Unidad de Género y de la Facultad de Sociología; con las mejores intenciones de promover entre la comunidad de nuestra Facultad la equidad e igualdad sexual y de género, recuperando el sentido crítico y ético que la ha caracterizado desde su fundación.

INTRODUCCIÓN

Desde el año 2014 la Universidad Veracruzana (UV) a través de su máxima autoridad, el H. Consejo Universitario General creó la Coordinación de la Unidad de Género (CUG), a partir de una política institucional que consideró a la igualdad de forma transversal y con perspectiva de género buscando disminuir y erradicar la brecha que pone en desventaja a los grupos desfavorecidos y en desventaja en la comunidad universitaria, procurando en todo momento una convivencia justa y pacífica (UV, 2022a). Esta acción fue en correspondencia con las disposiciones establecidas en la *Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres*; la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la discriminación* y la *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres*. Todas consolidadas a partir de los compromisos contraídos por México con la Comunidad Internacional para garantizar la igualdad y equidad de género.

Así, la CUG de la UV estableció como misión

promover, respetar, proteger y garantizar el cumplimiento de la legislación sobre la igualdad de derechos humanos de las mujeres y los hombres, llevando a cabo las acciones necesarias para tal fin, mediante procesos de equidad, entre quienes integran la comunidad universitaria y logrando así espacios 100% libres de violencia para las mujeres y para las personas pertenecientes a la comunidad LGBTTTIQ+. (UV, 2022a, párr. 1)

En el mismo sentido estable como visión:

La Universidad Veracruzana considera que transversalizar la perspectiva de género constituye un ejercicio por el cual se realizan procesos de formulación, ejecución y evaluación de acciones encaminadas a contribuir a una igualdad real y sustantiva de género, es decir, a la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres dentro del quehacer cotidiano de las instituciones,

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. (UV, 2022b, párr. 1)

Y como objetivo:

transversalizar la perspectiva de género en la Universidad Veracruzana. Tiene como eje principal la promoción de la Igualdad de derechos y oportunidades entre hombre y mujeres estableciendo los mecanismos institucionales de equidad de género al interior de la comunidad universitaria. (UV, 2022c, párr.1)

La CUG, en la Universidad Veracruzana, es la dependencia encargada de orientar la política específica en lo relativo a la legislación sobre la igualdad de derechos humanos de las mujeres y los hombres y, para lograrlo, se sustenta en el Estatuto General, específicamente, en el artículo 77.1; en el Estatuto del Personal Académico en el Artículo 120 apartado VII; en el Estatuto General de Alumnos, específicamente el Artículo 169 apartados II y II bis; en el Reglamento para la Igualdad de Género; así como el Protocolo para atender la Violencia de Género de la propia Universidad.

Para su funcionamiento y operación la CUG presenta una estructura que comprende a) la Coordinación de la Unidad de Género; b) un Consejo Consultivo para la Igualdad de Género; c) un Comité de Equidad de Género Regional, d) una Coordinación por cada una de las Regiones que componen a la UV, e) un Representante Académico(a) de Equidad de Género y un Representante Alumno(a) de Equidad de Género por cada entidad académica.

En función de este ordenamiento la Facultad de Sociología, como entidad académica, asume su responsabilidad para nombrar a sus representantes (académico (a) y alumno (a)) para formar parte de la CUG y promover sus propias estrategias en pos de cumplir con lo establecido en la misma CUG, el Reglamento para la Igualdad de Género y en correspondencia con la Legislación Universitaria.

De acuerdo con el Reglamento para la Igualdad de género los Representantes de Equidad de Género, tanto académicos(as) como alumnos(as) “son los encargados de promover acciones en materia de equidad e igualdad de género dentro de las entidades académicas de la Universidad” (UV, 2022d, p. 20). De estas acciones enumeradas en el Artículo 31bis, apartados del I al X, las que más destacan son

- “VI. En caso de ser el primer contacto; asesorar a las víctimas de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual;
- VII. Acompañar a la parte quejosa durante las diligencias producto de los procedimientos, para que se lleven con perspectiva de género, evitando la revictimización” (UV, 2022d, p. 21).

Con este marco normativo y con base en sus propios principios institucionales, la facultad de Sociología, enfatiza su misión ante la sociedad, al establecer que se propone:

Formar profesionales de la Sociología que sean capaces de comprender las condiciones históricas, económicas, políticas y culturales que determinan los procesos de organización de la sociedad y sus diversos grupos y clases sociales, para analizar y transformar, desde una visión racional, sistemática, crítica y propositiva, las prácticas, valores, hábitos y relaciones sociales que predominan tanto en México como en su entorno mundial. (UV, 2022e, párr.1)

Bajo este compromiso apreciamos que hemos asumido la perspectiva de género de manera transversal en la Facultad de sociología, pues se trata de una comunidad académica comprometida de manera crítica con las transformaciones sociales. Esta situación se corresponde, también, con la visión asumida:

Con el perfeccionamiento de nuestro proyecto académico institucional se formarán profesionistas de alta calidad, capacitados para incidir en su entorno social, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de la población de nuestro

estado y nuestro país, contando para ello con conocimientos, habilidades y actitudes adquiridos en las aulas y en la sociedad, a través de nuestros programas de vinculación. Así mismo, la facultad mediante sus actividades de investigación y extensión, contribuirá en el conocimiento de las causas de las problemáticas sociales y de las posibles vías de solución a las mismas. (UV, 2022f, párr.1)

De esta forma, el programa institucional que presentamos a continuación intenta recuperar, en la medida de lo posible, los ejes transversales y estratégicos del programa de trabajo de la Rectoría de la UV; el objetivo, misión y visión de la CUG y el objetivo, misión y visión de la Facultad de Sociología, enmarcados en la Legislación Universitaria y en las responsabilidades que recaen en las Representantes académica y alumna de Equidad de Género, así como en la Comisión de Género conformada por académicas(os), alumnas(os) y egresadas(os).

Ponemos a su consideración el Programa institucional de Igualdad de Género 2022 (PIIG2022) mediante cinco apartados. En primera instancia se presenta un análisis de las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) de nuestra facultad para poder formular el programa y tener cierta certeza de su funcionamiento; en un segundo apartado presentamos una justificación del programa; en el tercer apartado exponemos los objetivos del mismo; el cuarto corresponde a las líneas de acción y el quinto, y último, a la evaluación.



1. Análisis FODA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Planta académica, directiva y administrativa sensibilizada y concientizada en la perspectiva de género. ❖ Profesoras(es) comprometidas(os) con la igualdad y equidad de género y el respeto a la diversidad sexual y de género. ❖ Estudiantes comprometidas(os) con el reconocimiento de la igualdad y la equidad de género y el respeto por la diversidad sexual y de género. ❖ Atención pronta y oportuna a las quejas presentadas por acoso y hostigamiento sexual. ❖ La Facultad de sociología como espacio libre y respetuoso para la expresión de desacuerdos, y quejas por acoso y hostigamiento sexual. ❖ Comunidad académica propositiva y receptora de propuestas para disminuir y erradicar el acoso y el hostigamiento sexual, así como para lograr la igualdad y equidad de género ❖ Currículo EE terminal de Género 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Ausencia de una Comisión de Género designada por Junta Académica que apoye y fortalezca el trabajo de las Representantes académica y alumna de Equidad de Género. ❖ Falta de un posicionamiento explícito, ético y político sobre la perspectiva de género. ❖ Poco o nulo conocimiento de la legislación Universitaria por parte del estudiantado, de sus derechos y obligaciones. ❖ Desinterés manifiesto entre estudiantes y algunas (os) académicas (os) por el conocimiento del Reglamento para la Igualdad de Género. ❖ Mínimo conocimiento de las funciones de las Representantes de Equidad de Género. ❖ Precaria difusión del Protocolo para atender la Violencia de Género en la UV entre estudiantes y académicos. ❖ Escaso trabajo académico y estudiantil sobre las diversas masculinidades. ❖ Focalizado trabajo académico y estudiantil sobre el reconocimiento y respeto por la diversidad sexual y de género.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Alianzas con entidades académicas: facultades, institutos, centro de investigación y la clínica de salud sexual y reproductiva de la UV. ❖ Acuerdos de trabajo colaborativo con el Instituto Municipal y Estatal de la Mujer. ❖ Vinculación de la facultad con la sociedad civil. ❖ Acuerdos con el gobierno municipal y estatal para la promoción de la igualdad y la equidad de género, además de identificar otras formas (no académicas) de trabajar por la igualdad y la equidad de género. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Presuposición de que la perspectiva de género sólo vincula a las mujeres ❖ Omisión -en la búsqueda de la igualdad y equidad de género- las necesidades de grupos vulnerables y minoritarios en el reconocimiento de sus derechos y respeto a su diversidad sexual. ❖ Indiferencia por el conocimiento de la Legislación Universitaria en materia de igualdad y equidad de género. ❖ Riesgo de caer en el manejo del discurso de género, sin acciones implicadas y reales con perspectiva de género en todos los espacios de la Facultad

2. Justificación

La UV es una Institución de Educación Superior Pública y Autónoma comprometida con la erradicación de la violencia, el respeto por los derechos humanos, la equidad y la igualdad sustantiva de género; así como en el cumplimiento de la normatividad internacional y nacional en materia de derechos humanos y equidad e igualdad de género. En este mismo sentido podemos expresar los mismos compromisos para la Coordinación de la Unidad de Género y nuestra Facultad de Sociología.

La violencia de género no es privativa de nuestra Universidad o de las Instituciones de Educación Superior (IES), ni de una clase social específica, se trata de un fenómeno generalizado que se presenta en todos los espacios sociales con la capacidad de reproducirse casi estructuralmente y es urgente atenderlo y erradicarlo.

En la UV se ha asumido este compromiso y se han realizado acciones específicas -como los avances en las cuestiones legislativas con la creación de un reglamento y un protocolo para atender la violencia de género, de la misma forma se han modificado los estatutos de alumnos y académicos en el mismo sentido- pero todavía falta pasar de la legislación a la realidad que vivimos día a día en los diversos espacios sociales, en general, y en los espacios universitarios en particular.

Para coadyuvar en este quehacer es que se presenta este programa institucional de igualdad de género de la Facultad de Sociología. Con las acciones aquí planteadas las(os) responsables de éste queremos contribuir tanto al conocimiento y práctica de la equidad e igualdad de género, como a la responsabilidad de asumir nuestras acciones en un marco de respeto por la diversidad sexual y de género, con lo cual esperamos lograr la transversalidad de la perspectiva de género en nuestra comunidad y en nuestros espacios en la Unidad de Humanidades.

3. Objetivos

Objetivo general

Promover la equidad y la igualdad sustantiva de género, el respeto a la diversidad sexual y de género mediante acciones de reconocimiento y acatamiento de los derechos humanos, mediante la transversalización de tales aspectos en nuestra Facultad.

Objetivos específicos

- 1) Fomentar el interés por el conocimiento de los derechos y obligaciones de estudiantes y académicos establecidos en la Legislación Universitaria, sobre todo aquellos relacionados con los derechos humanos, la equidad y la igualdad sustantiva.
- 2) Recuperar y promover los saberes teóricos y prácticos sobre la perspectiva de género en nuestra Facultad.
- 3) Cuestionar acciones que normalizan la violencia de género
- 4) Incorporar la perspectiva de género en nuestras actividades cotidianas.
- 5) Fomentar el respeto y reconocimiento de la diversidad sexual y de género en cualquiera de los espacios de la Unidad de Humanidades recuperando en todo momento el respeto por los derechos humanos.

4. Líneas de acción

Las líneas de acción planteadas en este programa institucional están en correspondencia, en la medida de lo posible, con los ejes transversales y estratégicos del *Programa de trabajo 2021-2025. Por una transformación integral.*

EJE TRANSVERSAL O ESTRATÉGICO DEL PROGRAMA DE TRABAJO 2021-2025	OBJETIVO DEL PROGRAMA DE TRABAJO 2021-2025	META DEL PROGRAMA DE TRABAJO 2021-2025	ACCIONES ESPECÍFICAS DE LA FACULTAD DE SOCIOLOGÍA
<i>1.1 Equidad de género y diversidad sexual</i>	1.1.1 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 LGBT+.	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. Difundir entre la comunidad académica de la Facultad de Sociología toda la normatividad con perspectiva de género que sea publicada por nuestra casa de estudio en un espacio de la página oficial de la Facultad, así como en las redes sociales oficiales. 1.1.1.1.2 Organizar charlas dirigidas a la sensibilización de la comunidad académica a cerca de la violencia sistemática en contra de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social y sobre la normatividad de la UV para erradicarla.
		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 de	1.1.1.2.1 Dar a conocer a través de la página oficial y las tutorías académicas los nombres de los(as) Representantes académico(a) y alumno(a) de Equidad de género, así como sus responsabilidades, atribuciones y medios de contacto.



		<p>violencia de las mujeres, hombres y personas pertenecientes a la comunidad LGBTTTIQ+.</p>	<p>1.1.1.2.2 Difundir tanto el Reglamento para la Igualdad de Género como el Protocolo para atender la Violencia de Género en la UV entre estudiantes y docentes por medio de la página oficial, redes sociales oficiales, folletos y carteles. Incorporar esta información a las tutorías académicas en, al menos, una sesión</p> <p>1.1.1.2.3 Dar seguimiento puntual, con empatía y perspectiva de género a cada una de las quejas presentadas, acorde con los criterios establecidos desde la dirección de la Facultad y lo estipulado por el Protocolo para atender la violencia de género en la UV.</p>
<p>1.2 <i>Interculturalidad de poblaciones originarias, afrodescendientes y comunidades equiparables</i></p>	<p>1.2.1 Promover la interculturalidad en todos los planes y programas de estudio de licenciatura y posgrado y fortalecer a la Universidad Veracruzana Intercultural con el propósito de garantizar una educación superior equitativa, inclusiva, pertinente y de calidad que permita combatir brechas socioeconómicas, regionales y de género en el acceso, tránsito y permanencia en la Universidad de estudiantes pertenecientes a pueblos originarios,</p>	<p>1.2.1.1 Lograr al 2025 que el 100% de los programas educativos de licenciatura y posgrado promuevan el enfoque intercultural.</p>	<p>1.2.1.1.1 Organizar círculos de la palabra, con invitados especialistas en el tema en donde se haga énfasis en la importancia de reconocer los distintos niveles de complejidad de la perspectiva de género al relacionarla intercultural, interseccional y generacionalmente.</p> <p>1.2.1.1.2 Solicitar un curso PROFA para que el personal académico reciba información oportuna sobre la importancia de la igualdad de género en correspondencia con la interculturalidad, la interseccionalidad y los derechos humanos.</p> <p>1.2.1.1.3 Difundir la oferta educativa relacionada con la perspectiva de género e interculturalidad como las experiencias educativas del área terminal y optativas.</p>



1.4 Cultura de la paz y de la no violencia

afrodescendientes y comunidades equiparables.		
<p>1.4.1 Construir una cultura institucional de derechos humanos, sustentabilidad e integridad académica, a partir de la sensibilización, concientización y empoderamiento de las y los universitarios, a fin de generar un contexto formativo propicio para el respeto, protección y garantía del derecho a la educación superior y para el desarrollo de las actividades sustantivas universitarias con un enfoque humanístico y excelencia académica</p>	<p>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.</p>	<p>1.4.1.1.1 Establecer un vínculo con la Coordinación de la Unidad de Género, así como con la Coordinación Regional de Género en Xalapa para conocer todas sus propuestas de programas y cursos de capacitación que podamos difundir y recuperar en la Facultad.</p> <p>1.4.1.1.2 Establecer el día naranja cada día 25 de cada mes utilizando un distintivo naranja en la página oficial de la Facultad y en las redes sociales oficiales para recordar el día de la no violencia contra las mujeres y las niñas establecido el 25 de noviembre, con el objetivo de desnormalizar la violencia de género. Si es posible podríamos hacer distintivos de pequeños lazos de listón naranja y repartirlos entre la población, acompañado por una breve explicación verbal de su significado.</p> <p>1.4.1.1.3 recuperar diversas fechas importantes relacionadas con la perspectiva de género, la erradicación de la discriminación y de la violencia y organizar diversas acciones en las cuales participe toda la comunidad académica de la Facultad de Sociología. Ver anexo.</p> <p>1.4.1.1.4 Vincular a la Facultad de Sociología, a través de la Comisión de Género, con el Consejo de la Crónica de la Ciudad de Xalapa, identificando otras</p>



		formas no académicas de desarrollar la perspectiva de género entre las mujeres de diferentes espacios sociales y geográficos de la ciudad.
	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 Solicitar un curso PROFA con información y formación en materia de derechos humanos, género, sustentabilidad, integridad académica, construcción de relaciones pacíficas, prevención de conflictos y cultura de la paz.

5. Evaluación

Para llevar a cabo la evaluación de este Programa Institucional de Igualdad de Género de la Facultad de Sociología, proponemos que la Comisión y las representantes de equidad de género realicen una reunión una vez cada mes -o cada dos meses, según sea la necesidad- para organizar las actividades propuestas y aceptadas por la comunidad académica de la facultad, realizar los respectivos programas y evaluar la realización de dichas actividades para identificar los resultados alcanzados. De tal forma que, esta comisión, pueda llevar un registro escrito de estas acciones y su evaluación, para que pueda ser compartido con las autoridades académicas (Directora, Secretaria Académica, Consejo Técnico, Colegio de Profesores y en su caso con la Junta Académica) y valorado en su justa dimensión.



Lista de referencias

Universidad Veracruzana [UV]. (2021). Programa de Trabajo 2021-2022. Por una transformación integral. Recuperado de <https://www.uv.mx/documentos/files/2022/03/Programa-Trabajo-2021-2025.pdf>

Universidad Veracruzana [UV]. (2022a). Misión de la Coordinación de la Unidad de Género de la Universidad Veracruzana. Recuperado de <https://www.uv.mx/uge/>

Universidad Veracruzana [UV]. (2022b). Visión de la Coordinación de la Unidad de Género de la Universidad Veracruzana. Recuperado de <https://www.uv.mx/uge/vision/>

Universidad Veracruzana [UV]. (2022c). Objetivo de la Coordinación de la Unidad de Género de la Universidad Veracruzana. Recuperado de <https://www.uv.mx/uge/objetivo/>

Universidad Veracruzana [UV]. (2022d). Reglamento para la Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana. Recuperado de <file:///C:/Users/Windows%2010/Desktop/Reglamento-Igualdad-Genero-12-2020.pdf>

Universidad Veracruzana [UV]. (2022e). Misión de la Facultad de Sociología región Xalapa de la Universidad Veracruzana. Recuperado de <https://www.uv.mx/sociologia/quienes-somos/mision/>

Universidad Veracruzana [UV]. (2022f). Visión de la Facultad de Sociología región Xalapa de la Universidad Veracruzana. Recuperado de <https://www.uv.mx/sociologia/quienes-somos/vision/>

ANEXO

ACCIONES ESTABLECIDAS EL APARTADO 1.4.1.1.2

FECHA CONMEMORATIVA O FESTIVA	ACCIONES PROPUESTAS
<p>1 de marzo Día internacional de la cero discriminación</p>	<p>Realizar una reunión entre hombres, mujeres y personas de la comunidad LGBT+ que dé cuenta de las posiciones de privilegios y opresiones históricas que han llevado a la continuidad de la discriminación y cómo podemos disminuirla y erradicarla. Puede ser una sencilla puesta en escena</p>
<p>8 de marzo Día internacional de la mujer</p>	<p>Realizar una conferencia sobre el día internacional de la mujer, su significado y sus retos en la actualidad o Realizar un conversatorio entre estudiantes sobre lo que significa ser mujer y sobre las diversas formas de opresión que se viven en la actualidad desde la universidad Considerar la organización de la marcha</p>
<p>9 de marzo Un día sin nosotras.</p>	<p>Realización de un paro activo en el que reflexionemos qué sería de este mundo sin las mujeres y sus aportes a la humanidad.</p>
<p>10 de mayo Día de las madres</p>	<p>Reconocer la maternidad como una opción y no una imposición y apoyar y reconocer a quienes han optado por dicha maternidad. Recordar y reflexionar que nuestra realidad nos muestra que actualmente el 80% de las actividades de crianza, cuidados y responsabilidades domésticas está a cargo de una mujer y que esos trabajos no son remunerados. Puede ser una tarde de películas Tener en consideración la marcha de las madres con hijas(os) desaparecidas(os)</p>
<p>28 de junio Día internacional del orgullo LGBTQ+</p>	<p>Realizar una conferencia o conversatorio o mesa de diálogo en el que se planteen los retos de las personas con orientaciones sexuales y de género diversas, así como el conjunto de privilegios, opresiones o violencias que viven en la</p>

universidad, con la finalidad de identificarlas y posteriormente trabajar en su visibilización para su erradicación.

Tener presente que se trata de una fecha fuera del periodo de clases por lo que se aconseja una actividad de conjunto con las demás entidades académicas de la Unidad de Humanidades

28 de septiembre
Acción global por un aborto gratuito y seguro

Concientización de que existe la despenalización del aborto pero que se continúa sin acceso al aborto seguro y gratuito.

Identificación de grupos de apoyo y colectivas que recaudan fondos y medicamentos para apoyar a mujeres que los requieren por su condición económica precaria, de estudiantes o cualquier tipo de vulnerabilidad.

2 de octubre
Día internacional de la no violencia

Reunión de la comunidad docente y estudiantil con vestimenta blanca, pronunciamiento de un discurso que exponga los diversos tipos de violencias en los que somos víctimas todas las personas sin distinción de género, edad, condición social o de grupo.

Recordar conmemoración por el 2 de octubre en México

25 de noviembre
Día internacional de la no violencia contra las mujeres y niñas

Identificación de los diversos tipos de violencias de las que son víctimas directas mujeres y niñas. Círculo de la palabra en el que reflexionemos cómo podemos construir un mundo en el que las mujeres podamos estar a salvo. Cómo crear espacios apropiados para un desarrollo integral.