INSTANCIA DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS VALLES CENTRALES DE OAXACA

PLAN ANUAL DE TRABAJO DEL CICLO ESCOLAR SEPTIEMBRE 2025- AGOSTO 2026

ELABORÓ:
MTRA. BRENDA ABIGAIL LÓPEZ CRUZ
ENLACE INSTITUCIONAL DE GÉNERO

PRESENTACIÓN

La educación es pilar fundamental para la transformación de las sociedades y la vida de las personas, por dicho motivo, en estos espacios se debe promover, en todo momento, el respeto a los derechos humanos, la dignidad e integridad de las personas a fin de contar con instituciones libres de violencias.

Desafortunadamente, el acoso y hostigamiento sexual, entre otros tipos de violencia, se cometen en los ámbitos público y privado; refiriéndonos concretamente a las instituciones de educación superior que han sido escenario de diferentes expresiones de violencia contra la comunidad universitaria derivada de prácticas machistas y patriarcales, así como de la reproducción de valores que propician que no se les reconozcan sus derechos ni necesidades y atentan contra la igualdad sustantiva.

Por otra parte, en el ámbito laboral, la violencia hacia el o la compañera de trabajo, puede realizarse a través de diferentes formas, como pueden ser, insultos, amenazas, humillaciones, difusión de rumores falsos, aislamiento del resto, a estas acciones encaminadas a intimidar, vejar o degradar a una persona con el objetivo de deteriorar su clima laboral y empujarle incluso a abandonar el trabajo, forman parte del llamado *mobbing* o acoso laboral; u otra forma de violencia es la discriminación laboral que tiene como base la diferencia de trato a un empleado hacia quienes laboran en la fuente de trabajo a causa de diferencias físicas o culturales que nada tienen que ver con su desempeño laboral; por ejemplo, por motivos de género, edad, orientación sexual, ideología política, creencias, etc.

En el seno de las instituciones educativas es donde se pueden consolidar los cambios estructurales que permitan reducir las brechas de desigualdad, aseguren el ejercicio pleno de los derechos de sus estudiantes, así como garantizar el óptimo desarrollo de las capacidades del personal docente y administrativo.

En este marco la Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca (UTVCO), se compromete a contribuir con la política con perspectiva de género, así como la legislación respecto a las Instituciones de Educación Superior (IES) presenatando el Plan Anual de Tabajo, en meteria de género, no disciminación e inclusión. Este documento contiene el actuar de la Instancia de Igualdad de Género competente para la UTVCO, misma que estará al frente de las acciones para abonar a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia en el espacio universitario.

Para cumplir con estas acciones se vuelve necesario el trabajo conjunto de todos los sectores de la población universitaria, pues no corresponde solo a unas cuantas personas materializar todas las acciones, se requiere la voluntad de todas y todos para poder alcanzar el objetivo aquí planteado. Por ello, es importante decir que existe una fuerte convicción de que la metodología inductiva parte de las voces más importantes de la universidad, en este caso de nuestras y nuestros estudiantes, por lo que el presente plan se basa en ello.

JUSTIFICACIÓN

La UTVCO, es una institución que busca la formación de estudiantes profesionales y con sentido humano que contribuyan al desarrollo social en los ámbitos en los que se desempeñen, así mismo busca el desarrollo congruente del personal directivo, docente y administrativo en la comunidad universitaria lo que permite el fomento de una cultura de paz. Adhiriéndose al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente en el ODS 4 "Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos"; ODS 5 "Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas" y ODS 16 "Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas".

En este contexto la UTVCO implementa diferentes acciones que contribuyen a la disminución de actos de discriminación y violencia fomentando el respeto entre los diferentes actores de la misma, como parte de estas acciones en Julio de 2025 se realizó el ejercicio Diagnóstico donde a través de un cuestionario dirigido a las y los estudiantes de los programas educativos con los que contamos, los cuales son, Gastronomía, Tecnologías de la información e Innovación Digital, Mecatrónica, Energía y Desarrollo Sostenible, Agricultura Sustentable y Protegida, Mercadotecnia, Diseño Textil y Moda. Teniendo como objetivo reconocer y comprender mejor las realidades de estudiantes que pertenecen a pueblos originarios, que viven con alguna discapacidad, o que han enfrentado situaciones de bullying, acoso sexual o violencia, así como conocer el nivel de la violencia que se ejerce de profesores a estudiantes y entre grupos de pares, y los tipos de vioelencia más frecuentes.

El diagnóstico aplicado a 633 estudiantes refleja áreas prioritarias de atención para fortalecer la igualdad sustantiva, la inclusión y la prevención de la violencia dentro de la comunidad universitaria.

- Desconocimiento institucional y falta de confianza.

Se detectó que el 77.4% del estudiantado desconoce los canales institucionales de denuncia, y el 64.3% no se siente completamente seguro al pedir ayuda. Esta falta de información y confianza refleja la necesidad de fortalecer la difusión de los mecanismos de atención y denuncia, así como de reconstruir la confianza institucional mediante acciones de cercanía, transparencia y acompañamiento sensible. Promover la accesibilidad y credibilidad de los canales institucionales es indispensable para garantizar que las víctimas o testigos de cualquier tipo de violencia o discriminación se sientan respaldados por la Universidad.

- Violencia escolar y acoso sexual.

En relación con la convivencia escolar, el 76.6% del estudiantado identifica el acoso verbal como una práctica frecuente, y el 10.9% ha presenciado o sufrido acoso u hostigamiento sexual, principalmente por parte de estudiantes y docentes. Estos datos ponen de manifiesto la urgente necesidad de fortalecer la prevención, atención y sanción de la violencia de género y escolar, mediante campañas permanentes de sensibilización, protocolo de actuación eficaz y espacios seguros de acompañamiento. Abordar esta problemática es fundamental para consolidar una cultura institucional de respeto, equidad y convivencia libre de violencia.

- Diversidad cultural y participación indígena.

Se identificó que el 18.2% de la población estudiantil se reconoce como parte de un pueblo indígena.

La percepción de la comunidad sobre si existen espacios adecuados para la inclusión y participación de estudiantes indígenas es del 28%, sin embargo el 2.3% ha experimentado discriminación por motivos de identidad cultural.

Este dato evidencia la necesidad de promover una mayor inclusión intercultural dentro de la vida universitaria, fortaleciendo acciones que reconozcan y valoren la diversidad lingüística y cultural, así como la participación activa del

estudiantado indígena en los distintos espacios académicos y de toma de decisiones. Atender este aspecto contribuye directamente al objetivo institucional de construir una universidad más equitativa, plural y libre de discriminación.

- Discapacidad y atención educativa incluyente.

El 12.2% del estudiantado reporta tener alguna discapacidad, en su mayoría visual. 40.9 % de la comunidad estudiantil percibe que el profesorado no cuenta con la preparación suficiente para atender sus necesidades específicas.

Este hallazgo subraya la importancia de implementar procesos de sensibilización y formación docente en materia de inclusión y accesibilidad educativa, así como fortalecer la infraestructura y los recursos pedagógicos que garanticen el derecho a una educación equitativa. La atención adecuada a esta población es esencial para avanzar hacia una universidad que no solo promueva la igualdad formal, sino también la igualdad sustantiva en las oportunidades de aprendizaje y desarrollo.

Ante este panorama, se plantea un plan de trabajo basado en pláticas y talleres de sensibilización, campañas de concientización, espacios de diálogo, fortalecimiento de los canales de denuncia y atención psicoemocional. Buscando con estas acciones beneficiar a toda la comunidad universitaria, especialmente a los grupos en situación de vulnerabilidad, promoviendo un entorno más seguro, inclusivo y respetuoso para todas las personas.

MARCO JURÍDICO

MARCO INTERNA-CIONAL	• Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible realizada por la ONU.
	• Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 4 y 5 refieren a la educación y la igualdad de género.
	• El ODS 4 establece: educación inclusiva, equitativa y de calidad, promover oportunidades de aprendizaje para todos.
	  o Meta 4.5 señala: eliminar las desigualdades de género en la educación, acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables.
	• El ODS 5 promueve la igualdad entre los géneros, empoderamiento de mujeres y niñas e igualdad de género.
	  o Meta 5.1 señala: erradicar todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
	  o Meta 5.2: señala eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado.
	  o Meta 5.c: recomienda aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

MARCO NACIONAL	• Artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, principio de igualdad y no discriminación. • Artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece los planes y programas de estudio estarán diseñados con perspectiva de género. La educación se basará en el respeto ilimitado de la dignidad con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva. • Ley General de Educación: Artículos 7 fracciones, fracción I y II, Artículo 29 último párrafo y 30 fracción IX, obligaciones para diseñar e implementar planes, programas de estudio, políticas incluyentes transversales y con perspectiva de género. • Ley General de Educación Superior: artículos 8 fracción IV, V, VI y VII, artículo 36, artículo 37 fracciones I, II, artículo 42, artículo 43 fracción I, II y III y artículo 49 fracción IX, XV y XVI estipulan como obligación de las Autoridades Educativas la incorporación de la transversalidad de la perspectiva de género.

	• Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015: regula la implementación y operación de prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.

MARCO ESTATAL	• Ley de Educación para el Estado Libre y Soberano de Oaxaca: artículo 60 fracciones I, II, III y IV las instituciones educativas identificarán y atenderán las necesidades específicas de hombres y mujeres.
	• Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca:
	  o Artículo 38, faculta a la Secretaría de Educación Pública como autoridad educativa a proponer, planear y definir la política educativa estatal y emitir las directrices necesarias para su aplicación en las instituciones educativas públicas y particulares.
	  o artículo 46-C: la Secretaría de Mujeres tiene como atribución la incorporación transversal de la perspectiva de género de los procesos educativos, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública del Gobierno del Estado, en su respectivo ámbito de competencia, así como, promover ante las autoridades correspondientes, las medidas y acciones que contribuyan a garantizar el acceso y permanencia de las mujeres en todos los niveles y modalidades del sistema educativo.
	• Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca: artículo 11 fracción I, artículo 13 fracción XIV y artículo 28 fracción II y VI, las Instituciones Públicas de Educación en todos sus niveles y las autoridades normativas se asegurarán que en cada institución educativa se implemente una unidad de género e inclusión de todas las niñas y mujeres en las áreas de ciencias y tecnologías.
	• Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género: artículo 65 fracciones II, XII y XXIII las autoridades educativas y las Instituciones Públicas de Educación Superior deben tener un programa de prevención y erradicación de violencia de género: programas educativos con perspectiva de género, capacitar al personal docente administrativo y estudiantado.
	• Plan Estatal de Desarrollo 2022-2028: Eje 1- apartado 1.8 sobre Educación, señala garantizar el derecho a una educación equitativa, inclusiva e intercultural.
	  o Línea de acción 1.8.1.5 destaca la importancia de fomentar la creación de ambientes escolares libres de violencia en el Sistema Educativo.

	o Eje Transversal "Igualdad de Género" estrategia E.T.IG.1.1, línea de acción E.T.IG.1.1.1 establece promover en los procesos educativos la incorporación transversal de la perspectiva de género y los derechos de las mujeres con pertinencia cultural. ● Acuerdo Secretarial 24/06/24.- Por el que se emiten los lineamientos para el funcionamiento de las Instancias de Igualdad de Género de las Instituciones Educativas del Estado de Oaxaca y sus Redes de Operación Territorial. ● Plan Estatal de Desarrollo 2022-2028. Plan Especial Igualdad de Género ● Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2023-2028.
MARCO INSTITU-CIONAL	● Código de Conducta para la UTVCO. Capítulo II Respeto, Capítulo III Respeto a los Derechos Humanos, Capítulo IV Igualdad y No Discriminación. o Artículo 27. Las personas trabajadoras de la Universidad deberán dirigirse a todo el que solicite de ellos, de una manera correcta y amable, sin importar aspectos físicos y/o lenguaje. o Artículo 28. Las relaciones de colaboración entre personal y estudiantes siempre serán dirigidas de manera honesta y de respeto, apegadas a los valores institucionales, a la moral y las buenas costumbres. o Artículo 29. Ningún colaborador o colaboradora de la Universidad debe hacer uso de un lenguaje insolente, indecoroso o indigno, que atente contra la integridad de otro colaborador o colaboradora o estudiante de la Universidad. o Artículo 30. Dentro de las instalaciones educativas de la Universidad, no se permitirá el uso de señas obscenas, ni demás que conlleven a la insinuación de realizar actos de manera sexual o agresiva. o Artículo 31.- Las relaciones de pareja entre las personas trabajadoras de la Universidad con integrantes de la comunidad estudiantil quedan estrictamente prohibidas, quien incurra en dicha situación se le rescindirá su contrato de trabajo en términos de la Ley Federal del Trabajo. o Artículo 32.- Las personas trabajadoras de la Universidad respetarán los derechos humanos de todas las personas con las que se relacionen al momento de laborar.

- Artículo 33.- Nadie será sometido a esclavitud, ni a penas, torturas, tratos crueles o inhumanos, dentro de esta institución.
- Artículo 34.- Las personas trabajadoras de la Universidad son sabedoras que las personas son iguales en cuanto a derechos, deberes y con las mismas oportunidades en un determinado aspecto o a nivel general.
- Artículo 35.- En esta Universidad no se aprueba la discriminación de persona alguna, en el ingreso o permanencia de servicio.
- Artículo 36.- Las personas trabajadoras de la Universidad deberán ser respetuosas en todo momento y prestar sus servicios a todo el que lo solicite sin que den mal trato por razón de género, origen étnico, sexo, color de piel, situación económica y/o aspectos físicos o genéticos, preferencias sexuales, religión, maternidad y/o paternidad, etc.

- Reglamento Académico para las y los Estudiantes de la UTVCO, Capítulo VII, Capítulo 40 Obligaciones.
  - III. Conducirse con Veracidad, en forma respetuosa y honorable dentro y fuera de la Universidad, no atentar contra la integridad física, moral y social de la institución, de los miembros de su comunidad y de las personas, sin distinción alguna.

ÁRBOL DE PROBLEMAS

Efecto 1. Normalización de patrones de exclusión, discriminación y violencia simbólica en la comunidad universitaria.

Efecto 2. Las situaciones de discriminación o violencia no son reconocidas ni atendidas de forma adecuada.

Efecto 3. Vacíos en los procedimientos de actuación, descoordinación entre áreas, y falta de claridad para las personas involucradas.

Efecto 4. Pérdida de confianza en las autoridades y en los mecanismos institucionales de atención.

no habiendo ninguno, se da por concluido este punto del orden del día.

Problema Principal:
Mecanismos ineficaces para prevenir, atender y sancionar situaciones de violencia, discriminación o vulneración.

Problematíca Identificada: Mecanismos ineficases que generan falta de confianza institucional lo cual no solo impide que las y los estudiantes de la UTVCO denuncien situaciones de violencia o discriminación, sino que también se mantienen patrones de exclusión, discriminación y violencia dentro del contexto universitario, que frena el desarrollo de una comunidad verdaderamente segura, libre de violencia, incluyente y equitativa.

Causa 1. Insuficiente sensibilización comunitaria sobre respeto, diversidad, derechos y obligaciones.

Causa 2. Escasa capacitación del personal docente y administrativo en temas de igualdad, inclusión y atención a la violencia.

Causa 3. Desactualización del "Protocolo para la Prevención, Protección y Atención a Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual, Acoso Escolar y Discriminación de la UTVCO".

Causa 4. Falta de seguimiento y sanción oportuna ante las quejas o denuncias presentadas.

MISIÓN Y VISIÓN

MISIÓN	Como Universidad: Somos una institución de educación superior tecnológica que forma profesionales competentes e innovadores con visión emprendedora y sentido humano, que impacten en el desarrollo sostenible de su entorno. Como Instancia de Igualdad de Género: Promover la igualdad sustantiva, prevenir y atender la violencia de género y la discriminación, así como garantizar la inclusión y participación equitativa de todas las personas que integran la comunidad universitaria.
VISIÓN	Como Universidad: Ser la institución que empodere el talento humano, a través de la excelencia académica, la innovación de procesos y la vinculación estratégica. Como Instancia de Igualdad de Género: Ser un espacio seguro, equitativo e intercultural, donde todas las personas sin distinción de género, origen étnico, condición, orientación o identidad, con sentido de corresponsabilidad puedan desarrollarse plenamente y participar activamente en la construcción de una sociedad más justa, empática y solidaria.

OBJETIVOS

GENERAL	Fortalecer los mecanismos institucionales para la prevención, atención y sanción de situaciones de violencia, discriminación y exclusión en la comunidad universitaria de la UTVCO, mediante la sensibilización y capacitación en igualdad e inclusión, así como estrategias de apoyo psicoemocional, y la actualización del "Protocolo para la Prevención, Protección y Atención a Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual, Acoso Escolar y Discriminación de la UTVCO" con procesos coordinados y eficaces, para garantizar un entorno seguro, libre de violencia, incluyente y equitativo.
ESPECÍFICOS	1. Actualizar y difundir el "Protocolo para la Prevención, Protección y Atención a Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual, Acoso Escolar y Discriminación de la UTVCO", asegurando su alineación con la normativa vigente y su accesibilidad para toda la comunidad. **2.** Promover procesos permanentes de sensibilización y formación dirigidos a la comunidad universitaria sobre respeto, diversidad, igualdad de género y derechos humanos, para fortalecer la cultura institucional de Igualdad y No Discriminación. **3.** Implementar en el programa de capacitación para el personal docente, administrativo y de apoyo, temas enfocados en igualdad sustantiva, inclusión, prevención y atención a la violencia. **4.** Impulsar estrategias de promoción y atención de la salud mental, que ofrezcan acompañamiento psicoemocional oportuno a Víctimas de Acoso o Discriminación, para mejorar su bienestar y permanencia académica.

ESTRATÉGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

ESTRATEGIA 1	
CONTAR CON UN DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL.	
L1.1	Realizar anualmente una encuesta oficial con estudiantes y/o personal docente y administrativo de la UTVCO, para conocer las condiciones de igualdad de género e inclusión.
L1.2	Generar estadísticas desagregadas de la información de estudiantes, docentes y/o administrativos de la institución.

ESTRATEGIA 2	
INCORPORAR LA POLÍTICA DE GÉNERO EN LAS FUNCIONES ACADÉMICAS.	
L 2.1	Conformar un comité de igualdad de género, como órgano colegiado, especializado y competente para transversalizar la Política Educativa con Perspectiva de Género.
L 2.2	Capacitar al personal docente de la UTVCO en perspectiva de género aplicada al trabajo frente a grupos, así como a los contenidos curriculares.

ESTRATEGIA 3	
IMPLEMENTAR PROCESOS DE FORMACIÓN CONTINUA EN MATERIA DE GÉNERO.	
L 3.1	Capacitar al personal administrativo de la UTVCO en relación a políticas de Género.
L 3.2	Promover cursos y capacitaciones sobre prevención de violencia, masculinidades positivas, inclusión e interculturalidad disponibles, en modalidad virtual.
L 3.3	Realizar campañas, foros, conferencias y talleres en temas de género, inclusión y salud mental, dirigidos a toda la comunidad universitaria.

ESTRATEGIA 4
IMPLEMENTAR ACCIONES DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

L 4.1	Actualización del Protocolo Institucional para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, Hostigamiento y Acoso Sexual.
L 4.2	Difundir el Protocolo Institucional de atención a violencia en formatos digitales e impresos, así como las funciones de la Instancia de Igualdad de Género.
L 4.3	Difundir material digital e impreso que permitan identificar las conductas de violencia y discriminación así como las posibles sanciones de acuerdo a la normatividad vigente.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

LÍNEA DE ACCIÓN		CICLO ESCOLAR 2025-2026											
		SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	RESPONSABLE
L 1.1	Realizar anualmente una encuesta oficial con estudiantes y/o personal docente y administrativo de la UTVCO, para conocer las condiciones de igualdad de género e inclusión.										■		-Instancia de Igualdad de Género -Dirección Académica -Depto. De RRHH
L 1.2	Generar estadísticas desagregadas de la información de estudiantes, docentes y/o administrativos de la institución											■	-Instancia de Igualdad de Género
L 2.1	Conformar un Comité de Igualdad de Género, como órgano colegiado, especializado y competente para transversalizar la Política Educativa con Perspectiva de Género.		■										-Instancia de Igualdad de Género -Rectoría -Dirección Académica -Dirección de Administración -Jurídico -Servicios Escolares
L 2.2	Capacitar al personal docente de la UTVCO en perspectiva de género aplicada al trabajo frente a grupos, así como a los contenidos curriculares.								■				-Instancia de Igualdad de Género -Dirección Académica
L 3.1	Capacitar al personal administrativo de la UTVCO en relación a políticas de Género.	■											-Instancia de Igualdad de Género -Depto. de RRHH

L 3.2	Promover cursos y capacitaciones sobre prevención de violencia, masculinidades positivas, inclusión e interculturalidad, en modalidad en línea.					■		■		■			-Instancia de Igualdad de Género
L 3.3	Realizar campañas, foros, conferencias y talleres en temas de género, inclusión y salud mental, dirigidos a toda la comunidad universitaria.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	-Instancia de Igualdad de Género -Servicios Médicos
L 4.1	Actualización del "Protocolo para la Prevención, Protección y Atención a Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual, Acoso Escolar y Discriminación de la UTVCO".			■									-Instancia de Igualdad de Género -Comité Igualdad de Género
L 4.2	Difundir el Protocolo Institucional de atención a violencia en formatos digitales e impresos, así como las funciones de la Instancia de Igualdad de Género.					■				■			-Instancia de Igualdad de Género -Prensa y Difusión
L 4.3	Difundir material digital e impreso que permitan identificar las conductas de violencia y discriminación así como las posibles sanciones de acuerdo a la normatividad vigente.			■		■				■			-Instancia de Igualdad de Género -Prensa y Difusión

INDICADORES

ESTRATEGIA 1

CONTAR CON UN DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL.

	LÍNEA DE ACCIÓN	NOMBRE DEL INDICADOR	MÉTODO DE CÁLCULO	META ANUAL	PROBATORIO	RESPONSABLE
L 1.1	Realizar periódicamente una encuesta oficial con estudiantes y/o personal docente y administrativo de la UTVCO para conocer las condiciones de igualdad de género e inclusión.	Encuesta para conocer las condiciones de igualdad de género e inclusión.	(Número de encuestas aplicadas/número de encuestas programadas)*100.	700	Evidencia fotográfica de las encuestas realizadas.	-Instancia de Igualdad de Género -Dirección Académica -Depto. De RRHH
L 1.2	Generar estadísticas desagregadas de la información de estudiantes, docentes y/o administrativos de la institución.	Estadística de la UTVCO.	(Número de informes estadísticos elaborados/número de informes estadísticos elaborados)*100.	1	Informe de la estadística.	-Instancia de Igualdad de Género

ESTRATEGIA 2

INCORPORAR LA POLÍTICA DE GÉNERO EN LAS FUNCIONES ACADÉMICAS.

	LÍNEA DE ACCIÓN	NOMBRE DEL INDICADOR	MÉTODO DE CÁLCULO	META ANUAL	PROBATORIO	RESPONSABLE
L 2.1	Conformar un comité de igualdad de género, como órgano colegiado, especializado y	Comité de Igualdad de Género conformado.	(Número de comité conformado/número comité programado)*100.	1	Acta de instalación de comité.	-Instancia de Igualdad de Género -Rectoría

	competente para transversalizar la Política Educativa con Perspectiva de Género.					-Dirección Académica -Dirección de Administración -Jurídico -Servicios Escolares
L 2.2	Capacitar al personal docente de la UTVCO en perspectiva de género aplicada al trabajo frente a grupos, así como a los contenidos curriculares.	Capacitaciones realizadas al personal docente en Perspectiva de Género.	(Número de capacitaciones realizadas al personal docente en perspectiva de género/ Número de capacitaciones programadas al personal docente en perspectiva de género)*100.	1	-Listas de asistencia. -Evidencia fotográfica.	-Instancia de Igualdad de Género -Dirección Académica

ESTRATEGIA 3

IMPLEMENTAR PROCESOS DE FORMACIÓN CONTINUA EN MATERIA DE GÉNERO

LÍNEA DE ACCIÓN		NOMBRE DEL INDICADOR	MÉTODO DE CÁLCULO	META ANUAL	PROBATORIO	RESPONSABLE
L 3.1	Capacitar al personal administrativo de la UTVCO en relación a políticas de Género.	Capacitaciones realizadas al personal administrativo en relación a políticas de Género.	(Número de capacitaciones realizadas al personal administrativo en relación a políticas de género/ Número de capacitaciones programadas al personal administrativo en relación a políticas de género)*100.	1	-Listas de asistencia. -Evidencia fotográfica.	-Instancia de Igualdad de Género -Depto. De RRHH
L 3.2	Promover cursos y capacitaciones sobre prevención de violencia, masculinidades	Cursos y capacitaciones en línea.	(Número de cursos y capacitaciones promovidos en línea/número de cursos y capacitaciones programados)*100.	3	-Evidencia de los cursos y capacitaciones en línea promovidos.	-Instancia de Igualdad de Género

	positivas, inclusión e interculturalidad, en modalidad en línea.					
L 3.3	Realizar campañas, foros, conferencias y talleres en temas de género, inclusión y salud mental, dirigidos a toda la comunidad universitaria.	Campañas, foros, conferencias y talleres en temas de género, inclusión y salud mental.	(Número de campañas, foros, conferencias y talleres realizados en temas de género, inclusión y salud mental /número campañas, foros, conferencias y talleres programados en temas de género, inclusión y salud mental)*100.	16	-Listas de asistencia. -Evidencia fotográfica.	-Instancia de Igualdad de Género -Servicios Médicos (Psicología)

ESTRATEGIA 4

IMPLEMENTAR ACCIONES DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

LÍNEA DE ACCIÓN		NOMBRE DEL INDICADOR	MÉTODO DE CÁLCULO	META ANUAL	PROBATORIO	RESPONSABLE
L 4.1	Actualización del Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, Hostigamiento y Acoso Sexual.	Protocolo actualizado.	(Número de protocolo actualizado /número de protocolo programado)*100.	1	Protocolo avalado por el comité de Igualdad de Género.	-Instancia de Igualdad de Género -Rectoría -Dirección Académica -Dirección de Administración -Jurídico -Servicios Escolares
L 4.2	Difundir el Protocolo Institucional de atención a violencia en formatos digitales e impresos, así como las	Formatos digitales e impresos del protocolo institucional y de	(Número de formatos digitales e impresos del protocolo institucional y de las funciones de la Instancia de Igualdad de Género.	10	-Evidencia Fotográfica de los formatos difundidos.	-Instancia de Igualdad de Género -Prensa y Difusión

	funciones de la Instancia de Igualdad de Género.	las funciones de la Instancia de Igualdad de Género.	difundidos/ Número de formatos digitales e impresos del protocolo institucional y de las funciones de la Instancia de Igualdad de Género programadas)*100.			
L 4.3	Difundir material digital e impreso que permitan identificar las conductas de violencia y discriminación así como las posibles sanciones de acuerdo a la normatividad vigente.	Material digital e impreso que permitan identificar conductas de violencia y discriminación.	Número de material digital e impreso que permitan identificar conductas de violencia y discriminación difundido/ Número de material digital e impreso que permitan identificar conductas de violencia y discriminación programado)*100.	10	-Evidencia fotográfica del material difundido.	-Instancia de Igualdad de Género -Prensa y Difusión

REFERENCIAS

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [Texto vigente, última reforma publicada en el DOF el 9 de octubre de 2025]. Diario Oficial de la Federación. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2019). Ley General de Educación [Texto vigente, últimas reformas publicadas en el DOF 07 de junio de 2024]. Diario Oficial de la Federación. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). Ley General de Educación Superior [Texto vigente]. Diario Oficial de la Federación. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES.pdf

Gobierno del Estado de Oaxaca. (2022). Plan Estatal de Desarrollo 2022-2028. https://www.finanzasoaxaca.gob.mx/pdf/planes/Plan_Estatal_de_Desarrollo_2022-2028.pdf
Gobierno del Estado de Oaxaca, (2023). Programa Estatal para la Igualdad ente Mujeres y Hombres 2023-2028. https://www.finanzasoaxaca.gob.mx/pdf/planes/Plan_Estatal_de_Desarrollo_2022-2028.pdf

Gobierno del Estado de Oaxaca, Periódico Oficial (2016). Reglamento Académico para los Estudiantes de la UTVCO. https://utvco.edu.mx/wp-content/uploads/2024/12/Reglamento-Academico-para-los-Estudiantes-UTVCO.pdf

Gobierno del Estado de Oaxaca, Secretaría de Educación Pública. (2024). Acuerdo 24/06/24: Lineamientos para el funcionamiento de las instancias de igualdad de género de las instituciones educativas del estado de Oaxaca. Periódico Oficial del Estado de Oaxaca. https://periodicooficial.oaxaca.gob.mx/files/2024/06/EXT-SEP-2024-06-24.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (s. f.). Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/

Organización de las Naciones Unidas. (s. f.). Objetivo 5: Unidas. (s. f.). Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/

Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca. (2010). Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca [Texto vigente, última reforma publicada en el Periódico Oficial del Estado de Oaxaca el 31 de diciembre de 2024]. Periódico Oficial del Estado de Oaxaca.

https://www.finanzasoaxaca.gob.mx/pdf/asistencia/leyes_fiscales/VIGENTES/pdf/LEYORGANICADELPODEREJECUTIVO2024.pdf

Poder Legislativo del Estado de Oaxaca. (s. f. o año de publicación, si lo conoces). Ley de igualdad entre mujeres y hombres para el estado de Oaxaca. https://fge.oaxaca.gob.mx/wp-content/plugins/legislacion/uploads/genero/LEY%20DE%20IGUALDAD%20OAXACA.pdf

Sexagésima Segunda Legislatura Constitucional del Estado Libre y Soberano de Oaxaca. (2018). Decreto No. 1937: Ley de Educación para el Estado Libre y Soberano de Oaxaca [Texto original del Decreto No. 1645, aprobado el 25 de septiembre de 2018]. Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Oaxaca, 45(12ª sección). https://www.oaxaca.gob.mx/cgemsyscyt/wp-content/uploads/sites/12/2021/07/LEY-DE-EDUCACION-PARA-EL-ESTADO-LIBRE-Y-SOBERANO-DE-OAXACA.pdf

Sexagésima Legislatura Constitucional del Estado Libre y Soberano de Oaxaca. (2009). Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género [Decreto No. 909; última reforma aprobada por Decreto No. 1676 el 30 de octubre de 2018 y publicada en el Periódico Oficial No. 45, Décimo Segunda Sección, el 10 de noviembre de 2018]. Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Oaxaca. https://fge.oaxaca.gob.mx/wp-content/plugins/legislacion/uploads/genero/LEY%20ESTATAL%20DE%20ACCESO%20A%20LAS%20MUJERES%20A%20UNA%20VIDA%20LIBRE%20DE%20VIOLENCIA%20DE%20GENERO.pdf

Sexagésima Legislatura Constitucional del Estado Libre y Soberano de Oaxaca. (2009). Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca [Decreto No. 996]. Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Oaxaca. https://fge.oaxaca.gob.mx/wp-content/plugins/legislacion/uploads/genero/LEY%20DE%20IGUALDAD%20OAXACA.pdf

Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca. (2022). Código de Conducta. https://drive.google.com/file/d/1EUG9vClSKjeVsRoDle7aB8TaXdvIFNKu/view

EL PRESENTE PLAN ANUAL HA SIDO VALIDADO Y REGISTRADO POR LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA CON LA CLAVE SEPOAXACA/PAT-IG/2025-2026/25 MEDIANTE EL OFICIO SEP/OS/1363/2025 CON FECHA 24 DE OCTUBRE DE 2025 Y REVISADO POR EL COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA UTVCO EL DÍA 27 DE OCTUBRE DE 2025 DURANTE LA INSTALACIÓN DEL MISMO.