UNIVERSIDAD DE LA CIÉNEGA DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO

MICHOACÁN ES MEJOR

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO 2025

Universidad de La Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo

UNIS UCEMICH
UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA

UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA

COORDINADOR GENERAL DE LA UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA

SERGIO MIGUEL CEDILLO FERNÁNDEZ

Rector de la Universidad de La Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo

TITULARES DE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS

GLORIA JANNETH LÓPEZ MERCADO

Secretaria Académica de la Universidad de La Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo

ALICIA LIZBETH HERRERA MARTÍNEZ

Secretaria de Administración de la Universidad de La Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo

ANDRÉS RODRIGO MENDOZA BETANCOURT

Secretario de Planeación de la Universidad de La Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo

TITULAR DE LA COORDINACIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD SUSTANTIVA

ALEJANDRA GUADALUPE ANDRADE PARTIDA

Profesora e Investigadora de la Universidad de La Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 5

2. MARCO NORMATIVO 6

2.1 Internacional 6

2.2 Nacional 8

2.3 Local 9

2.4 Normativas universitarias 10

3. ANTECEDENTES 12

4. OBJETIVO GENERAL 18

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 18

6. EJES DE TRABAJO 19

6.1 Formación 19

6.2 Vinculación interinstitucional 20

6.3 Diagnóstico y evaluación continua 20

7. PREVENCIÓN 22

7.1 Plan de acciones preventivas en UCEMICH 23

8. ATENCIÓN Y SANCIÓN 24

8.1 Protocolo de atención a víctimas ante casos de violencia de género 24

8.ERRADICACIÓN 29

8.1 Acciones para la erradicación de la violencia de género en la UCEMICH 29

9. DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN CONTINUA 32

9.1 Elaboración y aplicación 32

9.2 Análisis de resultados 35

10. ACCIONES A IMPLEMENTAR EN LA DEPENDENCIA 43

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 49

REFERENCIAS 51

ANEXO 1 53

ANEXO 2 54

1. INTRODUCCIÓN

En un firme compromiso por promover la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos en el ámbito laboral, la Universidad de La Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo (UCEMICH) se ha propuesto un ambicioso conjunto de objetivos para el período 2025. Estos objetivos, que comprenden tanto un objetivo general como una serie de objetivos específicos, tienen como finalidad reducir significativamente las disparidades de género presentes en la institución a través de la Unidad de Igualdad Sustantiva (UNIS) de la UCEMICH.

El propósito general de este programa institucional consiste en establecer y aplicar políticas que promuevan un entorno de trabajo que favorezca el bienestar, el desarrollo integral, la igualdad de oportunidades y el pleno respeto a los derechos humanos de todos los colaboradores de la UCEMICH. Estas políticas se cimentarán en una gestión participativa e inclusiva, y contribuirán al cumplimiento de los objetivos delineados en el Programa Estatal para la Igualdad entre mujeres y hombres y para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres por razones de género 2021-2027.

Este conjunto de objetivos demuestra el compromiso de la UCEMICH por construir un entorno laboral equitativo y respetuoso de los derechos de todos sus miembros, contribuyendo así al avance de la igualdad de género en el ámbito educativo y la sociedad en general. En este contexto, y reafirmando el firme compromiso de nuestra universidad, se implementará de manera conjunta el Programa Institucional para la Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de La Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo 2025. Este programa comprende un conjunto de acciones destinadas a fomentar la igualdad en toda la comunidad de nuestra institución.

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

2. MARCO NORMATIVO

Como Institución de Educación Superior, es obligación de la UCEMICH ofrecer una educación libre de violencia de cualquiera de sus tipos, evitar las omisiones de los casos de violencia que se presenten y darles el debido seguimiento. Para esto, nuestra institución resalta la importancia que tiene el reconocimiento jurídico de la violencia de género, la igualdad sustantiva y la discriminación entre hombres y mujeres en nuestra comunidad universitaria.

Por lo anterior, este Programa retoma y se apega a los acuerdos internacionales, leyes nacionales y estatales y a los lineamientos universitarios en materia de género, los cuales son señalados a continuación.

2.1 Internacional

-La Declaración Universal de Derechos Humanos sigue siendo igual de pertinente hoy día que en 1948, cuando fue proclamada y aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, la extraordinaria visión y determinación de sus autores se plasmó en un documento en el que por primera vez se expresaron claramente los derechos y las libertades a los que todo ser humano puede aspirar de manera inalienable y en condiciones de igualdad.

- La Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en su artículo 11, establece que:

> El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tales como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o, de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad […].

-Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), aprobada en 1994 en el artículo 1, determina que:

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

> [...] debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

-Conferencia Mundial de Beijing en 1995. En su Declaración y su Plataforma de Acción abordan:

> [...] la construcción práctica de las condiciones favorables para eliminar la violencia y todas las formas de discriminación, y para construir los derechos humanos de las mujeres de acuerdo a su situación en cada país, a través de vías de desarrollo y democracia y del establecimiento de la paz.

-La Conferencia de Viena declaró que "los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales". La Declaración enfatizó que:

> [...] "La violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana y deben ser eliminadas".

-Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso (2019) establece que:

> [...] El derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género [...]; Que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles para el trabajo decente; La importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso [...]; Que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica y sexual de las personas, a su

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

> dignidad, y a su entorno familiar y social [...]; Que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación, y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

2.2 Nacional

-La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a partir de su última reforma en la materia, en el Artículo 1, párrafos primero, segundo y tercero, estipula lo siguiente:

> En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.
>
> […]Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.
>
> *Artículo 4* reconoce la igualdad de mujeres y hombres en los siguientes términos:
>
> La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

-Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV, 2007), la cual tiene por objeto:

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

> [...] establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y no discriminación.

La LGAMVLV (2007) establece las definiciones de violencia docente, hostigamiento y acoso sexual que aparecen en los artículos 10, 12 y 13, de la siguiente manera:

Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual. Constituyen violencia docente: aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.

El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

2.3 Local

-La Ley por una vida libre de violencia para las mujeres en el estado de Michoacán de Ocampo, publicada en el 2013, última reforma en 2020, tiene por objeto:

> […] establecer la coordinación entre los tres órdenes de Gobierno, para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres por razones de género,

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

así como establecer las políticas públicas y acciones gubernamentales para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, prevé en su artículo 12 fracciones V y VI que las políticas y acciones que instrumenten el Estado y sus municipios consideraran en materia de violencia laboral y docente, lo siguiente: proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, así como implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador, cuando sean omisos en recibir o dar curso a una queja.

2.4 Normativas universitarias

-El Reglamento Escolar de La Universidad de La Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo, en su Sección II, Artículo 9, Fracción IX, de las obligaciones de los alumnos señala que se debe:

> […] Evitar cualquier acto de violencia a personas o causar daños a bienes durante el desarrollo de actividades curriculares dentro o fuera de las instalaciones universitarias;

En su Sección III, Artículo 10, Fracción V, se establece que será responsabilidad de los alumnos:

> Recurrir a cualquier forma de violencia en las instalaciones universitarias o fuera de ellas usando el nombre de la Universidad.

Y en su Sección III, Artículo 10, Fracción VI, señala que será responsabilidad de los alumnos:

> Asumir actitudes irrespetuosas o violentas en contra de cualquier miembro de la comunidad universitaria.

-El Reglamento General del Personal Académico, en el Capítulo II, Artículo 42, Fracción XXV, establece que será una obligación común:

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

> Observar buena conducta dentro de la Universidad y velar por el prestigio de ésta.

En el Capítulo III, Artículo 51, Fracciones III y IV aplicables a los técnicos académicos y profesores investigadores, señala que tendrán como obligaciones específicas:

> Desarrollar su trabajo con ética, responsabilidad y profesionalismo dentro de su jornada obligatoria, que será de 40 horas semanales, para aquellos de tiempo completo y de 20 horas semanales para los de medio tiempo.

- El Reglamento General del Personal Administrativo de La Universidad de La Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo, en su Título primero, Artículo 4, señala que:

> El Personal Administrativo de La Universidad, cumplirá con todo celo sus obligaciones y desempeñará con eficiencia y eficacia las funciones que le correspondan. El Personal Administrativo que tenga trato directo con estudiantes, profesores y público en general, lo hará con la más cuidadosa cortesía, diligencia, oportunidad y exactitud en la información que deba proporcionar o en el servicio que deba prestar.

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

3. ANTECEDENTES

Como un primer ejercicio institucional, en 2017 se conformó el Observatorio de violencia de género en la UCEMICH. Este órgano se enfocó en la concientización sobre materia de género en la institución, organizando actividades con el alumnado para contrarrestar el acoso en todas sus modalidades. Además, se realizaron actividades como charlas informativas y campañas de sensibilización para la equidad de género.

A pesar de la existencia de este órgano, no se contaba con un protocolo formal para dar seguimiento a casos de violencia ni denuncias por parte de la comunidad universitaria. Fue a partir del 2022 que se tomó la resolución de dirigir los expedientes de estos casos directamente a la Secretaría de Contraloría del Estado, esperando que esta dependencia emitiera un dictamen y las sanciones correspondientes. Hasta la fecha, la UCEMICH ha enviado cuatro expedientes de denuncias, a los cuales se les ha dado el respectivo seguimiento, apoyando con la información requerida para que se pueda dar una pronta resolución.

La UNIS fue creada el 04 de julio de 2023, por el Rector de la UCEMICH Sergio Miguel Cedillo Fernández, con la finalidad de establecer normas y políticas que promuevan y garanticen la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, con equidad y perspectiva de género, así como, para impulsar acciones respectivas para prevenir, atender y erradicar toda conducta de discriminación y violencia dentro de este centro laboral, evitando conductas, percepciones y lenguaje, inadecuados. La instalación de la UNIS UCEMICH se dio dando cumplimiento a la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, de acuerdo al artículo 12 Fracción II y VIII; así como en el Reglamento de la Ley por una vida libre de violencia del Estado de Michoacán y atendiendo el artículo 1º contenido en el Acuerdo en el cual se constituyen la UNIS para las Dependencias, Entidades y Coordinaciones Auxiliares de la Administración Pública del Estado.

La UNIS es una entidad dedicada a promover la equidad de género y a garantizar el cumplimiento de las leyes y políticas diseñadas para proteger los derechos de las mujeres. Su

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

labor incluye la implementación de estrategias y acciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género, así como la supervisión del cumplimiento de las normativas que buscan asegurar una vida libre de violencia para las mujeres y reducir las desigualdades de género en la sociedad.

Con el presente programa se busca avanzar y, además de la concientización, trabajar en la prevención y erradicación de los diferentes tipos de violencia de género, estableciendo y formalizando los protocolos que antes se seguían dentro de la UCEMICH. Los esfuerzos institucionales para lograr lo anterior se han reflejado en las actividades organizadas durante este 2024, las cuales han salido de la comunidad universitaria (el alumnado, el personal académico y administrativo), logrando llegar a las poblaciones externas a la universidad.

En la Tabla 0, se muestran las actividades que se han desarrollado del año 2023 y 2024 en materia de género.

Fecha	Evento	Actividad	Descripción	Dirigido (Comunidad)
08/03/2023	Día Internacional de la Mujer.	Conferencia “Abrazando la Igualdad”	Actividades dirigidas por la Dra. María Guadalupe Zavala Silva.	Alumnas y trabajadoras UCEMICH
		Película	Presentación de película “Sufragistas”.	
		Flor morada	Dinámica de integración, concientización y mejora de la autoestima.	
		Marcha pacifica	Alumnas UCEMICH promoviendo la libertad de expresión.	

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

Fecha	Evento	Actividad	Descripción	Dirigido (Comunidad)
19/04/2023	UCEMICH PINK	Plática de efectos de violencia y discriminación sexual.	Ponencia por la Mtra. Zaira Isell Figueroa Palafox. Psicoterapeuta y Sexológa educativa. Contenidos: Diversidad sexual. Violencia por odio y bullyng. Efectos psicoemocionales y relaciones de la violencia.	Comunidad UCEMICH y público general
		Manchas de empatía.	Diseño de playeras con base a sentimientos transmitidos ante: Acoso Homofobia Transfobia Misoginia Discriminación	
		Testimonios de acoso.	Diálogos de encuentros externos a la UCEMICH. Mar Rojas Aguilar Cecilia Carmona MacíasMaría Guadalupe Ávila	
		Pink Cinema.	Documental las flores de lanoche. Charla con los Directores:Jorge Eduardo Esquivel Colima y Adrián Omar Robles Cano	

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

Fecha	Evento	Actividad	Descripción	Dirigido (Comunidad)
19/04/2023	UCEMICH PINK	Sticker motivacional.	Actividad: Compartir una foto en tus redes sociales con un integrante de la comunidad UCEMICH, donde le expreses una frase motivacional utilizando el #UCEMICH_PINK.	Comunidad UCEMICH y público general
		Pink Rally.	Estaciones de actividades: -Di no al acoso -Gallitos -Guardianes -Rompecabezas -Dibujo descompuestoAnti acoso escolar -El jenga de la igualdad -Pequeño espacio -Al agua la discriminación -Basquet de la paridad -Sopa de letras	
03/07/2023	Cursos de capacitación	Educación Socioemocional	Curso impartido por el área psicopedagógica de laUCEMICH para: - Conocer protocolos deprimera ayuda en la intervención psicológicaen situaciones de crisis. - Desarrollar estrategias deadaptación y resolución de problemas mediante la comprensión y aplicación de estrategias para mejorarlos procesos emocionales.	Trabajadores UCEMICH

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

Fecha	Evento	Actividad	Descripción	Dirigido (Comunidad)
08/03/2024	8M	Curso/Taller de Acoso y Violencia de Género.	Curso/taller impartido por la Mtra. Swany Peña Reyes	Comunidad UCEMICH
		Ponencia.	Ponencia “Día Internacional de la Mujer 8M” Impartida por: Swany Peña Reyes	
		Despertando el poder interior	Taller de danza y meditación para la mujer Impartida por: Berta Murillo Hernández	Alumnas y trabajadoras UCEMICH
		Diálogos de cambio y sororidad	Mesa de diálogo de círculo de mujeres	
25/04/2024	Buzón naranja	Capacitación	Capacitación sobre "Buzón Naranja en línea". Impartida por: Secretaría de Contraloría del Gobierno del Estado de Michoacán.	Académicas y académicos UCEMICH
26/04/2024				Administrativas y administrativos UCEMICH

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

Fecha	Evento	Actividad	Descripción	Dirigido (Comunidad)
25/04/2024	Masculinidades	Taller	Taller "Otras Masculinidades Posibles". Impartido por: Instituto de la Juventud Michoacana.	Estudiantes UCEMICH
18/09/2024	Intervención de grupo	Charla	“Protocolo de atención a víctimas de violencia de género”	Alumnos de la trayectoria de Gestión y Administración Pública
23/09/2024	Acreditación ANUIES	Presentación	Participación mediante la presentación de la UNIS, procedimientos, protocolos, reglamentos y entrevista ante la Asociación de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES)	Asociación de Universidades e Instituciones de Educación Superior

Tabla 0. Actividades realizadas en materia de género en la UCEMICH.

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

4. OBJETIVO GENERAL

Establecer y aplicar políticas institucionales en la UCEMICH con el fin de reducir de manera significativa las disparidades de género existentes a través de la UNIS, creando un entorno de trabajo que promueva el bienestar, el desarrollo integral, la igualdad de oportunidades y el pleno respeto a los derechos humanos de todos los empleados de la institución. Estas políticas se basarán en una gestión participativa e inclusiva y contribuirán al logro de los objetivos delineados en el Plan de Desarrollo Integral del Estado de Michoacán, especialmente en el área de inclusión e igualdad sustantiva.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Reforzar la comunicación interna mediante boletines informativos y buzones de sugerencias anónimos.
2. Realizar modificaciones en el Reglamento Interno para el funcionamiento de la UNIS establecido por la Secretaria de Igualdad Sustantiva y Desarrollo de las Mujeres Michoacanas y difundir el Programa Institucional de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de genero 2025.
3. Programar en el año 2025 capacitaciones en materia de género y capacitaciones para el desarrollo profesional.
4. Transparentar y difundir ampliamente los convenios y alianzas con otras instituciones educativas y organismos que brinden capacitación para el desarrollo profesional de todo el personal.
5. Aplicar encuestas semestrales para evaluar vida familiar laboral y el impacto de las políticas de igualdad sustantiva, con la participación de todo el personal y seguimiento a las problemáticas detectadas.
6. Implementar campañas de prevención en salud física, mental y emocional, con actividades entorno aspectos médicos, asesorías psicológicas y sobre bienestar laboral.

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

6. EJES DE TRABAJO

6.1 Formación

• Garantizar una educación integral: Se busca instaurar un modelo educativo en el que la inclusión y la cultura de género sean elementos fundamentales y transversales en toda la institución. Esto implica revisar y actualizar los programas académicos para integrar contenidos que promuevan la equidad, el respeto a la diversidad y la erradicación de conductas discriminatorias. Se trabajará en la elaboración de materiales didácticos y en la capacitación permanente del personal docente, de manera que cada área del conocimiento pueda abordar estos temas desde una perspectiva crítica y transformadora.

• Incorporar el enfoque de género en todas las áreas institucionales: La implementación del enfoque de género se extenderá a todas las esferas de la universidad, incluyendo la rectoría, el área académica, planeación y administración. Se prestará especial atención a temas relevantes como el acoso, la violencia de género y la violencia escolar, entre otros. Este esfuerzo permitirá crear protocolos y estrategias específicas para identificar y atender situaciones de vulnerabilidad. Además, se impulsará la elaboración de políticas internas que garanticen el respeto y la igualdad, promoviendo un ambiente seguro y equitativo para toda la comunidad universitaria.

• Realizar actividades institucionales de concientización y prevención: Se desarrollarán talleres, charlas, conferencias y otras actividades formativas con expertos en la materia, cuyo objetivo será sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la importancia de prevenir la violencia de género. Estas iniciativas no solo contribuirán a ampliar el conocimiento sobre estos temas, sino que también fomentarán espacios de diálogo y reflexión. La formación integral se considera una herramienta clave para empoderar a estudiantes, docentes y personal administrativo, permitiéndoles identificar y actuar frente a situaciones de violencia y discriminación, y así construir una cultura de respeto y equidad.

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

6.2 Vinculación interinstitucional

• Establecer convenios y acuerdos de colaboración: La universidad impulsará la firma de convenios y acuerdos con instituciones gubernamentales, organismos públicos y organizaciones de la sociedad civil que trabajen en la prevención y atención de la violencia de género. Estos vínculos permitirán fortalecer la red de apoyo para la atención de casos que se presenten, especialmente en situaciones de denuncia. El trabajo colaborativo facilitará el intercambio de experiencias y recursos, asegurando que las respuestas institucionales sean integrales y eficaces ante cualquier situación de violencia.

• Organizar actividades conjuntas para la promoción de la concientización: La vinculación interinstitucional se utilizará también para la organización de eventos y campañas de sensibilización que involucren a diversos actores sociales. Mediante foros, jornadas, talleres y campañas informativas, se buscará amplificar el alcance de las iniciativas de género dentro y fuera de la universidad. Este enfoque colaborativo contribuirá a que los mensajes de prevención y respeto se difundan de manera más efectiva, generando un impacto positivo en la comunidad y promoviendo una cultura de igualdad y tolerancia en el ámbito universitario.

6.3 Diagnóstico y evaluación continua

El diagnóstico de los temas abordados en el presente programa se fundamenta en el análisis exhaustivo de las respuestas obtenidas a través de diversos instrumentos, los cuales se aplican de manera periódica en la UCEMICH. Estos instrumentos, diseñados para evaluar el conocimiento, las percepciones y las actitudes del personal en relación a la violencia de género y el acoso, permiten identificar de forma precisa las áreas críticas y las debilidades existentes en la comunidad. La información recabada se somete a un análisis minucioso, empleando metodologías tanto cuantitativas como cualitativas, lo que garantiza una visión integral de la situación actual.

Una vez concluido este proceso de análisis, se procede a la formulación de un conjunto de actividades y estrategias orientadas a fortalecer las áreas identificadas como deficitarias.

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

Estas acciones buscan no solo mejorar la prevención y la atención de casos de violencia de género, sino también erradicar estas conductas mediante la promoción de una cultura de respeto, inclusión y tolerancia cero dentro de la UCEMICH. El enfoque integral de estas actividades está diseñado para generar un impacto positivo en toda la comunidad, facilitando la adopción de prácticas y comportamientos que contribuyan a la creación de un entorno seguro y equitativo.

Adicionalmente, se ha puesto especial énfasis en fomentar un ambiente de diálogo abierto y participativo, en el cual cada miembro de la comunidad pueda aportar sus perspectivas y experiencias. Para ello, se han incorporado mecanismos de retroalimentación que permiten ajustar las estrategias y actividades de acuerdo con las necesidades y observaciones emergentes. La capacitación continua y el desarrollo de competencias específicas se consideran elementos fundamentales para que el personal no solo reconozca las conductas de violencia y acoso, sino que también esté preparado para actuar de manera efectiva ante cualquier eventualidad.

Asimismo, se han establecido indicadores de seguimiento que permiten evaluar el impacto de las intervenciones y realizar ajustes en tiempo real. Estos indicadores, que combinan aspectos cualitativos y cuantitativos, se actualizan periódicamente y se utilizan como base para la toma de decisiones en el ámbito institucional. La transparencia en la gestión de estos procesos y la rendición de cuentas se constituyen en pilares esenciales para el éxito de la implementación del programa, asegurando que cada acción contribuya de manera significativa a la transformación cultural en la UCEMICH.

Finalmente, se reconoce la importancia de generar sinergias con otras instituciones y organismos que trabajan en la prevención y erradicación de la violencia de género y el acoso. Este enfoque colaborativo no solo enriquece las estrategias locales, sino que también permite el intercambio de buenas prácticas y el fortalecimiento de una red de apoyo que beneficia a todas las partes involucradas.

7. PREVENCIÓN

Para poder evitar la violencia de género es necesario fomentar e inculcar la educación de las relaciones de respeto, así como la igualdad de género, en edades tempranas. El trabajo con jóvenes es la mejor opción para conseguir un progreso rápido y sostenido en lo que respecta a la prevención y erradicación de la violencia de género.

En materia de prevención, el violentómetro que se muestra en la Figura 16 es un punto de partida importante, pues es un instrumento que permite identificar las diferentes acciones que son consideradas como violentas, desde la psicológica hasta la física.

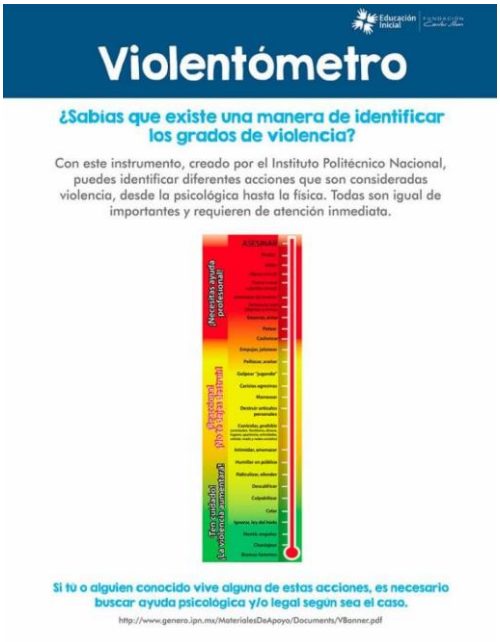


Figura 1. Violentómetro

El plan de acciones preventivas incluye todas aquellas actividades, en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, planificadas en el semestre escolar cuyos objetivos son la integración de valores y generar una cultura de sororidad entre la comunidad universitaria.

Este tipo de actividades requieren de una constante difusión en las redes sociales de la UCEMICH con el objetivo de socializar la información y compartirla con instituciones de

educación medio superior y superior. Además, en estas actividades se realizan ejercicios de vinculación y trabajo colaborativo con instancias externas a la UCEMICH o invitados especiales como apoyo a los programas universitarios que se ofrecen.

7.1 Plan de acciones preventivas en UCEMICH

Dentro de las acciones de prevención que la UCEMICH contempla a corto, mediano y largo plazo se encuentran las siguientes:

•Tratamiento específico sobre las causas y factores que provocan la violencia de género entre la comunidad universitaria.

•Difusión de los mecanismos existentes para las mujeres víctimas de la violencia de género.

•Desarrollo de talleres de sensibilización y prevención de la violencia de género y de la diversidad sexual.

•Realización de campañas contra la violencia de género dentro de las instalaciones de la institución.

•Realización de conferencias, mesas redondas, jornadas en contra de la violencia de género.

•Desarrollo de actividades entre la comunidad universitaria para sensibilización de la violencia de género.

•Colaboración con instituciones que desarrollen acciones de sensibilización contra la violencia de género.

•Implementación del protocolo contra la violencia de género.

•Evaluación continua por parte de la UNIS.

•Realización de cursos de autoprotección dirigido a mujeres.

•Realización de programas y acciones sobre la igualdad de género relacionadas con la resolución no violenta de conflictos.

8. ATENCIÓN Y SANCIÓN

La atención a la violencia de género requiere abordajes integrales y coordinados a través de acciones preventivas, protección de las víctimas, persecución y sanción de los agresores, así como la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

La sanción para la violencia de género busca asegurar la justicia y proteger los derechos de las víctimas. Esto implica el castigo legal de los agresores, la protección de las personas afectadas y la prevención de futuros casos mediante la sensibilización, educación y cambios en las actitudes sociales y culturales que perpetúan la violencia de género.

8.1 Protocolo de atención a víctimas ante casos de violencia de género

El procedimiento de atención a seguir en casos de violencia de género está constituido de diferentes etapas y pasos de acuerdo a la naturaleza de cada caso como se muestra en la Figura 2.

Etapa 1. Atención en Unidad de Igualdad Sustantiva (UNIS) UCEMICH

1. La víctima acude al módulo de UNIS para su atención.
2. La UNIS realiza una entrevista para la detección de las necesidades y requerimientos de atención de la víctima.
3. Se apertura un expediente del caso.
4. Preguntar a la víctima si desea presentar una queja o denuncia[1].
5. Se llena por parte de la víctima el formato de queja véase Anexo 1 y se envía al correo electrónico en formato word (unis_ucemich@ucemich.edu.mx).
6. Se cita al día siguiente del envío del formato para firma y entrega de acuse (se envía de igual maneta el formato acusado al correo electrónico de la víctima).

[1] En caso de que la víctima no desea presentar una queja o denuncia, se remite a la etapa 2 y finaliza su procedimiento en dicha etapa. A todas las víctimas que tienen un acercamiento con la UNIS al finalizar la entrevista, se les recomienda recurrir al área de psicología.

7. La UNIS canaliza al o a las área (s) correspondiente (s) de acuerdo a las necesidades y prioridades de la víctima.

Etapa 2. Área de psicología y médica

1. De acuerdo al área o áreas que se remitió a la víctima, se le brinda atención de acuerdo a la entrevista realizada.

2. Brindar un seguimiento de atención personalizado para la víctima de acuerdo al áreacorrespondiente.

3. El área correspondiente realizará el alta temporal o cierre del expediente, de acuerdo al progreso de cada caso y se elaborará un informe a la UNIS.

Etapa 3. Área jurídica

1. La UNIS remite el levantamiento de acta de hechos al área jurídica.
2. El área jurídica apertura el expediente.
3. La UNIS y el área jurídica propone a la víctima las alternativas de solución con instancias correspondientes (SEI mujer, instancias municipales, buzón naranja, etc.) y/o procedimientos internos de investigación.[2]

4. En caso de que la víctima decida recurrir a una instancia externa a la universidad se brindará acompañamiento en lo posible, de ser solicitado.

Etapa 4. Resolución

1. Seguimiento por parte de la UNIS y el área jurídica de las sanciones y acuerdos derivados de los procedimientos en curso.
2. Cierre del expediente por parte del área jurídica y la UNIS.
3. Elaboración de informe por parte de la UNIS.

[2] Si dentro de las alternativas del caso se remite a un procedimiento interno, véase etapa 4.1 o etapa 4.2.

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

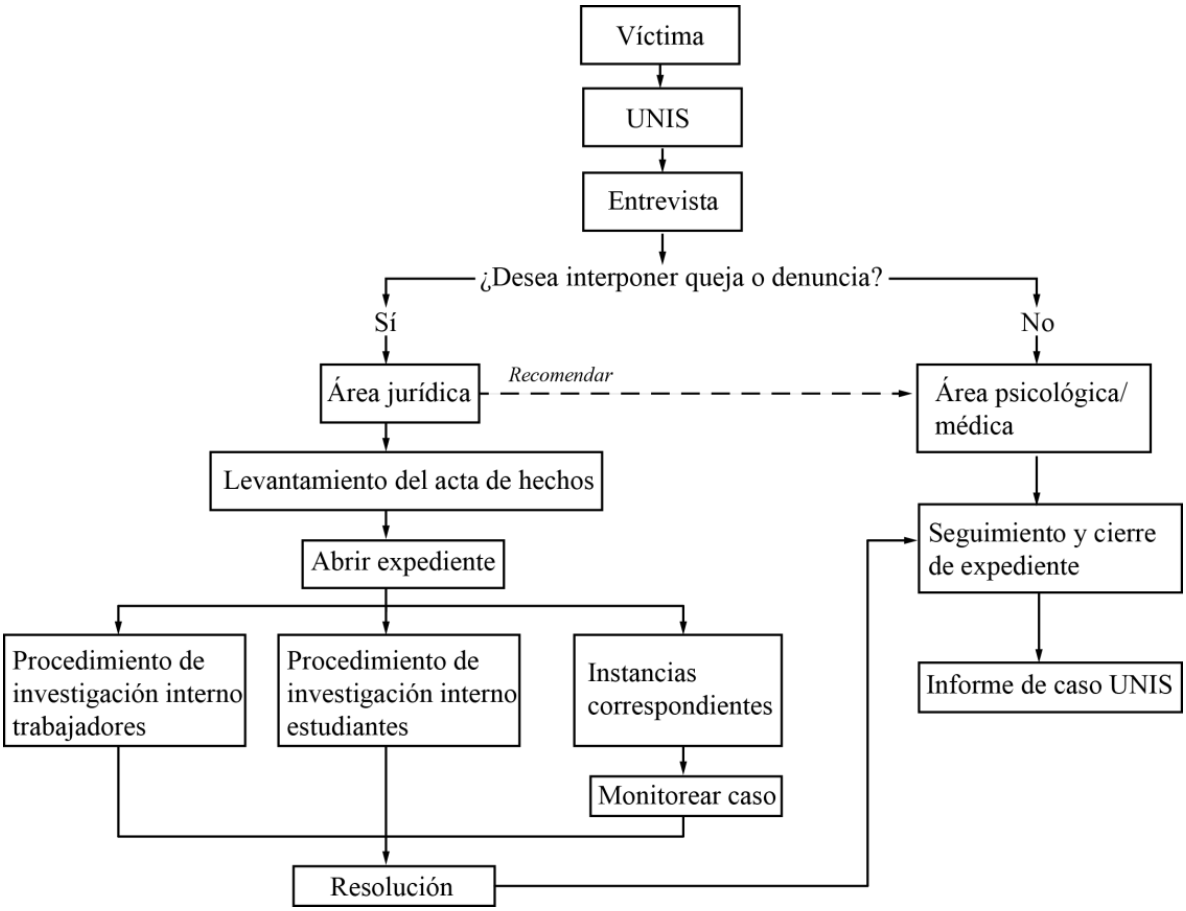


Figura 2. Diagrama general del protocolo de atención a víctimas ante casos de violencia de género

Etapa 4.1 Procedimiento de investigación interno para trabajadores/as

1. La UNIS avisa al titular del área correspondiente. Dentro de un periodo de 20 días hábiles de la fecha de entrega del acuse del formato de queja, se realiza una investigación del caso.[3]
2. Al día siguiente hábil de la finalización de la investigación, se cita a reunión entre la UNIS y el comité de ética, para analizar y emitir una recomendación al titular del área.
3. Se registra en el expediente interno de la UNIS y comité de ética la recomendación emitida al titular del área, así como las acciones implementadas por el titular del área.
4. El área jurídica canaliza el caso ante el órgano de control interno de la Secretaría de Contraloría del Estado para iniciar un procedimiento de investigación.
5. Continuar con la etapa 4 del proceso.

En la Figura 3 se presenta el diagrama con el procedimiento de investigación interno para trabajadores/as, en el caso que la violencia de genero haya sido por parte de profesores.

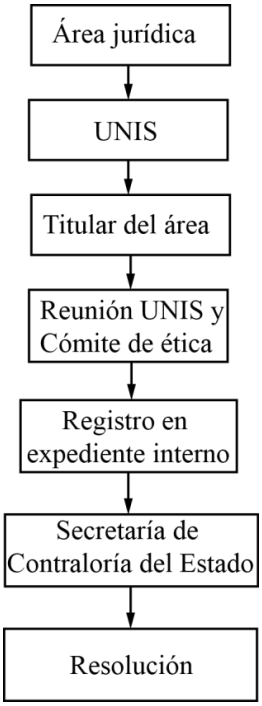


Figura 3. Diagrama del procedimiento de investigación interno para trabajadores/as.

Etapa 4.2 Procedimiento de investigación interno para estudiantes

1. La UNIS notifica el levantamiento de acta de hechos por parte del área jurídica a la Secretaría Académica y a la coordinación competente para la apertura del expediente.
2. Dentro de un periodo de 20 días hábiles de la fecha de entrega del acuse, se realiza una investigación del caso.[3]
3. Se remite la investigación y una recomendación al Consejo Académico General (CAG).
4. El CAG examine la naturaleza e investigación del caso y en base al reglamento escolar UCEMICH capítulo 10° artículo 50 emite una resolución.
5. Continuar con la etapa 4 del proceso.

[3] A raíz de las evidencias presentadas y la investigación realizada, no procede continuar con el proceso y se remite a la etapa 4 paso 2.

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

En la Figura 4 se presenta el diagrama con el procedimiento de investigación interno en elcaso que la violencia de genero haya sido por parte de estudiantes.

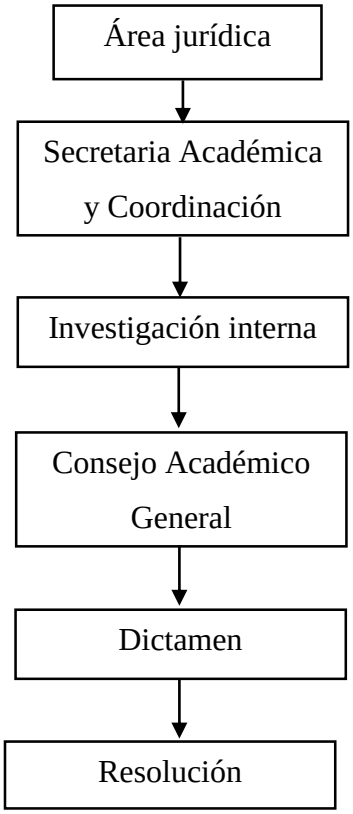


Figura 4. Diagrama del procedimiento de investigación interno para estudiantes.

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

8.ERRADICACIÓN

La erradicación de la violencia de género es un objetivo fundamental que busca eliminar por completo todas las formas de violencia basada en el género, especialmente dirigida hacia las mujeres. Para lograr este propósito, es necesario abordar las causas subyacentes de la violencia y llevar a cabo acciones concretas para cambiar las actitudes, normas sociales y estructuras que la perpetúan.

8.1 Acciones para la erradicación de la violencia de género en la UCEMICH

Basado en ONU Mujeres (2020) se aplicarán algunas maneras para erradicar la violencia de género:

•Escuchar a las víctimas que sufrieron violencia de género.

•Cuando una mujer comparte su historia de violencia, está dando el primer paso para romper el ciclo de maltrato. Debemos garantizarle el espacio seguro que necesita para hablar y ser escuchada.

•Enseñar a las nuevas generaciones y aprender de ella.

•El ejemplo que damos a la generación más joven determina la manera en que esta piensa sobre el género, el respeto y los derechos humanos. Inicia conversaciones sobre los roles de género a una edad temprana y cuestiona los rasgos y las características tradicionales asignadas a hombres y mujeres. Señala los estereotipos a los que niñas y niños se enfrentan constantemente, ya sea en los medios de comunicación, en la calle o en la escuela, y hazles saber que no hay nada malo en ser diferente. Fomenta una cultura de aceptación.

•Habla sobre el consentimiento, la autonomía física y la rendición de cuentas a niñas y niños, y escucha también lo que tienen que contar sobre su experiencia en el mundo. Al dotar a jóvenes activistas con información y educarlos sobre los derechos de las mujeres, podemos construir un futuro mejor para todas y todos.

•Comprender el consentimiento.

•El consentimiento convencido dado libremente es imprescindible, en todo momento.

•En lugar de oír un “no”, asegúrate de oír un “sí” activo que haya sido expresado por todas las personas involucradas. Integra el consentimiento convencido en tu vida y habla de él.

•Frases como “se lo estaba buscando” o “los hombres así son” intentan desdibujar los límites del consentimiento sexual, culpabilizar a las víctimas y exculpar a los agresores del delito que han cometido.

•Puede que las personas que usan estas expresiones entiendan el consentimiento como una idea vaga, pero la definición es muy clara. Cuando se trata de consentimiento, no hay límites difusos.

•Conocer los indicios de violencia y como poder atenderlos.

•Hay muchas formas de maltrato y todas ellas pueden dejar secuelas físicas y emocionales graves. Si te preocupa una amiga que pueda estar sufriendo violencia o que se siente insegura junto a alguien, revisa los siguientes indicios de maltrato y aprende las maneras de ayudarla a encontrar seguridad y apoyo.

•Si crees que alguien te está maltratando, hay ayuda disponible. No estás sola. Si quieres hablar con alguien con conocimientos en el tema a través de una línea de ayuda, hemos reunido esta lista de recursos disponibles en todo el mundo.

•Sé responsable y exige responsabilidades a los demás.

•La violencia puede adoptar muchas formas, incluido el acoso sexual en el lugar de trabajo y en los espacios públicos. Pronúnciate contra ciertos comportamientos señalándolos: los silbidos, los comentarios sexuales inapropiados y los chistes sexistas nunca son aceptables. Promueve un ambiente más seguro retando a tus compañeras y compañeros a reflexionar sobre su propio comportamiento y manifestándote cuando alguien se pase de la raya, o pidiendo ayuda a otras personas si sientes algún temor.

•Como siempre, escucha a las sobrevivientes y asegúrate de que tengan el apoyo que necesitan.

•Demuestra tu oposición a la cultura de la violación.

•La cultura de la violación se da en entornos sociales que permiten que se normalice y justifique la violencia sexual, y en estos entornos se alimenta de las persistentes desigualdades de género y las actitudes sobre el género y la sexualidad. Poner nombre a la cultura de la violación es el primer paso para desterrarla.

•Cada día tenemos la oportunidad de examinar nuestros comportamientos y creencias en busca de los sesgos que permiten que siga existiendo la cultura de la violación.

Piensa en cómo defines la masculinidad y la feminidad, y cómo influyen tus propios prejuicios y estereotipos.

•Desde nuestra actitud acerca de las identidades de género hasta las políticas que apoyamos en nuestras comunidades, todo el mundo puede tomar medidas para luchar contra la cultura de la violación.

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

9. DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN CONTINUA

El cuestionario diagnóstico de igualdad sustantiva aplicado al personal de la UCEMICH se diseñó en cumplimiento a la herramienta dispuesta por la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, el cual es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

La implementación del cuestionario diagnóstico tiene como objetivo identificar la situación actual de la UCEMICH en materia de igualdad de género y ejecutar acciones que permitan la prevención, atención, sanción y erradicación a la desigualdad género. Así mismo realizar una comparación con el cuestionario elaborado en el 2023, en el cual se aplicaron ciertas estrategias para el año 2024 y para este año 2025 elaborar un análisis para la aplicación de una serie de estrategias para fortalecer aspectos de acuerdo a los resultados.

9.1 Elaboración y aplicación

La elaboración del cuestionario diagnóstico fue a través de un formulario de google para facilitar la obtención e interpretación de resultados.

El cuestionario de diagnóstico de Igualdad Sustantiva, está comprendido de 13 temas los cuales se enlistan a continuación:

- Tema 1. Características del personal.
- Tema 2. Política en materia de Igualdad Sustantiva.
- Tema 3. Unidad de Igualdad Sustantiva.
- Tema 4. Reclutamiento y selección de personal.
- Tema 5. Desarrollo profesional.
- Tema 6. Información y capacitación.
- Tema 7. Clima laboral.
- Tema 8. Igualdad de oportunidades y compensaciones.
- Tema 9. Vida personal, familiar y laboral.
- Tema 10. Salud en la organización.
- Tema 11. Prevención de violencia laboral y acoso sexual.
- Tema 12. Comunicación.

- Tema 13. Áreas de oportunidad y mejora.

En la Tabla 1, se muestra un desglose de la cantidad de preguntas por tema y el valor de cada una de las preguntas.

Tema	**Total de preguntas**	**Valor de cada pregunta**
Características del personal	7	0%
Política en materia de Igualdad Sustantiva	4	25%
Unidad de Igualdad Sustantiva	3	33.33%
Reclutamiento y selección de personal	10	10%
Desarrollo profesional	5	20%
Información y capacitación	6	16.66%
Clima laboral	16	6.66%. Nota: 1 pregunta abierta con 0%
Igualdad de oportunidades y compensaciones	2	50%
Vida personal, familiar y laboral	6	25%. Nota: 2 preguntas con 0%
Salud en la organización	4	25%
Prevención de violencia laboral y acoso sexual	7	14.28%
Comunicación	4	25%
Áreas de oportunidad y mejora	4	25%

Tabla 1. Desglose del número y valor de las preguntas del cuestionario de diagnóstico

De acuerdo con la Tabla 1, se destaca que el tema 1 no tiene valor, debido a que se trata únicamente de características generales del personal.

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

La difusión fue dirigida en oficio a los titulares de cada área (Rectoría, Secretaría Académica, Secretaria de Administración y Secretaria de Planeación) para girar instrucciones de invitación a todo el personal bajo su cargo, además enviando el link mediante correo institucional para facilitar la distribución entre su personal. También, se difundió el link a lo largo del periodo de aplicación del cuestionario mediante correo institucional de la UNIS a todo el personal de la UCEMICH, recordando la invitación para contestar dicho cuestionario. La aplicación del cuestionario se realizó del 23 de enero de 2025 al 30 de enero de 2025, con el objetivo de lograr la mayor participación de todo el personal.

En la Tabla 2 se presenta los datos generales utilizados para la difusión del diagnóstico y en la Figura 5 se muestra la caratula referente al cuestionario de diagnóstico aplicado en la institución.

Título del cuestionario	**Link**	**Correo de envió para difusión**
Diagnóstico de Igualdad Sustantiva	https://forms.gle/7dg2fTWuejp9j7b9A	unis_ucemich@ucemich.edu.mx

Tabla 2. Nombre, vínculo de consulta y correo de difusión del cuestionario

Figura 5. Introducción del cuestionario de diagnóstico de Igualdad Sustantiva aplicado

9.2 Análisis de resultados

La Institución cuenta con un total de 176 trabajadores, de los cuales 99 trabajadores contestaron el cuestionario obteniendo un 56.25% de participación. La aplicación del cuestionario tuvo la participación de 37 mujeres y 62 hombres las respuestas del cuestionario diagnóstico de Igualdad Sustantiva para el programa 2024 y para este año actual 2025 se adjuntan en el Anexo 1.

Para realizar el análisis de los resultados y obtener el valor de cumplimiento de una política transversal, se toma el porcentaje de las respuestas positivas de cada temática para llegar a un puntaje total entre el 100%, tomando las siguientes formulas:

$$\%Valor\ de\ cumplimiento\ por\ tema = \frac{\sum Total\ de\ respuestas\ positivas\ por\ tema}{Número\ de\ preguntas\ por\ tema} * 100$$

$$\%Valor\ de\ cumplimiento\ total = \frac{\frac{\sum Total\ de\ respuestas\ positivas\ por\ tema}{Número\ de\ preguntas\ por\ tema}}{12} * 100$$

En la Tabla 3, se presenta el porcentaje de cumplimiento de una política transversal en la UCEMICH desglosado por tema y el porcentaje de cumplimiento total de manera general.

Tema	Porcentaje de cumplimiento 2023	Porcentaje de cumplimiento 2024
Política en materia de Igualdad Sustantiva	44.95%	52.53%
Unidad de Igualdad Sustantiva	61.47%	60.60%
Reclutamiento y selección de personal	69.54%	71.42%
Desarrollo profesional	38.35%	35.34%
Información y capacitación	48.01%	40.60%
Clima laboral	68.93%	71.09%

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

Igualdad de oportunidades y compensaciones	42.66%	52.05%
Vida personal, familiar y laboral	50.92%	84.68%
Salud en la organización	33.26%	30.30%
Prevención de violencia laboral y acoso sexual	33.68%	48.49%
Comunicación	42.43%	48.23%
Áreas de oportunidad y mejora	41.97%	45.48%
Valor de cumplimiento total	**48.01%**	**50.68%**

Tabla 3. Porcentaje de cumplimiento por tema y total de política transversal

De acuerdo a los resultados obtenidos en materia de política transversal, se obtiene un valor de cumplimiento total de 50.68%, un valor por arriba de la mitad del cumplimiento total y aumento comparado con el año anterior. Los porcentajes de cumplimiento más bajos, se encuentran en los temas de desarrollo profesional, información y capacitación y salud en la organización.

Para detallar aún más los resultados obtenidos se encuentran las tablas 4-15, donde se presentan el porcentaje de cumplimiento del año 2023 y del año 2024 para cada una de las preguntas de los diferentes temas del cuestionario de diagnóstico (véase Anexo 1 para consultar los detalles de las preguntas y resultados de la encuesta de diagnóstico de Igualdad Sustantiva aplicada a la UCEMICH de los diferentes años realizados).

No. Pregunta	Porcentaje de cumplimiento 2023	Porcentaje de cumplimiento 2024
1	45.87%	58.6%
2	36.70%	43.4%
3	88.07%	92.9%
4	9.17%	15.2%

Tabla 4. Respuestas y porcentajes de cada pregunta de política en materia de Igualdad Sustantiva

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

No. Pregunta	Porcentaje de cumplimiento 2023	Porcentaje de cumplimiento 2024
1	62.39%	58.6%
2	50.46%	43.4%
3	71.56%	92.9%

Tabla 5. Respuestas y porcentajes de cada pregunta de Unidad de Igualdad Sustantiva

No. Pregunta	Porcentaje de cumplimiento 2023	Porcentaje de cumplimiento 2024
1	19.27%	26.3%
2	65.14%	63.6%
3	90.83%	88.9%
4	68.81%	70.7%
5	89.91%	86.9%
6	89.91%	92.9%
7	64.22%	72.7%
8	64.22%	67.7%
9	52.29%	58.6%
10	90.83%	85.9%

Tabla 6. Respuestas y porcentajes de cada pregunta de reclutamiento y selección de personal

No. Pregunta	Porcentaje de cumplimiento 2023	Porcentaje de cumplimiento 2024
1	62.39%	64.6%
2	54.13%	48.5%
3	17.43%	14.1%
4	39.45%	31.3%
5	18.35%	18.2%

Tabla 7. Respuestas y porcentajes de cada pregunta de desarrollo profesional

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

No. Pregunta	Porcentaje de cumplimiento 2023	Porcentaje de cumplimiento 2024
1	48.6%	47.5%
2	52.3%	48.5%
3	35.8%	36.4%
4	40.4%	25.3%
5	65.1%	47.5%
6	45.9%	38.5%

Tabla 8. Respuestas y porcentajes de cada pregunta de Información y capacitación

No. Pregunta	Porcentaje de cumplimiento 2023	Porcentaje de cumplimiento 2024
1	74.31%	63.6%
2	54.13%	83.8%
3	68.81%	86.9%
4	82.57%	92.9%
5	55.96%	53.5%
6	84.40%	75.8%
7	67.89%	62.6%
8	84.40%	78.8%
9	41.28%	48.5%
10	71.56%	70.7%
11	80.73%	84.8%
12	71.56%	66.7%
13	45.87%	54.5%
14	59.63%	58.6%
15	90.83%	81.8%

Tabla 9. Respuestas y porcentajes de cada pregunta de Clima laboral

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

No. Pregunta	Porcentaje de cumplimiento 2023	Porcentaje de cumplimiento 2024
1	41.28%	38.4%
2	44.04%	34.3%

Tabla 10. Respuestas y porcentajes de cada pregunta de Igualdad de oportunidades y compensaciones

No. Pregunta	Porcentaje de cumplimiento 2023	Porcentaje de cumplimiento 2024
1	62.39%	67.7%
2	33.03%	44.4%
3	22.94%	25.3%
4	85.32%	68.7%

Tabla 11. Respuestas y porcentajes de cada pregunta de Vida personal, familiar y laboral

No. Pregunta	Porcentaje de cumplimiento 2023	Porcentaje de cumplimiento 2024
1	44.95%	40.4%
2	20.18%	18.2%
3	42.20%	41.4%
4	25.69%	21.2%

Tabla 12. Respuestas y porcentajes de cada pregunta de Salud en la organización

No. Pregunta	Porcentaje de cumplimiento 2023	Porcentaje de cumplimento 2024
1	32.11%	29.3%
2	22.94%	27.3%
3	62.39%	66.7%
4	22.02%	83.8%

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

5	57.80%	64.6%
6	18.35%	31.3%
7	20.18%	36.4%

Tabla 13. Respuestas y porcentajes de cada pregunta de Prevención de violencia laboral y acoso sexual

No. Pregunta	Porcentaje de cumplimiento 2023	Porcentaje de cumplimento 2024
1	11.93%	21.2%
2	49.54%	46.5%
3	48.62%	53.5%
4	59.63%	71.7%

Tabla 14. Respuestas y porcentajes de cada pregunta de Comunicación

No. Pregunta	Porcentaje de cumplimiento 2023	Porcentaje de cumplimento 2024
1	45.87%	46.5%
2	51.38%	46.5%
3	43.12%	50.5%
4	27.52%	38.4%

Tabla 15. Respuestas y porcentajes de cada pregunta de Áreas de oportunidad y mejora

En la Figura 6 se presentan los indicadores de cumplimiento de los distintos temas y la política transversal en la UCEMICH para los años 2023 y 2024. Esta gráfica comparativa muestra los porcentajes obtenidos en los cuestionarios de diagnóstico de Igualdad Sustantiva, permitiendo una interpretación visual más clara de los datos recopilados. Además, complementa la información contenida en las tablas 4-15, con un enfoque particular en el nivel de cumplimiento registrado durante el año 2024.

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

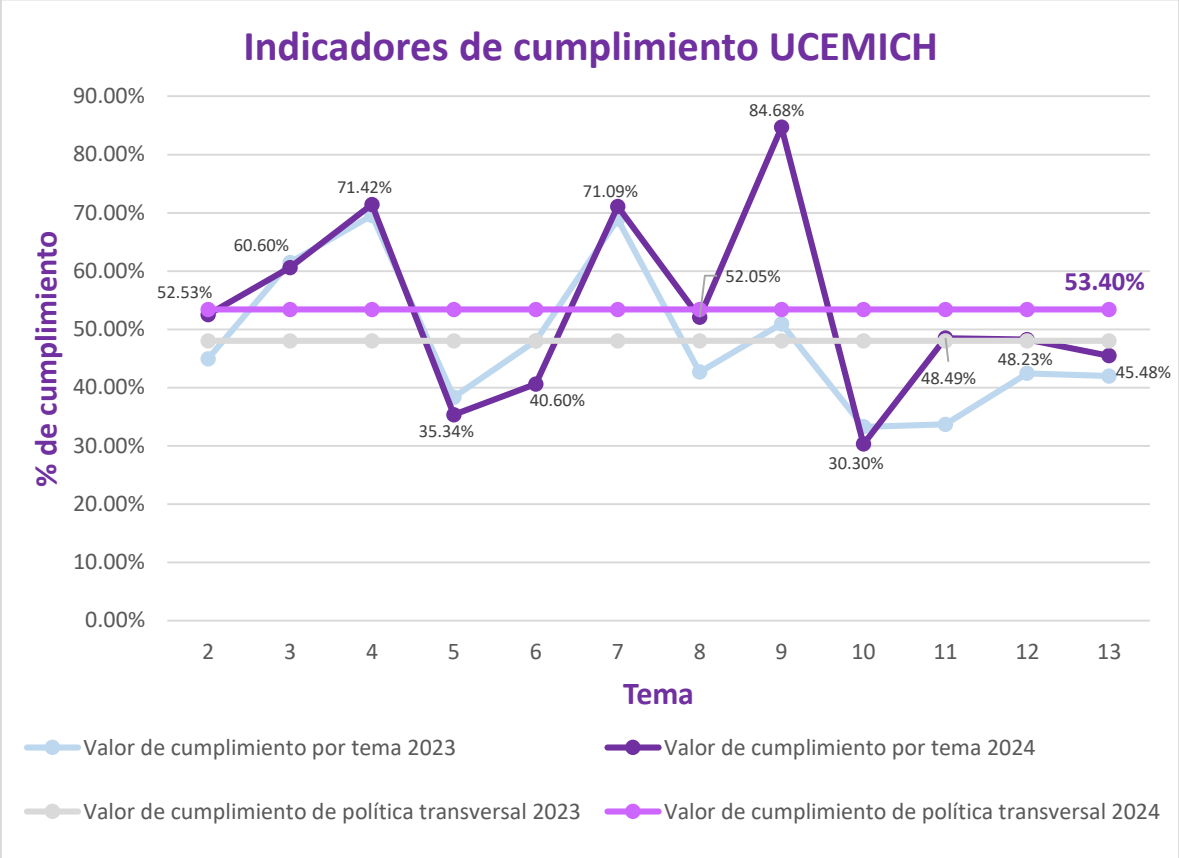


Figura 6. Gráfica comparativa de los años 2023 y 2024 de los indicadores por tema de la política transversal de la UCEMICH

En la Figura 6 se presentan los valores de cumplimiento correspondientes al año 2023, los cuales sirvieron como punto de partida para la implementación de acciones durante 2024. A partir de la segunda aplicación del cuestionario de diagnóstico, fue posible identificar áreas de oportunidad y mejora, permitiendo el diseño y aplicación de nuevas estrategias con el objetivo de fortalecer la política transversal en beneficio de la UCEMICH.

Los resultados obtenidos en 2024 reflejan un avance significativo, alcanzando un cumplimiento total del 53.4%, en comparación con el 48.01% registrado en 2023. A pesar del incremento, el análisis de la gráfica comparativa muestra que ambos años presentan un comportamiento similar en cuanto a tendencias generales.

Al observar los resultados por tema, se identificó que los rubros de desarrollo profesional, información y capacitación, salud en la organización, prevención de violencia laboral y acoso sexual, comunicación, así como las áreas de oportunidad y mejora, se encuentran por debajo de la media. Debido a su relevancia, estos temas serán priorizados en la planificación e implementación de estrategias dirigidas a fortalecerlos, sin descuidar otros aspectos clave. De esta manera, se busca optimizar la política transversal de la UCEMICH y contribuir a un entorno institucional más equitativo y eficiente.

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

10. ACCIONES A IMPLEMENTAR EN LA DEPENDENCIA

De acuerdo con el análisis de resultados se determinan acciones para mejorar estos porcentajes e indicadores de la política transversal de la UCEMICH.

Información para la integración del Programa Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2025 de la Universidad de La Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo

Unidad Administrativa Responsable	Unidad de Igualdad Sustantiva y Unidades Administrativas de la Universidad de La Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo.		
Actividad	Implementar y difundir boletines informativos y buzones de sugerencias anónimos, respecto que es lo que se trabaja en la UNIS		
Objetivo	Reforzar la comunicación interna mediante boletines informativos y buzones de sugerencias anónimos.		
Eje temático con el que se vincula	Tema 6 “Información y capacitación” y tema 12 “Comunicación”		
Municipios	Sahuayo		
Indicador	Porcentaje		
Unidad de Medida de la Meta	Difusión	Meta (Cantidad)	1
Tipo de Personas Beneficiarias	Trabajadores y alumnado de la UCEMICH	Número de personas beneficiarias	1006

#	Acción	Presupuesto	Meta	
			Unidad de Medida	Cantidad
1	Difundir boletines informativos y buzones de sugerencias anónimos, respecto que es lo que se trabaja en la UNIS	$0	Difusión	1
2	Difundir buzones de sugerencias anónimos, respecto que es lo que se trabaja en la UNIS	$0	Difusión	1

Nota: El alumnado no se contempla en el cálculo de personas beneficiarias, debido a que el instrumento de diagnóstico no está dirigido para este sector. Sin embargo, se implementan las acciones mencionadas para el beneficio de este sector.

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

Información para la integración del Programa Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2025 de la Universidad de La Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo

Unidad Administrativa Responsable	Unidad de Igualdad Sustantiva y Unidades Administrativas de la Universidad de La Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo.		
Actividad	Realizar modificaciones en el Reglamento Interno para el funcionamiento de la UNIS establecido por la Secretaria de Igualdad Sustantiva y Desarrollo de las Mujeres Michoacanas y difundir el Programa Institucional de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de genero 2025.		
Objetivo	Aprobar y difundir el Reglamento Interno y el Programa Institucional		
Eje temático con el que se vincula	Tema 2 “Política en materia de Igualdad Sustantiva” y tema 12 “Comunicación”		
Municipios	Sahuayo		
Indicador	Porcentaje		
Unidad de Medida de la Meta	Reglamento y programa institucional	Meta (Cantidad)	1
Tipo de Personas Beneficiarias	Trabajadores y alumnado de la UCEMICH	Número de personas beneficiarias	1006

#	Acción	Presupuesto	Meta	
			Unidad de Medida	Cantidad
1	Reunión con el grupo de trabajo de la UNIS, para realizar adecuaciones y aprobar el Reglamento Interno para el funcionamiento de la UNIS de la UCEMICH.	$0	Reglamento	1
2	Difundir el Reglamento Interno para el funcionamiento de la UNIS de la UCEMICH.	$0	Difusión del reglamento	1
3	Difundir el Programa Institucional de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de genero 2025.	$0	Difusión del plan	1

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

Información para la integración del Programa Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2025 de la Universidad de La Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo

Unidad Administrativa Responsable	Unidad de Igualdad Sustantiva y Unidades Administrativas de la Universidad de La Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo.		
Actividad	Capacitaciones impulsadas por la Unidad de Igualdad Sustantiva.		
Objetivo	Programar en el año 2025 capacitaciones en materia de género y capacitaciones para el desarrollo profesional.		
Eje temático con el que se vincula	Tema 5 “Desarrollo profesional”, tema 6 “Información y capacitación” y tema 11 “Prevención de Violencia Laboral y Acoso Sexual”		
Municipios	Sahuayo		
Indicador	Porcentaje		
Unidad de Medida de la Meta	Capacitaciones, difusión e instrumento de evaluación	Meta (Cantidad)	1
Tipo de Personas Beneficiarias	Trabajadores y alumnado de la UCEMICH	Número de personas beneficiarias	1006

#	Acción	Presupuesto	Meta	
			Unidad de Medida	Cantidad
1	Capacitar al personal y estudiantes de manera presencial en el año 2025 para hacer efectiva la igualdad sustantiva (atendiendo al Acuerdo de Creación de las UNIS).	$0	Capacitación	2
2	Difundir de manera clara y periódica el calendario de capacitaciones a través de medios oficiales institucionales.	$0	Oficio de invitación	2
3	Elaborar encuesta al final de la capacitación.	$0	Instrumento de evaluación de la capacitación	2

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

Información para la integración del Programa Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2025 de la Universidad de La Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo

Unidad Administrativa Responsable	Unidad de Igualdad Sustantiva y Unidades Administrativas de la Universidad de La Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo.			
Actividad	Vinculación con dependencias de los municipios cercanos a la UCEMICH, que atienden casos de violencia de genero.			
Objetivo	Transparentar y difundir ampliamente los convenios y alianzas con otras instituciones educativas y organismos que brinden capacitación para el desarrollo profesional de todo el personal.			
Eje temático con el que se vincula	Tema 3 “Unidad de Igualdad Sustantiva” y tema 5 “Desarrollo profesional”			
Municipios	Sahuayo			
Indicador	Porcentaje			
Unidad de Medida de la Meta	Vinculación		Meta (Cantidad)	2
Tipo de Personas Beneficiarias	Trabajadores y alumnado de la UCEMICH		Número de personas beneficiarias	1006
#	Acción	Presupuesto	Meta	
			Unidad de Medida	Cantidad
1	Vinculación con SEI Mujer Jiquilpan.	$0	Vinculación y fotografías	1
2	Vinculación con SEI Mujer Sahuayo.	$0	Vinculación y fotografías	1

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

Información para la integración del Programa Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2025 de la Universidad de La Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo

Unidad Administrativa Responsable	Unidad de Igualdad Sustantiva y Unidades Administrativas de la Universidad de La Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo.		
Actividad	Aplicar encuestas a toda la comunidad universitaria así como implementar estrategias vida familiar laboral y el impacto de las políticas de igualdad sustantiva.		
Objetivo	Aplicar encuestas semestrales para evaluar vida familiar laboral y el impacto de las políticas de igualdad sustantiva, con la participación de todo el personal y seguimiento a las problemáticas detectadas.		
Eje temático con el que se vincula	Tema 7 “Clima laboral”, tema 9 “Vida personal, familiar y laboral” tema 12 “Comunicación” y tema 13 “Áreas de oportunidad y mejora”		
Municipios	Sahuayo		
Indicador	Porcentaje		
Unidad de Medida de la Meta	Encuestas	Meta (Cantidad)	1
Tipo de Personas Beneficiarias	Trabajadores y alumnado de la UCEMICH	Número de personas beneficiarias	1006

#	Acción	Presupuesto	Meta	
			Unidad de Medida	Cantidad
1	Aplicar encuestas a toda la comunidad universitaria así como implementar estrategias vida familiar laboral y el impacto de las políticas de igualdad sustantiva.	$0	Encuestas	1

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

Información para la integración del Programa Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2025 de la Universidad de La Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo

Unidad Administrativa Responsable	Unidad de Igualdad Sustantiva, Unidades Administrativas y Comité de Ética de la Universidad de La Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo.		
Actividad	Campaña de prevención sobre bienestar laboral.		
Objetivo	Implementar campañas de prevención en salud física, mental y emocional, con actividades entorno aspectos médicos, asesorías psicológicas y sobre bienestar laboral.		
Eje temático con el que se vincula	Tema 10 “Salud en la organización” y tema 7 “Clima laboral”		
Municipios	Sahuayo		
Indicador	Porcentaje		
Unidad de Medida de la Meta	Difusión	Meta (Cantidad)	1
Tipo de Personas Beneficiarias	Trabajadores de la UCEMICH	Número de personas beneficiarias	185

#	Acción	Presupuesto	Meta	
			Unidad de Medida	Cantidad
1	Campañas de prevención en salud física, mental y emocional.	$0	Difusión	1

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Calendario de actividades programadas															
No.	**Acción**	**Eje temático con el que se vincula**	**Mes de 2024**												**Total**
			1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	
1	Difundir boletines informativos y buzones de sugerencias anónimos, respecto que es lo que se trabaja en la UNIS	Tema 6 “Información y capacitación” y tema 12 “Comunicación”													**1**
2	Difundir buzones de sugerencias anónimos, respecto que es lo que se trabaja en la UNIS	Tema 6 “Información y capacitación” y tema 12 “Comunicación”													**1**
3	Reunión con el grupo de trabajo de la UNIS, para realizar adecuaciones y aprobar el Reglamento Interno para el funcionamiento de la UNIS de la UCEMICH.	Tema 2 “Política en materia de Igualdad Sustantiva” y tema 12 “Comunicación”													**1**
4	Difundir el Reglamento Interno para el funcionamiento de la UNIS de la UCEMICH.	Tema 2 “Política en materia de Igualdad Sustantiva” y tema 12 “Comunicación”													**1**
5	Difundir el Programa Institucional de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de genero 2025.	Tema 2 “Política en materia de Igualdad Sustantiva” y tema 12 “Comunicación”													**1**
6	Capacitar al personal y estudiantes de manera presencial en el año 2025 para hacer efectiva la igualdad sustantiva (atendiendo al Acuerdo de Creación de las UNIS).	Tema 5 “Desarrollo profesional”, tema 6 “Información y capacitación” y tema 11 “Prevención de Violencia Laboral y Acoso Sexual”													**2**
7	Difundir de manera clara y periódica el calendario de capacitaciones a través de medios oficiales institucionales.	Tema 5 “Desarrollo profesional”, tema 6 “Información y capacitación” y tema 11 “Prevención de Violencia Laboral y Acoso Sexual”													**2**

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

8	Elaborar encuesta al final de la capacitación.	Tema 5 “Desarrollo profesional”, tema 6 “Información y capacitación” y tema 11 “Prevención de Violencia Laboral y Acoso Sexual”													**2**
9	Vinculación con SEI Mujer Jiquilpan	Tema 3 “Unidad de Igualdad Sustantiva” y tema 5 “Desarrollo profesional”													**1**
10	Vinculación con SEI Mujer Sahuayo	Tema 3 “Unidad de Igualdad Sustantiva” y tema 5 “Desarrollo profesional”													**1**
11	Campañas de prevención en salud física, mental y emocional.	Tema 10 “Salud en la organización” y tema 7 “Clima laboral”													**1**

El cronograma de actividades se centra en la implementación de estrategias para mejorar la igualdad sustantiva y la política transversal en la UCEMICH, especialmente en sus unidades académicas UNIS. El cronograma abarca varias semanas, con un enfoque en la implementación de medidas efectivas para promover la igualdad de género y prevenir la violencia en universidad.

El cronograma de actividades propuesto refleja un enfoque integral en la promoción de la igualdad de género y la prevención de la violencia en el entorno universitario de la UCEMICH. Las actividades abarcan desde el análisis inicial de indicadores hasta la capacitación, la colaboración con organizaciones externas y la difusión de normas éticas.

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

REFERENCIAS

Lagarde, Marcela (2010), "El derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia" en Mujeres, globalización y derechos humanos, coord. Virginia Maquieira d'Angelo, pp. 477-534.

INEGI. "Violencia contra las mujeres en México", Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), Edición 2021. https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/vcmm/#Roles_y_estereotipos

ONU Mujeres. Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence

BANAVIM. Michoacán. https://banavim.segob.gob.mx/Banavim/Informacion_Publica/Informacion_Publica.aspx

García, Luis Felipe (2022), Sahuayo recibirá apoyo para combatir violencia de género, Universidad de Guadalajara, Ocotlán, Jalisco, https://udgtv.com/noticias/ocotlan-noticias/sahuayo-recibira-apoyo-combatir-violencia-genero/

Ayuntamiento de Sahuayo, Noticias, mayo 2022, https://gob.sahuayomich.gob.mx/blog/en-sahuayo-se-sigue-trabajando-en-la-prevencion-de-la-violencia-de-genero/

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 10 de junio de 2011.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), 9 de junio de 1994.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 18 de diciembre 1979, Recomendación general No.1.

Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso 2019.

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (vigente), publicada en el D.O.F., el 1 de febrero de 2007.

Ley por una vida libre de violencia para las mujeres en el estado de Michoacán de Ocampo, http://congresomich.gob.mx/file/Ley-por-una-Vida-Libre-de-Violencia-para-las-Mujeres_04-dic-2020.pdf

Reglamento General del Personal Administrativo de La Universidad de La Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo, https://ucienegam.mx/wp-content/uploads/2019/08-Doc/Documentos/Reglamento_Administrativo_2019.pdf

Reglamento General del Personal Académico de La Universidad de La Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo, https://ucemich.edu.mx/Documentos/2022/documentos-oficiales/lineamientos-y-reglamentos/12-diciembre/14/1.%20Reglamento_General_Personal_Academico_2022[1].pdf

Reglamento Escolar De La Universidad de La Universidad de La Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo, https://ucienegam.mx/wp-content/uploads/2019/08-Doc/Documentos/REGLAMENTO_ESCOLAR_21-06-2019.pdf

ANEXO 1

Universidad de La Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo

UNIS UCEMICH
UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA

FORMATO DE QUEJA	
UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA UCEMICH	
Lugar y fecha:	
Nombre de quien interpone la queja:	
Edad:	Trayectoria o área de adscripción:
Teléfono:	Correo:
Descripción de hechos:	
Documentos y/o evidencia presentada: •	
Nombre(s) a quien(es) se interpone la queja:	

Declaro que todo lo relatado en este documento es verdadero y asumo la responsabilidad de las acciones que esto genere.

_____

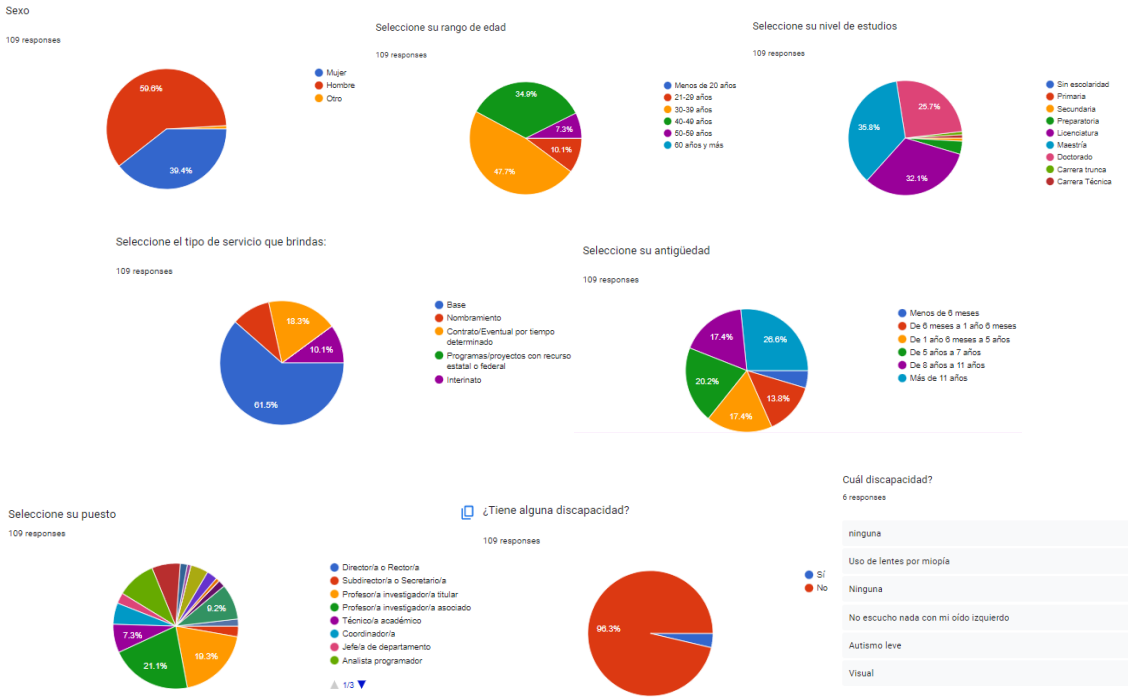
Nombre y Firma

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

ANEXO 2

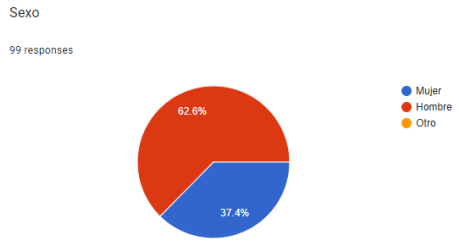
En este apartado se presenta las respuestas por tema del cuestionario de diagnóstico de Igualdad Sustantiva.

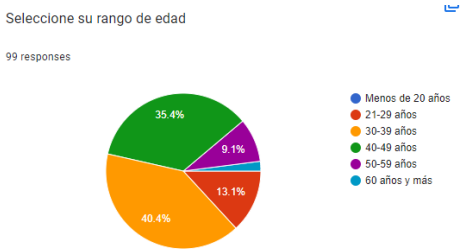
- Tema 1. Características del personal 2023.

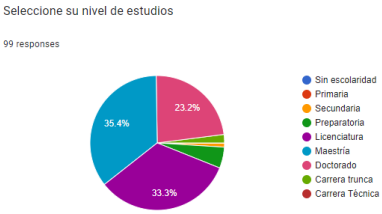


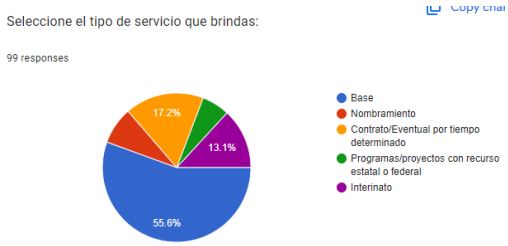
Características del personal 2024.

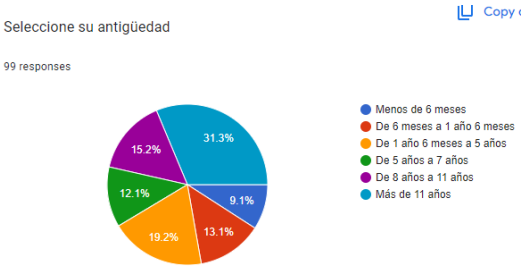
Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

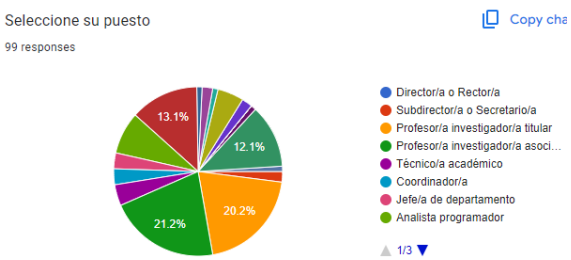


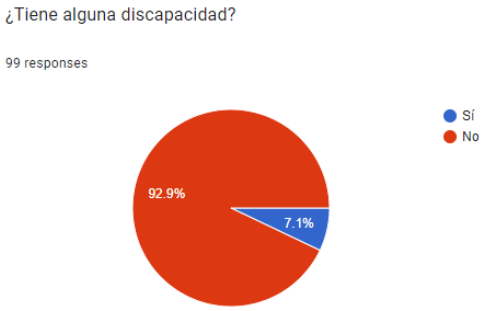


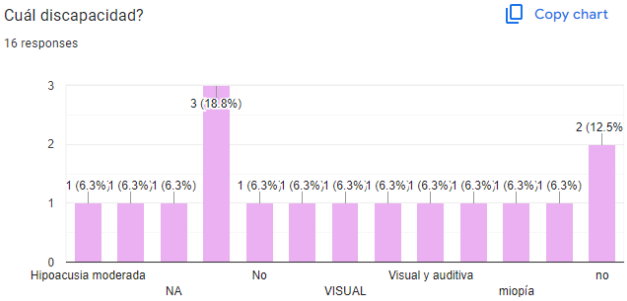




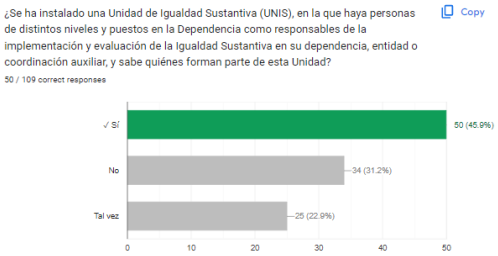


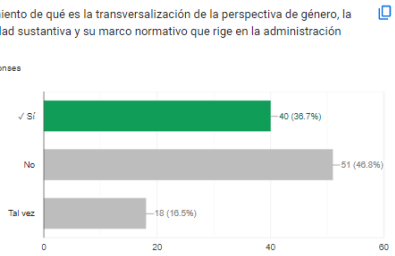


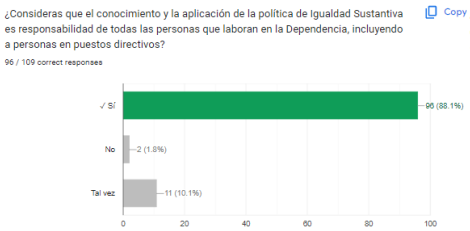


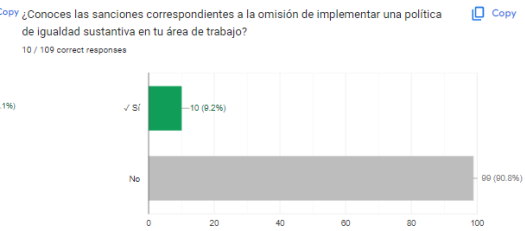


- Tema 2. Política en materia de Igualdad Sustantiva 2023.

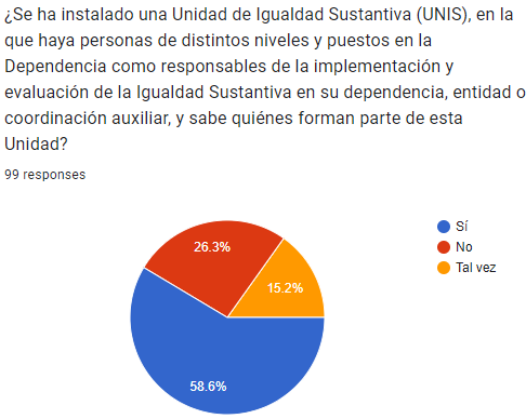


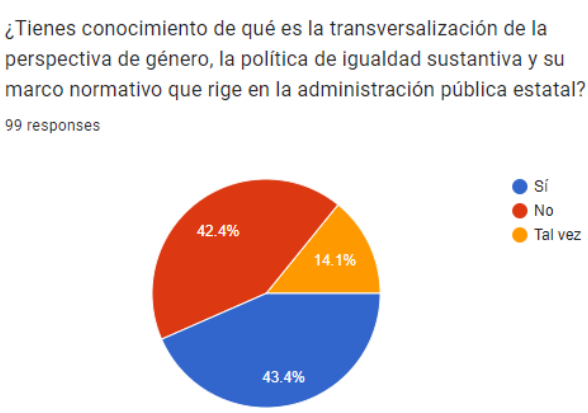


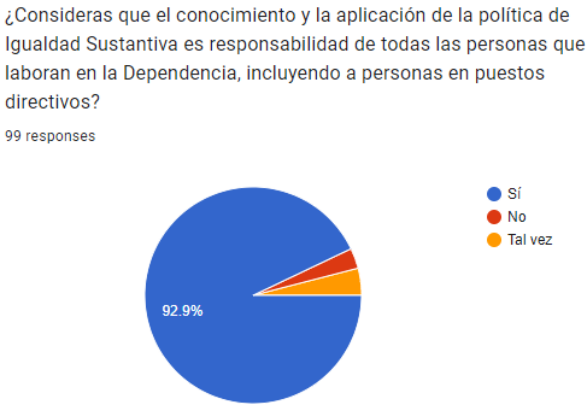




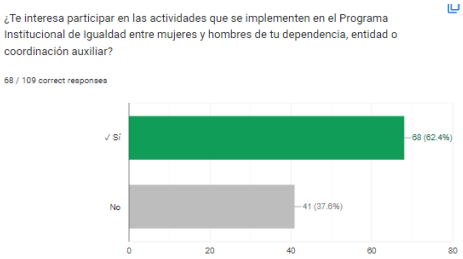
Política en materia de Igualdad Sustantiva 2024.

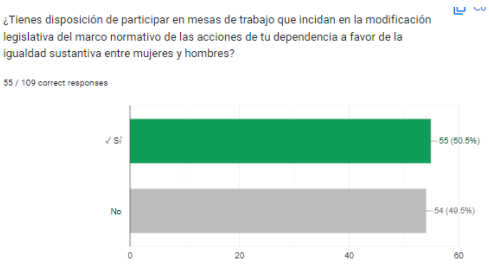


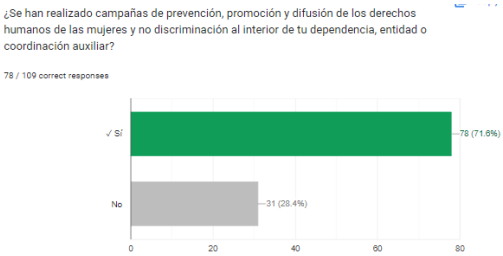




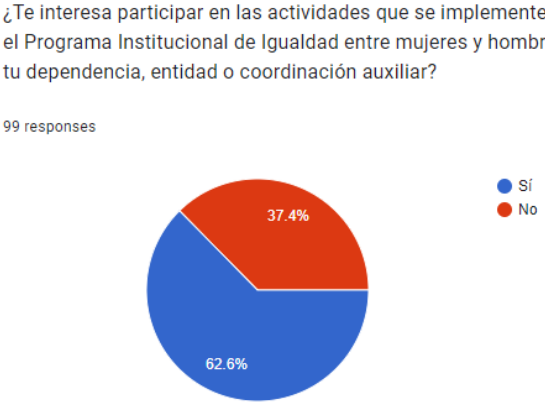
- Tema 3. Unidad de Igualdad Sustantiva 2023.

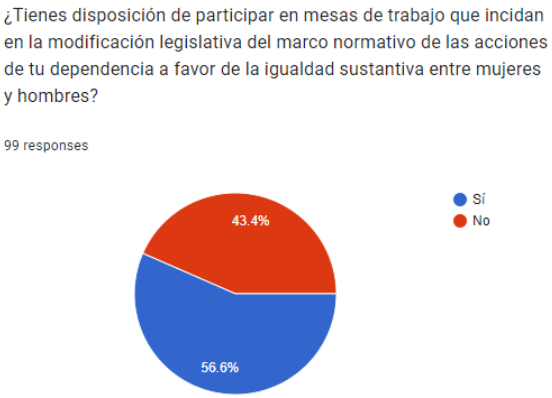


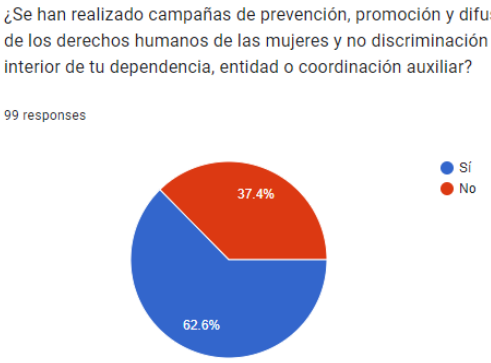




Unidad de Igualdad Sustantiva 2024.



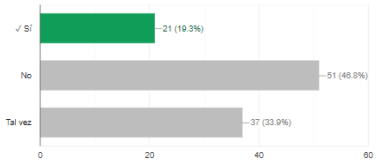




- Tema 4. Reclutamiento y selección de personal 2023.

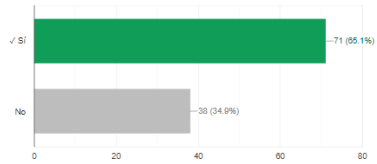
¿Consideras que se ha informado y capacitado a todas las áreas en materia de igualdad sustantiva y derechos humanos de las mujeres al interior de tu dependencia, entidad o coordinación auxiliar?

21 / 109 correct responses



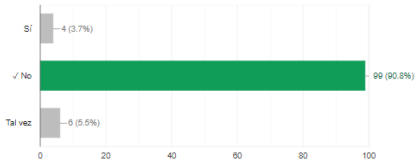
¿Consideras que se atiende el respeto a la igualdad, diversidad, discapacidad y no discriminación al interior de tu dependencia, entidad o coordinación auxiliar?

71 / 109 correct responses



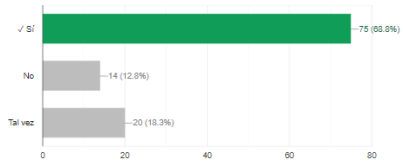
¿Has sabido que en tu dependencia actualmente se solicite a las personas candidatas presentar certificados médicos, tales como prueba de embarazo o Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo?

99 / 109 correct responses



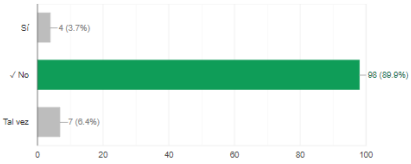
¿Consideras que en tu dependencia al día de hoy se brindan las mismas oportunidades a mujeres que cuenten con el perfil para un puesto que tradicionalmente se considera para hombres?

75 / 109 correct responses



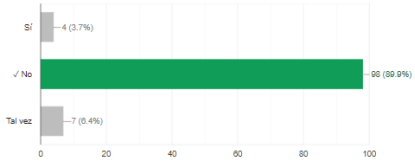
¿Consideras que para tu contratación fue determinante tu apariencia física?

98 / 109 correct responses



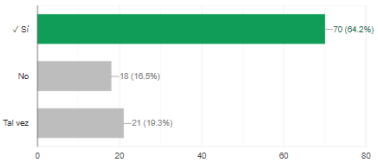
¿Has sabido que en tu dependencia se haya despedido a alguna mujer por embarazo u orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad en esta administración?

98 / 109 correct responses



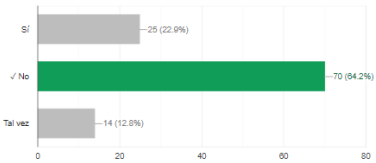
¿Consideras que en tu dependencia las mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión?

70 / 109 correct responses



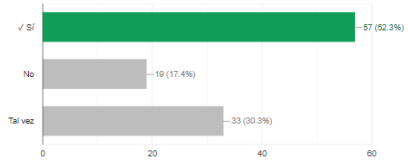
¿Consideras que en tu dependencia se ha discriminado a alguien por su raza, preferencia sexual, condición médica o de salud, o por alguna otra circunstancia?

70 / 109 correct responses



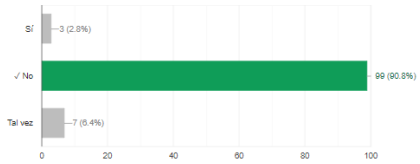
¿Consideras actualmente indispensable firmar el código de ética al inicio de la contratación?

57 / 109 correct responses



¿Sabes si actualmente para seleccionar a las mujeres a cargos directivos existe algún impedimento o requerimiento especial?

99 / 109 correct responses

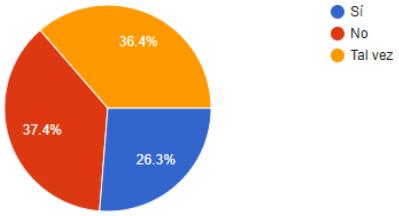


Reclutamiento y selección de personal 2024.

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

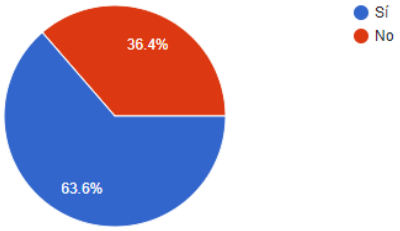
¿Consideras que se ha informado y capacitado a todas las áreas en materia de igualdad sustantiva y derechos humanos de las mujeres al interior de tu dependencia, entidad o coordinación auxiliar?

99 responses



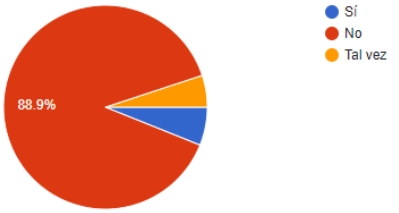
¿Consideras que se atiende el respeto a la igualdad, diversidad, discapacidad y no discriminación al interior de tu dependencia, entidad o coordinación auxiliar?

99 responses



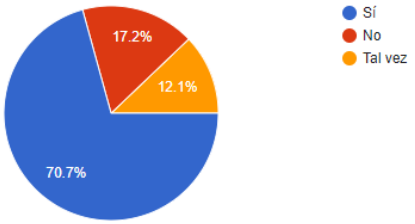
¿Has sabido que en tu dependencia actualmente se solicite a las personas candidatas presentar certificados médicos, tales como prueba de embarazo o Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo?

99 responses



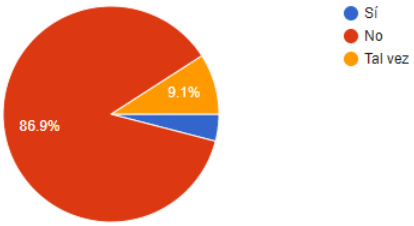
¿Consideras que en tu dependencia al día de hoy se brindan las mismas oportunidades a mujeres que cuenten con el perfil para un puesto que tradicionalmente se considera para hombres?

99 responses



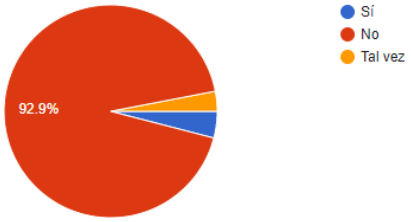
¿Consideras que para tu contratación fue determinante tu apariencia física?

99 responses



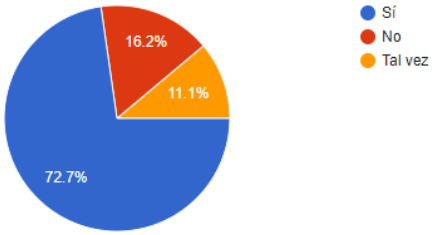
¿Has sabido que en tu dependencia se haya despedido a alguna mujer por embarazo u orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad en esta administración?

99 responses



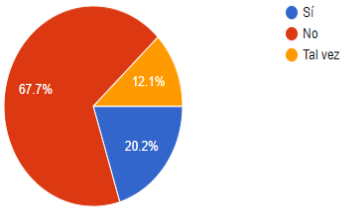
¿Consideras que en tu dependencia las mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión?

99 responses



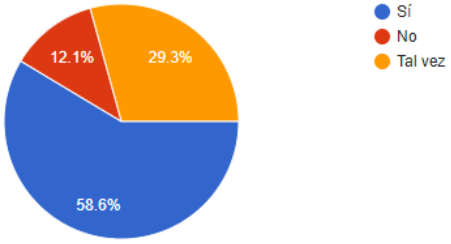
¿Consideras que en tu dependencia se ha discriminado a alguien por su raza, preferencia sexual, condición médica o de salud, o por alguna otra circunstancia?

99 responses



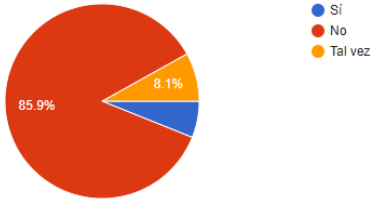
¿Consideras actualmente indispensable firmar el código de ética al inicio de la contratación?

99 responses



¿Sabes si actualmente para seleccionar a las mujeres a cargos directivos existe algún impedimento o requerimiento especial?

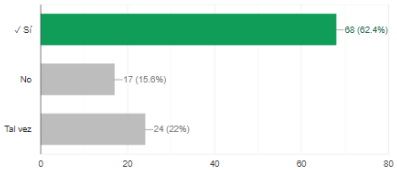
99 responses



- Tema 5. Desarrollo profesional 2023.

¿Consideras que en tu dependencia se impulsa el desarrollo y la formación profesional de las personas que laboran en ella, ya sea de manera interna o externa?

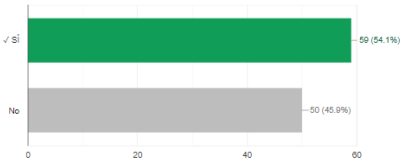
68 / 109 correct responses

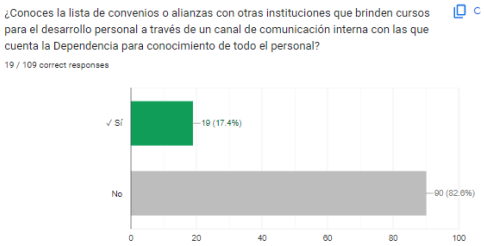


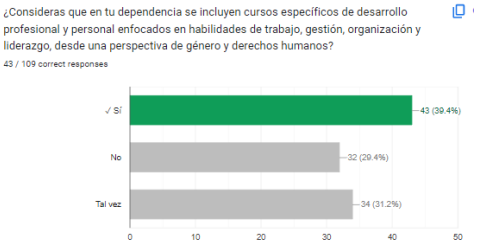
¿Sabes si en tu dependencia se cuenta con convenios o alianzas con otras instituciones que brinden cursos para que el personal desarrolle más sus habilidades y capacidades?

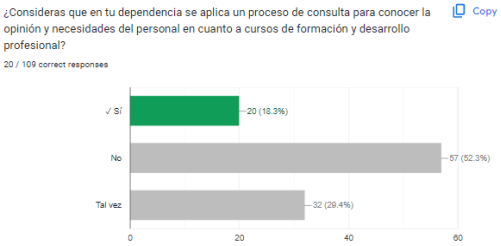
Copy

59 / 109 correct responses

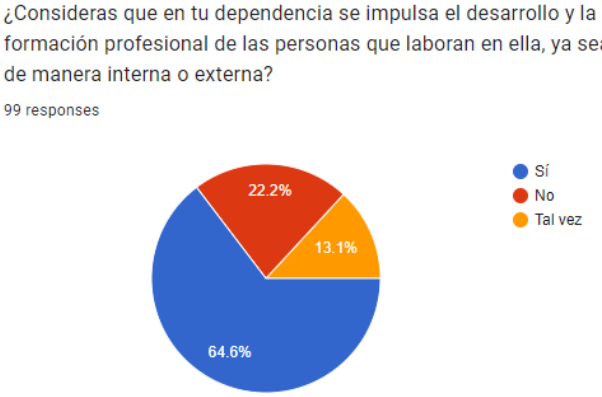


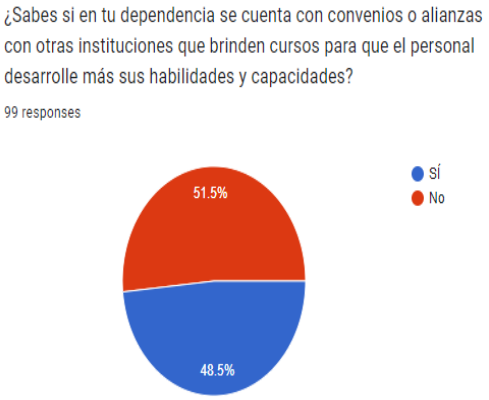


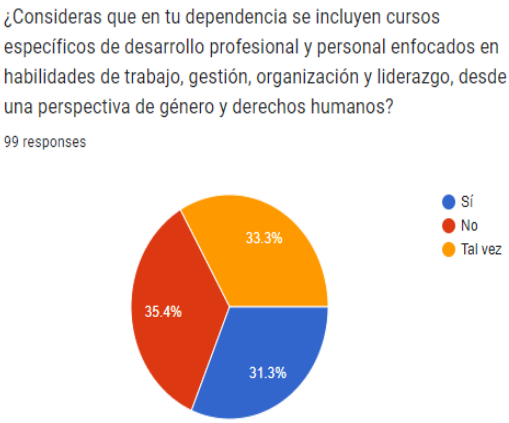




Desarrollo profesional 2024.

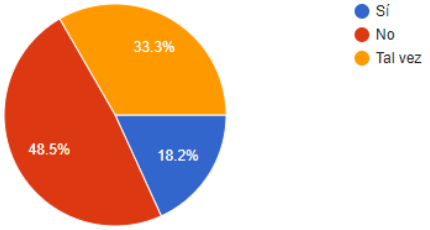






¿Consideras que en tu dependencia se aplica un proceso de consulta para conocer la opinión y necesidades del personal en cuanto a cursos de formación y desarrollo profesional?

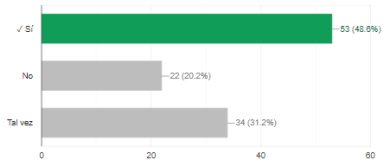
99 responses



- Tema 6. Información y capacitación 2023.

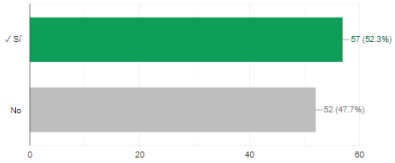
¿En tu opinión en tu dependencia se promueve la igualdad de género y se enfatiza que existe responsabilidad, así como beneficios profesionales y personales, más allá de solamente cumplir con la participación de tomar cursos o capacitaciones?

53 / 109 correct responses



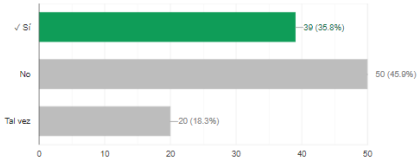
¿Sabías que la participación de todo el personal en las capacitaciones y/o cursos es obligatoria, con mayor énfasis para las personas en puestos directivos?

57 / 109 correct responses



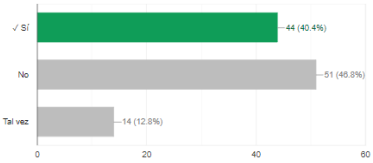
¿Se difunde un calendario periódicamente de las capacitaciones y/o cursos mediante algún medio de comunicación interno?

39 / 109 correct responses



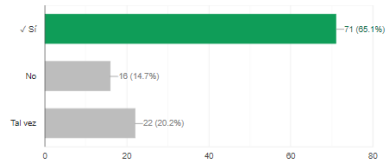
¿Se toma asistencia de las personas que asisten a las capacitaciones y/o cursos desagregada por sexo?

44 / 109 correct responses



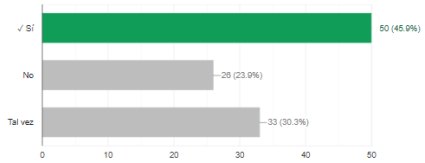
¿Se realizan eventos culturales de manera interna en fechas conmemorativas para sensibilizar y capacitar al personal de la dependencia?

71 / 109 correct responses



¿Consideras que se difunde periódicamente la importancia de ser una dependencia del Gobierno del Estado preocupada por la Igualdad Sustantiva de manera interna y externa?

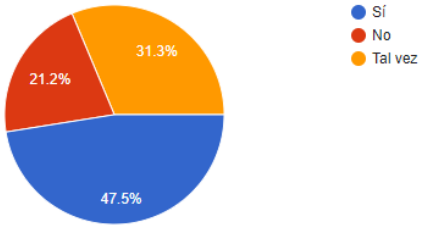
50 / 109 correct responses



Información y capacitación 2024.

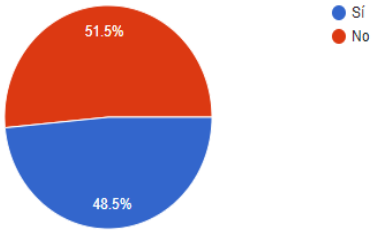
¿En tu opinión en tu dependencia se promueve la igualdad de género y se enfatiza que existe responsabilidad, así como beneficios profesionales y personales, más allá de solamente cumplir con la participación de tomar cursos o capacitaciones?

99 responses



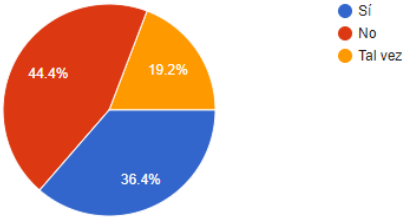
¿Sabías que la participación de todo el personal en las capacitaciones y/o cursos es obligatoria, con mayor énfasis para las personas en puestos directivos?

99 responses



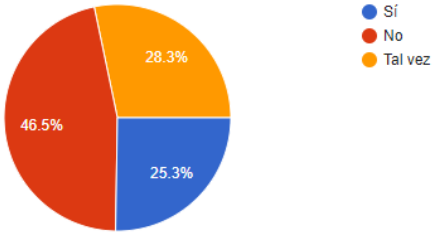
¿Se difunde un calendario periódicamente de las capacitaciones y/o cursos mediante algún medio de comunicación interno?

99 responses



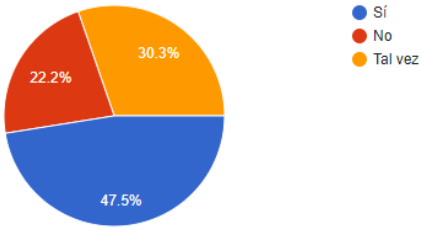
¿Se toma asistencia de las personas que asisten a las capacitaciones y/o cursos desagregada por sexo?

99 responses



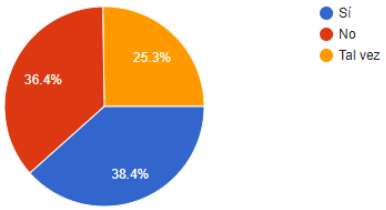
¿Se realizan eventos culturales de manera interna en fechas conmemorativas para sensibilizar y capacitar al personal de la dependencia?

99 responses



¿Consideras que se difunde periódicamente la importancia de ser una dependencia del Gobierno del Estado preocupada por la Igualdad Sustantiva de manera interna y externa?

99 responses

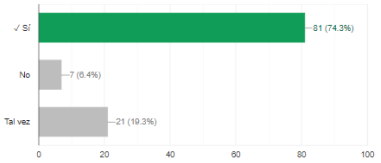


Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

- Tema 7. Clima laboral 2023.

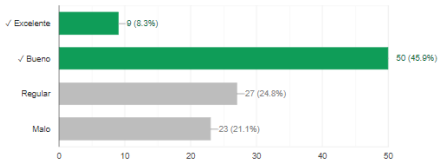
¿En tu centro de trabajo existe un código de ética y/o conducta?

81 / 109 correct responses



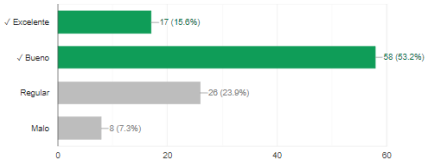
¿Cómo consideras que es el ambiente laboral dentro de la Institución?

59 / 109 correct responses



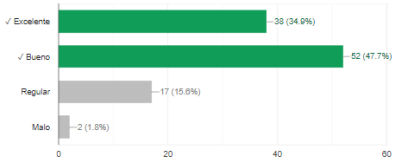
¿Cómo consideras que es el ambiente laboral dentro de tu unidad de trabajo?

75 / 109 correct responses



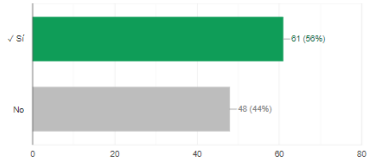
¿Cómo consideras que es tu relación con tus jefes inmediatos?

90 / 109 correct responses



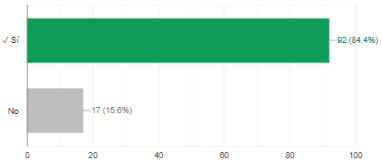
¿Consideras que existe un trato equitativo sin importar las categorías de los puestos dentro del centro laboral?

61 / 109 correct responses



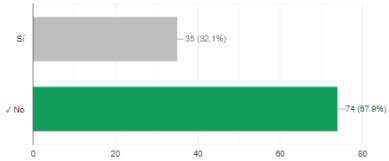
¿Consideras que el entorno físico de tu área laboral es cómodo, organizado y acogedor?

92 / 109 correct responses



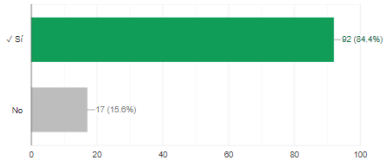
¿Has padecido de algún tipo de violencia/acoso/hostigamiento dentro del centro laboral?

74 / 109 correct responses



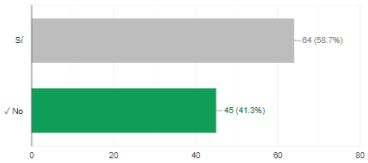
¿Consideras que se te trata con respeto en el trabajo?

92 / 109 correct responses



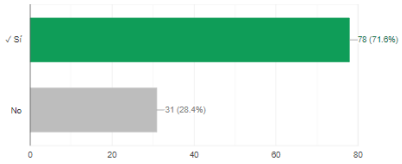
En el centro de trabajo ¿hay personas que discriminan, tratan mal o les faltan el respeto a sus compañeras/os, colegas o subordinadas/os?

45 / 109 correct responses



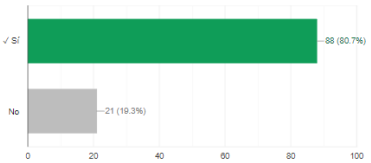
¿El personal directivo está abierto a la comunicación con sus colaboradores?

78 / 109 correct responses



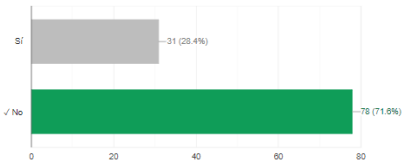
¿Consideras que existe un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales dentro del centro laboral?

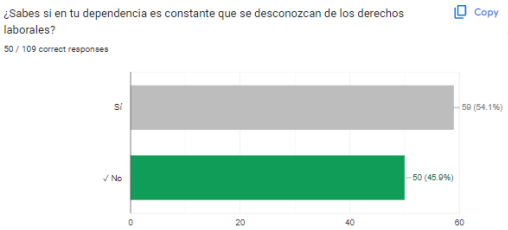
88 / 109 correct responses

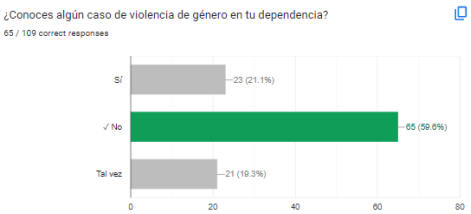


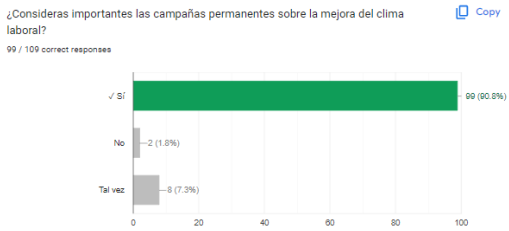
¿Consideras que es común el poner sobrenombres, hacer chistes sexistas o personales, o hacer comentarios de la vida de privada de las personas del centro laboral?

78 / 109 correct responses







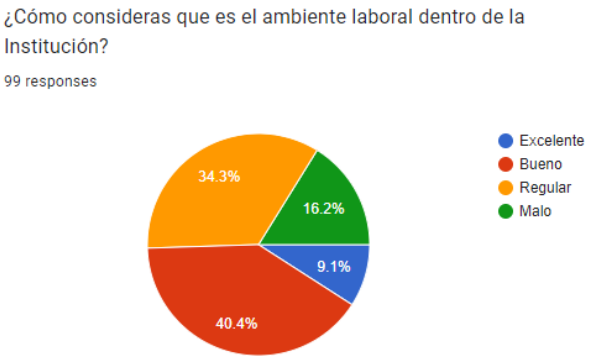


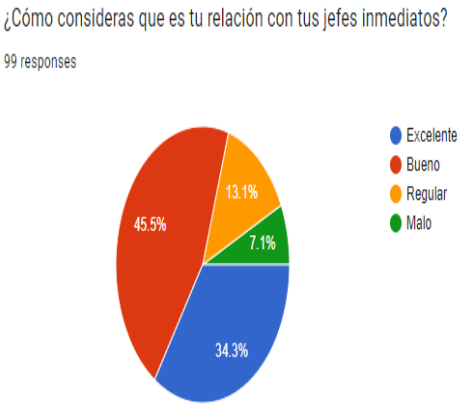
Alguna sugerencia que considere podría beneficiar para mejorar el ambiente laboral de la dependencia:

109 responses

no
ninguna
.
Ninguna
NINGUNA
Se puede mejorar los canales de información.
Brindar cursos de integración de personal.
Democratizar el acceso a la mayor parte de los puestos de jefatura.
Actividades que ayuden a conocer al demás personal

Clima laboral 2024.

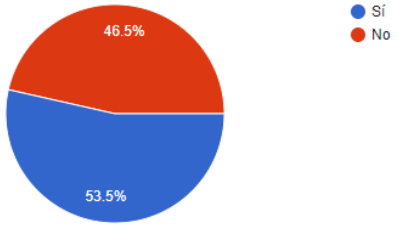




Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

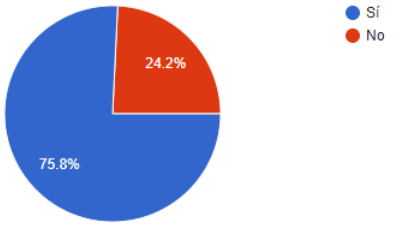
¿Consideras que existe un trato equitativo sin importar las categorías de los puestos dentro del centro laboral?

99 responses



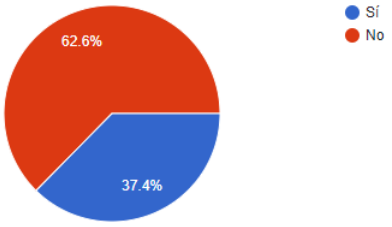
¿Consideras que el entorno físico de tu área laboral es cómodo, organizado y acogedor?

99 responses



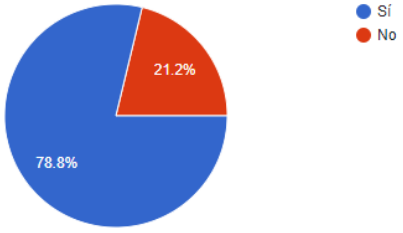
¿Has padecido de algún tipo de violencia/acoso/hostigamiento dentro del centro laboral?

99 responses



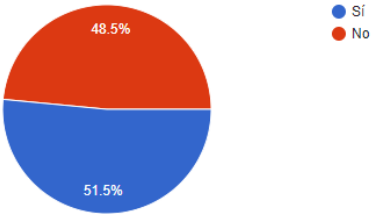
¿Consideras que se te trata con respeto en el trabajo?

99 responses



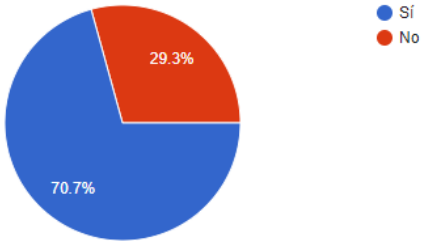
En el centro de trabajo ¿hay personas que discriminan, tratan mal o les faltan el respeto a sus compañeras/os, colegas o subordinadas/os?

99 responses



¿El personal directivo está abierto a la comunicación con sus colaboradores?

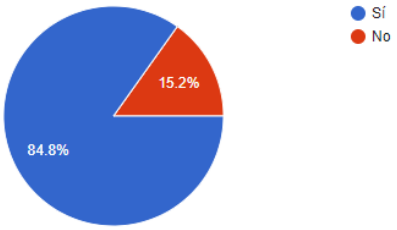
99 responses



Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

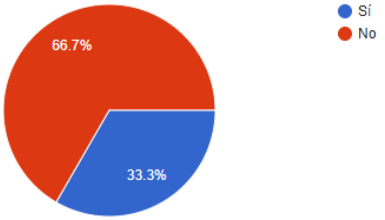
¿Consideras que existe un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales dentro del centro laboral?

99 responses



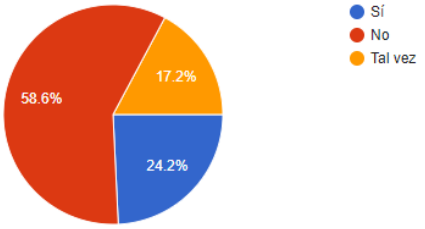
¿Consideras que es común el poner sobrenombres, hacer chistes sexistas o personales, o hacer comentarios de la vida de privada de las personas del centro laboral?

99 responses



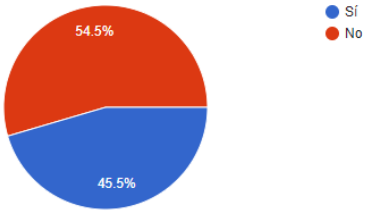
¿Conoces algún caso de violencia de género en tu dependencia?

99 responses



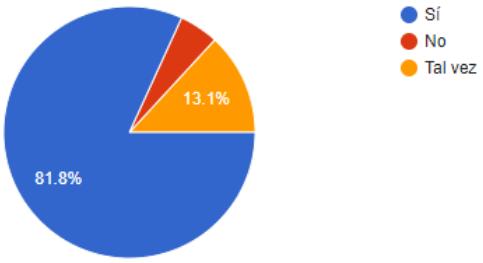
¿Sabes si en tu dependencia es constante que se desconozcan de los derechos laborales?

99 responses



¿Consideras importantes las campañas permanentes sobre la mejora del clima laboral?

99 responses

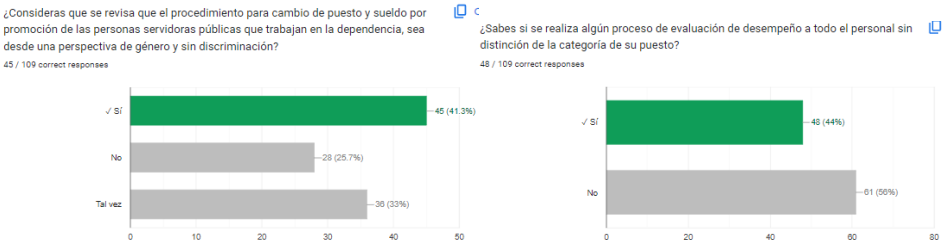


Alguna sugerencia que considere podría beneficiar para mejorar el ambiente laboral de la dependencia:

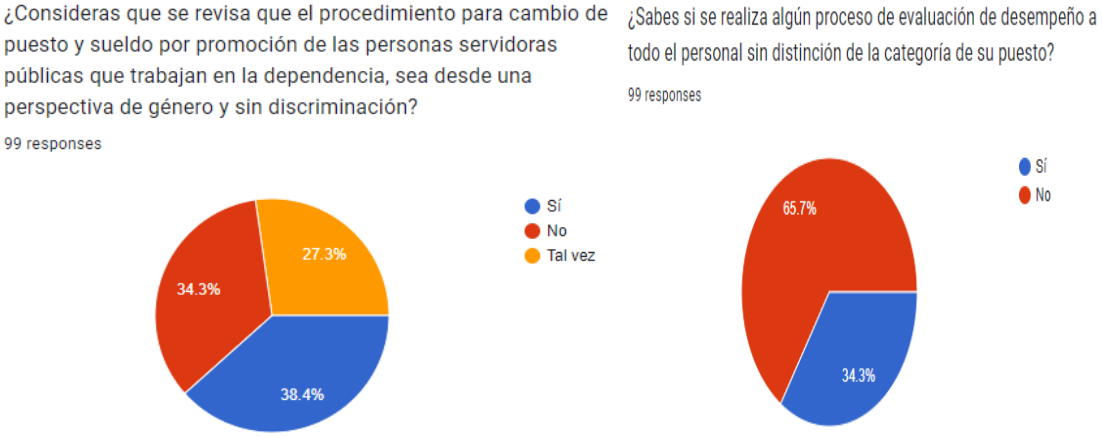
99 responses

- Ninguna
- no
- Ninguna
- NINGUNA
- ninguna
- No
- Brindar cursos para todos los empleados
- Que no nos quieran tener atados a nuestro escritorio
- generar un ambiente de inclusión con los compañeros que han recibido hostigamiento laboral

- Tema 8. Igualdad de oportunidades y compensaciones 2023.

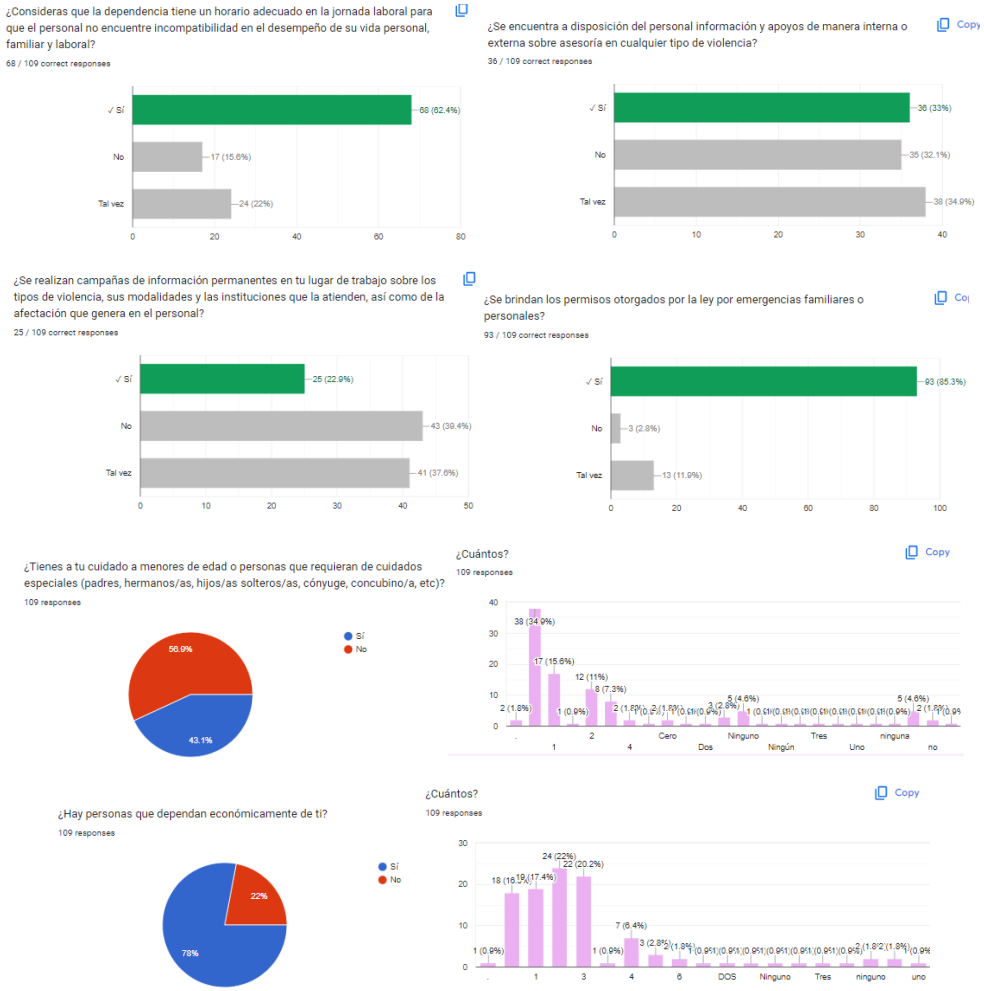


Igualdad de oportunidades y compensaciones 2024.

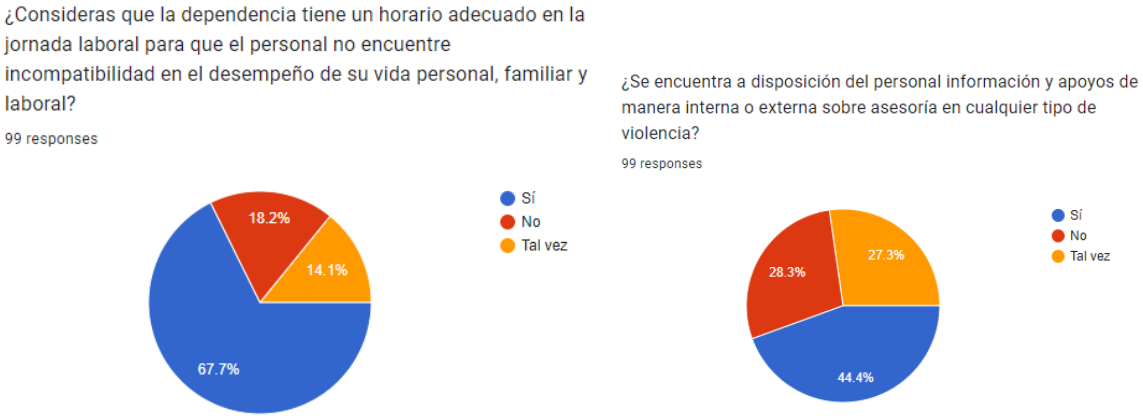


Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

- Tema 9. Vida personal, familiar y laboral 2023.



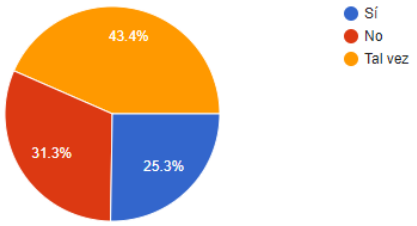
Vida personal, familiar y laboral 2024.



Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

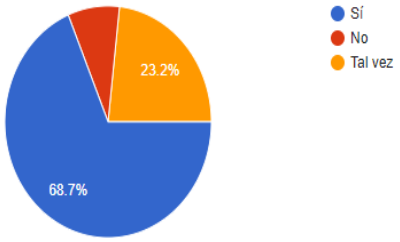
¿Se realizan campañas de información permanentes en tu lugar de trabajo sobre los tipos de violencia, sus modalidades y las instituciones que la atienden, así como de la afectación que genera en el personal?

99 responses



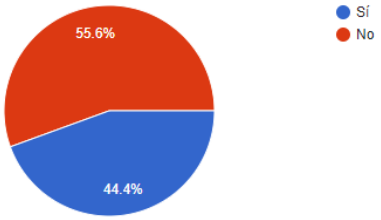
¿Se brindan los permisos otorgados por la ley por emergencias familiares o personales?

99 responses



¿Tienes a tu cuidado a menores de edad o personas que requieran de cuidados especiales (padres, hermanos/as, hijos/as solteros/as, cónyuge, concubino/a, etc)?

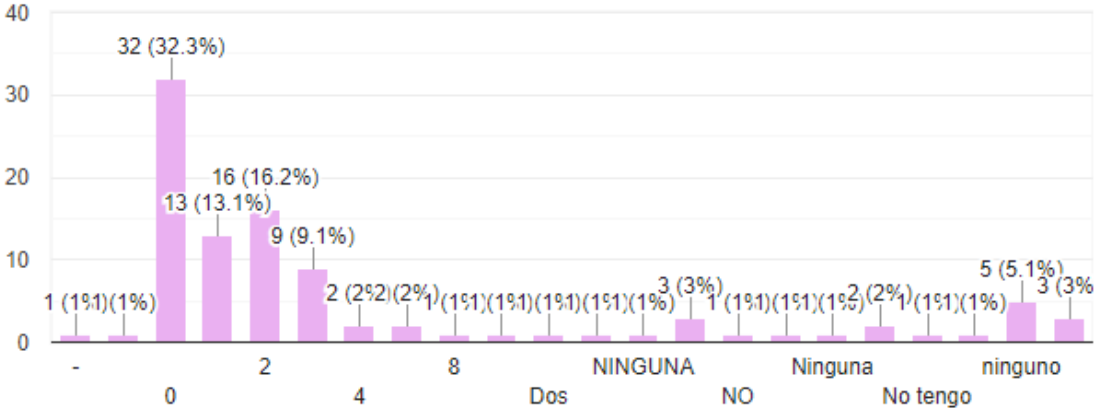
99 responses



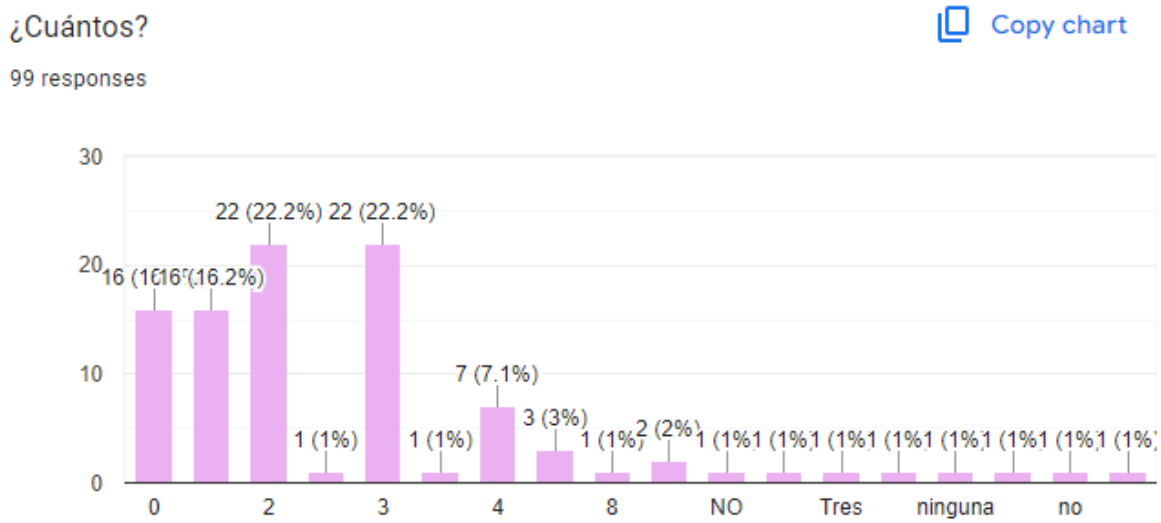
¿Cuántos?

Copy chart

99 responses



Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

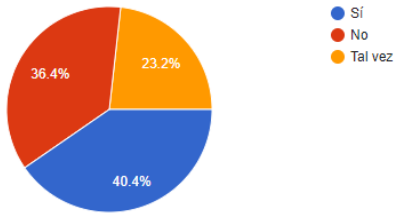


- Tema 10. Salud en la organización 2023.

Salud en la organización 2024.

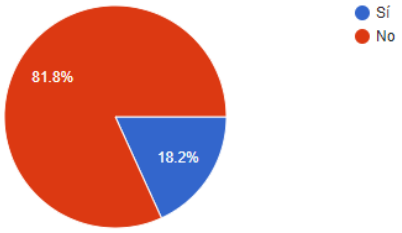
¿Se realizan campañas de prevención y cuidados básicos para el personal con el fin de concientizar y monitorear su salud en general?

99 responses



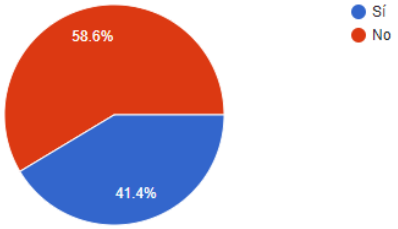
¿Se analizan periódicamente posibles factores que afecten en la permanencia, desempeño y estabilidad del personal, tales como salarios, discriminación, cargas de trabajo excesivas, distribución de tareas no específicas, entre otros?

99 responses



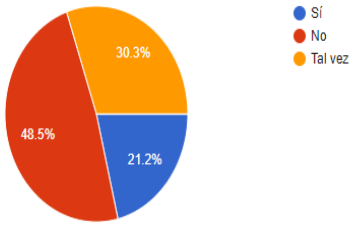
¿Se realizan eventos y/o campañas de prevención, cuidado y atención de la salud mental, emocional y psicológica del personal?

99 responses



¿Se reconoce a través de menciones o reconocimientos al personal que registra resultados de excelencia en la dependencia?

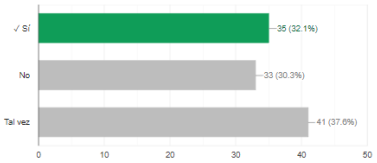
99 responses



- Tema 11. Prevención de violencia laboral y acoso sexual 2023.

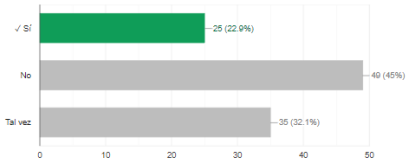
¿Consideras que se difunde al personal información sobre los tipos y modalidades de la violencia que existen, así como del acoso y hostigamiento sexual a través de pláticas o recursos materiales para su conocimiento?

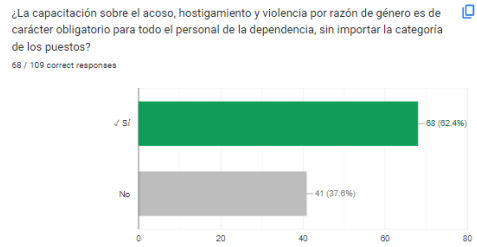
35 / 109 correct responses

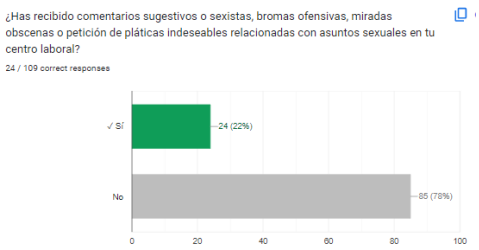


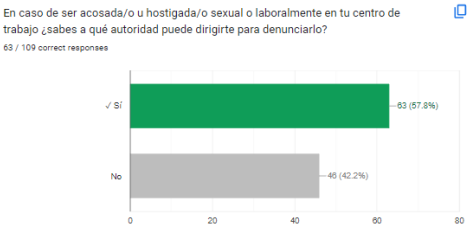
¿Consideras que se proporciona capacitación periódica a todo el personal sobre el acoso, hostigamiento y violencia por razón de género para su identificación y prevención?

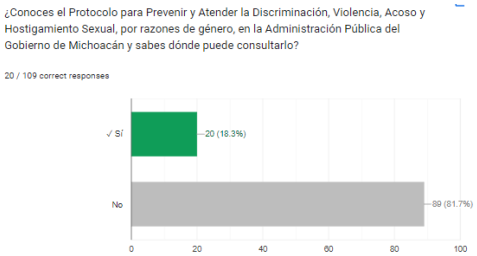
25 / 109 correct responses

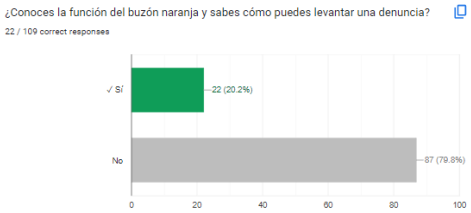




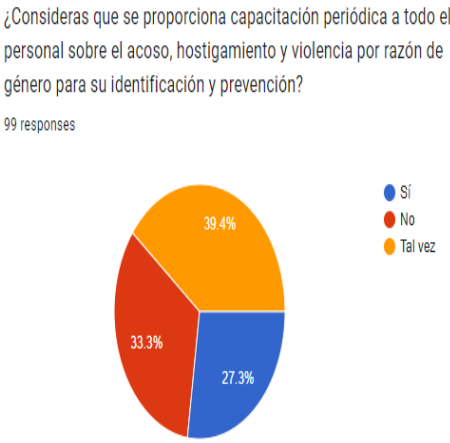








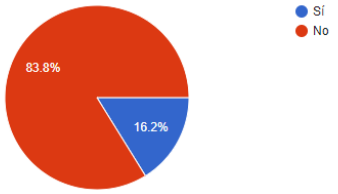
Prevención de violencia laboral y acoso sexual 2024.



Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

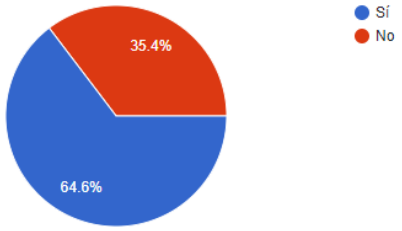
¿Has recibido comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales en tu centro laboral?

99 responses



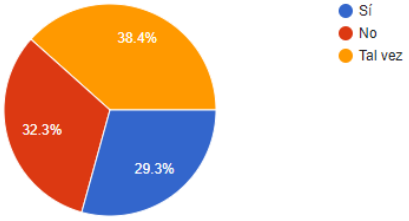
En caso de ser acosada/o u hostigada/o sexual o laboralmente en tu centro de trabajo ¿sabes a qué autoridad puede dirigirte para denunciarlo?

99 responses



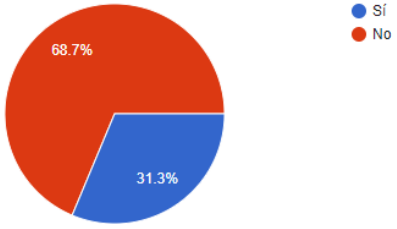
¿Consideras que se difunde al personal información sobre los tipos y modalidades de la violencia que existen, así como del acoso y hostigamiento sexual a través de pláticas o recursos materiales para su conocimiento?

99 responses



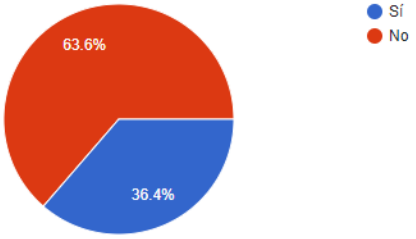
¿Conoces el Protocolo para Prevenir y Atender la Discriminación, Violencia, Acoso y Hostigamiento Sexual, por razones de género, en la Administración Pública del Gobierno de Michoacán y sabes dónde puede consultarlo?

99 responses

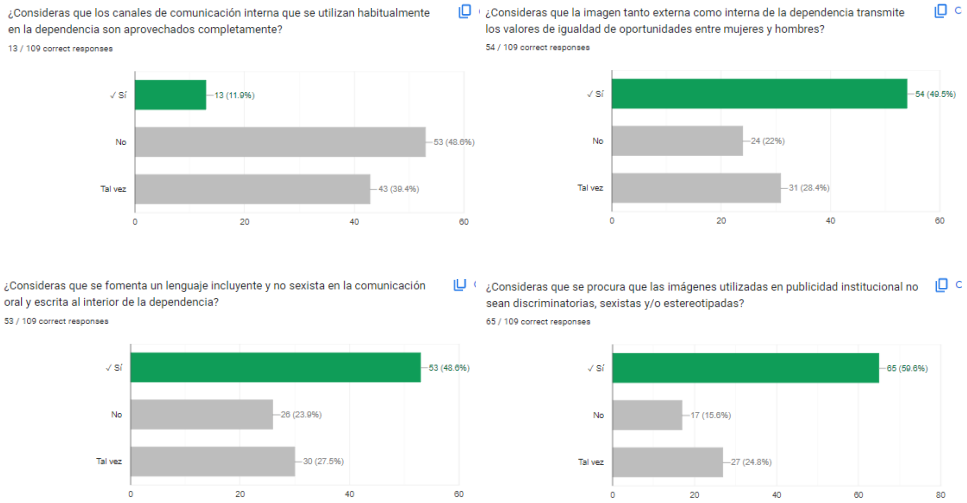


¿Conoces la función del buzón naranja y sabes cómo puedes levantar una denuncia?

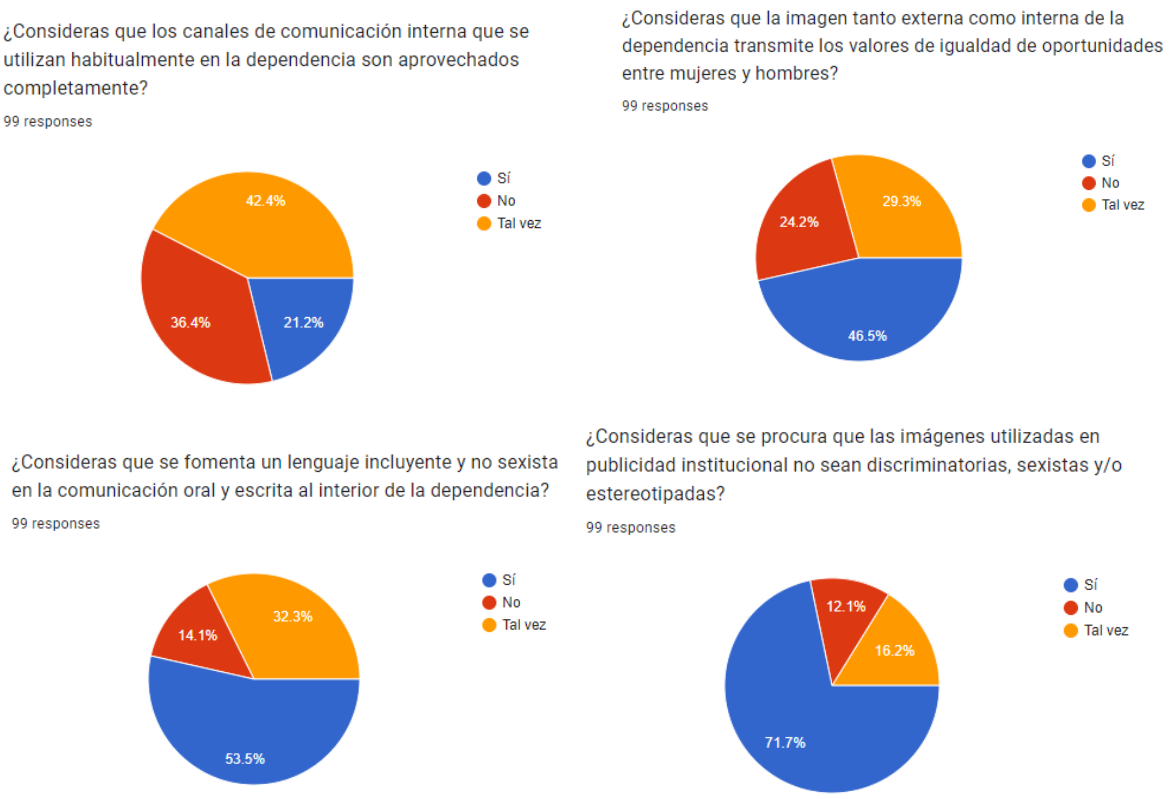
99 responses



- Tema 12. Comunicación 2023.

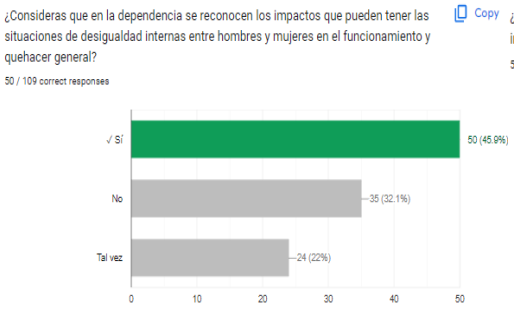


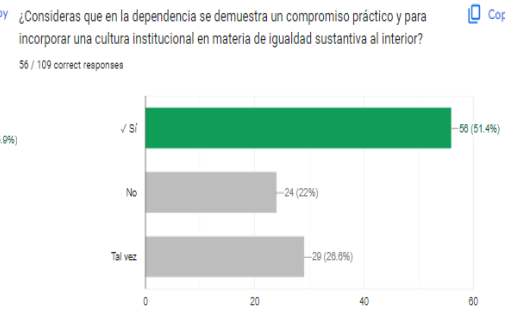
Comunicación 2024.

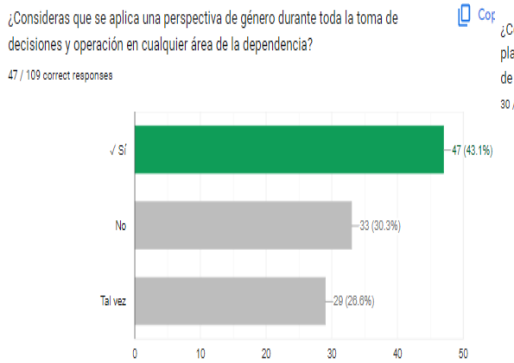


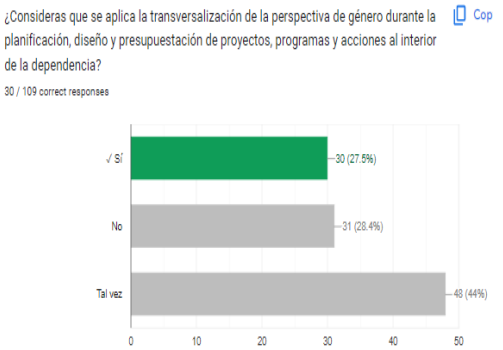
- Tema 13. Áreas de oportunidad y mejora 2023.

Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx

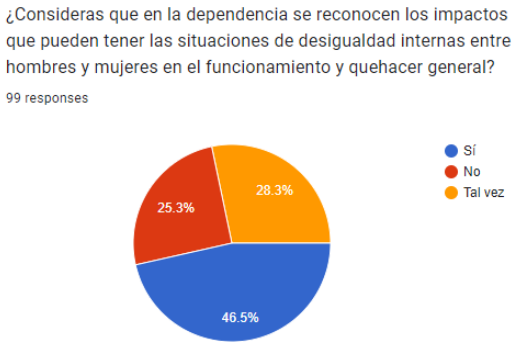


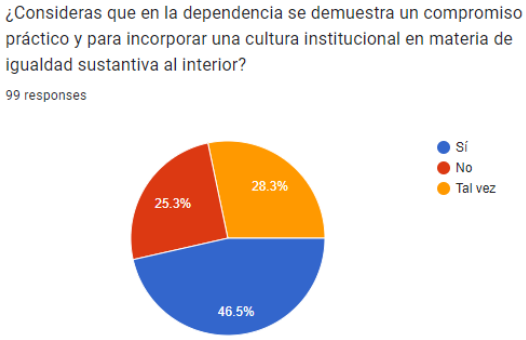


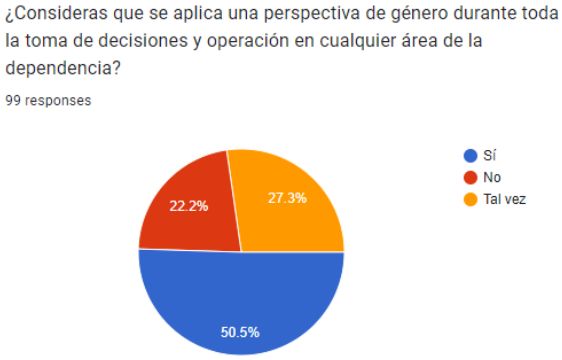


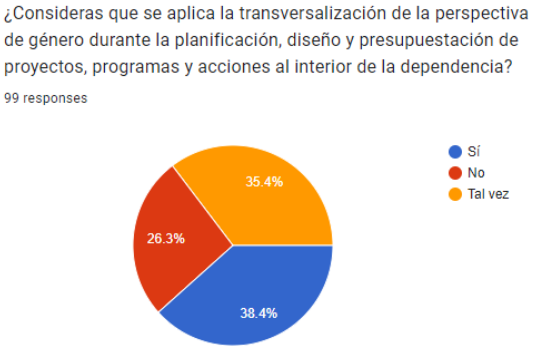


Áreas de oportunidad y mejora 2024.









Avenida Universidad #3000, Col. Lomas de la Universidad, C.P. 59103, Sahuayo, Michoacán. Correo: unis_ucemich@ucemich.edu.mx