

# PLAN DE TRABAJO 2024

de la Universidad Tecnológica de Guaymas en cumplimiento con la Ley General de Educación Superior en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencia.

## INTRODUCCIÓN.

En un mundo en constante evolución, la igualdad de género emerge como un principio fundamental para la edificación de sociedades inclusivas y equitativas. La Universidad Tecnológica de Guaymas reconoce la imperiosa necesidad de ser agentes de cambio en esta lucha por la igualdad, asumiendo la responsabilidad y el compromiso de fomentar un entorno educativo donde todos los géneros sean respetados y cuenten con las mismas oportunidades.

En este sentido, damos inicio a un compromiso profundo y duradero: la creación de un Plan de Trabajo de Igualdad de Género que dirigirá nuestros esfuerzos para erradicar las desigualdades arraigadas en nuestras estructuras, políticas y prácticas institucionales. Este plan, realizado conforme documento base de CONACES para el cumplimiento de la Ley General de Educación Superior en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia por parte de las IES, no solo refleja nuestro compromiso con la justicia y la equidad, sino que también se alinea con los valores y principios fundamentales que sustentan la educación universitaria: la diversidad, la excelencia académica y la responsabilidad social.

A través de talleres, conferencias, campañas de sensibilización y la creación de espacios de diálogo, buscamos involucrar activamente a estudiantes, profesores y personal directivo y administrativo en la construcción de un ambiente en el que todas las voces sean valoradas por igual. Nuestro objetivo es superar las barreras culturales y las expectativas tradicionales de género, al tiempo que empoderamos a todos los miembros de nuestra comunidad educativa. Estamos decididos a cuestionar los estereotipos, eliminar los obstáculos y celebrar la diversidad en todo su esplendor.

Este Plan de Trabajo de Igualdad de Género representa nuestro compromiso con la edificación de una sociedad más justa y respetuosa. A medida que avanzamos, nos esforzamos por cultivar un entorno en el que cada individuo pueda florecer sin restricciones impuestas por el género, y donde la colaboración y el respeto mutuo sean la norma. Invitamos a todos los miembros de la comunidad universitaria a unirse a nosotros en este viaje hacia la igualdad de género.

Este plan no es solo una respuesta a las demandas de la comunidad universitaria y la sociedad en general, sino también un paso audaz hacia un futuro en el que los roles y las oportunidades no estén limitados por el género. Juntos, forjaremos un camino que trascienda las diferencias y genere un impacto positivo y duradero en nuestra institución y en la sociedad en su conjunto. Nos esforzaremos por ser un modelo a seguir en la promoción de la igualdad de género y la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

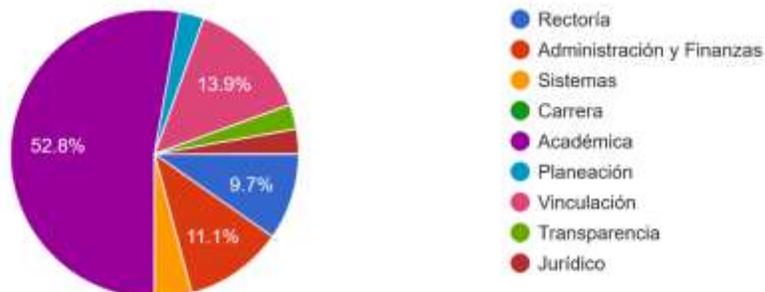
## DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL.

En noviembre de 2023, como parte de las acciones encaminadas a promover la igualdad de género en la UTGuaymas, se llevó a cabo un diagnóstico institucional con el objetivo de recopilar información sobre la percepción y prácticas relacionadas con este importante tema. Este diagnóstico se centró en obtener una visión integral de cómo la comunidad universitaria percibe y participa en la promoción de la igualdad de género en nuestra institución. Los resultados de este análisis nos brindarán una base sólida para identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas que impulsen la equidad de género en todos los aspectos de la vida universitaria.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos:

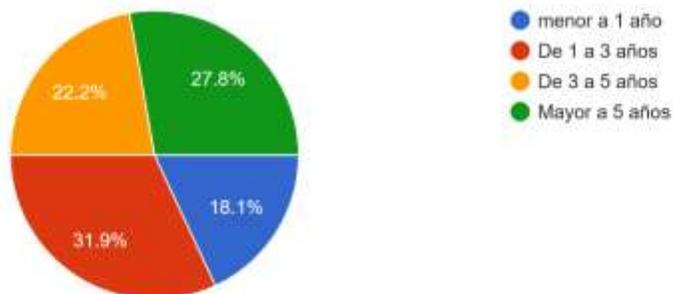
### Dirección a la que pertenece.

72 respuestas



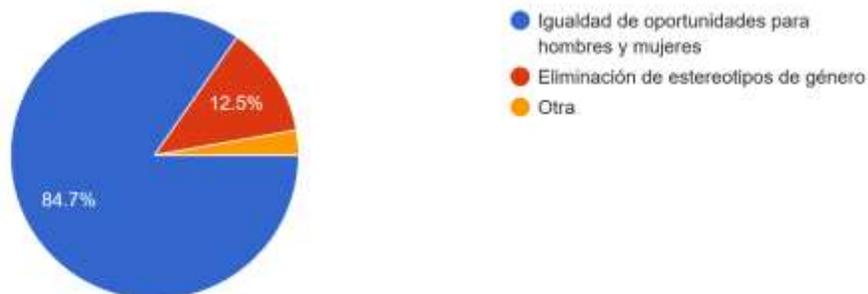
### Antigüedad en la institución

72 respuestas



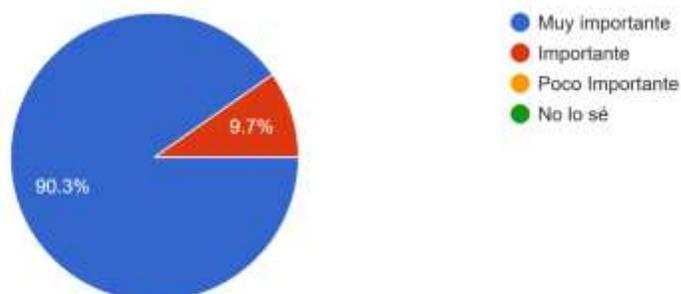
### ¿Cómo definiría usted la igualdad de género?

72 respuestas



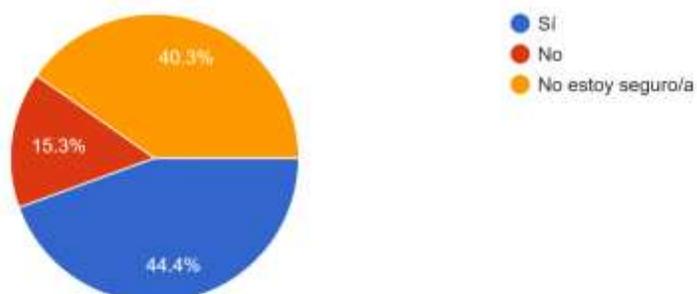
### ¿Qué tan importante es para usted la igualdad de género en el entorno académico?

72 respuestas



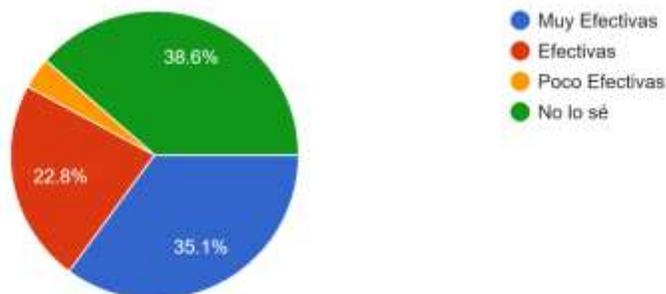
### ¿Su departamento cuenta con políticas específicas relacionadas con igualdad de género?

72 respuestas



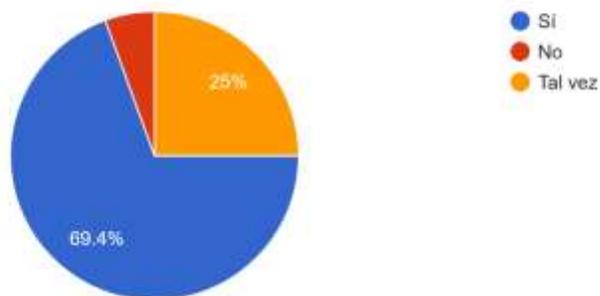
En caso afirmativo, ¿considera que estas políticas son efectivas?

57 respuestas



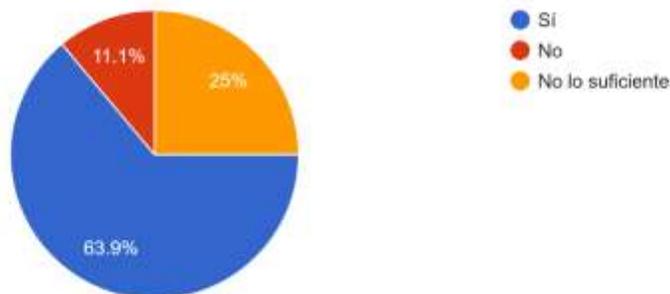
¿Cree usted que en la institución se promueve el principio de paridad, incrementando la participación igualitaria de las mujeres para la ocu...cia, así como puestos directivos y administrativos?

72 respuestas



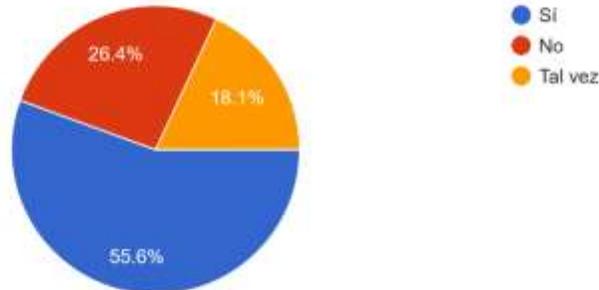
¿Cree usted que en la institución se promueve la cultura de denuncias del hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación y violencia por razones de género?

72 respuestas



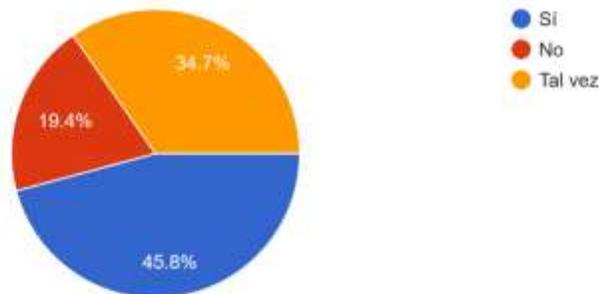
¿Cree usted que en su departamento se cuenta con personal capacitado para brindar orientación y acompañamiento a presuntas víctimas de violencia de género?

72 respuestas



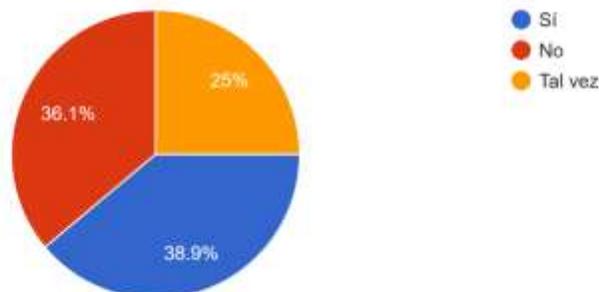
¿Existe en la institución programas de detección temprana de los distintos tipos de violencia contra las mujeres?

72 respuestas



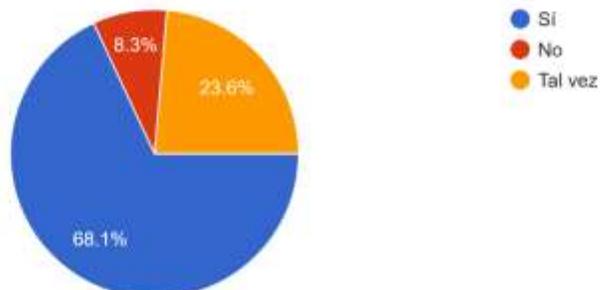
¿Cree usted que en su departamento se cuenta con personal capacitado en temas interculturales para apoyar a mujeres que provienen de comunidad...tes e indígenas, en especial la comunidad Yaqui?

72 respuestas



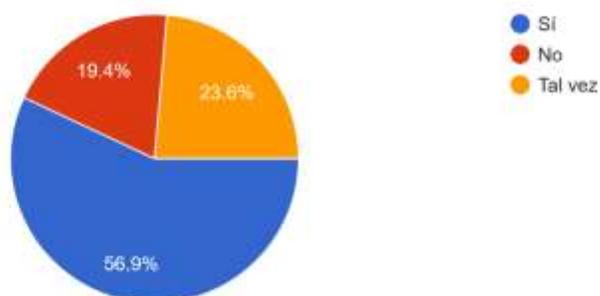
¿Cree usted que la UTGuaymas cuenta con espacios académicos que favorecen la participación plena de las mujeres en foros, eventos académico... cuerpos académicos y publicaciones académicas?

72 respuestas



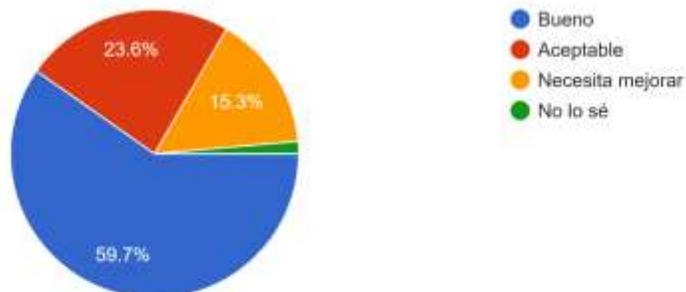
¿Sabe usted si la UTGuaymas cuenta con convenios de colaboración con otras instituciones para favorecer la igualdad de género en la comunidad universitaria?

72 respuestas



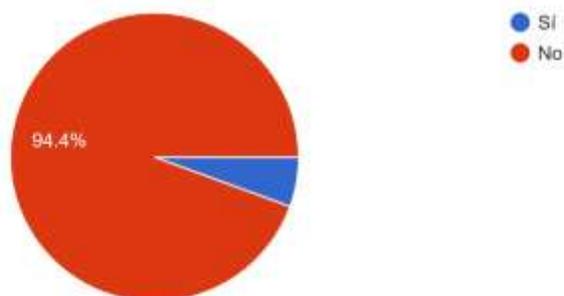
¿Como evaluaría el ambiente laboral en términos de igualdad de género?

72 respuestas



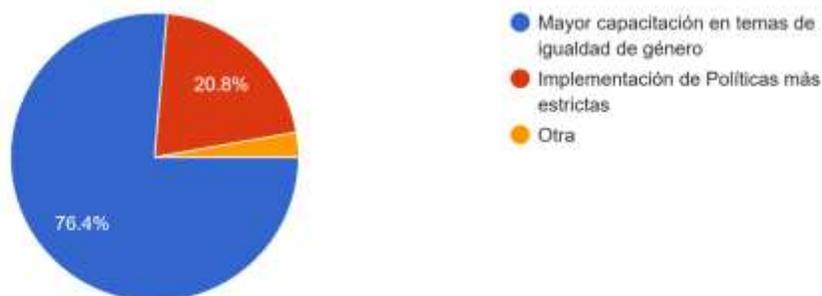
¿Ha presenciado o experimentado situaciones de discriminación de género en el departamento?

72 respuestas



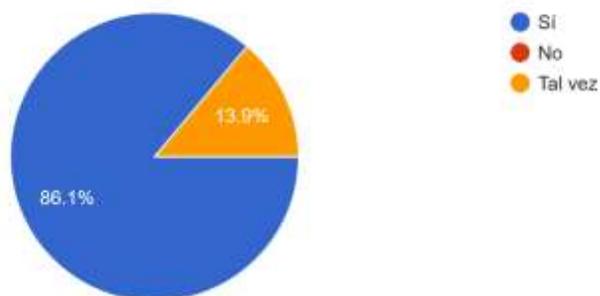
¿Qué Acciones cree usted que podrían implementarse para mejorar la igualdad de género?

72 respuestas



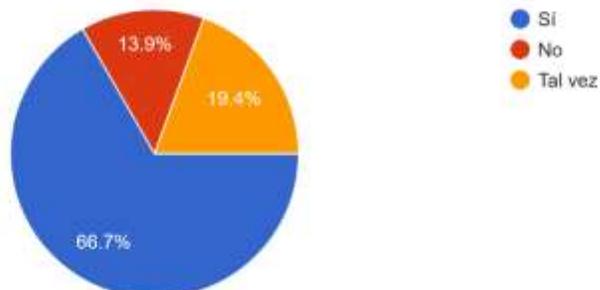
¿Estaría a favor de participar en programas o actividades específicas relacionadas con la igualdad de género?

72 respuestas



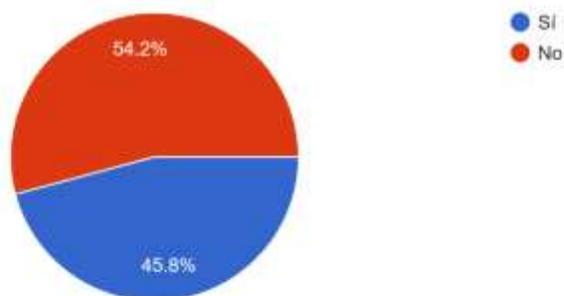
¿Cree usted necesaria la integración de un subcomité que asegure las prácticas y derechos de las personas en temas de igualdad de género?

72 respuestas



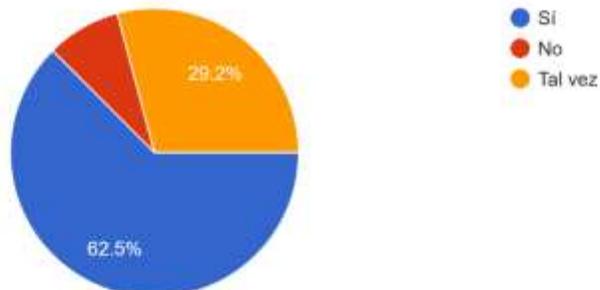
¿Está al tanto que en 2023 se creó un Plan de Acción de Igualdad de Género para la UTGuaymas?

72 respuestas



¿Le gustaría contribuir en la integración del Plan de Acción de Igualdad de Género de la UTGuaymas?

72 respuestas



## PLAN DE TRABAJO 2024.

**EJE 1 INSTITUCIONAL.** Corresponden al eje institucional todas aquellas acciones para realizar cambios culturales, normativos, programáticos y operativos que contribuyan al respeto pleno de los derechos humanos, a la igualdad de género y a la erradicación de todas las formas de discriminación y violencia por razones de género. Resulta fundamental que este eje construya ambientes libres de estereotipos en la educación superior y que garantice a mujeres y hombres el acceso a las mismas oportunidades.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE(ODS)-ONU: ODS 5: Igualdad de Género		
PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2019-2024 Eje Rector Bienestar EJE TRANSVERSAL: Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión.		
PLAN ESTATAL DE DESARROLLO PROYECTOS Y PROGRAMAS PRIORITARIOS: Empoderamiento De La Mujer (Igualdad de Género)		
LEY GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE DESARROLLO DE LA UTGUAYMAS	
<b>Objetivo prioritario 1.1.</b> Promover y fomentar una cultura de igualdad sustantiva, inclusión, no discriminación y libre de violencias en la IES.	<b>Objetivo Institucional 6.</b> Asegurar espacios de convivencia armónica y democrática con apego a los derechos humanos en temas de respeto, igualdad sustantiva, inclusión, no discriminación, libre de violencia, diversidad cultural, transparencia, rendición de cuentas y derecho de acceso a la información en toda la comunidad escolar.	
Líneas De Acción LGES	Artículos De La LGES	Líneas De Acción PIDE UTGuaymas.
1.1.1 Promover el principio de paridad incrementando la participación igualitaria de las mujeres, particularmente en la elección con perspectiva de género para la ocupación de plazas de tiempo completo de docencia e investigación, así como en los puestos de toma de decisiones en los órganos de gobierno de las IES como lo son puestos directivos, órganos colegiados de gobierno, consultivos y académicos.	Art. 10, Fracc XIV y XVII Art. 49, Fracc XV	6.1.3 Promover el principio de paridad incrementando la participación igualitaria de las mujeres, especialmente en la elección con perspectiva de género para la ocupación de plazas de tiempo completo de docencia e investigación, así como en los puestos directivos, administrativos, y académicos.
1.1.2 Promover ambientes de convivencia incluyentes y no sexistas en toda la comunidad de la IES a través de procesos de sensibilización, capacitación y formación.	Art. 7, Fracc V Art. 8, Fracc IV, X	6.3.7 Fomentar la educación inclusiva en la comunidad estudiantil y docente. 6.1.6 Incluir en los planes de estudio y/o en talleres extracurriculares los temas: desarrollo sostenible, derechos humanos, e igualdad de género. 4.1.2 Fomentar la paridad de género en los puestos directivos de la institución. 4.1.3 Fomentar la paridad de género en los puestos administrativos y docentes de la institución.
1.1.3 Realizar campañas de sensibilización, promoción y difusión en temas como: igualdad de género, inclusión, no discriminación, violencia de género, diversidad sexo genérica, diversidad	Art. 7, Fracc V Art. 8, Fracc IV	6.1.9 Realizar campañas de sensibilización, promoción y difusión en temas como: igualdad de género, inclusión, no

cultural, masculinidades no hegemónicas y corresponsabilidad y cuidados.		discriminación, violencia de género, diversidad sexo genérica, diversidad cultural, masculinidades no hegemónicas y corresponsabilidad y cuidados. 6.1.8 Incluir en los planes de estudio y/o en talleres extracurriculares los temas: desarrollo sostenible, derechos humanos, e igualdad de género.
1.1.4 Fortalecer el uso del lenguaje incluyente y no sexista en todas las comunicaciones internas y externas de la institución.	Art. 7, Fracc V Art. 8, Fracc III, IV, V, VII, VIII	6.1.10 Fortalecer el uso del lenguaje incluyente y no sexista en todas las comunicaciones internas y externas de la institución. 6.3.7 Fomentar la educación inclusiva en la comunidad estudiantil y docente
1.1.5 Promover la cultura de la denuncia del hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación y violencias por razones de género en la comunidad de las IES.	Art. 7, Fracc. VI Art. 10. Fracc. XIX Art. 42 Art. 43 Fracc I, inciso f	6.1.5 Promover la cultura de la denuncia del hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación y violencias por razones de género en la comunidad universitaria. 6.1.7 Brindar orientación y acompañamiento a la presunta víctima, por personal capacitado en el ramo.
<b>Objetivo prioritario 1.2</b> Desarrollar e implementar el marco jurídico institucional para la igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencia en la IES.		<b>Objetivo Institucional 6.</b> Asegurar espacios de convivencia armónica y democrática con apego a los derechos humanos en temas de respeto, igualdad sustantiva, inclusión, no discriminación, libre de violencia, diversidad cultural, transparencia, rendición de cuentas y derecho de acceso a la información en toda la comunidad escolar.
<b>Líneas De Acción LGES</b>	<b>Artículos De La LGES</b>	<b>Líneas De Acción PIDE UTGuaymas.</b>
1.2.1 Generar y emitir una política de igualdad de género e inclusión en la IES a partir de la cual se implementen mecanismos normativos para transversalizar la perspectiva de género, fortalecer la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, empoderar e incluir a los grupos en situación de vulnerabilidad y la erradicación de la violencia por razones de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación.	Art. 7, Fracc V Art. 8. Fracc III, IV, V, VII, X Art. 10, Fracc XVII, XIX Art. 42	6.3.3 Generar y emitir una política de igualdad de género e inclusión en la universidad a partir de la cual se implementen mecanismos normativos para transversalizar la perspectiva de género, fortalecer la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, empoderar e incluir a los grupos en situación de vulnerabilidad y la erradicación de la violencia por razones de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación.
1.2.2 Realizar un análisis de la normativa interna para identificar los vacíos y sesgos discriminatorios que impiden el derecho a la igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencia para generar políticas institucionales con perspectiva de género que garanticen el derecho a la educación, no discriminación y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.	Art. 7, Fracc V Art. 8. Fracc III, IV, V, VII, X Art. 10, Fracc XVII, XIX Art. 42	6.3.1 Realizar un análisis exhaustivo de la normativa interna de la universidad para identificar los vacíos y sesgos discriminatorios que impiden el derecho a la igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencia, para generar políticas institucionales con perspectiva de género que garanticen el derecho a

		la educación, no discriminación y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.
1.2.3 Realizar la armonización normativa de los instrumentos internos respecto de las leyes y tratados nacionales e internacionales en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencias, para reconocerlos como derechos e incluir en la normativa institucional, a la violencia contra las mujeres como un hecho grave.	Art. 7, Fracc V Art. 8. Fracc III, IV, V, VII, X Art. 10, Fracc XVII, XIX Art. 42	6.3.2 Realizar la armonización normativa de los instrumentos internos respecto de las leyes y tratados nacionales e internacionales en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencias, para reconocerlos como derechos e incluir en la normativa institucional, a la violencia contra las mujeres como un hecho grave.
1.2.4 Emitir un protocolo integral de prevención, atención y sanción de las violencias por razones de género, acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación que garantice el acceso a la justicia, la no revictimización, el principio pro-persona con pertinencia cultural y lingüística.	Art. 7, Fracc V Art. 7. Fracc VI Art. 8. Fracc III Art. 10. XIX Art. 21 Art. 42 Art. 43, Fracc 1, inciso	6.3.3 Generar y emitir una política de igualdad de género e inclusión en la universidad a partir de la cual se implementen mecanismos normativos para transversalizar la perspectiva de género, fortalecer la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, empoderar e incluir a los grupos en situación de vulnerabilidad y la erradicación de la violencia por razones de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación. 6.3.4 Mantener actualizado el protocolo integral de prevención, atención y sanción de las violencias por razones de género, acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación para que garantice el acceso a la justicia, la no revictimización, el principio pro-persona con pertinencia cultural y lingüística.
1.2.5 Crear e institucionalizar una unidad o instancia de igualdad de género y no discriminación en la IES, de acuerdo a las posibilidades de la IES, con asignación presupuestal, estructura institucional y recursos humanos y materiales, competente desde la normatividad de la IES para la coordinación de la implementación de las políticas, programas y estrategias.	Art. 7. Fracc V Art. 21. Art. 43. Fracc I, inciso g	6.1.1 Instalar comités que aseguren las prácticas y derechos de las personas que conforman al centro de trabajo. 6.1.2. Nombrar enlace y/o instancia de igualdad de género y no discriminación para la implementación de las políticas, programas y estrategias de la institución.
1.2.6 Suscribir convenios de colaboración con otras instituciones para favorecer la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como prevenir y atender la violencia por razones de género, con especial atención en el hostigamiento y acoso sexual, así como para erradicar todas las formas de discriminación.	Art. 7, Fracc VI Art. 42	6.1.11 Establecer convenios de colaboración con otras instituciones para favorecer la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la comunidad universitaria, para prevenir y atender la violencia por razones de género, con especial atención en el hostigamiento y acoso sexual, así como erradicar todas las formas de discriminación.

<b>Objetivo prioritario 1.3</b> Prevenir la violencia contra las mujeres y grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad, detectando tempranamente sus tipos y modalidades presentes en las IES.		<b>Objetivo Institucional 6.</b> Asegurar espacios de convivencia armónica y democrática con apego a los derechos humanos en temas de respeto, igualdad sustantiva, inclusión, no discriminación, libre de violencia, diversidad cultural, transparencia, rendición de cuentas y derecho de acceso a la información en toda la comunidad escolar.	
<b>Líneas De Acción LGES</b>		<b>Artículos De La LGES</b>	<b>Líneas De Acción PIDE UTGuaymas.</b>
<p><b>1.3.1</b> Desarrollar diagnósticos en las IES con un enfoque intercultural y de derechos humanos, así como perspectiva de género que permitan conocer lo siguiente:</p> <p>a) Las condiciones de desigualdad entre hombres y mujeres, discriminación, violencia de género, acoso sexual y hostigamiento sexual.</p> <p>b) La diversidad de la población con la que cuenta la IES, (diversidad sexo-genérica, población indígena, afrodescendiente, personas que viven con discapacidad entre otros grupos históricamente discriminados y vulnerados) y sus necesidades.</p> <p>Las capacidades de las IES en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de los tipos y modalidades de violencia de género.</p>		Art. 43, Fracc I, Inciso a.	6.3.1 Realizar un análisis exhaustivo de la normativa interna de la universidad para identificar los vacíos y sesgos discriminatorios que impiden el derecho a la igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencia, para generar políticas institucionales con perspectiva de género que garanticen el derecho a la educación, no discriminación y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.
<p>1.3.2 Identificar los riesgos de violencia potencial y prevalente en las IES a partir de los diagnósticos, y con ello diseñar acciones que permitan contrarrestarlos para garantizar el derecho a la igualdad de género, la no discriminación y a una vida libre de violencia.</p>		Art. 43, Fracc I, Inciso a.	6.3.1 Realizar un análisis exhaustivo de la normativa interna de la universidad para identificar los vacíos y sesgos discriminatorios que impiden el derecho a la igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencia, para generar políticas institucionales con perspectiva de género que garanticen el derecho a la educación, no discriminación y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.
<p>1.3.3 Implementar programas de detección temprana de los problemas de los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres en las IES, para proporcionar una primera respuesta urgente a las alumnas y trabajadoras que la sufren.</p>		Art. 43, Fracc I, Inciso d.	6.1.12 Implementar programas de detección temprana de distintos tipos y modalidades de violencia contra las mujeres en la Universidad, con el objetivo de brindar una respuesta inmediata a las estudiantes y empleadas que sean víctimas de dicha violencia 6.3.3 Generar y emitir una política de igualdad de género e inclusión en la universidad a partir de la cual se implementen mecanismos normativos para transversalizar la perspectiva de género, fortalecer la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, empoderar e incluir a los

		grupos en situación de vulnerabilidad y la erradicación de la violencia por razones de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación.
1.3.4 Implementar estrategias de comunicación y difusión que contribuyan a la concientización sobre la desigualdad por sexo y género, así como, la prevención de la violencia contra las mujeres y grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.	Art. 7. Fracc V, VII. Art. 8. IV, X,	6.1.13 Implementar estrategias de comunicación y difusión que contribuyan a la concientización sobre la desigualdad por sexo y género, así como la prevención de la violencia contra las mujeres y grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.
1.3.5 Realizar campañas de comunicación y difusión del mecanismo o protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia de género y cualquier otra forma de discriminación en la IES.	Art. 7. Fracc V, VII. Art. 8. IV, X, Art. 42	6.1.13 Implementar estrategias de comunicación y difusión que contribuyan a la concientización sobre la desigualdad por sexo y género, así como la prevención de la violencia contra las mujeres y grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.
1.3.6 Capacitar a las y los docentes en y con el enfoque intercultural para ampliar la visión sobre los desafíos que enfrentan las mujeres y niñas que provienen de comunidades indígenas y afrodescendientes incentivando así la comunicación y confianza entre los diferentes grupos.	Art. 7. Fracc II, V Art. 8 Fracc V, VII, VIII	8.1.4 Capacitar a las y los docentes en y con el enfoque intercultural para ampliar la visión sobre los desafíos que enfrentan las mujeres y niñas que provienen de comunidades indígenas y afrodescendientes, en especial la comunidad Yaqui, incentivando así la comunicación y confianza entre los diferentes grupos.
<b>Objetivo prioritario 1.4</b> Establecer mecanismos para la atención y acceso a la justicia por las violencias contra las mujeres y grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad en la IES.		<b>Objetivo institucional 6.</b> Asegurar espacios de convivencia armónica y democrática con apego a los derechos humanos en temas de respeto, igualdad sustantiva, inclusión, no discriminación, libre de violencia, diversidad cultural, transparencia, rendición de cuentas y derecho de acceso a la información en toda la comunidad escolar.
<b>Líneas De Acción LGES</b>	<b>Artículos De La LGES</b>	<b>Líneas De Acción PIDE UTGuaymas.</b>
1.4.1 Crear o fortalecer las capacidades institucionales, profesionales y especializadas para contar con órganos y mecanismos competentes de atención con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, que garanticen el acceso a la justicia en las situaciones de hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación y violencia de género.	Art. 7, Fracc VI Art. 8, Fracc III Art. 10, Fracc XIX Art. 42	6.1.1 Instalar comités que aseguren las prácticas y derechos de las personas que conforman al centro de trabajo. 6.1.2 Nombrar enlace y/o instancia de igualdad de género y no discriminación para la implementación de las políticas, programas y estrategias de la institución.
2.1.2 Generar espacios académicos que favorezcan la participación plena y sin discriminación de las mujeres universitarias en foros, eventos académicos, cátedras, investigaciones, cuerpos académicos y publicaciones académicas.	Art. 10. Fracc XIV, XVII	6.1.14 Generar espacios académicos que favorezcan la participación plena y sin discriminación de las mujeres universitarias en foros, eventos académicos, cátedras, investigaciones, cuerpos académicos y publicaciones académicas.

<p>1.4.2 Contar con instancias con personal capacitado y certificado para brindar atención de primer contacto, a presuntas víctimas y operar y dar seguimiento al protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación y violencia de género en la IES.</p>	<p>Art. 7, Fracc VI Art. 8, Fracc III Art. 10, Fracc XIX Art. 42, Art. 43, Fracc 1, b</p>	<p>6.1.7 Brindar orientación y acompañamiento a la presunta víctima, por personal capacitado en el ramo. 6.1.11 establecer convenios de colaboración con otras instituciones para favorecer la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la comunidad universitaria, para prevenir y atender la violencia por razones de género, con especial atención en el hostigamiento y acoso sexual, así como erradicar todas las formas de discriminación. 6.1.4 Certificar a la universidad en la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.</p>
<p>1.4.3 Realizar y difundir reportes, análisis y documentos sobre las situaciones de violencias por razones de género, su atención y acceso a la justicia, que se retome tanto en la comunicación institucional como en la toma de decisiones de las IES.</p>	<p>Art. 7, Fracc VI Art. 8, Fracc III Art. 10, Fracc XIX, Art. 42</p>	<p>6.4.6 Realizar y difundir reportes, análisis y documentos sobre convivencia armónica y democrática con apego a los derechos humanos en temas de respeto, igualdad sustantiva, inclusión, no discriminación, libre de violencia, diversidad cultural, transparencia, rendición de cuentas y derecho de acceso a la información, que se retome tanto en la comunicación institucional como en la toma de decisiones de la Institución.</p>

**EJE 2 ACADÉMICO.** El eje Académico comprende la incorporación de la perspectiva de género, enfoque de derechos humanos, de interculturalidad e interseccionalidad, en los contenidos educativos, la docencia y la labor de investigación.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE(ODS)-ONU: ODS 5: Igualdad de Género	
PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2019-2024 Eje Rector Bienestar EJE TRANSVERSAL: Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión.	
PLAN ESTATAL DE DESARROLLO PROYECTOS Y PROGRAMAS PRIORITARIOS: Empoderamiento De La Mujer (Igualdad de Género)	
LEY GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR	
<b>Objetivo prioritario 2.1.</b> Fortalecer la convivencia académica y comunitaria basada en la igualdad sustantiva y derechos humanos.	
LÍNEAS DE ACCIÓN	ARTÍCULOS DE LGES
2.1.1 Capacitar de forma continua a toda la comunidad educativa (estudiantes, personal docente y administrativo) de la IES en materia de derechos humanos, igualdad de género, inclusión, no discriminación y una vida libre de violencias.	Art. 43 Fracc I. e)
2.1.2 Generar espacios académicos que favorezcan la participación plena y sin discriminación de las mujeres universitarias en foros, eventos académicos, cátedras, investigaciones, cuerpos académicos y publicaciones académicas.	Art. 10. Fracc XIV, XVII
<b>Objetivo prioritario 2.2.</b> Fortalecer los procesos de formación académica con planes, programas, y contenidos educativos que incorporen la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y la interculturalidad.	
LÍNEAS DE ACCIÓN	ARTÍCULOS DE LGES
2.2.1 Incorporar contenidos educativos con perspectiva de género e interculturalidad, que fomenten la igualdad sustantiva y contribuyan a la eliminación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres y los grupos en situación de o vulnerabilidad o históricamente discriminados; así como de los estereotipos de género o que estén basados en la idea de la superioridad de uno de los sexos	Art. 43 Fracc II. A)
2.2.2 Crear un programa de estudios de género, con implementación permanente, seguimiento y evaluación que permitan su consolidación y mejora continua, en particular en regiones socioculturales etnodiferenciadas	Art. 37, Fracc II
2.2.3 Incorporar en el currículo asignaturas obligatorias y optativas de igualdad de género, violencia de género, autonomía e historia de las mujeres, no discriminación, interculturalidad e inclusión que permitan promover una cultura libre de discriminación y de violencia.	Art. 10, Fracc III, XVII Art. 37, Fracc II. Art. 43 Fracc II. a)
2.2.4 Promover y desarrollar investigación multidisciplinaria con perspectiva de género en toda la comunidad universitaria, así como en convenio con otras IES, Instituciones Gubernamentales o actores de la Sociedad Civil, incluyendo la promoción de los temas de igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencias por razones de género, patriarcales, capitales y coloniales.	Art. 43, Fracc I, Inciso a.
2.2.5 Realizar congresos, simposios y otros eventos académicos que permitan el libre diálogo, la reflexión y la generación de conocimientos en torno a la	Art. 43 Fracc II. b)

igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la no discriminación, la inclusión, interculturalidad y una vida libre de violencias	
<b>Objetivo prioritario 2.3.</b> Diseñar con perspectiva de género mecanismos para garantizar el acceso, permanencia y egreso de las mujeres en las IES.	
<b>LÍNEAS DE ACCIÓN</b>	<b>ARTÍCULOS DE LGES</b>
2.3.1 Disminuir las brechas de género en el acceso a la IES, por medio de criterios con perspectiva de género que reconozcan las desigualdades y obstáculos que las mujeres presentan para acceder a la educación superior	Art. 37, Fracc IV
2.3.2 Garantizar la permanencia y el egreso de las mujeres que acceden a la IES.	Art. 37, Fracc IV

**EJE 3 ENTORNO DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO.** Este eje se refiere a las adecuaciones y medidas en torno a los espacios virtuales, físicos, instalaciones y medios de transporte que las IES pueden implementar en el ámbito de su competencia para generar condiciones seguras que permitan la movilidad y permanencia de la comunidad universitaria, en particular de las mujeres. El objetivo de las acciones en este ámbito será compensar las desigualdades y situaciones de violencia que impiden u obstruyen el acceso y permanencia en los estudios por razones de género.

<b>OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE(ODS)-ONU: ODS 5: Igualdad de Género</b>	
<b>PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2019-2024 Eje Rector Bienestar EJE TRANSVERSAL: Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión.</b>	
<b>PLAN ESTATAL DE DESARROLLO PROYECTOS Y PROGRAMAS PRIORITARIOS: Empoderamiento De La Mujer (Igualdad de Género) LEY GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR</b>	
<b>Objetivo prioritario 3.1.</b> Mejorar el entorno e infraestructura de la IES que dignifique y brinde seguridad a las mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad o discriminación.	
<b>LÍNEAS DE ACCIÓN</b>	<b>ARTÍCULOS DE LGES</b>
3.1.1 Realizar un diagnóstico de elementos del entorno físico y virtual y la infraestructura existente en las IES para identificar desigualdades de acceso y riesgos a la integridad y seguridad de las mujeres y demás grupos en situación de vulnerabilidad o discriminación	Art. 42 Art 43, Fracc III, b).
3.1.2 Realizar las adecuaciones necesarias para dignificar las condiciones e instalaciones físicas y virtuales en las IES considerando sus diagnósticos, respecto de servicios básicos, necesidades de las mujeres, adecuación para el ejercicio responsable de los cuidados, acceso y uso óptimo de espacios para personas con discapacidad y condiciones de seguridad para las mujeres y la comunidad en general.	Art 10. Fracc XIX Art 21. Art. 42 Art. 43 Fracc III , b) y c
<b>Objetivo prioritario 3.2.</b> Implementar senderos, transportes y comunicaciones seguras y libres de violencia dentro y fuera de la IES.	
<b>LÍNEAS DE ACCIÓN</b>	<b>ARTÍCULOS DE LGES</b>
3.2.1 Construir y proyectar espacios virtuales y senderos seguros dentro y fuera de las IES para prevenir y erradicar cualquier tipo de violencia, en especial la violencia por razones de género.	Art. 43 Fracc III , inciso a)
3.2.2 Fomentar medidas en el transporte público para garantizar la seguridad de las alumnas, académicas y trabajadoras de la IES en los trayectos relacionados con sus actividades académicas y laborales, respectivamente.	Art. 43 Fracc III. d)
3.2.3 Promover transporte escolar exclusivo para mujeres	Art. 43 Fracc III . e)

## PROGRAMACIÓN.

N O	Objetivo	Meta	Indicador	Actividad	Fecha de Inicio	Fecha de Conclusión	Mecanismo de Verificación	Riesgo
1	Los Enlaces de Igualdad de Género celebrarán cuatro sesiones ordinarias por año. Igualmente podrá celebrar sesiones extraordinarias en cualquier momento.	Que en el año 2024, los Enlaces de Igualdad de Género de la Universidad Tecnológica de Guaymas, celebre 4 sesiones ordinarias de acuerdo al calendario de sesiones aprobado	(Total de Sesiones Ordinarias celebradas en el año/4 Sesiones ordinarias calendarizadas en el año)*100	Reuniones de Enlaces de Igualdad de Género	15/03/2024	18/12/2024	Minuta de sesión ordinaria, listas de asistencia, presentaciones.	Falta de compromiso de los participantes o resistencia al cambio en los procesos de toma de decisiones.
2	Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la importancia de la igualdad de género	Realizar al menos 4 actividades sobre igualdad de género para estudiantes .	(Total de actividades realizadas en el año/4 actividades programadas en el año)*100	Coordinar la organización y ejecución de actividades sobre igualdad de género, incluyendo la selección de facilitadores y difusión del evento.	08/01/2024	18/04/2024	Listas de asistencias, fotografías, material didáctico utilizado	Posible falta de interés o participación.
3	Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la importancia de la igualdad de género	Realizar al menos 8 actividades sobre igualdad de género para docentes y personal administrativo	(Total de actividades realizadas en el año/8 actividades programadas en el año)*100	Coordinar la organización y ejecución de actividades sobre igualdad de género, incluyendo la selección de facilitadores y difusión del evento	08/01/2024	18/04/2024	Listas de asistencias, fotografías, material didáctico utilizado	Posible falta de interés o participación.

4	Sensibilizar de manera continua a la comunidad universitaria sobre la importancia de la igualdad de género.	Lanzar y mantener una campaña permanente de sensibilización en redes sociales sobre temas relacionados con la igualdad de género.	Número de publicaciones realizadas y alcance en redes sociales.	Crear contenido educativo y atractivo sobre igualdad de género para compartir en las redes sociales institucionales, incluyendo estadísticas, testimonios, infografías y videos, y programar publicaciones regulares para mantener la sensibilización en curso.	08/01/2024	18/12/2024	Informes de análisis de redes sociales, capturas de pantalla de publicaciones y comentarios, retroalimentación de la comunidad universitaria.	Posible falta de interacción o impacto limitado en la comunidad en línea.
5	Evaluar el impacto y la efectividad de las acciones realizadas en base al plan de trabajo de igualdad de género.	Realizar una evaluación exhaustiva de las acciones implementadas y los resultados obtenidos en relación con los objetivos establecidos en el plan de trabajo.	Informe de evaluación con conclusiones y recomendaciones.	Diseñar y ejecutar un informe de evaluación que incluya la recopilación y análisis de datos sobre la implementación de cada actividad, la percepción de la comunidad universitaria sobre la igualdad de género, y los cambios observados en el ambiente institucional.	01/12/2024	13/12/2024	Informe de evaluación, encuestas, entrevistas, análisis de datos.	Posible falta de participación en la evaluación o resistencia a los hallazgos negativos.

## EVALUACIÓN.

No	Objetivo	Meta	Indicador	Acciones Realizadas				Responsable
				I Trim	II Trim	III Trim	IV Trim	
1	Los Enlaces de Igualdad de Género celebrarán cuatro sesiones ordinarias por año. igualmente podrá celebrar sesiones extraordinarias en cualquier momento.	Que en el año 2024, los Enlaces de Género de la Universidad Tecnológica de Guaymas, celebre 4 sesiones ordinarias de acuerdo al calendario de sesiones aprobado	(Total de Sesiones Ordinarias celebradas en el año/4 Sesiones ordinarias calendarizadas en el año)*100	1	1	1	1	Dir. Planeación
2	Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la importancia de la igualdad de género	Realizar al menos 4 actividades sobre igualdad de género para estudiantes.	(Total de actividades realizadas en el año/4 actividades programadas en el año)*100	1	1	1	1	Dir. Académica, Dir. Carrera, Dir. Vinculación.
3	Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la importancia de la igualdad de género	Realizar al menos 8 actividades sobre igualdad de género para docentes y personal administrativo	(Total de actividades realizadas en el año/12 actividades programadas en el año)*100	3	3	3	3	Todas las Direcciones.
4	Sensibilizar de manera continua a la comunidad universitaria sobre la importancia de la igualdad de género.	Lanzar y mantener una campaña permanente de sensibilización en redes sociales sobre temas relacionados con la igualdad de género.	Número de publicaciones realizadas y alcance en redes sociales.	1	1	1	1	Rectoría, Vinculación.
5	Evaluar el impacto y la efectividad de las acciones realizadas en base al plan de trabajo de igualdad de género.	Realizar una evaluación exhaustiva de las acciones implementadas y los resultados obtenidos en relación con los objetivos establecidos en el plan de trabajo.	Informe de evaluación con conclusiones y recomendaciones.	0	0	0	1	Dir. Jurídico., Dir. Planeación.