



Universidad Veracruzana



Coordinación de la Unidad de Género

Universidad Veracruzana

Programa Institucional de
Igualdad de Género

Programa de Trabajo 2023

Coordinación de la Unidad de Género

Región: Xalapa

Titular: Mtra. Anabel Ojeda Gutiérrez

2023



Contenido

| | |
|------------------------------------|----|
| Introducción..... | 3 |
| I. Diagnóstico..... | 5 |
| II. Planeación..... | 12 |
| Misión y visión al 2025..... | 12 |
| Objetivos..... | 13 |
| Metas..... | 13 |
| Indicadores..... | 13 |
| III. Seguimiento y evaluación..... | 16 |
| Referencias..... | 17 |



Introducción

La Coordinación de la Unidad de Género 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.

Nuestras 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 Programa Institucional de Igualdad de Género 2023 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 Programa Institucional de Igualdad de Género 2023 se enfocará en armonizar 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.



I. 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 7 personas contratadas para desarrollar funciones orientadas hacia tales fines en las cinco regiones, distribuyéndose de la siguiente manera: 1 persona como Coordinadora, 1 como Apoyo ejecutivo, 2 que se desempeñan en el Área de asuntos jurídicos, 2 en el Área de capacitación y promoción para la igualdad de género y 1 Responsable Administrativa. De las cuales, sólo 2 cuentan con Base en la dependencia, 2 se encuentran cubriendo interinato y 3 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 rectoral.



Aunado a lo anterior, se observa la necesidad de la creación de departamentos específicos dentro de la UGE, 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, esto 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. Las medidas de protección para salvaguardar a la víctima y/o parte quejosa que ha sufrido algún tipo de violencia de género en 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 II 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.

Fortalezas

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.



- Un Comité de Equidad de Género que se encarga de planear, organizar y ejecutar actividades de los programas de trabajo.
- Mayor interés de la comunidad universitaria en las actividades de prevención, a través, de capacitaciones, cursos, conferencias, etc.
- 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.
- Participación activa en las redes interinstitucionales.
- 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.
- 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.

Debilidades

- Que la Coordinación de la Unidad de Género cuenta únicamente con siete personas contratadas (algunas eventuales) que atienden a toda la comunidad universitaria.
- Que existen más de nueve procedimientos para atender a la violencia de género, el acoso y hostigamiento sexual.
- Falta de comunicación efectiva entre las autoridades.
- Desconocimiento de las autoridades respecto a los procedimientos universitarios y formas de atención respecto a sus atribuciones.



- Falta de interés en algunas autoridades para incorporar la perspectiva de género en el quehacer universitario.
- Falta de instrumentos que garanticen una vida libre de violencia en el ámbito universitario.
- Inasistencia a capacitación por parte de las autoridades relativas a temas de género y atención de casos.
- Espacio físico y mobiliario insuficiente para garantizar confidencialidad en algunas áreas de la UGE.
- Insuficiencia de recurso económico y humano para lograr los objetivos y emprender todas las acciones en la UGE.
- Ausencia de departamentos específicos de atención y capacitación dentro de la UGE, con personal suficiente para brindar una atención integral.
- El trabajo de las Coordinaciones regionales es honorífico y eso no permite exigir un perfil adecuado, ni una atención eficiente y efectiva.
- 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.

Oportunidades

- Reforzar la vinculación institucional con la formación de colectivos internos de la comunidad LGBTIQ+.
- Ampliar los Recursos Humanos adscritos a la Coordinación de la Unidad de Género.
- Crear un sistema de seguimiento a las quejas que se presenten por violencia de género.
- Actualizar la estadística con perspectiva de género.



- Implementar Protocolos de actuación, prevención e intervención respecto a los caso de violencia de género.
- Ampliar la cantidad de personas trabajadoras adscritas a la Coordinación de la Unidad de Género.
- Implementar mecanismos alternos de justicia restaurativa para la resolución de casos de violencia de género
- 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.
- Capacitar a las autoridades para atender las quejas y emitir medidas de protección.
- Impulsar procedimientos únicos de atención.
- Brindar acompañamiento a las víctimas y partes quejasas que presenten un escrito por violencia de género.
- 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.
- 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.
- Lograr espacios accesibles y confidenciales dentro de la UGE para las actividades sustantivas.
- 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.



- Capacitar a las autoridades para atender las quejas y emitir medidas de protección en casos de violencia de género.
- Seguir capacitando y sensibilizando a la comunidad universitaria en Perspectiva de Género, Derechos Humanos y Cultura de Paz.

Amenazas

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



II. 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.

Misión

La UGE 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+.

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.



Objetivos, acciones y metas.

Con la finalidad de atender y cumplir con la misión y visión de la UGE, se presentan los objetivos, acciones y sus metas a alcanzar.

| Eje I. DERECHOS HUMANOS | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|
| Objetivo | Meta | Acciones | Porcentaje a alcanzar en 2023 | Indicadores | |
| I.1 Equidad de género y diversidad sexual Objetivo: 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+. | I.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. | I.1.1.1 Diseñar dos propuestas de Educación Continua sobre diversidad sexogenérica y perspectiva de género. | 80% | 1-UGE PT Número de documentos desarrollados que promuevan acciones de formación y regulación institucional para la igualdad y equidad. | |
| | | I.1.1.2 Diseñar dos propuestas de programas de formación de académicos sobre diversidad sexogenérica y perspectiva de género. | 80% | | |
| | | I.1.1.3 Formular lineamientos inclusivos para la comunidad LGBTTTIQ+ | 80% | | |
| | | I.1.1.4 Crear un Protocolo de actuación para personal universitario encargado de atender casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género. | 75% | | |
| | I.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 violencia de las mujeres, hombres y personas pertenecientes a la comunidad LGBTTTIQ+. | I.1.2.1 Instaurar procedimientos rápidos y sencillos, conforme a criterios constitucionales y convencionales, para atender los casos de acoso, hostigamiento y, en general, de violencia de género en contra de mujeres y de personas de la comunidad LGBTTTIQ+ | I.1.2.1 Instaurar procedimientos rápidos y sencillos, conforme a criterios constitucionales y convencionales, para atender los casos de acoso, hostigamiento y, en general, de violencia de género en contra de mujeres y de personas de la comunidad LGBTTTIQ+ | 50% | 2-UGE PT Porcentaje de quejas atendidas por violencia, acoso u hostigamiento. |
| | | | I.1.2.2 Diseñar y desarrollar una campaña permanente que promueva las buenas prácticas 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. | 50% | |
| | | I.1.2.3 Difundir el Protocolo para atender la violencia de género, entre la comunidad universitaria. | 50% | 5-UGE-DPI Porcentaje de resoluciones de procesos de quejas por violencia de género | |
| | I.1.3 Diseñar para el 2023, un sistema institucional de información estadística en materia de género y diversidad sexogenérica, a | I.1.3.1 Diseñar un modelo para la recuperación de datos estadísticos en materia de género y diversidad sexo genérica. | 75% | | 3-UGE PT Un sistema institucional de información estadística. |
| | | I.1.3.2 Elaborar un sistema informático para el análisis de los datos recuperados mediante el sistema | 75% | | |



| | | | | |
|---|--|---|-----|---|
| | fin de que sirva para la toma de decisiones institucionales con perspectiva de género. | institucional de información estadística en materia de género y diversidad sexogenérica. | | |
| | | 1.1.3.3 Aplicar los 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. | 75% | |
| | | 1.1.3.4 Dar seguimiento de la estadística de género y diversidad sexogenérica para la toma de decisiones institucionales. | 75% | |
| | | 1.1.3.5 Colaborar 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. | 75% | |
| <p>1.2 Cultura de paz y de la no violencia</p> <p>Objetivo: <i>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</i></p> | <p>1.2.1 Desarrollar a partir del 2022 una campaña permanente de sensibilización sobre derechos humanos, para la construcción de relaciones pacíficas y prevención del conflicto.</p> | <p>1.2.1.1 Diseñar e implementar 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.</p> | 50% | <p>8-UGE PT Una campaña permanente de sensibilización sobre derechos humanos y prevención del conflicto.</p> <p>4-UGE-DPI Número de eventos académicos que promueven la igualdad de género.</p> |
| | | <p>1.2.1.2 Desarrollar 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.</p> | 50% | |



| | | | | |
|---|--|---|------------|--|
| <p>educación superior y para el desarrollo de las actividades sustantivas universitarias con un enfoque humanístico y excelencia académica.</p> | <p>1.2.2 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.</p> | <p>1.2.2.1 Diseñar un programa de formación y capacitación para el personal académico, administrativo, autoridades y funcionarios en materia de derechos humanos.</p> | <p>50%</p> | <p>9-UGE-PT Porcentaje de personal académico, administrativo, autoridades y funcionarios que reciben capacitación en materia de derechos humanos.</p> <p>2-UGE-DPI Porcentaje de autoridades capacitadas en materia de igualdad de género.</p> <p>3-UGE-DPI Número de acciones de capacitación impartidas a la comunidad universitaria en materia de igualdad de género.</p> |
|---|--|---|------------|--|



III. Seguimiento y evaluación

Con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las metas establecidas en este Programa Institucional de Igualdad de Género 2023, 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.

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 Programa Institucional de Igualdad de Género 2023 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 éste así lo requiera.



Referencias

Universidad Veracruzana (1996). Ley Orgánica.

<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*.

<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

<https://www.uv.mx/uge/files/2020/08/01-Acuerdo-Coordination-de-la-Unidad-de-Genero.pdf>

Universidad Veracruzana (2021). Estatuto General.

<https://www.uv.mx/legislacion/files/2021/12/Estatuto-General-12-2021.pdf>

Universidad Veracruzana (2021). Reglamento para la Igualdad de Género.

<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.

https://www.uv.mx/uge/files/2021/09/Protocolo_agosto_paginas-1.pdf

Universidad Veracruzana (2016). Reglamento de Planeación y Evaluación.

<https://www.uv.mx/legislacion/files/2017/07/Planeacion-y-evaluacion-Universidad-Veracruzana.pdf>

Universidad Veracruzana (2017). Plan General de Desarrollo 2030.

<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.

https://www.uv.mx/planeacioninstitucional/elaboracion-de-pladea-y-plade-2017-2021/attachment/guia_pladea_plade_2018-2021-16-abril/