



UNIVERSIDAD INTERCULTURAL
DE SAN LUIS POTOSÍ

PLAN DE TRABAJO CULTURA DE PAZ 2025

Universidad Intercultural de San Luis Potosí
Subdirección de Desarrollo Intercultural
Febrero 2025



Contenido

1. Presentación
2. Diagnóstico Situacional 2024
3. Objetivo General y específicos del PT 2025
4. Programas y proyectos a activar 2025
5. Líneas de acción, metas y actividades 2025
6. Evaluación y seguimiento



1. Presentación

La Universidad Intercultural de San Luis Potosí, es una Institución que busca encontrarse a la vanguardia en las necesidades del día a día de nuestra Comunidad Institucional, así como en el crecimiento constante en el resguardo y promoción de los derechos humanos. La promoción de una Cultura de Paz nos obliga a reflexionar y a actuar en torno a la **Convivencia**, asumiendo que es una categoría axiológica desprendida de la ética, que **se funda en la praxis más elevada de la civilización**. Es decir, **para que exista una convivencia debe de haber un desarrollo elevado de conciencia civil, moral, jurídica y espiritual**.

Mantener el equilibrio de estas condiciones **es a lo que todo pueblo aspira, y se funda en un microcosmos y una microfísica del poder**, en donde las relaciones cotidianas son las que marcan el ritmo para quizá llegar a esta aspiración humana. En ese sentido, **el ejercicio de los Derechos Humanos en la Educación le da caminos seguros a cada expresión de la cultura, y salvaguarda los valores de la misma**.

La Universidad Intercultural de San Luis Potosí (UICSLP), se suma al Plan Integral de Cultura de Paz promovido desde la Secretaría de Educación Pública, dicho instrumento impulsa **acciones acorde a la misión y visión de las Instituciones de Educación Superior (IES)**, que **promueven** la conformación de **una sociedad que viva en paz estructural**, que permitan **reflexionar**, investigar, **formar**, difundir, **incidir**, promover y **generar conocimiento útil, para el desarrollo de estrategias encaminadas a la disminución de la violencia estructural** y a la generación de la paz.

Este Plan invita a **integrar a la paz como eje transversal en los modelos educativos**, en correspondencia con los Objetivos del Desarrollo Sostenible relacionados. Promueve **que las IES puedan sostener acciones, que atiendan** los siguientes temas: **derechos humanos**; inclusión; **diversidad cultural**; acoso, **prevención**, atención, **sanción** y erradicación **de la violencia estructural y de género**; **igualdad sustantiva** entre mujeres y hombres; **prevención de adicciones y salud mental**, entre otros.

El análisis de factores internos realizado en el año 2019, que implicó el reconocimiento de las fortalezas y oportunidades de la institución, así como el visualizar los elementos del



entorno institucional, nos permitió plantear los principales retos que se visualizaron hacia el año 2028 y donde la UICSLP debe accionar para el cumplimiento de la Visión 20-28.

El actual Plan de trabajo 2025 retoma el seguimiento a los elementos planteados en el Plan de Trabajo de Cultura de Paz 2024 autorizado por la Junta Directiva de la UICSLP donde se estableció una estructura que contempla el camino recorrido que ha tenido una aceptación y cambio positivo en nuestra comunidad, amalgama 6 Programas Institucionales conformados por un total de 14 Proyectos específicos que se muestran a continuación:

No.	PROGRAMA	PROYECTO
1	INSTITUCIONAL DE PERSPECTIVA DE GÉNERO	“ACTUANDO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO”
		“EDUCACIÓN EN GÉNERO”
		“HABLEMOS DE GÉNERO”
2	INSTITUCIONAL DE SALUD MENTAL Y PREVENCIÓN DE ADICCIONES	“UNA VIDA LIBRE DE ADICCIONES”
		“RED DE PROMOTORES CONTRA LAS ADICCIONES”
		“BIENESTAR FÍSICO, MENTAL Y SOCIAL”
3	PARA LA INCLUSIÓN Y LA EQUIDAD	“SENSIBILIDAD A FAVOR DE LA INCLUSIÓN EDUCATIVA”
		“ERRADICACIÓN DEL ACOSO ESCOLAR”
4	INSTITUCIONAL DE VALORES	“VALORES Y PRÁCTICAS INSTITUCIONALES”
5	DE FOMENTO Y DIFUSIÓN LINGÜÍSTICA	“PAISAJE LINGÜÍSTICO”
		“REVITALIZACIÓN DE LAS LENGUAS MATERNAS XI’IÜY, NÁHUATL Y TÉNEK
6	UNIVERSITARIO DE CULTURA DEPORTIVA	“PRÁCTICAS DEPORTIVAS UNIVERSITARIAS”
		“PROMOCIÓN DEPORTIVA”

No obstante lo anterior, consideramos que aun hay trayectoria por recorrer para encontrarnos en esa situación óptima en la cual no exista vulneración a los derechos humanos, desde ninguna perspectiva, para que en la Universidad Intercultural de San Luis Potosí se fomente el Encuentro y el Diálogo para el Enriquecimiento mutuo de la diversidad cultural presente en nuestra comunidad universitaria y su zona de influencia.

M.E.A. Héctor González Picazo

Encargado de Rectoría



2. Diagnóstico Situacional 2024

El quehacer de la Gestión Cultural es un proceso de continua producción, actualización y transformación de modelos simbólicos a través de la práctica individual o colectiva de contextos históricos específicos y socialmente estructurados en una praxis participativa, que incide en ámbitos significativos de la cultura. Así mismo, orienta el esfuerzo de una comunidad hacia la transformación de prácticas sociales y ofrecer respuestas de necesidades en saberes y metodologías propias del entorno de creciente complejidad. De esa manera, favorece la recuperación del espacio físico y simbólico, el fortalecimiento de sus identidades, la preservación de una memoria y patrimonio cultural, el estímulo de la expresividad, creatividad y convivencia para generar condiciones para el ejercicio de los derechos culturales y la construcción de una mejor ciudadanía.

La Gestión Cultural, en la UICSLP, es un esfuerzo que se hizo desde los antecedentes de la Universidad Comunitaria y Universidad Indígena, y ahora es capitalizado con mayor énfasis desde 2016. Que en la mirada de la diversidad cultural y el respeto y sitio de las mismas, se abre a agendas complejas que dan fe del modelo de educación intercultural con la vinculación social y expone la holística inmersa en estas relaciones y fenómenos sociales como lo son:

- a) Los derechos humanos bajo el principio pro-persona.
- b) La perspectiva y enfoque de género; una urgencia social ya que el Estado activó la Declaratoria de la Alerta de Género contra las Mujeres en los municipios de San Luis Potosí, Soledad de Graciano Sánchez, Ciudad Valles, Matehuala, Tamuín y Tamazunchale.
- c) La diversidad lingüística; implícita en nuestras unidades académicas siendo San Luis Potosí una zona de hablantes nahuas, tének y xi' uy, esta última en riesgo de desaparecer.
- d) Fenómenos de discriminación como lo es a personas con discapacidad, infantes, migrantes y personas de la tercera y cuarta edad.
- e) Fenómenos Sociales como es la prevención de Consumo de drogas.

Es decir, la Universidad Intercultural abrió una nueva categoría en lo que se refiere a Gestión Cultural, ya en el marco de la Agenda de la ONU en políticas públicas denominada Agenda 2030, para el desarrollo sostenible. El cual en sus 17 objetivos no involucra a la cultura desde uno de ellos, sino que la hace partícipe como un elemento en cada uno de los mismos. Es decir, en lugar de mirar a nuestros estudiantes, trabajadores y miembros de las comunidades de la zona de influencia como entes que requieren apoyos y subsidiariedad; la UICSLP abre la cosmovisión a que son sujetos de derechos culturales y que pueden ejercerlos de manera integral con el desarrollo académico y profesional.

Por último, la mirada de Sujetos de Derechos Humanos a nuestra comunidad educativa permite que se fomente y difunda un mecanismo de acceso a servicios y productos para el



ejercicio de los derechos humanos y la promoción del conocimiento ancestral que exprese sus ideas en la lengua o idioma originario, y que las tradiciones regionales junto con las innovaciones de otros lugares y otras expresiones artísticas y relaciones sociales se den en un clima de respeto y bienestar alineado en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estatal, Municipales y Comunitarios de Desarrollo, así como a la Ley General de Educación.

2.1 Institucionalización de la Perspectiva de Género

La **Coordinación de Equidad y Género** inició formalmente sus actividades en junio de 2018, aunque desde antes de su creación ya se realizaban diversas acciones y actividades en torno a la temática de la equidad y el género.

Actualmente, la Coordinación cuenta con un **Programa Institucional de Perspectiva de Género**, que regula y orienta sus acciones, así como un **plan anual de trabajo** que guía las actividades y proyectos en este ámbito.

La Coordinación opera a través de sus **enlaces**, ubicados en cada uno de los campus de la UICSLP. Estos enlaces son personal designado de cada campus y actúan como el principal canal de comunicación e información sobre temas de equidad y género. Debido a que el cargo es honorífico, los enlaces se actualizan semestralmente, garantizando así una renovación y continuidad en la labor.

Con el objetivo de fortalecer el compromiso institucional hacia la creación de un entorno seguro y libre de violencia, se abrió el perfil honorífico para la persona consejera, en cumplimiento con lo establecido en la Declaración de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual en la UICSLP. Esta figura de consejería tiene como propósito proporcionar orientación y apoyo a quienes se encuentren en situaciones de hostigamiento o acoso sexual.

A partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico institucional 2024, durante el periodo 2025 se ofrecerá una serie de cursos, conferencias y talleres en los 11 campus y oficinas centrales, orientados a atender las necesidades específicas de cada unidad en materia de equidad de género. Estos espacios formativos se diseñarán en función de las realidades y desafíos identificados en el diagnóstico, garantizando que las actividades respondan a las particularidades de cada comunidad. Así, se buscará abordar temas clave como la igualdad



de género, la inclusión de la diversidad cultural y el fortalecimiento de una cultura institucional respetuosa e inclusiva.

Durante el año 2024, se ofrecieron actividades presenciales y en línea a las 11 unidades académicas, como parte de la estrategia institucional para promover la equidad de género. Como parte de esta iniciativa, se impartió el curso Introducción a la Equidad de Género. Además, se organizaron diversas conferencias y talleres, entre los que destacan temas clave como: “Mujer indígena”, “Tipos y ámbitos de violencia”, “Mujeres indígenas y la interseccionalidad” y “Comunicación incluyente no sexista”.

Las capacitaciones y reuniones con los enlaces de género se mantuvieron activas y continuaron desarrollándose a lo largo del año. En este marco, se impartió la conferencia enfocada en el reconocimiento y la difusión del Protocolo contra el Acoso y Hostigamiento Sexual, documento transversal que establece las pautas y procedimientos para garantizar un entorno universitario libre de violencia

A partir de las necesidades identificadas en el diagnóstico, se integró de manera efectiva a la población administrativa de las oficinas centrales en las actividades formativas, ampliando así el alcance de las acciones de sensibilización y capacitación. En este contexto, se impartieron de manera presencial los talleres “La diversidad nos incluye a todas, todos y todxs”, “Prevención del acoso y hostigamiento sexual” y “Violencia hacia la mujer.

La universidad mantuvo una comunicación constante y efectiva con diversas instituciones para fortalecer sus acciones en favor de la equidad de género. En este sentido, se reafirmaron los convenios activos con el Instituto de las Mujeres en el Estado de San Luis Potosí (IMES) y el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), con quienes se colaboró estrechamente durante los 16 Días de Activismo contra la Violencia de Género.

Como parte de las actividades de sensibilización y apoyo, se llevó a cabo una amplia difusión de herramientas clave en las 11 unidades académicas y oficinas centrales. Se distribuyeron y colocaron de manera estratégica el Bullintómetro, el Violentómetro y los protocolos contra el hostigamiento y acoso sexual. Estas herramientas fueron ubicadas en



puntos clave para asegurar su visibilidad y accesibilidad, con el objetivo de que toda la comunidad universitaria pudiera conocer y hacer uso de ellas.

La Coordinación de Equidad y Género participó activamente en la capacitación en temáticas de género, destacando su participación en el Seminario en Presupuestos, Seguimiento y Monitoreo para Titulares o Personal Adscrito a las Unidades para la Igualdad de Género en la Administración Pública Estatal, organizado por el Instituto de las Mujeres en el Estado de San Luis Potosí (IMES). Este seminario brindó herramientas clave para mejorar la gestión y ejecución de recursos destinados a la igualdad de género, fortaleciendo así la capacidad institucional para implementar y monitorear políticas públicas con enfoque de género en la universidad.

2.2 Programa Institucional de Salud Mental y Prevención de Adicciones

A partir de 2018 la Subdirección de Desarrollo Intercultural asume la coordinación de esta tarea, logrando para este periodo de tiempo con la participación de la comunidad universitaria de los diferentes campus:

- Diagnóstico de Necesidades en el tema.
- Diseño del Programa Institucional para la Prevención de las Adicciones.
- Implementación de Campañas y Ferias de Salud.
- Activación de Cursos y talleres en temas de prevención y detección de población en riesgo.
- Acompañamiento y Recomendaciones Generales para la Actuación frente a detección de consumo de sustancias ilícitas dentro de la UICSLP (documento).

2.3 Programa para la Inclusión y la Equidad

-El programa para la inclusión y la equidad, inscrito en la Subdirección de Desarrollo Intercultural de la UICSLP incluye los siguientes proyectos: Sensibilización en la formación educativa, que busca promover una mayor conciencia y empatía en la comunidad educativa sobre la importancia de la inclusión, y Erradicación de la violencia escolar, enfocado en prevenir y eliminar cualquier forma de violencia dentro del ámbito escolar, creando un entorno seguro y respetuoso para todos los estudiantes. Ambos proyectos tienen como objetivo fundamental promover la equidad, el respeto y la inclusión en el contexto educativo.



-La Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Estado y Municipios de San Luis Potosí (2014) define la discapacidad como cualquier deficiencia física, mental o sensorial, ya sea permanente o temporal, que afecta a una persona.

-Los principios que deben guiar a las autoridades competentes en el diseño, ejecución, evaluación y seguimiento de las políticas públicas a favor de las personas con discapacidad son: inclusión, universalidad, transparencia, pertinencia en las acciones y proyectos, así como el respeto y el pleno disfrute de sus derechos.

-En febrero de 2018 se elaboró el formulario “Inclusión de Personas con Discapacidad” con el propósito de conocer las actividades impulsadas en cada campus para promover la inclusión de personas con discapacidad, reconociendo la importancia de la inclusión como un vehículo fundamental para fomentar la interculturalidad.

-Los resultados más destacados del análisis del formulario “*Inclusión de Personas con Discapacidad*” (2018) son los siguientes: el 53.8% de la población considera que tiene alguna discapacidad, siendo la discapacidad visual la más común. En cuanto a las actividades relacionadas con la prevención, sensibilización y capacitación sobre discapacidad e inclusión, el 47% de los encuestados señala que no se llevan a cabo dichas actividades. Por otro lado, un 15% opina que se realizan campañas y un 7.7% menciona que se llevan a cabo conferencias sobre el tema.

-Se aplicó el Diagnóstico Situacional en Igualdad y Diversidad: Conociendo Nuestras Realidades Universitarias 2024, dando como resultados sobresalientes en tema de discapacidad los siguiente: Prevalencia de discapacidad: El 91.9% de la comunidad universitaria comunica que no tiene alguna discapacidad, mientras que el 8.1% señala que sí posee alguna discapacidad. Entre las discapacidades más comunes, el 63.4% de los casos corresponden a discapacidad visual, seguido de una nueva categoría incorporada en el diagnóstico: discapacidad psicológica o de salud mental, que representa el 21.5%.

-Accesibilidad física: Un 45.3% de la comunidad universitaria considera que es un área que la universidad podría mejorar para ser más accesible e inclusiva dentro de las unidades académicas, lo que sugiere la necesidad urgente de mejorar las infraestructuras para garantizar la inclusión de personas con discapacidad.



-Necesidades de apoyo emocional y psicológico: El 22% de la comunidad universitaria expresa la necesidad de contar con un espacio destinado para el apoyo emocional o psicológico, lo que refleja una demanda creciente para atender el bienestar mental y emocional de los estudiantes.

-Capacitación y preparación del personal académico y administrativo: Un 43.1% de la comunidad universitaria opina que el personal académico y administrativo no está adecuadamente preparado para atender las necesidades específicas de las personas con discapacidad. Este dato subraya la importancia de implementar estrategias de capacitación y sensibilización para mejorar la atención y apoyo a estos estudiantes.

2.4 Programa Institucional de Valores

Desde su fundación, la UICSLP ha tenido como objetivo primordial promover los valores. A lo largo de su trayectoria, las estrategias y acciones encaminadas a este fin se han fortalecido y coordinado de manera constante. En el proceso de elaboración del Plan Institucional de Desarrollo 2020-2028, las problemáticas más significativas y recurrentes identificadas fueron las siguientes:

-Debido a la carencia de programas institucionales que promuevan valores, identificamos una gran necesidad en este ámbito. Este programa busca crear y difundir campañas para fortalecer los valores en nuestra comunidad.

- Los estudiantes muestran poco interés y motivación en las actividades relacionadas con valores y ética. Este desinterés es un problema serio que afecta su aprendizaje. Por eso, este programa propone una serie de acciones para mejorar esta situación.

- Existe una mayor valoración de las actividades académicas vinculadas a proyectos tecnológicos en detrimento de aquellas orientadas al desarrollo de competencias humanísticas, especialmente en las carreras de ingeniería. C10 Ausencia de seguimiento de actividades axiológicas, debido a que falta un dispositivo de gestión de actividades que unifique y visibilice las actividades de cada unidad académica.

-La ausencia de una perspectiva cultural como eje de desarrollo para abordar problemáticas cotidianas, especialmente las de índole emocional y existencial, se manifiesta en un incremento de conflictos estudiantiles. La falta de reconocimiento y valoración de la



diversidad cultural subyace en problemas como el bullying, la discriminación y el hostigamiento.

2.5. Programa de Fomento y Difusión Lingüística

-La Coordinación de Fomento y Difusión a la Diversidad Lingüística inició en 2017 y fue en 2024 cuando se crea la figura de Coordinador en Lengua náhuatl y tének con los dos traductores que antes contaban con la figura administrativa de Técnico Académico con énfasis en lengua Materna, con ello y de la mano de la Jefatura de Proyectos de Promoción y Gestión Cultural se refuerza en CUALISAN, proyecto que surgió en 2018 y que se fue consolidando hasta la fecha.

- Paisaje Lingüístico en 11 campus desde 2024.
- Presencia en Congresos, Encuentros Internacionales y nacionales en torno a Diversidad Lingüística.
- Acompañamiento a traductores en eventos nacionales para la evaluación de las materias de Lengua Materna en Educación Superior.
- Trabajo con INDEPI, SSA, INE, DIF, IMES, INALI, SECULT, GOBIERNO DEL ESTADO, entre otras dependencias, en término de traducciones de instrumentos, información institucional y capsulas informativas.
- Se cuenta con catálogo de precio de servicios de traducciones al público.

2.6. Programa Universitario de Cultura Deportiva

A la fecha no se cuenta con una Coordinación de Deportes que articule los trabajos a nivel estatal, cada campus promueve acciones de práctica deportiva con representación de equipos de futbol soccer, y basquetbol principalmente compitiendo en los torneos municipales locales.

No obstante lo anterior, en noviembre de 2024 se efectuó un Encuentro Estatal Deportivo en el que participaron estudiantes de los 11 campus de la UICSLP, el evento se llevó a cabo en Villa de Reyes, S.L.P.



3. Objetivo General y específicos del PT 2024

Objetivo General

Perfeccionar los procedimientos establecidos que **promuevan** la conformación de **una comunidad educativa que viva en paz estructural**, que permitan **reflexionar**, investigar, **formar**, difundir, **incidir**, promover y **generar conocimiento** útil, **para el desarrollo de estrategias encaminadas a la disminución de la violencia estructural** y a la generación de la Cultura de Paz dentro de la Universidad Intercultural de San Luis Potosí.

Objetivos específicos.

1. Promover una institución libre de conductas y estereotipos en temas de género e impulsar un crecimiento personal y profesional de la comunidad universitaria.
2. Fomentar una cultura de la prevención en temas de consumo de sustancias y otros aspectos relacionados; así como otros temas de interés que sean necesarios atender sobre línea de salud mental dentro de toda la comunidad estudiantil.
3. Promover, construir y activar espacios inclusivos y equitativos dentro de la Universidad, en el que se pongan en marcha proyectos específicos, partiendo desde el respeto a la otredad y a la diversidad, a los derechos políticos, económicos, culturales y sociales de todas y todos las y los estudiantes, así como del personal en general, llegando a la participación activa dentro de la vinculación con las comunidades en donde se tiene presencia institucional.
4. Fortalecer los valores universales existentes en el ámbito institucional, y desarrollar aquellas actitudes y habilidades deontológicas en beneficio de las prácticas universitarias. A su vez, fomentar las virtudes individuales presentes en las manifestaciones y creaciones culturales, sea a manera de expresiones artísticas, lingüísticas, conmemorativas y herencia de la diversidad de cosmovisiones tradicionales.
5. Promover los derechos lingüísticos rurales e indígenas de los habitantes del Estado de San Luis Potosí, garantizando el acceso al conocimiento de los mismos, para preservar y difundir nuestro patrimonio cultural, beneficiando el desarrollo integral de la comunidad universitaria y de la población de la zona de influencia de la UICSLP, mediante el fomento a la creación, investigación, capacitación y el reconocimiento de nuestra diversidad cultural y lingüística.
6. Promover prácticas deportivas universitarias dentro de la UICSLP con el objetivo de contribuir no solo a la mejora de su salud, su calidad de vida y sus condiciones físicas, sino también para fomentar espacios de convivencia y formación desde la perspectiva lúdica.



4. Programas y Proyectos a activar 2025

Programa y proyectos a los cuales se les dará continuidad y serán activados en 2025.

4. 1. Programa Institucional de Perspectiva de Género

- 4.1.1. Proyecto Actuando contra la Violencia de Género
- 4.1.2. Proyecto Educación en Género.
- 4.1.3. Proyecto Hablemos de Género.

4. 2. Programa Institucional de Salud Mental y Prevención de Adicciones

- 4. 2.1. Proyecto Una vida libre de adicciones
- 4. 2.2. Proyecto Red de Promotores contra las Adicciones.
- 4.2.3. Proyecto Bienestar Físico, Mental y Social.

4. 3. Programa Institucional para la Inclusión y la Equidad

- 4. 3.1. Proyecto Sensibilidad a favor de la inclusión
- 4. 3.2. Proyecto Erradicación del Acosos Escolar.

4. 4. Programa Institucional de Valores

- 4. 4.1. Proyecto Valores y prácticas institucionales

4. 5. Programa Institucional de Fomento y Difusión Lingüística

- 4.5.1. Proyecto Fortalecimiento del CUALISAN
- 4.5.2. Proyecto Paisaje Lingüístico.
- 4.5.3. Proyecto Revitalización de las lenguas maternas Xi'iùy, náhuatl y tének

4. 6. Programa Universitario de Cultura Deportiva

- 4.6.1. Proyecto Prácticas deportivas universitarias
- 4.6.2. Proyecto Promoción deportiva

5. Líneas de acción, Metas y actividades 2025

5. 1. Programa Institucional de Perspectiva de Género

OBJETIVO ESPECÍFICO	LÍNEA DE ACCIÓN	METAS	ACTIVIDADES	UNIDAD RESPONSABLE
1	1.1. Proyecto Actuando contra la Violencia de Género	<p>Meta 1.1.1 Sensibilización sobre la violencia de género en la comunidad universitaria.</p> <p>Meta 1.1.2 Fortalecer la cultura de denuncia y apoyo frente a situaciones de violencia de género.</p> <p>Meta 1.1.3.- Promover la prevención de la violencia de género a través de campañas de sensibilización.</p>	<p>Realizar 11 actividades anuales (charlas, talleres, mesas redondas) dirigidas a estudiantes, docentes y personal administrativo, con el objetivo de sensibilizar sobre la identificación, prevención y consecuencias de la violencia de género. Las actividades se adaptarán a la diversidad cultural de la comunidad, dirigidos a estudiantes, docentes y personal administrativo de los 11 campus y oficinas centrales.</p> <p>Difundir de manera efectiva el protocolo de denuncia contra el acoso y hostigamiento sexual, alcanzando al menos al 80% de la comunidad universitaria, y asegurando que este mecanismo sea conocido y utilizado por los estudiantes, docentes y personal administrativo.</p> <p>Ejecutar dos campañas anuales sobre prevención de la violencia de género, utilizando recursos digitales y materiales impresos (carteles, folletos). Las campañas deberán llegar a toda la población académica, resaltando valores como el respeto, la empatía, la no discriminación y cultura de paz.</p>	Coordinación de Equidad y Género Subdirección Jurídica Subdirección de Desarrollo Intercultural- Directores de División
	1.2. Proyecto Educación en Género.	<p>Meta 1.2.1.- Impulsar la educación en equidad de género en toda la comunidad universitaria.</p> <p>Meta 1.2.2.- Sensibilizar sobre la importancia de la inclusión de género en los ámbitos educativos y laborales.</p>	<p>Difundir y realizar 12 conferencias y talleres anuales sobre temas clave de equidad de género, incluyendo interseccionalidad, roles de género y feminismo. Estas actividades serán accesibles a toda la comunidad, considerando las particularidades de las diferentes poblaciones.</p> <p>Organizar 4 mesas redondas anuales donde se discutan buenas prácticas para garantizar la igualdad de</p>	

		<p>Meta 1.2.3.- Integración de la perspectiva de género en las actividades académicas y administrativas..</p>	<p>género en los entornos educativos y laborales. Estas mesas estarán abiertas a estudiantes, docentes y personal administrativo.</p> <p>Promover la incorporación de la perspectiva de género en al menos el 30% de las actividades académicas y administrativas, asegurando que se sensibilicen tanto los estudiantes como el personal sobre la importancia de la equidad de género en todos los procesos universitarios. Realizar 1 diagnóstico situacional que permita identificar las necesidades específicas de cada uno de los 11 campus y oficinas centrales en el tema de perspectiva de género, con el fin de establecer acciones focalizadas para sensibilizar y concientizar a toda la comunidad universitaria.</p>	
<p>1.3. Proyecto Hablemos de Género.</p>		<p>Meta 1.3.1.- Fomentar espacios de diálogo sobre la diversidad de género en la comunidad universitaria.</p> <p>Meta 1.3.2. Concienciar sobre la intersección de género con otras identidades, como la indígena, racial y social.</p> <p>Meta 1.3.3.- Establecer un espacio de intercambio de experiencias y reflexiones sobre la equidad de género.</p>	<p>Organizar 6 foros de discusión anuales sobre diversos temas relacionados con la diversidad de género, como los derechos de las personas LGBTQ+, la inclusión de género y el respeto a las identidades diversas. Los foros se adaptarán a las diferentes realidades culturales y lingüísticas de los diversos campus.</p> <p>Realizar 4 actividades anuales de sensibilización sobre la interseccionalidad, enfocadas en cómo las múltiples identidades (género, etnia, clase social) influyen en las experiencias de las personas, especialmente en las mujeres indígenas. Estas actividades promoverán un diálogo inclusivo y respetuoso.</p> <p>Crear y mantener un espacio virtual de discusión (por ejemplo, un blog o foro en línea) donde los miembros de la comunidad universitaria puedan compartir experiencias, recursos y reflexiones sobre género y equidad, promoviendo una conversación continua e inclusiva.</p>	

			Elaborar una convocatoria y difundir con personal de los 11 campus para fungir como persona honorífica que actúe como Primer Contacto	
--	--	--	---	--

5. 2. Programa Institucional de Salud Mental y Prevención de Adicciones

OBJETIVO ESPECÍFICO	LÍNEA DE ACCIÓN	METAS	ACTIVIDADES	UNIDAD RESPONSABLE
2	2.1. Proyecto Una vida libre de adicciones	Meta 2.1.1 6 capacitaciones, talleres, cursos, etc., en temas de Salud Mental, prevención del suicidio, prevención de adicciones.	<p>Fechas sugeridas para activar las temáticas:</p> <p>07 de abril Día Mundial de la Salud</p> <p>31 de mayo Día Mundial sin Tabaco.</p> <p>26 de junio Día Internacional de la lucha contra el uso indebido y tráfico ilícito de las drogas.</p> <p>10 de septiembre Día Mundial de la Prevención del Suicidio</p> <p>10 de octubre Día Mundial de la Salud Mental.</p> <p>10 de diciembre Día Internacional de Los Derechos Humanos</p>	<p>Jefatura de Proyectos Culturales</p> <p>Coordinación de Tutorías</p>
	2.2 Proyecto Red de Promotores contra las Adicciones.	Meta 2.2.1.- Mantener a la UICSLP en la Red de Instituciones contra las Adicciones	Participar en todas las Reuniones Ordinarias, y en las diferentes capacitaciones que promueva la REUNA y que sirvan al propósito de la UICSLP	
	2.3 Proyecto Bienestar físico, mental y social	Meta 2.3.1.- Elaborar un plan de trabajo que promueva el bienestar físico, mental y social del estudiantado de la UICSLP	<p>Reunión interdepartamental Académica, Escolar y Desarrollo Intercultural.</p> <p>Elaboración cronograma de trabajo y distribución de tareas</p> <p>Creación del Comité del Bienestar.</p> <p>Diseño del diagnóstico</p>	

5 3. Programa Institucional para la Inclusión y la Equidad

OBJETIVO ESPECÍFICO	LÍNEA DE ACCIÓN	METAS	ACTIVIDADES	UNIDAD RESPONSABLE

3	<p>3.1. Proyecto Sensibilidad a favor de la inclusión</p>	<p>Meta 3.1.1 Promover la sensibilización sobre la inclusión y la equidad en toda la comunidad académica:</p> <p>Meta 3.1.2 Facilitar la accesibilidad y la participación inclusiva en las actividades académicas y culturales:</p> <p>Meta 3.1.3 Fortalecer la capacidad de los docentes y el personal administrativo en temas de inclusión y equidad:</p> <p>Meta 3.1.4 Fortalecer el apoyo a estudiantes con discapacidad:</p>	<p>Realizar al menos once actividades de sensibilización anuales (charlas, talleres o mesas redondas) dirigidas a estudiantes, docentes y personal administrativo, sobre la importancia de la inclusión de personas con discapacidad y el respeto a la diversidad cultural, fomentando el entendimiento intercultural.</p> <p>Asegurar que al menos el 50% de las actividades académicas y culturales sean accesibles para personas con discapacidad (por ejemplo, proporcionando materiales en formatos accesibles como textos digitales o subtítulos, y promoviendo la participación activa de estudiantes de diferentes orígenes culturales).</p> <p>Organizar tres sesiones de capacitación anual para docentes y personal administrativo sobre prácticas inclusivas en la enseñanza y la gestión, mediante el uso de recursos internos y la colaboración con expertos locales o en línea.</p> <p>Crear una red de apoyo informal dentro de la comunidad académica, en la que al menos el 30% de los estudiantes y personal estén sensibilizados y dispuestos a colaborar con estudiantes con discapacidad, a través de acciones voluntarias, como ofrecer ayuda en actividades académicas o eventos universitarios.</p>	<p>Jefatura de Proyectos Culturales Coordinación de Equidad y Género Coordinación de Tutorías</p>
	<p>3.2. Proyecto Erradicación del Acoso Escolar.</p>	<p>Meta 3.2.1.- Fomentar la participación activa de la comunidad académica en la erradicación de la violencia escolar:</p>	<p>Implementar al menos una campaña anual de sensibilización y prevención de la violencia escolar, utilizando recursos digitales y materiales de bajo costo (como carteles y folletos), para alcanzar a toda la población académica, promoviendo valores de respeto, empatía y no discriminación.</p>	



		<p>Meta 3.2.2.- Fomentar la participación activa de la comunidad académica en la erradicación de la violencia escolar:</p> <p>Meta 3.2.3.- Fortalecer la colaboración entre estudiantes, docentes y personal para la creación de un ambiente libre de violencia:</p>	<p>Establecer un mecanismo accesible y confidencial para que estudiantes, docentes y personal puedan reportar casos de violencia escolar, asegurando que al menos el 70% de la comunidad académica conozca y utilice este recurso de manera efectiva.</p> <p>Organizar tres actividades anuales que promuevan el trabajo conjunto de estudiantes, docentes y personal administrativo para desarrollar estrategias que prevengan la violencia escolar, como grupos de discusión o foros comunitarios.</p>	
--	--	--	--	--

5. 4. Programa Institucional de Valores

OBJETIVO ESPECÍFICO	LÍNEA DE ACCIÓN	METAS	ACTIVIDADES	UNIDAD RESPONSABLE
4	4.1. Proyecto Valores y prácticas institucionales	<p>Meta 4.1.1 1 Campaña Día Por la Integridad</p> <p>Meta 4.1.2 Promover Espacios Libres de Bullying</p> <p>Meta 4.1.3.- Campaña Promotor Intercultural Universitario</p> <p>Meta 4.1.4. Campaña Responsabilidad Social en tu Campus</p>	<p>Diseñar una campaña digital sobre Integridad de la comunidad universitaria</p> <p>Difundir el Bullyingtómetro Universitario para Generar indicadores y categorías cuantificables acerca del acoso escolar para sensibilizar el actuar del triángulo del maltrato escolar.</p> <p>Diseñar una convocatoria dirigida a estudiantes con el compromiso de revitalización y rescate por tradiciones y costumbres de cada comunidad aledaña al campus de su adscripción para su reconocimiento y respeto dentro de la diversidad cultural.</p> <p>Fomentar a que cada Unidad Académica, a partir de su director, se sume a una acción social en beneficio de las comunidades aledañas a ella. Es decir, por medio de acciones como :</p> <p>a) Limpieza de área circunvecinas a la Unidad Académica.</p>	Jefatura de Proyectos Culturales Directores de División

		<p>Meta 4.1.5 Campaña ¡No existe el otro, todos somos UNO!</p>	<ul style="list-style-type: none"> b) Aulas Abiertas para el Desarrollo Comunitario; es decir, dedicar un día de su planeación estratégica a apoyar a población vecina para dar talleres que estimulen mejora en sus quehacer artesanales o agropecuarios. c) Aulas Abiertas para alfabetización de población aledaña. d) Reforestación en zonas permitidas por las comunidades o los municipios, en donde los estudiantes se involucren. e) Carreras Atléticas en donde en colaboración con los Municipios se invite a la población aledaña a una convivencia familiar. f) Donación de víveres, útiles escolares, cobijas y chamarras para el frío, comida. g) Implementación de albergues temporales. h) Mercado de Artesanías. <p>Entrevistando Mundos. A través de un manual de entrevista, derivado de una convocatoria a los estudiantes, se les invita a la comunidad estudiantil a que entrevisten a sus compañeros y descubran otras formas de vida cotidiana. El conocimiento de otras prácticas de vida estimula el reconocimiento de las mismas. Los clips serán remitidos a la Subdirección de Desarrollo Intercultural y expuestas como parte de un producto de la campaña.</p>	
--	--	---	--	--

5. 5. Programa Institucional de Fomento y Difusión Lingüística

OBJETIVO ESPECÍFICO	LÍNEA DE ACCIÓN	METAS	ACTIVIDADES	UNIDAD RESPONSABLE
5	5.1. Proyecto de fortalecimiento del CUALISAN	<p>Meta 5.1.1 1 diagnóstico situacional que permita identificar las necesidades del CUALISAN (infraestructura, material, etc.)</p> <p>Meta 5.1.2 Desarrollar una red institucional con los principales actores educativos y sociales que tienen en su haber el objetivo de fortalecer los derechos lingüístico-culturales en donde se requieren acciones y estrategias de impacto social.</p>	<p>Elaborar los ítems que reflejen el estatus del CUALISAN respecto a un diagnóstico FODAS que incluya los rubros de Recursos Humanos, recursos materiales y recursos financieros.</p> <p>Dar seguimiento al directorio de personal de la UICSLP que atiende temáticas de lenguas indígenas ya sea desde la docencia, administrativo, directivo o incluso estudiantado y promover acciones colaborativas.</p> <p>Aplicación de cédula de identificación lingüística a todos los alumnos, docentes y personal administrativo.</p>	<p>Jefatura de Proyectos Culturales</p> <p>Directores de División en conjunto con los Coordinadores de Lengua náhuatl y tének.</p>
	5.2. Proyecto Paisaje Lingüístico.	Meta 5.2.1: Activar Paisajes Lingüístico a nivel municipal y en conjunto con las diferentes dependencias.	<p>Crear las alianzas estratégicas con las diferentes dependencias estatales y municipales para activar paisajes lingüísticos en espacios públicos especialmente en las zonas turísticas.</p> <p>Activar paisaje lingüístico en oficinas centrales de la UICSLP.</p>	
	5.3. Proyecto Revitalización de las lenguas maternas Xi'iüy, náhuatl y tének	<p>Meta 5.3.1 Implementar 3 cursos en las 3 lenguas.</p> <p>Meta 5.3.2 Generar 6 capsulas informativas en materia de derechos lingüísticos</p> <p>Meta 5.3.3 : 6 Traducciones en lenguas Maternas.</p>	<p>Promover un curso de náhuatl uno de tének y uno de xiiüy</p> <p>Traducir y grabar en luengua materna temáticas relacionadas.</p> <p>Traducir los instrumentos normativos que solicitan diversas instancias al náhuatl, tének y xiiüy.</p>	



5. 6. Programa Universitario de Cultura Deportiva

OBJETIVO ESPECÍFICO	LÍNEA DE ACCIÓN	METAS	ACTIVIDADES	UNIDAD RESPONSABLE
6	6.1. Proyecto Prácticas deportivas universitarias	Meta 6.1.1 1 Diagnóstico situacional que permita identificar las necesidades de los Campus en cultura deportiva	Diseñar y aplicar un cuestionario que identifique el impacto de las prácticas deportivas en la UICSLP y las barreras para su potenciación.	Rectoría Subdirección de Desarrollo Intercultural, Directores de División
	6.2. Proyecto Promoción deportiva	Meta 6.2.1.- Estimular la participación de estudiantes en encuentros deportivos en su municipio Meta 6.2.2.- Organizar un encuentro deportivo estatal con la participación de estudiantes de los 11 campus	Emitir un oficio circular dirigido a los Directores de División de los 11 campus invitándoles a promover la participación de estudiantes en torneos deportivos de su municipio. Definir el municipio sede, definir deportes que estarán participando, definir universo de participantes, gestionar recursos para traslado, estancia y retorno. Garantizar espacios deportivos, arbitrajes y premiaciones	

6. Evaluación y seguimiento

OBJETIVO	LÍNEA DE ACCIÓN	META	INDICADOR	EVIDENCIA
1.	1.1.	1.1.1.	% DE CAMPAÑAS REALIZADAS	DOCUMENTAL
		1.1.2.	% DE CAPACITACIONES REALIZADAS	INFORMES MENSUALES
		1.1.3.	% DE TALLERES REALIZADAS	INFORMES MENSUALES
	1.2	1.2.1	% DE CAMPAÑAS REALIZADAS	DOCUMENTAL
		1.2.2	% DE TEMPORADAS REALIZADAS	DOCUMENTAL
		1.2.3	REALIZADO	DOCUMENTAL
	1.3	1.3.1	% DE JORNADAS REALIZADAS	DOCUMENTAL
		1.3.2	% DE TALLERES REALIZADOS	INFORMES MENSUALES
		1.3.3	% DE LINEAMIENTOS DIFUNDIDOS	DOCUMENTAL
2.	2.1	2.1.1	TAMIZAJE APLICADO	DOCUMENTAL
		2.1.2	% DE CAPACITACIONES REALIZADAS	INFORMES MENSUALES
	2.2	2.2.1	% DE REUNIONES ASISTIDAS	INFORMES MENSUALES
	2.3	2.3.1	Pañ de trabajo elaborado	DOCUMENTAL
3.	3.1	3.1.1	INSTRUMENTO DE DETECCIÓN ELABORADO	DOCUMENTAL
		3.1.2	CAMPAÑA REALIZADA	INFORMES MENSUALES
		3.1.3	REALIZADO	DOCUMENTAL
		3.1.4	REALIZADO	DOCUMENTAL
	3.2	3.2.1	% DE CAMPUS CONVOCADOS	DOCUMENTAL
		3.2.2	REALIZADO	DOCUMENTAL
4.	4.1	4..1.1	CAMPAÑA REALIZADA	INFORMES MENSUALES
		4..1.2	% DE CAMPUS CON BULLYINGTÓMERO ACTIVADO	INFORMES MENSUALES
		4..1.3	CAMPAÑA REALIZADA	INFORMES MENSUALES
		4..1.4	CAMPAÑA REALIZADA	INFORMES MENSUALES
		4..1.5	CAMPAÑA REALIZADA	INFORMES MENSUALES
5.	5.1	5..1.1.	DIAGNÓSTICO REALIZADO	DOCUMENTAL
		5..1.2	RED IMPLEMENTADA	INFORMES MENSUALES
	5.2	5.2.1	% DE PAISAJES LINGÜÍSTICOS REALIZADOS	INFORMES MENSUALES
	5.3	5.3.1	% DE CURSOS IMPLEMENTADOS	INFORMES MENSUALES
		5.3.2	% DE CÁPSULAS GRABADAS	DOCUMENTAL
		5.3.3	% DE TRADUCCIONES REALIZADAS	DOCUMENTAL
6.	6.1	6.1.1	DIAGNÓSTICO REALIZADO	DOCUMENTAL
	6.2	6.2.1	% DE OFICIOS EMITIDOS	DOCUMENTAL
		6.2.2	ENCUENTRO REALIZADO	INFORMES MENSUALES



M.E.A. Héctor González Picazo

Encargado de Rectoría de la Universidad Intercultural de San Luis Potosí

Ing. Hugo César Flores Palomo

Subdirector de Desarrollo Intercultural

Dr. Jorge Leonardo Reyes Martínez

Encargado de la Subdirección Académica

C.P. Sofía Torres Guerrero

Encargada de la Subdirección Administrativa

Lic. Ma. de los Ángeles Pérez Eulogio

Subdirectora Escolar

Lic. Mauricio González Barrera

Subdirector Jurídico

Ing. José Ramón Tolentino Jiménez

Encargado de la Subdirección de Planeación y Desarrollo Institucional

Mtro. Alberto Issac Gutiérrez Martínez

Director de División Campus Cardenas

Ing. Jesús Antonio Galván Zapata

Encargado de la Dirección Campus Cerritos

Lic. Juan Ángel De La Torre González

Director de División Campus Charcas



Campus Ciudad Valles

Dra. Denisse Alderete Meraz

Directora de División Campus Matehuala

Ing. Romeo García Meraz

Director de División Campus Matlapa

Dra. Angélica Velázquez Hernández

Directora de División Campus Tamazunchale

Lic. Andrés Sánchez Montemayor

Director de División Campus Tamuín

Mtro. Andrés Cruz Cruz

Director de División Campus Tancanhuitz

MAE. Luis Manuel Figueroa Vázquez

Director de División Campus Taquián

Mtro. Luis Enrique Flores Hernández

Director de División Campus Villa de Reyes

Lic. Fernanda Carrillo García

Jefatura de Proyectos de Gestión Cultural

Mtro. Juan José Faz Aguilar.

Tutoría Docente.

Lic. Irma Elizabeth Martínez Lira

Coordinación de Equidad y Género

Lic. Angélica Guadalupe Carrizales Mata.

Innovación Pedagógica.