



UNIVERSIDAD DE
GUADALAJARA

Red Universitaria e Institución Benemérita de Jalisco



ANEXO 3.1

**Buenas prácticas documentadas por
la Universidad de Guadalajara**

Equidad de género

EQUIDAD DE GÉNERO

Normatividad y Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género en la Universidad de Guadalajara

1 Introducción

La Universidad de Guadalajara (UdeG) en compromiso con la igualdad, la no discriminación y la eliminación de la violencia de género, el 31 mayo del 2021 crea formalmente la Unidad para la Igualdad (UPI), por votación de la Comisión del Consejo General Universitario, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la Administración General de la Universidad de Guadalajara.

La UPI, responde a las demandas históricas de la comunidad universitaria, con el propósito de prevenir y atender las violencias de género, así como las desigualdades entre hombres y mujeres.

El presente análisis se fundamenta en los más recientes documentos normativos y operativos a través de la revisión de documentos oficiales, compromisos institucionales, acciones implementadas y voces de actores.

2 Fundamentación de las buenas practicas

De acuerdo con el documento Anexo Técnico de la convocatoria del SEAES (2023), una buena práctica debe de reunir cuatro características: Estabilidad, Replicabilidad, Autoevaluación y Aportación. En consonancia con lo anterior en la siguiente tabla se describe como la UPI contribuye con las presentes características mediante la implementación de sus acciones.

Siguiendo las directrices del anexo técnico la convocatoria SEAES (2023), una buena práctica debe cumplir cuatro características esenciales: Estabilidad, Replicabilidad, Autoevaluación y Contribución. Tras un exhaustivo estudio documental y la recopilación de información mediante cuestionarios dirigidos a las principales partes interesadas, se identificaron las acciones que la UPI implementa y que se vinculan con las características esenciales.

Es importante señalar que la UPI ha trabajado continuamente hacia la construcción de una institucionalidad acorde a la normativa vigente, con especial atención a las dinámicas cambiantes y desafiantes de la violencia de género. Además, por esta razón, en 2022 nos hemos centrado en el desarrollo de habilidades, capacidades y conocimientos relacionados con esta nueva institucionalidad, con el objetivo de alcanzar la justicia y la igualdad.

Tabla 1 Características de las acciones

Acciones identificadas como buenas prácticas.	
Características	<ol style="list-style-type: none"> 1. Combate a las violencias en la comunidad universitaria. 2. Difusión de la Cultura con perspectiva de género y derechos humanos. 3. Incremento de presupuesto. 4. Modelo de Re-educación. 5. Creación de REDES. 6. Capacitación mensual de los primeros contactos. 7. Impartición de Micro cursos de género con SUV: 8. Instalación de Comisiones de Investigación y Sanción en Centros Universitarios. 9. Modificaciones al <i>Staus quo</i>. Negociaciones con Sindicato. 10. El trabajo continuo por la erradicación de la violencia en la universidad refleja un grado de institucionalización y profesionalización del 100%, según el índice de la ONIGIES en el año 2021.
Estabilidad	<p>El modelo de trabajo de la UPI en sus distintas estrategias sigue un modelo, donde se parte de la generación de diagnósticos participativos, que después guían el diseño e implementación de prácticas institucionales, por una parte, generando políticas, guía, protocolos o manuales institucionales; y complementariamente diseñando estrategias de formación para la comunidad universitaria tales como micro cursos de auto acceso, talleres de formación y grupos de seguimiento.</p> <p>La UPI, al generar documentos institucionales, y construyendo una estructura de atención distribuida en toda la Red Universitaria, así como estructurando actividades formativas que se implementan de manera periódica o tienen una oferta permanente (como micro cursos en línea), a pesar de su corta existencia, se han alcanzado metas iniciales, pero sólidas para la consecución del objetivo de institucionalizar una cultura de equidad de género en todos los ámbitos universitarios.</p> <p>Adicionalmente, se incide en el currículo formal de los estudiantes, como lo fue la aprobación de la materia de perspectiva de género de forma obligatoria en los programas del Sistema de Educación Media Superior (SEMS).</p> <p>Asimismo, la elaboración y ejecución de mecanismos normativos a través de la reingeniería de la Universidad, refuerza la estabilidad mediante la promoción de la Igualdad de género y creación de entornos inclusivos en las comunidades universitarias.</p>
Replicabilidad	<p>La Unidad para la Igualdad puede representar una referencia para otras instancias con el mismo fin. Sus buenas prácticas, protocolos y metodologías pueden adaptarse a diferentes situaciones y permitir a otras instituciones implementar mecanismos similares, pero adaptados a sus propios contextos y necesidades, para proteger y promover la perspectiva de género y los derechos de sus comunidades universitarias.</p>
Autoevaluación	<p>El trabajo continuo de la Unidad para la igualdad la ha brindado una nutrida experiencia en la lucha por la perspectiva de género y los derechos</p>

	<p>humanos, la UPI es un ejemplo motivador y una valiosa referencia. Su compromiso permanente ha llevado a impulsar el desarrollo de herramientas eficaces y la recopilación de datos significativos. Algunos ejemplos incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento y monitoreo a atenciones y denuncias de la Red Universitaria. - Obtención de datos mediante la realización de consultase instrumentos. - La elaboración de los informes de actividades 2021 y 2022 reflejan un esfuerzo constante por optimizar los procesos y garantizar la calidad de los resultados, subrayando el compromiso y el desarrollo continuo. - Seguimiento y monitoreo a las acciones. - Se encuentra en proceso de construcción un sistema de información único para automatizar análisis y concentrar la información recabada para el seguimiento de todos los procesos de denuncias. <p>En cuanto a la mejora continua, la UPI participa en la medición que realiza el Observatorio Nacional Para la Igualdad de Género (ONIGIES), quién evalúa la información y aporta un porcentaje de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género al interior de las Instituciones de Educación Superior (IES). Las Universidades del país realizan reportes bianuales a dicho organismo, con respecto a indicadores y avances que ha habido en la institución en materia de perspectiva de género.</p> <p>Durante el año 2017, la Universidad de Guadalajara obtuvo 0.7 puntos en una escala máxima de 5 puntos, sin embargo, durante la medición publicada en 2022, que comprende el periodo que se informó de 2017 a 2021, se tuvo un incremento de 2.9 puntos, este aumento es el resultado de los esfuerzos continuos de la Universidad de Guadalajara, la Unidad Para la Igualdad y las personas que conforman toda la Red Universitaria por modificar los paradigmas adoptados por la institución con anterioridad y generar nuevos ambientes libres de cualquier manifestación de violencia.</p> <p>Transparencia en la información de las atenciones y las denuncias por parte de los Primeros Contactos 2022</p> <p>Es importante mencionar la estrategia a través de la Red Universitaria a para la recopilación de las atenciones que brinda la UPI, cabe señalar las acciones y atenciones como Red Universitaria se vertebran a partir de criterios de transparencia, gobernanza y datos, tal como se menciona en su segundo informe.</p>
<p>Aportación:</p>	<p>La Unidad de Igualdad de Género juega un papel fundamental en la estructura de la Universidad de Guadalajara y desempeña una función primordial en la promoción de una cultura de igualdad de género. Sus aportaciones incluyen iniciativas y acciones institucionales que atienden las dinámicas de género en la UdeG, promoviendo prácticas incluyentes, fomentando espacios seguros y sensibilizando a la comunidad universitaria a través de cursos, conferencias y campañas.</p> <p>La UPI trabaja permanentemente en un informe mensual que recopila datos sobre las denuncias presentadas en el marco del Protocolo para Atender, Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género en la Universidad de Guadalajara (PPASE). La información ahí generada permite mantener un</p>

	<p>acervo actualizado de datos que son de utilidad para el diseño de estrategias futuras, elaboración de estadísticas, detección de tendencias y atención a lo solicitado por la Coordinación de Transparencia y Archivo General.</p> <p>El reporte sobre las denuncias es enviado mensualmente a la UPI a través de un formulario de Google, por cada primer contacto de la red. La solicitud de respuesta al formulario se envía el primer día hábil de cada mes y se solicita que se responda dentro de los cinco días hábiles posteriores al envío con la información del mes anterior en el que reportan. Durante 2023 se reportaron un total de 827 denuncias formalizadas en toda la red. En la siguiente tabla se encuentra el desglose, por mes, de las orientaciones, atenciones y denuncias que se presentaron.</p> <p>Además, es importante destacar que el trabajo constante de la UPI ha fortalecido las bases esenciales para garantizar la justicia y prevenir la violencia, con el objetivo de consolidar una cultura de paz. En este contexto, la implementación y fortalecimiento de mecanismos para la mejora continua de las acciones que realiza la Unidad de Igualdad de Género (UPI) de la Universidad de Guadalajara, son muestra del compromiso por promover entornos incluyentes en la Red Universitaria.</p> <p>Otra aportación es el modelo de trabajo de la UPI, que tiene un alto potencial de replicabilidad.</p>
--	---

Fuente: Elaboración propia.

3 Contexto

De acuerdo con las atribuciones otorgadas por la normatividad, la UPI durante el 2021 diseñó un plan de trabajo bajo los propósitos de la “Igualdad entre hombres y mujeres en la Universidad de Guadalajara” y la “Prevención, atención, erradicación de la violencia por razón de género en la universidad desde una visión reeducativa y de transformación” (UPI, 2021).

En seguimiento, con el segundo propósito se logró la elaboración del Protocolo para Atender, Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género en la Universidad de Guadalajara (PPASE), fue aprobado en el año 2021 en el pleno del Consejo General Universitario (CGU) quien es el máximo órgano de gobierno de la Universidad de Guadalajara (UdeG). Junto con dicho instrumento, se aprobó el Reglamento de Responsabilidades, el nuevo Código de Ética y el Código de Conducta de la comunidad universitaria. Todos estos documentos, forman un complejo que no se enfoca en una visión punitivista ante la violencia de género, sino en una visión transformadora y reeducativa que se transversaliza por la red universitaria. Representan la forma en la que, como comunidad, enfrentamos las violencias de género, y al mismo tiempo, el comportamiento que nos norma y que se espera de todas las personas que integramos la comunidad universitaria.

Al aprobar todo este paquete de iniciativas, se otorgó plazo de un año para su entrada en vigor con la finalidad de capacitar a todo el personal que tendría implicación en los procesos de

denuncia, investigación, sanción y prevención de las violencias de género. Fue así cómo se formó y se capacitó:

1. Una Red de Personas Primeros Contactos para recibir y recabar las denuncias de manera formal,
2. A las personas que integran las Comisiones de Responsabilidades y Sanciones de los diferentes Centros Universitarios, así como de las escuelas preparatorias en el conocimiento del nuevo reglamento, el proceso de investigación y valoración de pruebas, así como el proceso de sanción,
3. A la Red de Reeducción, que aplica el Modelo Reeducativo de la UdeG mediante 21 hombres que fueron capacitados durante cinco meses para recibir a las personas sancionadas,
4. Dar a conocer a la comunidad educativa el nuevo protocolo (PPASE) y entregarles una versión “amigable” la cual firmaron como un compromiso de conocimiento y aceptación.

Los nuevos reglamentos, códigos y protocolo, permiten que las personas que conformamos la comunidad universitaria de la Red, seamos capaces de comprender que existe una nueva realidad que se rige bajo la lógica de rechazar todo tipo de violencia de género, pero también, bajo la idea de reaprender, re educarnos y reconfigurar nuestras conductas para ser más incluyentes, inclusivos, igualitarios y propiciar entornos libres de cualquier forma de violencia.

3.1 Origen o Creación de la estrategia/política institucional

El Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género en la Universidad de Guadalajara fue aprobado por el CGU en la sesión del 10 de junio de 2021, mediante el dictamen IV/2021/516.

Surge como un instrumento de transformación de la cultura que origina violencia de género en la institución y recoge los esfuerzos y propuestas de diversos integrantes de la comunidad universitaria que han impulsado investigaciones para la prevención de la violencia y la igualdad de género, así como la participación del activismo estudiantil procurando la escucha de sus demandas.

El protocolo está construido bajo el criterio de estándares e instrumentos jurídicos internacionales, nacionales y estatales de atención de la violencia de género, contemplando el marco jurídico que se presenta en la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia..**

Tabla 2 Marco jurídico en el que se sustentan los mecanismos de la UP

<p>Internacional</p> <p>A) Sistema Universal</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Declaración Universal de los Derechos Humanos 2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos 3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 4. Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer 5. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW" 6. Declaración y Plataforma de Acción Beijing 7. Declaración y Programa de Acción de Viena 8. Recomendación General número 36 de la CEDAW 	<p>Nacional</p> <p>C) General</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 2. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 3. Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 4. Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres 5. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación 6. Ley Federal del Trabajo 7. Ley General de Educación 8. Ley General de Educación Superior
<p>B) Sistema Regional</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Convención Americana sobre Derechos Humanos 2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará" 	<p>D) Estatal</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ley Estatal para Promover la Igualdad, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Jalisco 2. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco 3. Ley de Educación del Estado de Jalisco 4. Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 5. Ley de Atención a la Juventud del Estado de Jalisco 6. Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia
<p>E) Normatividad Universitaria</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara 2. Protocolo para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género 2022 3. Estatuto General de la Universidad de Guadalajara 4. Código de Ética de la Universidad de Guadalajara 5. Código de Conducta de la Universidad de Guadalajara 	

6. Reglamento de Responsabilidades Vinculadas con Faltas a la Normatividad Universitaria de la Universidad de Guadalajara.
7. Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios de la Universidad de Guadalajara.
8. Política Institucional de Inclusión de la Universidad de Guadalajara

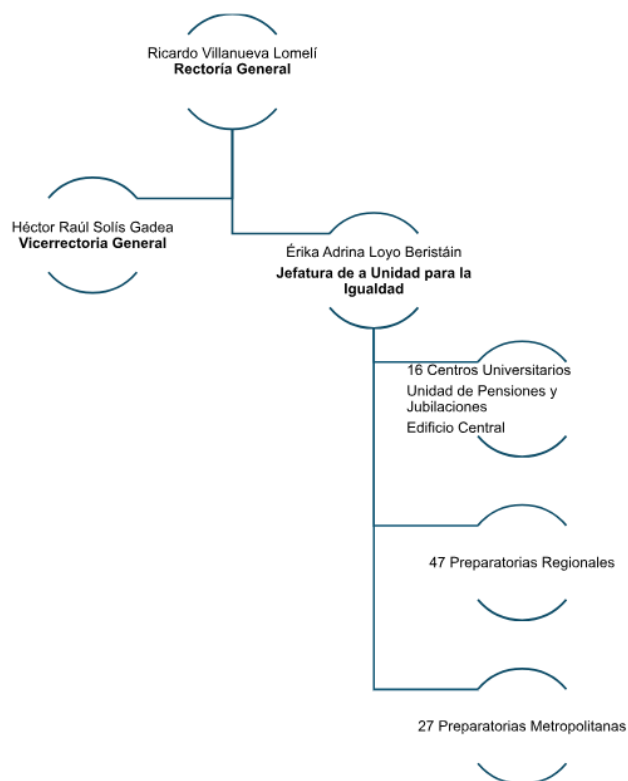
Fuente: Universidad de Guadalajara.

Asimismo, el PPASE se trabajó de manera participativa mediante la realización de una consulta con la comunidad universitaria, así como organizaciones y colectivos a través de 4 foros, 4 mesas de trabajo y un foro presencial.

3.2 Estructura organizacional

La red Universitaria está integrada por 18 centros Universitarios, 175 preparatorias y 329 mil 641 estudiantes, es importante señalar que los Centros Universitarios CUChapala y CUTlaquepaque son centros nuevos, en ese sentido es importante señalar que la UPI está presente en el 100% de los Centros Universitarios, tal como se observa en la Figura 1.

Figura 1 Estructura Organizacional de la Unidad para la Igualdad de la Universidad de de Guadalajara



Fuente: Elaboración propia con base en la revisión documental.

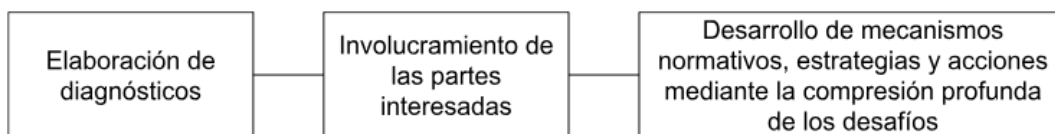
3.3 Objetivos principales

Establecer y detallar la ruta y criterios de actuación para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en la Universidad de Guadalajara.

Servir como instrumento guía en la prevención, atención, sanción y erradicación en casos de violencia de género y en el proceso de atención integral que se brinde a las víctimas de dichos actos.

3.4 Modelo de trabajo de la Unidad para la Igualdad

El modelo de trabajo de la UPI ha sido a través de un enfoque sistemático y estratégico que implica comprender a fondo los desafíos mediante la elaboración de diagnósticos, lo que implica el diseño de intervenciones mediante una comprensión profunda de la situación favoreciendo el involucramiento de las partes interesadas y la mejora continua.



A Continuación, se presentan algunos de los proyectos que actualmente está realizando la UPI y en los cuales se plasma su modelo de trabajo:

1. Diagnóstico sobre la situación de violencias en la Universidad de Guadalajara, está siendo elaborado por la Unidad para la Igualdad (UPI) junto con diferentes áreas de la Universidad, por ejemplo, la Dirección de Seguridad Universitaria. Es un documento que elabora un recuento histórico de las diferentes acciones que se hicieron para atender las violencias de género hasta llegar a la implementación del protocolo PPASE. Actualmente, dicho diagnóstico se encuentra en proceso de actualización y será para el mes de abril cuando se socialice con la comunidad universitaria con la finalidad de elaborar estrategias de acción acordes al contexto y entorno de cada centro universitario, sistema y escuela.
2. La Guía de Contención Emocional para personas primeros contactos, está afinando las últimas observaciones para difundirse, aplicarse y ser publicada en marzo del 2024.

En cuanto, a los proyectos terminados que se encuentran en el desarrollo de mecanismos son:

1. Consulta para conocer las experiencias y vivencias de las personas diversas en la Universidad de Guadalajara, contó con la participación libre y abierta de la comunidad universitaria recabando 10,715 participaciones. En este momento, nos encontramos

afinando las conclusiones junto con un grupo de personas expertas y dichos resultados serán difundidos a finales de febrero. Dicha consulta derivará en la publicación de un libro, así como una guía de buen trato hacia la diversidad, misma que se difundirá con toda la comunidad universitaria.

2. Diagnóstico de actuación y percepción en torno al fenómeno de las desapariciones en la Universidad de Guadalajara, ya fue terminado se encuentra en espera de que sus resultados sean aprobados por las autoridades para proceder a su publicación. En este momento, dicho diagnóstico es la base para el desarrollo de una guía de actuación ante este tipo de casos, así como un curso autogestivo de prevención para la comunidad estudiantil. Ambos productos estarán listos en abril del 2024.

4 Vinculación con los ámbitos y criterios de SEAES

Durante la elaboración del informe para documentar los ejercicios de evaluación y los avances en la mejora continua de la universidad de Guadalajara, se ha logrado identificar vínculos significativos entre la creación de la Unidad para la Igualdad de la Universidad de Guadalajara con los siete criterios transversales y los cinco ámbitos señalados en lineamiento Vigésimo lineamiento del Sistema de Evaluación para el Avance Educativo Superior (SEAES).

La Unidad para la Igualdad se destaca como una práctica ejemplar que impacta en transversalmente en la estructura interna de la universidad, ya que a través de ella se implementan los mecanismos institucionales y procesos de atención en casos de violencia de género que son de observación y aplicación en toda la Red Universitaria, como es el caso del Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia de Género en la Universidad de Guadalajara.

4.1 Presentación general de la relación de las buenas prácticas con los criterios del SEAES

En consonancia con los estándares definidos en el Sistema de Evaluación para el Avance Educativo Superior (SEAES), se resalta la influencia positiva de la UPI en la Universidad de Guadalajara (UdeG) al implementar programas educativos que promueven el respeto a los derechos humanos desde una edad temprana y fomentan la diversidad en los contenidos curriculares para reflejar diferentes perspectivas culturales y sociales. Además, establece las políticas institucionales que promuevan la inclusión y la no discriminación y eventos y actividades que celebran la diversidad cultural y resaltan la importancia de los derechos humanos.



4.2 Acciones de la UPI que impactan en el alumnado

Es mediante la UPI, que se implementan acciones dentro de la comunidad universitaria con la finalidad de formar al alumnado, así como acercarle la información y programas de apoyo, a través de:

La implementación de una agenda permanente de capacitación en distintas modalidades en donde se imparten cursos relacionados con:

1. La prevención y atención de los casos de violencia de género
 - a. Creación de espacios educativos libre de violencia y discriminación
 - b. Consentimiento sexual en las y los jóvenes
 - c. Diversidad sexual
 - d. Derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia
2. La impartición desde SEMS la unidad de aprendizaje de perspectiva de género con el propósito de que el estudiantado asuma la perspectiva de género en su vida personal y social, promoviendo los derechos humanos y practicando valores como la igualdad, justicia, solidaridad, cooperación y el respeto a la diversidad, utilizando un lenguaje incluyente para analizar cómo en los espacios de su entorno se da la construcción social de género, además de que comprenderán la educación para la paz aportando elementos para modificar las condiciones de desigualdad y tomar decisiones acertadas respecto a

su entorno. De esta manera se busca que el alumnado comprenda los elementos y las acciones para actuar a favor de la construcción de la igualdad de género, disminuyendo las asimetrías en el ejercicio de la ciudadanía, identificando y cuestionando los mitos que tienden a justificar la discriminación, desigualdad y exclusión de manera que puedan reflexionar sobre su posición y las vías en las que pueden incidir para cambiar su entorno e incorporar la perspectiva de género en los distintos ámbitos en que se desarrollen.

3. La realización de forma permanente actividades que fomentan el conocimiento e incorporación de las estudiantes en áreas profesionales tradicionalmente masculinas a través de foros STEM, con la finalidad de promover su inclusión y desarrollo profesional.
4. El impulso de actividades culturales como Trama que es un festival cultural realizado por mujeres y para mujeres y disidencias.

4.3 Acciones de la UPI que impactan en la profesionalización docente

En cuanto, a las acciones relacionadas con la profesionalización de la docencia, la UPI ha implementado prácticas pedagógicas con perspectiva de género para garantizar la equidad en el ámbito educativo mediante:

1. El diseño de un programa de formación continua para el personal docente, centrado en la sensibilización hacia las problemáticas de género y la implementación de estrategias pedagógicas inclusivas.
2. Creación de materiales didácticos que cuestionan estereotipos de género y promueven la diversidad en las aulas como lo es la Guía para impartir una docencia igualitaria, respetuosa y sin discriminación que ha sido difundida con toda la comunidad académica y que ha sido entregada al personal docente.
3. Implementación de herramientas para fomentar actitudes positivas hacia los derechos humanos, hemos desarrollado plataformas virtuales interactivas, talleres y recursos educativos que abordan temas fundamentales de derechos humanos. Estas herramientas están destinadas tanto a estudiantes como al personal educativo, promoviendo el respeto, la empatía y la conciencia sobre la importancia de proteger los derechos de todas las personas.
4. impartición de 10 cursos autogestivos en el Sistema de Universidad Virtual, relacionados con masculinidades no violentas, consentimiento sexual, feminismos, prevención del acoso y hostigamiento sexual, entre otros.
5. En proceso, se encuentra el desarrollo de la plataforma virtual desde la Unidad para la Igualdad, misma que arrancará con 5 cursos autogestivos sobre el PPASE y nuestra nueva normatividad.

4.4 Acciones de la UPI que impactan en la Red Universitaria

El impacto de la UPI en la Red Universitaria, ha llevado a impulsar la iniciativa a los Centros Universitarios, así como las escuelas de educación media superior pertenecientes al SEMS, mediante la realización de diferentes actividades que buscan generar conciencia sobre la pluralidad y la diversidad de nuestras comunidades educativas, así como promover el respeto a los derechos humanos y las prácticas cotidianas libres de violencia de género. Entre algunas actividades que se pueden mencionar están:

1. La existencia del “Teatro Jurídico” de la división de estudios jurídicos del Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades que es implementado por estudiantes de derecho y que monta al menos 5 obras de teatro al año, mismas que versan sobre los derechos humanos, los derechos de las mujeres y la discriminación e inclusión de todas las personas.
2. La Red de Juventudes por la Paz del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA) que permite que estudiantes se involucren en prácticas de socialización y acción en torno a los derechos humanos y la cultura de la paz.
3. Acciones del Sistema de Educación Media Superior en diversos planteles que van desde la creación de podcast estudiantiles en torno a los derechos humanos y la cultura de la paz, las jornadas púrpuras por los derechos de las mujeres en el marco del 8M, así como la implementación y socialización de baños neutros en algunos de sus planteles.
4. La implementación del ChatBot de SEMS a efecto de poder tramitar el cambio de identidad de las personas con identidades diversas de manera rápida y con una simplificación de los trámites.
5. La implementación de la red de mediación y justicia alternativa que lleva a cabo la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU), con la finalidad de dirimir conflictos entre la comunidad universitaria y lograr construir una cultura de la paz.

4.5 Acciones de la UPI que impactan en el Entorno de la Comunidad Universitaria

Las personas que integran la Unidad para la Igualdad cuentan con una formación y amplia trayectoria en género, derechos humanos e inclusión. A través de las capacitaciones y sensibilizaciones que brindan en todos los espacios de la Red Universitaria, buscan que el actuar cotidiano del personal universitario considere los derechos humanos y la perspectiva de género en sus decisiones cotidianas, su gestión y gobernanza. Dichas acciones, comenzaron con capacitaciones al consejo de Rectoras y Rectores en materia de incorporación de la perspectiva de género y el enfoque de masculinidades positivas a la gobernanza, para después capacitar de manera constante a las Comisiones de Responsabilidades y Sanciones, responsables de los

procesos de investigación y sanción de las violencias de género; así como a las comunidades estudiantiles, administrativas y académicas.

A través de las consultas públicas que hemos llevado a cabo entre la comunidad universitaria, buscamos que la igualdad, sea el criterio que norme nuestras acciones e interacciones cotidianas.

Los contratos laborales fueron consensuados y aprobados por todos sus agremiados en la Red Universitaria, siendo uno de los gremios a nivel nacional, que cumplieron con la normatividad de la Ley Federal del Trabajo. Paulatinamente, han buscado incorporar acciones afirmativas a sus agremiados muy en armonía con la nueva normatividad universitaria.

4.6 Acciones de la UPI que impactan en los Mecanismos institucionales de la Universidad de Guadalajara

4.6.1 Paridad de género

La norma universitaria para participar en los procesos electorales internos promueve en todo momento la participación de las mujeres en los espacios de representación de la Red Universitaria. En este momento, la UdeG cuenta con seis mujeres rectoras y muchas mujeres que conforman los órganos de gobierno de los centros universitarios y sistemas de forma paritaria, incluido el máximo órgano de representación que es el Consejo General Universitario (CGU).

Aunque, aún faltan promover mejores condiciones de participación de las mujeres que sean compatibles con sus labores académicas, de vida cotidiana y de cuidado, es de reconocer que la creación de la Unidad para la Igualdad es un primer paso para abordar estos desafíos en un futuro.

Por otro lado, es indispensable reconocer que, por primera vez en la historia de la UdeG, la Federación de Estudiantes Universitarios (FEU), eligió una mujer Presidenta como representante de los más de 300 mil estudiantes de nuestra universidad, misma con la que la UPI ha trabajado de forma compenetrada y estratégica. Destaca el hecho de que la propia FEU, cuenta con su propio protocolo para atender, prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género entre sus miembros.

4.6.2 Docencia Igualitaria

La Guía para la Incorporación de la Perspectiva de Género mencionada anteriormente, tiene como objetivos ofrecer una orientación para el ejercicio de una docencia igualitaria, libre de violencias y estereotipos de género e impartidas sin prácticas discriminatorias a través de

diferentes ejemplos y reflexiones. Además, propone formas para incluir la perspectiva de género en los contenidos de aprendizaje y planeaciones de clase y orienta al personal docente sobre lo que se debe hacer en casos de conocer o presenciar actos de violencias de género.

La Guía se reconoce como un documento de carácter “práctico” y se diferencia de documentos similares, ya que, ejemplifica una variedad de situaciones que pueden presentarse en las aulas y en los diversos espacios físicos y virtuales en los que convergen estudiantes y docentes, mientras propone un abordaje distinto de éstas desde los enfoques de perspectiva de género, derechos humanos e igualdad.

La construcción de la de la presente guía tomó en cuenta testimonios, anécdotas, denuncias y declaraciones que se han dado a conocer por la comunidad universitaria, a fin de atender las manifestaciones de violencia y discriminación que se están viviendo actualmente, e integra diferentes principios establecidos en el Protocolo para Atender, Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género (PPASE), fungiendo como un complemento de éste.

Se pretende que tanto el personal docente como la comunidad estudiantil puedan recurrir a este apoyo bibliográfico en el ejercicio diario de sus actividades, de tal manera que se propicie la generación de espacios para la enseñanza y el aprendizaje seguros, igualitarios, basados en la comunicación asertiva, respetuosos y libres de conductas violentas.

4.6.3 Valores Institucionales

El Código de Ética de la Universidad de Guadalajara establece los valores que rigen a la institución y que su comunidad universitaria está obligada a cumplir para su mejor convivencia. Entre estos valores se encuentra la equidad, la inclusión, la igualdad y la no discriminación de todas las personas que conformamos la UdeG.

4.7 Acciones de la UPI que impactan en la Reingeniería Institucional de la Universidad de Guadalajara

Durante el año 2019, en la Universidad de Guadalajara fue necesario llevar a cabo una evaluación de los procesos institucionales con la finalidad de mejorar su eficiencia y eficacia. Derivado de lo anterior, se consideró indispensable llevar a cabo un proceso de reingeniería de los procesos en los que interviene la Administración General, con el objeto de brindarle agilidad y propiciar su adelgazamiento, para que cumplieran sus funciones de coordinación, asesoría y apoyo a los programas y actividades de la Red Universitaria, tal como lo establece la Ley Orgánica. De acuerdo con lo establecido en el antecedente del Dictamen antes referido, el proceso de la reingeniería en la Administración General de la Universidad de Guadalajara consta de tres fases en el ámbito normativo. El dictamen emitido por la Comisión Permanente de Educación, de

Hacienda y de Normatividad, aprobado en la Sesión Extraordinaria del H. Consejo General Universitario, número IV/2021/498 a partir del cual, se aprueba la Segunda Fase de la Reingeniería de la Administración General de la Universidad de Guadalajara, así como diversas modificaciones al Estatuto General y el nuevo Reglamento Interno de la Administración General de la Universidad de Guadalajara en el cual se crea la Unidad Para la Igualdad.

El dictamen refiere algunos antecedentes a la creación de la Unidad para la Igualdad entre los que resalta la Ley General de Educación Superior que establece que las Instituciones de educación superior (IESJ promoverán, entre otras, la adopción de medidas como la creación de una instancia para la igualdad de género, dentro de su estructura, cuya función sea la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones que lleve a cabo la institución. Además, la ley en comento, sugiere que cada IES cuente con un área o instancia que atienda el programa institucional para la igualdad de género de manera transversal en el centro educativo, así como coordinar la implementación del mecanismo para prevenir, atender, sancionar y dar seguimiento a las medidas o sanciones adoptados por las autoridades competentes para la erradicación del hostigamiento sexual y del acoso sexual.

En este contexto, se propone en el dictamen, la creación de la Unidad Para la Igualdad en la Universidad de Guadalajara, con las siguientes características:

1. Como parte de la Vicerrectoría Ejecutiva la Unidad para la Igualdad nace como respuesta a las demandas históricas de nuestra comunidad para tener un rol activo en prevenir y atender las violencias de género y desigualdades entre hombres y mujeres.
2. Contará con un área de planeación y apoyo a la Red Universitaria para impulsar de manera transversal políticas y acciones que impulsen la igualdad de género y transformen la cultura que genera exclusión y violencia.
3. No solo se encargará de las políticas institucionales de igualdad, sino también del diseño de las políticas institucionales de prevención y de los cuidados, así como de asesoría técnica de los procedimientos emprendidos por las Comisiones de Responsabilidades y Sanciones cuando se presente un caso de violencia de género.

El Reglamento interno de la Administración General de la Universidad de Guadalajara, en su Capítulo IX de la Unidad Para la Igualdad artículo 119 establece que son atribuciones de la UPI:

- I. Elaborar el programa institucional para la transversalización de la igualdad de género en la Universidad y sus funciones sustantivas;
- II. Elaborar y proponer un plan anual de trabajo para impulsar la transversalización de la igualdad de género, la cultura de la no violencia y la no discriminación dentro de la Universidad;

- III. Emitir recomendaciones periódicas para avanzar en la transversalización de la igualdad de género en la Red Universitaria;
- IV. Elaborar el plan institucional de prevención y atención de la violencia de género en la Universidad;
- V. Elaborar y proponer las bases de un programa de formación y capacitación en igualdad, no discriminación y prevención de las violencias de género en coordinación con las entidades de la Red Universitaria;
- VI. Llevar a cabo consultas periódicas para actualizar los protocolos y guías de acción para prevenir, atender y sancionar las violencias de género dentro de la Universidad;
- VII. Diseñar acciones y estrategias para prevenir la discriminación y la violencia laboral en la Universidad;
- VIII. Generar estadísticas, elaborar diagnósticos y diseñar un sistema de indicadores de género para conocer los retos y oportunidades en materia de igualdad y transversalización de género en la Universidad;
- IX. Diseñar y proponer un sistema de indicadores de género para ser implementado por áreas estratégicas de la Universidad;
- X. Impulsar y proponer a las autoridades competentes los procesos de incorporación de la perspectiva de género en la normatividad, y en las estrategias de planeación y programación en la Universidad de acuerdo con los criterios del Plan de Desarrollo Institucional;
- XI. Coordinar acciones con las diferentes redes y programas de género de la Universidad;
- XII. Funcionar como órgano de consulta y asesoría para la implementación de las acciones en materia de igualdad, perspectiva de género y no discriminación en todas las entidades de la Red Universitaria;
- XIII. Promover y celebrar convenios con instituciones educativas, culturales, así como de los sectores públicos y privados, nacionales e internacionales, para avanzar en el cumplimiento de los objetivos de la Unidad para la Igualdad, y
- XIV. Las demás que se establezcan en la normatividad vigente y aquellas que por la naturaleza de sus atribuciones le correspondan.

Tabla 3 Acciones y sus características

Nombre de la Acción	Curso de capacitación para primer contacto
Breve descripción de la acción	Curso virtual de 20 horas, dedicado a la formación de las personas que se encargan de proporcionar la atención de primer contacto.
Total de estudiantes participantes	No disponible
Nivel educativo de estudiantes, participantes o beneficiarios (TSU, Licenciatura, Posgrado o no definido)	No disponible
Total de profesores participantes o beneficiarios	No disponible

Nivel educativo donde ejercen actividades de docencia profesores, participantes o beneficiarios (TSU, Licenciatura, Posgrado ó no definido)	No disponible
Total de administrativos participantes o beneficiados	2022= 40 2023 =25
Nivel educativo de adscripción de actividades de personal administrativo participante /beneficiario (TSU, Licenciatura, Posgrado ó no definido)	*La Red de primer contacto se conforma por personal administrativo y personal docente.
Actores de otras instancias de la Universidad participantes o beneficiarios (Enlistarlos)	No disponible
Número de actores externos participantes	No disponible
Nombre de la Acción	Programa de formación continua para primer contacto
Breve descripción de la acción	Programa que consiste en la realización de cursos de actualización dirigidos a las personas encargadas de primer contacto
Total de estudiantes participantes	No disponible
Nivel educativo de estudiantes, participantes o beneficiarios (TSU, Licenciatura, Posgrado ó no definido)	No disponible
Total de profesores participantes o beneficiarios	No disponible
Nivel educativo donde ejercen actividades de docencia profesores, participantes o beneficiarios (TSU, Licenciatura, Posgrado ó no definido)	No disponible
Total de administrativos participantes o beneficiados	2023=401 Ciclos de violencia que viven las víctimas y desafíos a los que nos enfrentamos quienes acompañamos=90 Capacitación en materia de transparencia acceso a la información pública, archivo, protección de datos y publicación de información=92 Curso Herramientas jurídicas básicas de intervención y acompañamiento en casos de violencia en razón de género=68 Buenas Prácticas de Intervención para la Red de Primeros Contactos=79 Mini curso de ortografía y redacción para la elaboración de denuncias = 72
Nivel educativo de adscripción de actividades de personal administrativo participante /beneficiario (TSU, Licenciatura, Posgrado ó no definido)	Red de primeros contactos
Actores de otras instancias de la Universidad participantes o beneficiarios (Enlistarlos)	No disponible
Número de actores externos participantes	No disponible
Nombre de la Acción	Atención de denuncias por violencia de género
Breve descripción de la acción	Denuncias por violencia de género que fueron presentadas ante primer contacto con base en el Protocolo PPASE en 2022 y 2023.

Total de estudiantes participantes	2022= 380 2023= 753
Nivel educativo de estudiantes, participantes o beneficiarios (TSU, Licenciatura, Posgrado o no definido)	2022= 151 cursando licenciatura 229 cursando preparatoria 2023=219 cursando licenciatura 534 cursando preparatoria
Total de profesores participantes o beneficiarios	2022=29 2023=50
Nivel educativo donde ejercen actividades de docencia profesores, participantes o beneficiarios (TSU, Licenciatura, Posgrado ó no definido)	No disponible
Total de administrativos participantes o beneficiados	2022= 15 2023= 38
Nivel educativo de adscripción de actividades de personal administrativo participante /beneficiario (TSU, Licenciatura, Posgrado ó no definido)	No disponible
Actores de otras instancias de la Universidad participantes o beneficiarios (Enlistarlos)	Se clasifican únicamente como "Otro".
Número de actores externos participantes	2022= 8 2023=9
Nombre de la Acción	Taller de formación para la adecuada implementación del "Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género de la U de G"
Breve descripción de la acción	Taller de formación para las personas que integran y prestan apoyo técnico a las Comisiones de Responsabilidades y Sanciones de toda la Red Universitaria
Total de estudiantes participantes	No disponible
Nivel educativo de estudiantes, participantes o beneficiarios (TSU, Licenciatura, Posgrado o no definido)	No disponible
Total de profesores participantes o beneficiarios	No disponible
Nivel educativo donde ejercen actividades de docencia profesores, participantes o beneficiarios (TSU, Licenciatura, Posgrado ó no definido)	No disponible
Total de administrativos participantes o beneficiados	2022= 188 2023= 369
Nivel educativo de adscripción de actividades de personal administrativo participante /beneficiario (TSU, Licenciatura, Posgrado ó no definido)	No disponible
Actores de otras instancias de la Universidad participantes o beneficiarios (Enlistarlos)	No disponible
Número de actores externos participantes	No disponible
Nombre de la Acción	Capacitación sobre el Protocolo para la Prevención, Atención Sanción y Erradicación de la violencia de género en la Universidad de Guadalajara (PPASE)

Breve descripción de la acción	Capacitaciones brindadas a la comunidad universitaria en las que se presenta el PPASE.
Total de estudiantes participantes	No disponible
Nivel educativo de estudiantes, participantes o beneficiarios (TSU, Licenciatura, Posgrado o no definido)	No disponible
Total de profesores participantes o beneficiarios	No disponible
Nivel educativo donde ejercen actividades de docencia profesores, participantes o beneficiarios (TSU, Licenciatura, Posgrado ó no definido)	No disponible
Total de administrativos participantes o beneficiados	2022= 1383 2023= 1494
Nivel educativo de adscripción de actividades de personal administrativo participante /beneficiario (TSU, Licenciatura, Posgrado ó no definido)	Sumando en total al estudiantado, personal administrativo y docente.
Actores de otras instancias de la Universidad participantes o beneficiarios (Enlistarlos)	No disponible
Número de actores externos participantes	No disponible
Nombre de la Acción	Programa de formación para facilitadores del Modelo para la Erradicación de las Conductas Violentas de Género de la UdeG
Breve descripción de la acción	Transferencia Metodológica del modelo para erradicación de conductas violentas, 40 horas presenciales, 16 horas vivenciales y 24 horas de monitoreo y acompañamiento.
Total de estudiantes participantes	No disponible
Nivel educativo de estudiantes, participantes o beneficiarios (TSU, Licenciatura, Posgrado o no definido)	No disponible
Total de profesores participantes o beneficiarios	2022 = 15
Nivel educativo donde ejercen actividades de docencia profesores, participantes o beneficiarios (TSU, Licenciatura, Posgrado ó no definido)	No disponible
Total de administrativos participantes o beneficiados	2022 = 10
Nivel educativo de adscripción de actividades de personal administrativo participante /beneficiario (TSU, Licenciatura, Posgrado ó no definido)	No disponible
Actores de otras instancias de la Universidad participantes o beneficiarios (Enlistarlos)	No disponible
Número de actores externos participantes	No disponible
Nombre de la Acción	Estrategia de Prevención en la Promoción de las Masculinidades Igualitarias
Breve descripción de la acción	Transferencia metodológica de estrategias y dinámicas de prevención, 32 horas presenciales.
Total de estudiantes participantes	No disponible

Nivel educativo de estudiantes, participantes o beneficiarios (TSU, Licenciatura, Posgrado o no definido)	No disponible
Total de profesores participantes o beneficiarios	2023 = 15
Nivel educativo donde ejercen actividades de docencia profesores, participantes o beneficiarios (TSU, Licenciatura, Posgrado ó no definido)	No disponible
Total de administrativos participantes o beneficiados	2023 = 30
Nivel educativo de adscripción de actividades de personal administrativo participante /beneficiario (TSU, Licenciatura, Posgrado ó no definido)	No disponible
Actores de otras instancias de la Universidad participantes o beneficiarios (Enlistarlos)	No disponible
Número de actores externos participantes	No disponible

Fuente: *Elaboración propia*

4.8 Acciones de la UPI relacionadas con los 7 criterios del SEAES

Basándose en las acciones anteriores, es evidente que la UPI tiene un vínculo significativo, tanto con los criterios como con los ámbitos propuestos por SEAES, por lo que a continuación se sintetiza su labor con cada uno de los criterios:

4.8.1 Compromiso con la responsabilidad social

La unidad nace como respuesta a las demandas de la comunidad universitaria, en ese sentido la Universidad de Guadalajara a través de la Unidad de Igualdad asume su responsabilidad y liderazgo social ante su propio contexto y problemáticas contribuyendo al criterio de compromiso con la responsabilidad social.

Asimismo, contribuye mediante el diseño de estrategias específicas dentro de distintos campos disciplinares, que eliminen o disminuyan las prácticas de marginación y exclusión social.

4.8.2 Equidad social y de género

La Unidad de Igualdad tiene el encargo del diseño y ejecución de políticas institucionales en temas de igualdad, prevención y cuidados; y el acompañamiento en el proceso de casos de violencia de género lo que permite contribuir al presente criterio mediante la construcción de condiciones equitativas para hombres y mujeres.

De esta manera el Programa formativo para la prevención de la violencia por razón de género contribuye a este criterio mediante el logro de espacios universitarios libres de discriminación y violencia por razón de género. Desde su inicio en 2022, este programa ofrece ocho cursos a la comunidad universitaria y a la comunidad en general, los cuales se enlistan a continuación:

- Prevención de violencia de género
- Prevención del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito educativo
- Masculinidades alternativas;
- Consentimiento sexual
- ¿Qué es y cómo funciona?;
- ¿Qué son y qué buscan los feminismos?
- Prevención del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito educativo;
- La resiliencia: mecanismo de defensa frente a la violencia.

Cabe señalar que todos los cursos se imparten en ambientes virtuales de aprendizaje, hasta el día de hoy se cuenta con un total de 1290 participantes de los niveles de bachillerato, Licenciatura y Posgrado.

4.8.3 Inclusión

De acuerdo con la UNESCO (SEAES, 2023) “la inclusión se refiere al proceso que ayuda a superar los obstáculos que limitan la presencia, la participación y los logros de los estudiantes”, en contribución con lo anterior la Unidad de Igualdad a través del protocolo y ruta de atención promueve una cultura de paz, orienta a autoridades universitarias, define la ruta atención para los casos y establece sanciones. Dicho protocolo cuenta con una versión en Wixarika, lo que permite superar los obstáculos del lenguaje y contribuir a la protección de la comunidad estudiantil.

4.8.4 Excelencia

La excelencia educativa se considera como “la mejora de la educación superior en todos los ámbitos se expresa a través de su contribución a lograr el desarrollo humano integral y de los resultados tangibles obtenidos en la formación profesional” (SEAES, 2023), por lo tanto, la Unidad de Género a través del diseño y ejecución de sus políticas, contribuye a la construcción de un entorno sin violencia en sus distintos modos, llevando a crear un ambiente propicio para el desarrollo integral vinculado con:

- Seguridad psicológica
- Relaciones saludables
- Igualdad de oportunidad
- Formación de valores

4.8.5 Vanguardia

La vanguardia educativa es un criterio que expresa la necesidad de avanzar hacia nuevos enfoques, metodologías, contenidos, para sentar las bases en función de la visión institucional,

en esa dirección la Unidad de Igualdad ha desarrollado la Guía para impartir Docencia Igualitaria y sin Discriminación de la UdeG, la cual brinda uno de los primeros pasos para la generación de cambios profundos en el diseño institucional de nuestros espacios educativos y comunitarios.

4.8.6 Innovación social

De acuerdo con el Marco General del SEAES, la innovación social es la que permite “sinergizar las capacidades de las comunidades académicas con las de los actores, organizaciones y emprendimientos sociales externos en campos de interés común” (SEAES, 2023), en ese sentido la Unidad de Igualdad ha contribuido a este criterio mediante la sinergia con la Organización Social GENDES A.C con el propósito del desarrollo experimental del “Modelo para la erradicación de las conductas violentas de género en la Universidad de Guadalajara”

4.8.7 Interculturalidad

El presente criterio busca transformar a las instituciones en espacios de diálogo con pensamiento crítico y convivencia armónica, equitativa, solidaria y respetuosa, en esa perspectiva la Unidad de Igualdad a través del diseño políticas mediante el desarrollo de diagnósticos y la participación de la comunidad estudiantil y dirigentes de la administración central contribuye a la generación de espacios de diálogo contribuyendo al respeto de derechos humanos y el desarrollo de una cultura de paz y justicia.

4.8.8 Buenas prácticas identificadas de la UPI relacionadas con las características del SEAES, 2023

Nombre de la práctica

Acciones de la UPI que impactan en los Mecanismos institucionales de la Universidad de Guadalajara

Descripción de la práctica

Publicación de productos que impactan en el diseño de mecanismos mediante su modelo de trabajo

¿Es estable?

Sí, bajo el modelo de trabajo del diagnóstico al diseño de mecanismos de la UPI, la presente práctica se vuelve estable al iniciar con diagnósticos en donde se busca comprender las problemáticas desde la comunidad universitaria.

¿Es replicable?

Sí, tanto universidades, como instituciones de gobierno o sociedad civil podrían implementar dicho modelo de trabajo con el fin del diseño de mecanismos, publicaciones, eventos.

¿Cuenta con información sistematizada, indicadores?

Sí, a través de los dos informes anuales se sistematiza la información.

Asimismo, la presente práctica cuenta al realizar diagnósticos y consultas cuenta con la información sistematizada, misma que se refleja en las publicaciones.

- Protocolos en distintas versiones y ruta de atención
 - <https://igualdad.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/protocolo.pdf>
 - <https://igualdad.udg.mx/protocolo-y-ruta-de-atencion>
 - <https://igualdad.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/revista-protocolo-wixarika-upi.pdf>
- Informes
 - <https://igualdad.udg.mx/publicaciones>
 - <https://igualdad.udg.mx/logros-e-indicadores>
- Eventos
 - <https://igualdad.udg.mx/noticias>
- Directorio de primeros contactos de la Red Universitaria
 - <https://igualdad.udg.mx/primeroscontactos>

Aportaciones a SEAES

El SEAES puede enriquecer la presente práctica al implementar mecanismos que contribuyan a la mejora continua de los productos que las universidades publiquen, asimismo se podría realizar un canal en línea en donde participaran las universidades presentando sus metodologías y enfoques, problemas, soluciones que se han enfrentado para lograr los dichos productos.

Productos publicados



AGENDA DE ACTIVIDADES 25N CENTROS UNIVERSITARIOS						
FECHA	HORA	LUGAR	TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDAD	IMPARTE	PÚBLICO
21/11/23	11:00	CU de la Costa Sur	Conferencia	Programa "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer"	Mtro. Jorge Bottozar Pardo	Estudiantes
24/11/23			Taller		Lic. Alejandra Guadalupe Román	Personal académico y administrativo
21/11/23	12:00	Aula de usos múltiples CUCEI	Curso	"Mujer Segura"	Personal de la Comisaría de Seguridad del Ayuntamiento de Guadalajara	Comunidad femenina del CUCEI
21/11/23		Patio del CID	Taller			
21/11/23		CU de la Calnegra - Occidente		"El Orden de las Cosas Análisis 25N, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer"	Psic. María de Monserrat López Moreno y Psic. Deyanira Aceves	Estudiantes
22/11/23	12:00	CU de la Calnegra - La Sarca	Taller			
23/11/23		CU de la Calnegra - Altonilco				
23/11/23	9:00	CU Sur	Talleres, Conferencias, Foros, Paneles, etc.	"TV Foro Global de Cultura de Paz"	Ponentes representantes de COMINAPAZ México	Estudiantes y personal docente, administrativo y directivo
24/11/23						
23/11/23	10:00	Auditorios y áreas comunes CU de Tlajomulco	Conferencia y Exposición	"Comemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer"	Lic. Paulina Hernández Díaz y Estudiantes	Estudiantes



5 Logros

1. Combate a las violencias en la comunidad universitaria. De acuerdo con el cuarto informe de Actividades 2022-2023 del Rector General de la Universidad de Guadalajara, Ricardo Villanueva Lomelí, los principales logros en materia de combate a las violencias ha sido a través de la puesta en marcha del Protocolo para prevenir y dar atención de los casos de violencia en la comunidad estudiantil, del cual se han derivado 515 denuncias, de las cuales: han separado del cargo definitivamente a 9 personas, 36 personas con suspensión temporal, mientras que ha existido 64 apercibimientos y 59 medidas reeducativas.
2. Aprobación de la Materia de perspectiva de género, obligatoria y semestral. en la Unidad de Aprendizaje de Perspectiva de Género en el Sistema de Educación Media Superior

(SEMS), misma que es obligatoria para todo el estudiantado de primer semestre. La aprobación de dicha materia es indispensable para poder avanzar en los siguientes semestres académicos y en ella, no solo se enseñan temas relacionados con la perspectiva de género y los derechos humanos, sino también con la inclusión y el respeto hacia todas las identidades y pluralidades de personas. Es importante destacar que el SEMS, cuenta con 120 planteles en todos los municipios de Jalisco.

3. Difusión de la Cultura con perspectiva de género y derechos humanos. Participación en Festival Papirolas, cuyo público es infantil y adolescente y que se realiza de forma anual, ha incorporado talleres de perspectiva de género, derechos humanos e inclusión para todas las escuelas de educación básica y media superior que visitan sus talleres e instalaciones. Asimismo, se participó en el evento de la FIL Guadalajara, se llevó a cabo el Foro “De machos a hombres” como parte de la cartelera de FIL Pensamiento y que contó con la participación de ponentes de talla internacional e internacional que inauguraron una nueva forma de reflexión sobre la modificación de las prácticas de masculinidad hegemónica y la búsqueda de la igualdad en todos los aspectos de nuestra vida cotidiana.
4. Incremento de presupuesto. Por otro lado, la Unidad para la Igualdad, desde su creación en 2022, contó con un presupuesto de 1 millón de pesos para sus labores sustantivas. En el año 2023, el presupuesto se incrementó a 2 millones de pesos y en 2024, el Consejo General Universitario, aprobó un incremento para lograr 3 millones de pesos.
5. Modelo de Re-educación. A través de la Red de re-educadores se logró en 5 meses la formación en la metodología exclusiva para la Universidad y en cuatro meses adicionales con GENDES, para la aplicación del modelo. Asimismo, se comenzaron a abrir grupos de re-educación, para quién ha recibido sanción, en estos casos fueron estudiantes de los niveles de preparatoria y pregrado, profesores y es importante destacar que en los últimos meses hay estudiantes de la Federación de Estudiantes Universitarios participando voluntariamente toman su proceso de re-educación.
6. Capacitación mensual de los primeros contactos. Se capacitan virtualmente una vez al mes y una vez al más se exponen y documentan laboratorios de buenas prácticas, se incorpora con red-educación.
7. Impartición de Micro cursos de género con SUV: se ha brindado parte de la formación integral a los estudiantes y cualquier persona que quiera estímulos, tiene que hacerlo.
8. Instalación de Comisiones de Investigación y Sanción en Centros Universitarios. Estas comisiones dependen de los CU, pueden ser de División o de Centro. Todos los CU y Prepas tienen una comisión de Centro, de Responsabilidades y sanciones, presidida por Rector. Cada año cambian los integrantes de la FEU, SEMS y Académicos y se brinda capacitación cada año. Cabe señalar que desde el año pasado se trabaja en plataforma de formación de quiénes se integran a comisiones, para que sea automática.

9. Negociaciones con Sindicato. Mediante estas negociaciones se ha logrado la ampliación de licencia de paternidad para trabajadores administrativos, impartición de curso de paternidades responsables.
10. Logro a nivel nacional. De acuerdo con los resultados 2021 del índice de igualdad de género del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior México, la Universidad de Guadalajara ha logrado un 100.0% de avance en Transversalización y 100.0% de avance en Institucionalización en cuanto a la NO VIOLENCIA.
11. Creación de REDES. A través del logro de la creación de redes con los de 1ros contactos (110 a partir del protocolo), se han brindado orientaciones, denuncia, derivaciones a las comisiones y prevención. En el caso del SEMS se brindan, charlas, jornadas púrpuras, el primer contacto en SEMS es una orientadora educativa.

<p>Red de re-educación (23 hombres y 13 muy activos):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dicha red se expande por todos los CU. - Maestros, directores, profesores SNII, doctores. - Es importante señalar que no se recibe un pago por la realización de los procesos educativos. - Opciones de grupos virtuales o presenciales 	<p>Red de prevención y masculinidades positivas (en construcción): a través de la presente red se llevan a cabo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación en prevención de violencia en el noviazgo, embarazo adolescente) - Diseño de curso - Jornadas de reflexión en CU y prepas. <p>Los impactos en SEMS han sido favorables, ya que servido mucho en violencia en el noviazgo, es el mayor de casos de violencia.</p>
--	---

6 Bibliografía

Universidad de Guadalajara (2018) Código de Ética, disponible en: <https://igualdad.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/2018-03-02-codigo-de-etica-feb2018.pdf>

Universidad de Guadalajara (2021). El Código de Conducta de la Universidad de Guadalajara disponible en: <https://igualdad.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/codigo-de-conducta-julio-2021.pdf>

Unidad para la Igualdad (2021). Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia de Género en la Universidad de Guadalajara, Universidad de Guadalajara, disponible en: <https://igualdad.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/protocolo.pdf>

Unidad para la Igualdad (2021). Informe de Actividades 2021, Universidad de Guadalajara, disponible en: https://igualdad.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/informe-2021_upi-udeg.pdf

Unidad para la Igualdad (2022). Informe de Actividades 2022, Universidad de Guadalajara, disponible en: https://igualdad.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/informe-2022_upi-udeg.pdf

Unidad para la Igualdad (2023). GUÍA PRÁCTICA para ejercer una docencia igualitaria, respetuosa y sin discriminación, Universidad de Guadalajara, disponible en: https://igualdad.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/Gu%C3%ADa_pr%C3%A1ctica_docencia%20igualitaria_upi-udg_2023.pdf



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Red Universitaria e Institución Benemérita de Jalisco

