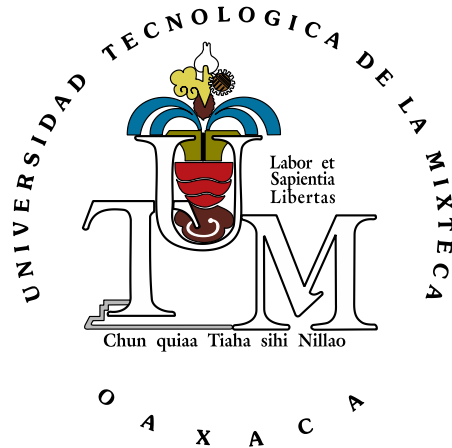




Universidad Tecnológica de la Mixteca

Comité de Igualdad de Género UTM

Plan Anual de Trabajo 2025-2026

Presenta: Dra. Norma Francenia Santos Sánchez
20 de octubre del 2025
Huajuapán de León, Oaxaca, México



Directorio

Dr. Raúl Salas Coronado
Encargado de despacho de la UTM

Dra. Silvia Reyes Mora
Vice-Rectora Académica UTM

L.C.E. José Luis Ramos Espinoza
Vice-Rector de Administración UTM

Índice

	Página
PRESENTACIÓN	4
JUSTIFICACIÓN	5
MARCO JURÍDICO	7
MISIÓN	13
VISIÓN	14
OBJETIVOS	15
ESTRATEGIAS	15
LÍNEAS DE ACCIÓN	15
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	17
PRESENTACIÓN DE INDICADORES	23
REFERENCIAS	26

PRESENTACIÓN

Las instituciones de educación son agentes formadoras activas de personas con altos valores éticos y profesionales, por lo que la universidad llega a ser una de las entidades principales para lograr un cambio social sostenido, liderar procesos participativos para brindar oportunidades de desarrollo igualitarias a las y los estudiantes, además de protegerlos de todas las formas de violencia y discriminación. La Universidad Tecnológica de la Mixteca (UTM) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación (UNESCO) creen en el poder transformador de la educación para crear un mundo más justo, próspero e inclusivo para todos.

La UTM ocupada en la excelencia académica y personal de sus integrantes, ha integrado preceptos de equidad de género dentro de su vida y legislación universitaria, estableció el Comité de Igualdad de Género, CIG, el 26 de agosto del año 2024 aprobado por el Consejo Académico, ha difundido el pronunciamiento de cero tolerancia a las conductas de hostigamiento y acoso sexual, así como a todo tipo y modalidad de violencia en contra de la comunidad universitaria conformado por el personal docente, administrativo, operativo y estudiantes conforme a los lineamientos institucionales en el protocolo de la materia y los establecidos en la administración pública estatal, entre otras actividades. Dentro del campus universitario se realizan actividades de cultura de paz. Se han impartido talleres para prevención de la violencia y encuentros académicos donde el tema de género es el eje central, así como también se han realizado diversas actividades de prevención y erradicación de la violencia. En la currícula de los programas de estudio de nueva creación se han introducido materias como Ciencia, tecnología y sociedad; Género y construcción de la paz, entre otras, y en las actualizaciones de la currícula de los programas educativos se están incluyendo estas materias.

El presente documento plantea actividades, tales como pláticas, participación en cursos en línea que imparte la Secretaría de las Mujeres, encuestas para conocer el conocimiento y percepción de igualdad y violencia de género, fomentar y realizar campañas de prevención, atención y erradicación de la violencia para alcanzar objetivos para el fomento de la excelencia académica y personal de sus integrantes en el ámbito de la transversalidad de la educación.

JUSTIFICACIÓN

En la Universidad Tecnológica de la Mixteca (UTM) los porcentajes de los mandos medios y superiores (vice-rectora académica, jefas de carrera, jefa de recursos humanos, directoras de instituto, entre otros) están distribuidos en 60% mujeres y 40% hombres, a la fecha, Figura 1, lo que muestra un panorama poco común de la media de estas distribuciones de los directivos de las instituciones de educación superior en todo el mundo. Estos datos evidencian una presencia importante de mujeres en la toma de decisiones y en los puestos directivos de nuestra universidad. Por otro lado, la población de trabajadores en la UTM tiene una distribución de 40% mujeres y 60% hombres tanto de personal académico, como administrativo y operativo en general.

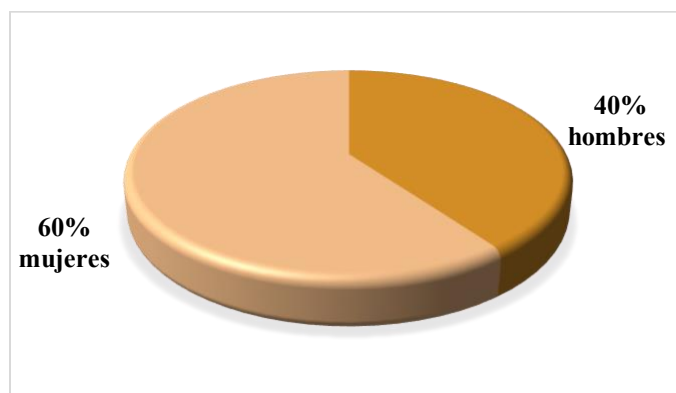


Figura 1. Distribución de mandos medios y superiores en la UTM (2025)

En relación a la distribución en la matrícula de estudiantes de licenciatura, maestría y doctorado, se observa un 38% de mujeres y 62% de hombres de todos los estudiantes de la UTM. Cabe señalar que en los Programas de Estudio, (PE), que oferta nuestra universidad el 84% son del área STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Si se realiza la distribución solamente de la matrícula de los PE STEM, entonces los porcentajes están distribuidos con un 41% mujeres y 59% hombres, Figura 2, estas cifras tienen 11 puntos porcentuales por arriba de la media global, donde existen 7 hombres de cada diez profesionistas en el área del conocimiento STEM. Los porcentajes de profesionales mujeres que aporta la UTM promueve una mayor productividad en el campo laboral al generar un porcentaje importante en algún programa STEM. Estos porcentajes dan un panorama de como se incorpora la experiencia, conocimiento, capacidades e intereses de las mujeres y de los hombres para contribuir a un mejor entorno y para el desarrollo.

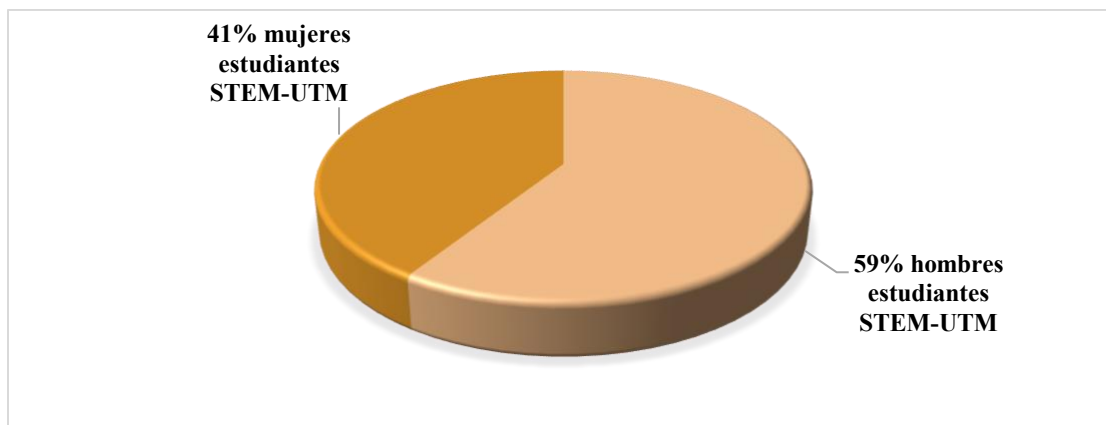


Figura 2. Distribución de estudiantes en Programas de Estudio STEM en la UTM (2025)

Las encuestas realizadas hasta el momento en la UTM referentes a la percepción de igualdad de género las ha realizado la SEP del Estado de Oaxaca. Por mencionar algunos aspectos del resultado de este diagnóstico se tiene que 17 instituciones cumplieron con el 100% del diagnóstico, 20 instituciones cumplieron parcialmente y 3 no participaron¹. Los resultados de dicho diagnóstico en relación con la conceptualización de la violencia de género muestran que las personas encuestadas, estudiantes, profesores y personal administrativo y operativo, que aunque se reconoce que los hombres y personas no binarias también pueden ser víctimas, el texto enfatiza las experiencias de las mujeres como las más afectadas. Otro aspecto a resaltar de estos resultados es el relacionado con el énfasis en la desigualdad estructural que identifica un patrón recurrente de desigualdad sistemática que afecta tanto a mujeres como a hombres en menor medida.¹ En relación a los tipos de violencia, la física, verbal y psicológica aparecen con mayor frecuencia, mostrando que estos tipos son percibidos como los más comunes o significativos. En la Figura 3, se muestra un gráfico con la percepción de la violencia de género en Instituciones de Educación Superior en Oaxaca con respecto a los estudiantes, docentes y personal administrativo y operativo¹.

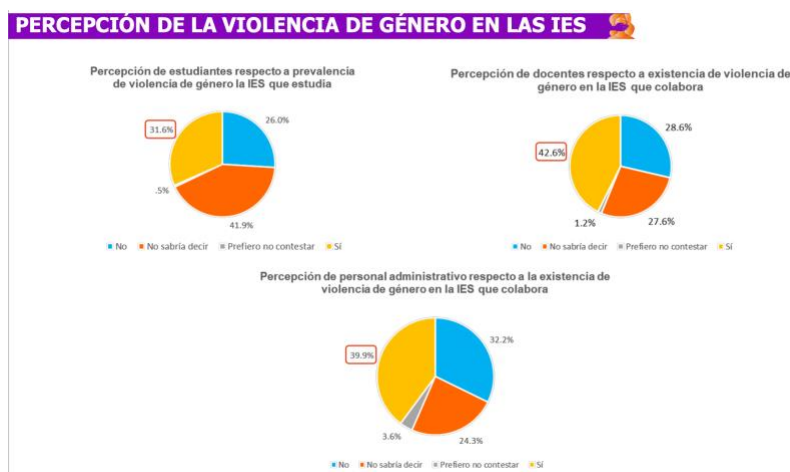


Figura 3. Percepción de la violencia de género en Instituciones de Educación Superior¹.

Estos resultados, por mencionar algunos, muestran un panorama donde se tiene la necesidad de iniciar con un diagnóstico en relación al conocimiento de la percepción de igualdad de género y el conocimiento de la violencia de género en toda la comunidad universitaria. Estos resultados permitirán conocer el avance de las actividades propuestas en este plan así como las acciones para las necesidades y acercarse a la realidad del ambiente universitario de la UTM. Contribuyendo a la prevención, sensibilización, y erradicación de la violencia entre los miembros de la universidad, para articular los aspectos del aprendizaje, para potenciar los conocimientos disciplinares de la formación integral de los estudiantes y en general de toda la comunidad universitaria. Además que estas acciones estén particularizadas para nuestro ámbito UTM. Con esto se busca fortalecer las acciones para prevenir la violencia y desigualdad de género. Fortalecer las campañas de prevención que se tienen a través de medios digitales e impresos en el campus de la universidad. Lo anterior para el beneficio de toda la población universitaria de la UTM, tanto estudiantes como trabajadores.

MARCO JURÍDICO

Marco Internacional

Las Naciones Unidas indican los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 4 y 5 refieren a la educación y la igualdad de género.² Por lo que son un marco internacional a considerar de la relevancia de estos temas como motor de desarrollo en la sociedad, y México, como parte de los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas, aprobó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, lo que establece un marco internacional para establecer acciones y estrategias para lograr estos objetivos.

En particular, el ODS 4 establece garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para la humanidad. La Meta 4.5 de este objetivo señala eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables. Al atender y tratar de alcanzar este objetivo, se puede cambiar el presente para cambiar de manera segura el futuro, formando profesionales con educación de calidad y en una educación inclusiva.

Por otra parte, el ODS 5 promueve lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, así como facilitar el acceso a la educación. Particularmente, las metas que se enlistan a continuación son relevantes para una institución de educación:

- Meta 5.1 señala erradicar todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Meta 5.2: señala eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado.

- 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.

Los indicadores del alcance de este objetivo a nivel mundial muestran que sólo el 15.4% de están bien encauzados², Figura 4. Lo que condiciona a plantear acciones y estrategias para alcanzar porcentajes mayores en este rubro de manera sostenible. Las universidades son un espacio donde se pueden realizar acciones que acorten la brecha para alcanzar un igualdad de género.

DE LOS INDICADORES DEL OBJETIVO 5:

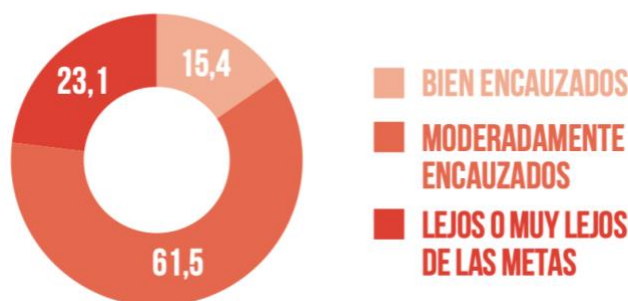


Figura 4. Indicadores de Igualdad de género, ODS 5.²

Ambos Objetivos de Desarrollo Sostenible, 4 y 5, están relacionados y pretenden alcanzar la igualdad de género y tener un sociedad más próspera, tomando como base la educación de calidad para todos. La educación proporciona al ser humano conocimientos, habilidades y oportunidades para la toma de decisiones informadas sobre sus vidas, sobre el entorno, el medio ambiente, el uso adecuado de los recursos, de la tecnología e innovación así como participar activamente en la sociedad. A su vez, la igualdad de género en la educación asegura que las niñas y mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para acceder a una educación de calidad y desarrollar todo potencial. Por lo que atender estos objetivos resulta fundamental para el fomento de la excelencia académica y personal de los integrantes de una comunidad universitaria en el ámbito de la transversalidad de la educación, como se había mencionado anteriormente.

Marco Nacional

Desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reformada en el año 2011, en México tenemos un marco jurídico en materia de derechos humanos con base en los principios de igualdad y de no discriminación, que sustenta y promueve planes institucionales de igualdad de género para avanzar hacia la mayor protección, respeto, promoción y garantía de los derechos a la igualdad entre mujeres y hombres, a la no discriminación por razón de género, y a la vida libre de violencias de género. De tal forma, que permite tener una estrategia a todos los niveles para integrar el principio de igualdad de género en etapas de

planificación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas para eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres. Esto implica acciones como identificar diferencias para considerar las necesidades, intereses y prioridades de ambos sexos en el diseño de políticas públicas, promover la igualdad de oportunidades, eliminar estereotipos y roles de género para eliminar las limitaciones del desarrollo de todas las personas independientemente de su género. Contribuyendo al desarrollo sostenible de México con una sociedad más justa e igualitaria para todas las personas. Esto se fundamenta jurídicamente en artículos 1º, 3º y 4º para la protección de los derechos humanos, garantizando la igualdad y la no discriminación, así como el derecho a una vida libre de violencia. Así como también en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en sus artículos 1, 6 y 15, busca promover la igualdad sustantiva entre géneros.



Derechos Humanos

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en sus artículos 1º, 3º y 4º la protección de los derechos humanos, **garantizando la igualdad y la no discriminación**, así como el derecho a una vida libre de violencia. Estos principios son fundamentales para promover la dignidad de todas las personas en el país.



Igualdad de Género

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en sus artículos 1, 6 y 15, busca promover la igualdad sustantiva entre géneros. Esta normativa establece que tanto hombres como mujeres deben gozar de los mismos derechos y oportunidades, y se enfoca en eliminar todas las formas de discriminación que puedan afectar a las mujeres.

En particular los artículos siguientes dan el marco legal a la igualdad de género en nuestro país:

- Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, implica el principio de igualdad y no discriminación.
- Artículo 3º 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 I, 8, 9, fracción I y II, 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:

En el estado de Oaxaca se cuenta con la estrategia normativa para abordar los principios de transversalidad, interculturalidad, paridad, igualdad y no discriminación, y está sustentado en un marco jurídico siguiente:

- 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:
 - 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.
 - 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.
- Plan Estatal de Desarrollo 2022-2028: Eje 1- apartado 1.8 sobre Educación, señala garantizar el derecho a una educación equitativa, inclusiva e intercultural.
 - Línea de acción 1.8.1.5 destaca la importancia de fomentar la creación de ambientes escolares libres de violencia en el Sistema Educativo.
 - 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. Estos lineamientos son los que seguimos en el Comité de Igualdad de Género en la UTM.

Además, en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, en sus artículos 1, 12 y 82, establece el marco jurídico para la protección de los derechos de las mujeres y la promoción de la igualdad de género. La Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en sus artículos 1, 2 y 3, complementa las disposiciones federales, asegurando que las mujeres en Oaxaca tengan acceso a servicios de atención y protección ante situaciones de violencia, además de facilitar mecanismos de denuncia. Esto muestra el interés por cerrar las brechas en las desigualdades en el Estado de Oaxaca y mejorar los porcentajes de violencia hacia las mujeres puedan ser disminuidas.

La Universidad Tecnológica de la Mixteca (UTM) es un organismo público descentralizado del Gobierno del Estado de Oaxaca, fundada por decreto del ejecutivo estatal, publicado en el diario oficial el día 18 de junio de 1990. La UTM ha sido concebida desde su creación como instrumento cultural de transformación del entorno social además de los fines tradicionales de las universidades clásicas, como docencia, investigación. Además en la UTM se realiza difusión de la cultura, promoción del desarrollo, por lo que el poder cumplir con estas funciones sustantivas se encuentra en un marco legal estatal, nacional e internacional de respecto a los derechos humanos.

Por todo lo anterior, la UTM promueve la educación integral en apego a los derechos humanos interesada en desarrollo de todos los integrantes universitarios, respetando la cultura y la diversidad. Aplicando normativas estatales, nacionales e internacionales para lograr una educación de calidad con altos valores éticos. Nuestra universidad tiene el Comité de Igualdad de Género que está realizando funciones en el marco de los lineamientos específicos del Comité de Igualdad de Género para una Institución Educativa del Estado de Oaxaca han sido publicados por el Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado el día 24 de junio del 2024, en el periódico oficial³. La estructura del Comité de Igualdad de Género de la UTM fue aprobada por el Consejo Académico de la UTM el 26 de agosto del 2024, con base en los lineamientos específicos antes mencionados. Estas funciones y acciones están en términos de las viabilidades técnicas, financieras y sociales de la realidad de nuestra universidad.

Marco Normativo Institucional

La UTM promueve y fomenta que la comunidad universitaria se conduzca bajo los principios rectores, valores, compromisos y reglas de integridad establecidas en el Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal en el Código de Conducta de la Universidad Tecnológica de la Mixteca⁴, tiene un Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, (CEPCI)⁵. Nuestra universidad cuenta con un mecanismo

e instrumentos dirigidos a prevenir, atender, sancionar y erradicar todo tipo de violencia, para dar respuesta oportuna a los casos que se presenten dentro de la Comunidad Universitaria a través del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción en la Violencia de Género de la Institución⁶ que guarda relación directa con el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y/o acoso sexual correspondiente de la Administración Pública Estatal⁷, todo ello con el objetivo de contribuir a prevenir y erradicar cualquier conducta de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como también tener un ambiente libre de todo tipo de violencia. Toda esta información se encuentra disponible en la página web oficial de la UTM para su consulta y revisión.

Además, se difunde, promueve y aplica el Pronunciamiento de cero tolerancia a las conductas de hostigamiento y acoso sexual, así como a todo tipo y modalidad de violencia en contra de la comunidad universitaria conformado por el personal docente, administrativo, operativo y estudiantes conforme a los lineamientos institucionales en el protocolo de la materia y los establecidos en la administración pública estatal. Los pronunciamientos de cero tolerancia a las conductas de hostigamiento y acoso sexual se encuentran publicados en la página oficial de nuestra universidad.⁸ Además se cuenta con acceso al buzón de quejas y denuncias en línea.⁹

De forma complementaria, en la currícula de los programas de estudio nuevos existen materias como Ciencia, Tecnología y Sociedad; Género y Construcción de la Paz y Cultura y Sociedad, Economía Circular las cuales se imparten desde los primeros semestres y a lo largo de la Licenciatura para transversalizar la educación con los elementos necesarios para la equidad, la no diferencia de roles, la no violencia y la tolerancia, así como el cuidado del entorno¹⁰. Estas materias serán incorporadas gradualmente en la currícula de los programas de estudio que están siendo actualizados.

Todo lo anterior con el objetivo de conservar un ambiente seguro y respetuoso para todos los integrantes de nuestra universidad, para erradicar desigualdades, para crear una comunidad más justa, próspera e inclusiva para todos. Otro de los objetivos principales es crear conciencia entre todos los miembros de la comunidad universitaria sobre la importancia de identificar y denunciar cualquier forma de acoso u hostigamiento, desigualdad o discriminación. Se enfatiza la importancia de erradicar cualquier forma de violencia para asegurar un ambiente propicio para el aprendizaje y desarrollo. Este compromiso es fundamental para garantizar la protección de todos los miembros de la comunidad universitaria, para que la UTM, siga siendo un referente en el estado de Oaxaca y México en educación de alto nivel, comprometidos con la innovación y el desarrollo sostenible, formando líderes que impacten positivamente en la sociedad.

La UTM está comprometida a crear un ambiente seguro para toda la comunidad universitaria, donde cada individuo se sienta protegido y valorado, libre de cualquier forma de violencia, se fomente la igualdad y el respeto entre todos. El respeto entre todos los integrantes de la comunidad educativa es fundamental para alcanzar el máximo potencial de cada uno de los miembros de nuestra casa de estudios. La universidad fomenta una cultura de respeto y

tolerancia, donde las diferencias son valoradas y celebradas. La institución reafirma su dedicación a promover la igualdad de oportunidades para todos sus miembros, asegurando que cada persona tenga acceso a los mismos recursos y beneficios sin discriminación. Esto se asegura con las instancias antes mencionadas como el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, a través del Comité de Igualdad de Género, con las ventanillas de primer contacto, con los instrumentos y la normativa antes mencionados.

MISIÓN

Misión de la UTM: Servir como instrumento para transformar la sociedad, formando profesionistas de alta calidad, realizando investigaciones que permitan la mejor explotación de los valores de nuestra sociedad y fomentando el desarrollo económico y social de Oaxaca y México.¹¹

La misión del presente plan de trabajo del Comité de Igualdad de Género de la UTM es realizar actividades, tales como talleres, pláticas, difusión de infografías, entre otros, que favorezcan aún más, en el ámbito universitario, la educación para la sensibilización sobre las desigualdades de género y sus consecuencias. Con acciones específicas y focalizadas en el ámbito correspondiente de nuestra universidad. Promover entre la comunidad universitaria asertividad, la comunicación efectiva, el autocuidado personal dentro y fuera de la UTM, contribuyendo a las medidas necesarias para la sana convivencia en la comunidad educativa, con el objetivo de contar con más herramientas para que la UTM siga siendo un espacio donde coexista la diversidad en un clima de tolerancia y respeto, donde se siga desarrollando la excelencia académica y personal.

Desde el Decreto de Creación de la UTM, publicado el 18 de junio de 1990,¹² se indica que la educación superior es un instrumento fundamental para el progreso de los individuos y de la sociedad, que es la base del desarrollo económico y social, que sin la educación no hay verdadera libertad, ni los individuos consiguen realizarse con plenitud. Por lo estas actividades refuerzan estos preceptos.

Las campañas de valores UTM son permanentes, se realizan de manera constante y están dirigidas a toda la comunidad universitaria, se realizan, y se seguirán realizando, a través de las redes sociales oficiales de la universidad, en las aulas, laboratorios, talleres y en todo el ámbito universitario. La promoción del autocuidado será para toda la comunidad universitaria, pero en particular para los estudiantes, así como talleres y pláticas programadas.

Campaña valores UTM	Autocuidado	Pláticas o Talleres
• Inclusión • Diversidad • Igualdad • Respeto • Trabajo en equipo	• Bienestar físico • Bienestar emocional	• Salud mental y vida libre de violencia • Resiliencia

VISIÓN

Visión de la UTM: Mantener y reforzar el liderazgo de la Universidad Tecnológica de la Mixteca en el ámbito académico de la enseñanza y la investigación para que siga siendo motor de transformación.

La UTM se crea con un nuevo modelo de universidad cuyos criterios básicos de funcionamiento están referidos a la calidad académica para el desarrollo de sus funciones sustantivas de docencia, investigación, difusión de la cultura y promoción al desarrollo. Dicho modelo comprende una dedicación de tiempo completo a los estudios de licenciatura y de posgrado, por parte de estudiantes y profesores, los cuales interactúan en diversas actividades académicas como las clases teóricas, las prácticas de campo y laboratorio, las actividades programadas en salas de cómputo, biblioteca y laboratorios de idiomas.

Es una política permanente de la universidad la de garantizar las mejores condiciones de infraestructura para el adecuado desempeño académico de estudiantes y profesores, de tal forma que actualmente la UTM cuenta con instalaciones amplias, modernas y completamente equipadas conforme a las áreas de formación profesional y de investigación que realiza.¹¹

En los planes y programas de estudio de licenciatura y de postgrado se establece un equilibrio entre la formación teórica y la práctica, se tienen disponibles talleres especializados como los de: Plásticos, Madera y metal, Mecánica, Procesamiento de alimentos, Electrónica, Cerámica y serigrafía. Así como laboratorios de: Física, Química, Telecomunicaciones. Además de salas de idiomas de auto-acceso.

La visión **del presente plan de trabajo** del Comité de Igualdad de Género de la UTM es seguir consolidando la educación para la sensibilización sobre las desigualdades de género, el autocuidado y el bienestar de la comunidad de la UTM, para que la comunidad

universitaria siga contando con un espacio de excelencia académica donde coexista la diversidad en un clima de tolerancia y respeto.

OBJETIVO GENERAL

Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres al interior de la Institución, impulsando así la incorporación de la perspectiva de género, el respeto a los derechos humanos y la no discriminación.

ESTRATEGIAS

- E1. Contar con un diagnóstico institucional.
- E2. Implementar procesos de formación en materia de política de igualdad de género.
- E3. Seguir con las acciones de Prevención, Atención y Sanción de la violencia contra las mujeres aplicando el Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar los tipos y modalidades violencia de la UTM.⁶

Estas estrategias están en términos de las viabilidades técnicas, financieras y sociales de la realidad de nuestra universidad.

LÍNEAS DE ACCIÓN

L1. Realizar una encuesta sobre género e inclusión con base en la caja de herramientas de la iniciativa *Spotlight* que involucra enfoques de interseccionalidad e interculturalidad para las instituciones de educación superior. (Estrategia 1)

L2. Aplicar la encuesta vía electrónica sobre género e inclusión a alumnos, personal académico, operativo y administrativo de la UTM. (Estrategia 1)

L3. Realizar el análisis de los resultados de la encuesta con base a los conocimientos y percepción sobre temas de igualdad de género y violencia de género, y sobre ambiente escolar. (Estrategia 1)

L4. Fomentar un entorno de aprendizaje y convivencia seguros e inclusivos a través de talleres, pláticas relacionadas con temas de género, autocuidado, salud mental y física, y temas relacionados. (Estrategia 2)

- L5.** Incorporar la perspectiva de género en los programas educativos a través de asignaturas correspondientes como Género y construcción de la paz, Ciencia, tecnología y sociedad, Cultura y sociedad, entre otras. (Estrategia 2)
- L6.** Promover el uso del lenguaje incluyente tanto en las comunicaciones institucionales como en los discursos cotidianos de las comunidades académica, estudiantil y administrativa. (Estrategia 2)
- L7.** Diseñar infografías, pósters para difundir por medios digitales reflexiones sobre comportamientos positivos, sobre la igualdad y equidad, el trato igualitario y solidario, día naranja. (Estrategia 2)
- L8.** Realizar campañas digitales que promuevan comportamientos positivos, reflexiones sobre la igualdad y equidad, el trato igualitario y solidario, día naranja. (Estrategia 2)
- L9.** Diseñar infografías, pósters, para difundir en medios digitales y físicos, que permitan identificar las conductas de violencia en contra de las mujeres; así como las posibles sanciones de acuerdo a la normatividad vigente. (Estrategia 3)
- L10.** Difundir por medios electrónicos e impresos el Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de los Tipos y Modalidades Violencia. (Estrategia 3)
- L11.** Aplicar el Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar los tipos y modalidades violencia.⁶ (Estrategia 3)
- L12.** Realizar el curso de Inmujeres¹³ por personal de la UTM. (Estrategia 3)

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES (enero-julio 2025)

Línea de Acción	Mes							Responsable
	E	F	M	A	M	J	J	
L1. Realizar una encuesta sobre género e inclusión con base en la caja de herramientas de la iniciativa Spotlight. ¹⁴ que involucra enfoques de interseccionalidad e interculturalidad para las instituciones de educación superior. (Estrategia 1)								Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Secretaría Técnica del Comité de Igualdad de Género
L2. Aplicar la encuesta vía electrónica sobre género e inclusión a alumnos, personal académico, operativo y administrativo de la UTM. (Estrategia 1)								Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Jefatura de Servicios Escolares
L3. Realizar el análisis de los resultados de la encuesta con base a los conocimientos y percepción sobre temas de igualdad de género y violencia de género, y sobre ambiente escolar. (Estrategia 1)								Vice-Rectoría Académica, Secretaría Técnica del Comité de Igualdad de Género
L4. Fomentar un entorno de aprendizaje y convivencia seguro e inclusivo a través de talleres, pláticas relacionadas con temas de género, autocuidado, salud mental y física y temas relacionados. (Estrategia 2)								Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Área de psicología de la UTM, Secretaría Técnica del Comité de Igualdad de Género
L5. Incorporar la perspectiva de género en los programas educativos a través de asignaturas correspondientes como Género y construcción de la paz, Ciencia, tecnología y sociedad, Cultura y sociedad, entre otras. (Estrategia 2)								Jefaturas de Carrera, Comisión de Programas y Planes de Estudio, Vice-Rectoría Académica
L6. Promover el uso del lenguaje incluyente tanto en las comunicaciones institucionales como en los discursos cotidianos de las comunidades académica, estudiantil y administrativa. (Estrategia 2)								Jefaturas de Carrera, Direcciones de Instituto, Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Rectoría

L7. Diseñar infografías, pósters para difundir reflexiones sobre comportamientos positivos, sobre la igualdad y equidad, el trato igualitario y solidario, día naranja. (Estrategia 2)							Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Secretaría Técnica del Comité de Igualdad de Género, Rectoría
L8. Realizar campañas digitales que promuevan comportamientos positivos, reflexiones sobre la igualdad y equidad, el trato igualitario y solidario, día naranja. (Estrategia 2)							Vice-Rectoría Académica, Secretaría Técnica del Comité de Igualdad de Género
L9. Diseñar infografías, pósters, para difundir en medios digitales y físicos, que permitan identificar las conductas de violencia en contra de las mujeres; así como las posibles sanciones de acuerdo a la normatividad vigente. (Estrategia 3)							Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Abogada General, Secretaría Técnica del Comité de Igualdad de Género
L10. Difundir por medios electrónicos y físicos el Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de los tipos y modalidades violencia. (Estrategia 3)							Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Secretaría Técnica del Comité de Igualdad de Género
L11. Aplicar el Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar los tipos y modalidades violencia. ⁶ (Estrategia 3)							Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Comité de Ética y Prevención de Intereses de la UTM Rectoría

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES (agosto-diciembre 2025)

Línea de Acción	Mes					Responsable
	A	S	O	N	D	
L4. Fomentar un entorno de aprendizaje y convivencia seguro e inclusivo a través de talleres, pláticas relacionadas con temas de género, autocuidado, salud mental y física y temas relacionados. (Estrategia 2)						Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Área de psicología de la UTM, Comité de Igualdad de Género
L5. Incorporar la perspectiva de género en los programas educativos a través de asignaturas correspondientes como Género y construcción de la paz, Ciencia, tecnología y sociedad, Cultura y sociedad, entre otras. (Estrategia 2)						Jefaturas de Carrera, Comisión de Programas y Planes de Estudio, Vice-Rectoría Académica
L6. Promover el uso del lenguaje incluyente tanto en las comunicaciones institucionales como en los discursos cotidianos de las comunidades académica, estudiantil y administrativa. (Estrategia 2)						Jefaturas de Carrera, Direcciones de Instituto, Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Rectoría
L7. Diseñar infografías, pósters para difundir reflexiones sobre comportamientos positivos, sobre la igualdad y equidad, el trato igualitario y solidario, día naranja. (Estrategia 2)						Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Secretaría Técnica del Comité de Igualdad de Género
L8. Realizar campañas digitales que promuevan comportamientos positivos, reflexiones sobre la igualdad y equidad, el trato igualitario y solidario, día naranja. (Estrategia 2)						Vice-Rectoría Académica, Secretaría Técnica del Comité de Igualdad de Género
L9. Diseñar infografías, pósters, que permitan identificar las conductas de violencia en contra de las mujeres; así como las posibles sanciones de acuerdo a la normatividad vigente. (Estrategia 3)						Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Abogada General, Secretaría Técnica del Comité de Igualdad de Género

L10. Difundir por medios electrónicos y físicos el Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de los tipos y modalidades violencia. (Estrategia 3)		Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Secretaría Técnica del Comité de Igualdad de Género
L11. Aplicar el Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar los tipos y modalidades violencia. ⁶ (Estrategia 3)		Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Comité de Ética y Prevención de Intereses de la UTM Rectoría

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES (enero-junio 2026)

Línea de Acción	Mes						Responsable
	E	F	M	A	M	J	
L4. Fomentar un entorno de aprendizaje y convivencia seguro e inclusivo a través de talleres, pláticas relacionadas con temas de género, autocuidado, salud mental y física y temas relacionados. (Estrategia 2)							Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Área de psicología de la UTM, Secretaría Técnica del Comité de Igualdad de Género
L5. Incorporar la perspectiva de género en los programas educativos a través de asignaturas correspondientes como Género y construcción de la paz, Ciencia, tecnología y sociedad, Cultura y sociedad, entre otras. (Estrategia 2)							Jefaturas de Carrera, Comisión de Programas y Planes de Estudio, Vice-Rectoría Académica
L6. Promover el uso del lenguaje incluyente tanto en las comunicaciones institucionales como en los discursos cotidianos de las comunidades académica, estudiantil y administrativa. (Estrategia 2)							Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Rectoría
L7. Diseñar infografías, pósters para difundir reflexiones sobre comportamientos positivos, sobre la igualdad y equidad, el trato igualitario y solidario, día naranja. (Estrategia 2)							Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Secretaría Técnica del Comité de Igualdad de Género
L8. Realizar campañas digitales que promuevan comportamientos positivos, reflexiones sobre la igualdad y equidad, el trato igualitario y solidario, día naranja. (Estrategia 2)							Vice-Rectoría Académica, Secretaría Técnica del Comité de Igualdad de Género
L9. Diseñar infografías, pósters, que permitan identificar las conductas de violencia en contra de las mujeres; así como las posibles sanciones de acuerdo a la normatividad vigente. (Estrategia 3)							Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Abogada General, Secretaría Técnica del Comité de Igualdad de Género

L10. Difundir por medios electrónicos y físicos el Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de los tipos y modalidades violencia. (Estrategia 3)							Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Secretaría Técnica del Comité de Igualdad de Género
L11. Aplicar el Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar los tipos y modalidades violencia. ⁶ (Estrategia 3)							Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Comité de Ética y Prevención de Intereses de la UTM Rectoría
L12. Realizar el curso de Inmujeres por personal de la UTM ¹³ (Estrategia 3) Sujeto a las fechas de los cursos.							Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración Rectoría

PRESENTACIÓN DE INDICADORES

Estrategia	Línea de Acción	Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Meta Anual (2025)	Probatorio	Responsable
E1. Contar con un diagnóstico institucional	L1. Realizar una encuesta sobre género e inclusión con base en la caja de herramientas de la iniciativa Spotlight que involucra enfoques de interseccionalidad e interculturalidad para las instituciones de educación superior.	Encuesta	1/1*100 (Número de encuestas realizadas sobre género e inclusión realizadas/ Número de encuestas realizadas sobre género e inclusión programados) *100	1	Encuesta	• Vice-Rectoría Académica • Vice-Rectoría de Administración • Comité de Igualdad de Género
	L2. Aplicar la encuesta vía electrónica sobre género e inclusión a alumnos, personal académico, operativo y administrativo de la UTM.	Aplicación de encuesta	1/1*100 (Número de encuestas aplicadas sobre género e inclusión realizadas/ Número de encuestas aplicadas sobre género e inclusión programados) *100	1	Lista de encuestados	• Vice-Rectoría Académica • Vice-Rectoría de Administración • Jefatura de Servicios Escolares
	L3. Realizar el análisis de los resultados de la encuesta con base a los conocimientos y percepción sobre temas de igualdad de género y violencia de género, y sobre ambiente escolar.	Resultado del análisis de la encuesta	1/1*100 (Número de análisis de encuesta aplicada sobre género e inclusión realizadas/ Número de encuestas aplicadas sobre género e inclusión programados) *100	1	Resultados de la encuesta	• Vice-Rectoría Académica • Secretaria Técnica del Comité de Igualdad de Género
E2. Implementar procesos de formación en materia de política de igualdad de género	L4. Fomentar un entorno de aprendizaje y convivencia seguros e inclusivos a través de talleres, pláticas relacionadas con temas de género, autocuidado, salud mental y física, y temas relacionados.	Taller, plática o actividad	3/3*100 (Número de talleres, pláticas o actividades realizadas/ Número de talleres, pláticas o actividades programados) *100	3	Invitación del evento. Resumen del evento, o difusión de las actividades en redes sociales de la UTM	• Vice-Rectoría Académica • Vice-Rectoría de Administración • Área de psicología de la UTM • Secretaria Técnica del Comité de Igualdad de Género
	L5. Incorporar en los programas educativos la perspectiva de género a través de asignaturas correspondientes como	Programas educativos que incorporan asignaturas de perspectiva de	2/13*100 Número de programas académicos que incorporan la perspectiva de género en el contenido temático de las	2	Currícula del programa o programas de estudio con contenido temático	• Jefaturas de Carrera • Comisión de Programas y Planes de Estudio • Vice-Rectoría

	Género y construcción de la paz, Ciencia, tecnología y sociedad, Cultura y sociedad.	género	asignaturas/Número de programas académicos (13) *100		de perspectiva de género	Académica
	L6. Promover el uso del lenguaje incluyente tanto en las comunicaciones institucionales como en los discursos cotidianos de las comunidades académica, estudiantil y administrativa.	Infografías de ejemplos de uso de lenguaje incluyente	4/4*100 Número de infografías con ejemplos del uso del lenguaje incluyente realizadas/ Número de infografías con ejemplos del uso del lenguaje incluyente programadas *100	4	Infografías y URL donde se difundieron	• Jefaturas de Carrera • Direcciones de Instituto • Vice-Rectoría Académica • Vice-Rectoría de Administración • Rectoría
	L7. Diseñar infografías, pósters para difundir reflexiones sobre comportamientos positivos, sobre la igualdad y equidad, el trato igualitario y solidario, día naranja	Infografías de sobre la equidad, el trato igualitario y solidario, día naranja	12/12*100 Número de infografías para difusión de la equidad, el trato igualitario y solidario, día naranja realizadas/ Número de infografías para difusión de la equidad, el trato igualitario y solidario, día naranja programadas*100	12	Infografías	• Vice-Rectoría Académica • Vice-Rectoría de Administración • Secretaria Técnica del Comité de Igualdad de Género • Rectoría
	L8. Realizar campañas digitales que promuevan comportamientos positivos, reflexiones sobre la igualdad y equidad, el trato igualitario y solidario, día naranja.	Infografías de sobre la equidad, el trato igualitario y solidario, día naranja	12/12*100 Número de campañas digitales con infografías para difusión de la equidad, el trato igualitario y solidario, día naranja realizadas/ Número de campañas para difusión de la equidad, el trato igualitario y solidario, día naranja programadas *100	12	URLs donde se difundieron las infografías, y número de interacciones en las redes sociales	• Vice-Rectoría Académica • Secretaria Técnica del Comité de Igualdad de Género
	L9. Diseñar infografías, pósters, para difundir en medios digitales y físicos, que permitan identificar las conductas de violencia en contra de las mujeres; así como las posibles sanciones de acuerdo a la normatividad vigente.	Infografías para identificar las conductas de violencia y las posibles sanciones de acuerdo a la normatividad vigente	3/3*100 Número de infografías para identificar las conductas de violencia y las posibles sanciones de acuerdo a la normatividad vigente realizadas/ Número de infografías para identificar las conductas de violencia y las posibles sanciones de acuerdo a la normatividad vigente programadas *100	3	Infografías y URLs donde se difundieron las infografías, y número de interacciones en las redes sociales	• Vice-Rectoría Académica • Vice-Rectoría de Administración • Abogada general • Secretaria Técnica del Comité de Igualdad de Género

E3. Seguir con las acciones de Prevención, Atención y Sanción de la violencia contra las mujeres aplicando el Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar los tipos y modalidades violencia de la UTM. ⁶	L10. Difundir por medios electrónicos e impresos el Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de los Tipos y Modalidades Violencia.	Infografías para difusión del protocolo	3/3*100 Número de infografías para difusión el protocolo realizadas/ Número de infografías para difusión el protocolo programadas *100	3	Infografía y fotos de los lugares físicos o electrónicos de difusión	• Vice-Rectoría Académica • Vice-Rectoría de Administración • Secretaria Técnica del Comité de Igualdad de Género
	L11. Aplicar el Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar los tipos y modalidades violencia. ⁶	Sesiones de CEPCI para aplicar protocolo	2/2*100 Número sesiones del CEPCI para aplicar protocolo realizadas/ Número sesiones del CEPCI para aplicar protocolo as para difusión el protocolo programadas *100	2	Registros de sesión del CEPCI	• Vice-Rectoría Académica • Vice-Rectoría de Administración • CEPCI
	L12. Realizar el curso de Inmujeres ¹⁵ por personal de la UTM.	Curso realizado	1/1*100 Número de cursos realizados/número de cursos programados *100	1	Constancia del curso realizado por el personal de la UTM	• Vice-Rectoría Académica • Vice-Rectoría de Administración • Rectoría

REFERENCIAS

¹ <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1qUmlQJgmhRYo1P4pW4EzGhInyjdWoklx>.

Consultado en julio del 2025

² <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/> Consultado en julio del 2025

³ <https://periodicooficial.oaxaca.gob.mx/files/2024/06/EXT-SEP-2024-06-24.pdf>

⁴ [https://www.utm.mx/DocsUTM/Reglamentos/CODIGO_DE_CONDUCTA_CEPCI-UTM_2023\(Aprobado_H.Consejo_19-12-23\).pdf](https://www.utm.mx/DocsUTM/Reglamentos/CODIGO_DE_CONDUCTA_CEPCI-UTM_2023(Aprobado_H.Consejo_19-12-23).pdf)

⁵

https://www.utm.mx/web/transparencia/comite_de_etica_y_prevenccion_de_conflicto_de_interes

⁶ https://www.utm.mx/DocsUTM/PROTOCOLO_UTM.pdf

⁷ <https://www.utm.mx/DocsUTM/PROTOCOLO.pdf>

⁸ https://www.utm.mx/DocsUTM/P_CERO_TOLERANCIA.pdf,

https://www.utm.mx/DocsUTM/Pronunciamiento_2024.pdf,

https://www.utm.mx/DocsUTM/Pronunciamiento_Cero_Tolerancia_2023.pdf

⁹ https://www.utm.mx/web/transparencia/buzon_de_quejas.

¹⁰

https://www.utm.mx/web/ensenanza/licenciaturas/ingenieria_quimica_en_procesos_sostenibles.

¹¹ https://www.utm.mx/web/nuestra_universidad/modelo_educativo

¹² https://www.utm.mx/DocsUTM/Decreto_de_Creacion_UTM.pdf

¹³ <https://icl.inmujeres.gob.mx>

¹⁴ https://www.spotlightinitiative.org/sites/default/files/publication/2023-09/CajaHerramientas_VP_UNODC.pdf

¹⁵ <https://icl.inmujeres.gob.mx>