



UNIVERSIDAD INTERCULTURAL
DE SAN LUIS POTOSÍ

PLAN INSTITUCIONAL DE IGUALDAD SUSTANTIVA

Subdirección de Desarrollo Intercultural
Coordinación de Equidad y Género

Junio 2023

Período de Vigencia 2023-2028



Contenido

1. Presentación.
2. Marco Normativo.
3. Diagnóstico “Conociendo nuestro entorno social en la UICSLP al cierre de 2022.”
4. Enfoques y principios rectores.
5. Criterios generales, etapas, alcances y ejes
6. Objetivos, líneas de acción, metas, actividades y unidad responsable
7. Mecanismo de seguimiento y evaluación.



1. Presentación

El Plan Institucional de Igualdad Sustantiva de la Universidad Intercultural de San Luis Potosí surge a raíz de una necesidad vigente en nuestro entorno, la protección a la dignidad humana, deber conferido a las Instituciones de Educación Superior a través del artículo 1° Constitucional, el cual establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a estos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley; así mismo, la Ley General de Educación Superior (LGES), en su artículo 7°, fracciones V y VI, nos dice que la educación superior fomentará el desarrollo humano integral del estudiante en la construcción de saberes mediante la creación de relaciones sociales, económicas y culturales basadas en la igualdad entre los géneros y el respeto de los derechos humanos, así como en el combate a todo tipo y modalidad de discriminación y violencia, con especial énfasis en la que se ejerce contra las niñas y las mujeres, las personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad social, y la promoción del cambio cultural para construir una sociedad que fomente la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

La **LGES** refleja los cambios y preocupaciones sociales de los últimos años, relativos al respeto y protección de los derechos humanos, a los derechos de los pueblos y comunidades indígenas, con énfasis en los distintos tipos de violencia que enfrentan las mujeres, así como las desigualdades de género en los espacios educativos; e **incorpora los compromisos** asumidos por el Estado mexicano **en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencias**, sustentadas en el marco normativo nacional e internacional en la materia, y que se busca todas las Instituciones de Educación Superior (IES) del país apliquen.

De particular relevancia son aquellos señalados en los artículos 7, 8, 10, 21, 37, 42, 43 y en el artículo décimo transitorio, que estipulan diversas medidas, acciones y políticas que deberán ser adoptadas por las IES.

La Universidad Intercultural de San Luis Potosí (UICSLP) se creó como una Institución de Educación Superior Pública del Subsistema de Educación Superior que contribuye a la pertinencia y a la equidad educativa por lo que se obliga a operar con base en los lineamientos del Modelo Educativo de las Universidades Interculturales del país, adicionalmente en marzo de 2023 el Consejo Nacional para la Coordinación de la Educación Superior acordó e informó a las IES que en un plazo no mayor a 3 meses



cada una debe contar con su Plan Institucional de Igualdad Sustantiva y se informe al Secretariado Conjunto sobre el cumplimiento del mismo, es por lo que se planteó la elaboración y aplicación del presente Plan, tomando en cuenta el Documento base para el cumplimiento de la Ley General de Educación Superior en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia por parte de las instituciones de educación superior.

Este Plan tiene por objetivo brindar herramientas para que la UICSLP tenga referencias para generar condiciones, mecanismos, políticas, programas, procedimientos y diversas acciones con perspectiva de género, enfoque de derechos humanos, de interculturalidad e interseccionalidad, y desde un principio de igualdad y no discriminación, que de manera armonizada permitan dar cumplimiento a las obligaciones ya señaladas. De ahí que la estructura del presente documento, integra elementos que permiten a nuestra institución identificar áreas de oportunidad que requieran acciones para dar cumplimiento a la LGES en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, no discriminación y una vida libre de violencias.

El documento describe el marco normativo, enseguida muestra un diagnóstico de cómo se percibía la UICSLP en su entorno social al cierre de 2022, recupera y muestra los Enfoques y Principios rectores descritos en el Documento Base para el cumplimiento de la Ley General de Educación Superior en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia por parte de las Instituciones de Educación Superior; posteriormente se muestran los criterios generales, etapas, alcances y ejes para pasar de inmediato a los objetivos, líneas de acción, metas, actividades y unidades responsables, finalmente se plantea el mecanismo de seguimiento y evaluación.

El Plan Institucional de Igualdad Sustantiva en la UICSLP 2023-2028 se actualizará año con año en función de lo que arrojen los diagnósticos de cada ejercicio fiscal, los avances progresivos y las actualizaciones normales a las que obliga la acelerada dinámica social.

Dra. Aurora Orduña Correa
Rectora



2. Marco Normativo

Este Plan Institucional de Igualdad Sustantiva en la Universidad Intercultural de San Luis Potosí encuentra fundamento de acuerdo a lo previsto en las siguientes disposiciones:

El Estado mexicano se ha unido al **compromiso global por una educación de calidad, que fomente la igualdad sustantiva y esté libre de discriminación**, como lo ha sido su adhesión desde el 23 de marzo de 1981 a la **Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**. Esta Convención es un instrumento vinculante, universalmente reconocido, señala en su artículo 10 que los Estados Parte garantizarán la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación. Asimismo, México ha ratificado el 19 de junio de 1998, la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de Belem do Pará** y signado en 1995 la **Declaratoria y Plataforma de Acción de Beijing**, que establece la educación y la capacitación de la mujer como una esfera de especial preocupación, toda vez que busca asegurar que las mujeres puedan incorporarse a la formación profesional y la educación permanente con condiciones de igualdad. Además de los mencionados, existen otros instrumentos internacionales que tienen entre sus objetivos lograr una educación libre de violencia y discriminación, como lo son la **Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas** y la **Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial**, ratificadas por México el 13 de septiembre de 2007 y 4 de enero de 1969 respectivamente, buscan garantizar el derecho de los pueblos indígenas a todos los niveles y formas de educación en sus propios idiomas y sin discriminación racial y prejuicios. Asimismo, el Estado mexicano ha firmado el 12 de marzo de 2001 la **Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad** y el 30 de marzo de 2007 la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Naciones Unidas**, que señalan la adopción de medidas para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad, garantizándoles un sistema educativo inclusivo. En temas de protección a los derechos de las personas de la diversidad sexo genérica podemos enunciar al **Llamamiento Ministerial a la Acción para una educación inclusiva y equitativa para todos los educandos en un entorno exento de discriminación y violencia** presentado en 2016 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) firmada por México, así como los **Principios de Yogyakarta** y las resoluciones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos que han instado a que los Estados intensifiquen sus esfuerzos para prevenir y afrontar la violencia, en particular por



razones de orientación sexual e identidad o expresión de género, reconociendo que estas formas de discriminación constituyen un obstáculo para disfrutar del derecho a la educación.

En el ámbito nacional, el artículo 1º de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** (CPEUM) establece que todas las personas gozarán de la protección más amplia de sus derechos humanos, ya sea que se establezca en el marco nacional o internacional, y la obligación de las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. De la misma forma, el artículo primero prohíbe la discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. La CPEUM en su artículo 2º señala que la Federación, las entidades federativas y los municipios deben promover la igualdad de oportunidades de las y los indígenas y eliminar cualquier práctica discriminatoria, a través de acciones como garantizar la escolaridad, y favorecer la educación bilingüe e intercultural. Mientras que la igualdad entre mujeres y hombres se establece en el artículo 4º, que determina que la mujer y el hombre son iguales ante la ley. Por su parte, en el artículo 3º Constitucional se establece el derecho de todas las personas a la educación y la obligación del Estado en todas sus formas de proporcionarla. Este mismo artículo describe los términos en que deberá garantizarse este derecho: ser universal, inclusiva, pública, gratuita y laica, al igual que basarse en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva.

Asimismo, la educación como herramienta para eliminar todo tipo de discriminación y como promotor de la igualdad sustantiva, aparece en instrumentos que conforman el marco normativo nacional en materia de igualdad y no discriminación como la **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres** (LGIMH) en sus artículos 1, 34, 36 y 38; en la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** (LGAMVLV) en sus artículos 1, 10, 35, 36, 38 y 45; así como en la **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación** (LFPED) en sus artículos 9, 15Bis y 23. En específico, la **Ley General de Educación** (LGE) establece en su artículo 15, como un fin de esta misma, la obligación de inculcar el enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, y promover el conocimiento, respeto, disfrute y ejercicio de todos los derechos, con el mismo trato y oportunidades para las personas; en su artículo 16º establece que la educación luchará contra la discriminación y la violencia, especialmente la que se ejerce contra la niñez y las mujeres; la obligación de incorporar la



perspectiva de género en los planes de estudio en los artículos 29 y 30; mientras que en su artículo 48, establece que las políticas de educación superior tendrán como objetivo fomentar acciones institucionales de carácter afirmativo, con la finalidad de compensar las desigualdades y la inequidad en el acceso y permanencia en los estudios por razones económicas, de género, origen étnico o discapacidad. Además, con la emisión de la **Ley General de Educación Superior**, se busca garantizar el derecho pleno a la educación para todas y todos, que las IES se comprometan en sus acciones a desarticular las violencias y desigualdades históricas que han obstaculizado el ejercicio de este derecho, particularmente hacia las mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad, para que éstas se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia de género, y de discriminación.

Dentro del ámbito local, la **Constitución Política del Estado de San Luis Potosí**, en su artículo 8 se contempla que todas las personas son libres e iguales en dignidad y derechos. El varón y la mujer son iguales ante la ley. El Estado promoverá la igualdad de oportunidades de los varones y las mujeres potosinos en la vida pública, económica, social y cultural. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

La **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí** tiene por objeto regular las acciones de coordinación del Estado con la Federación, y los municipios, para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en concordancia a lo dispuesto en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la competencia y atribuciones que la misma le otorga, así como establecer los principios y criterios que, desde la perspectiva de género, orienten las políticas públicas para reconocer, promover, proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Estableciendo también que es de orden público, interés social y observancia general.

Por otra parte, el **Código Penal para el Estado de San Luis Potosí**, artículos 180, 181 y 182, nos define el delito de hostigamiento sexual, quien con fines lascivos asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual a una persona de cualquier sexo, para sí o para un tercero, con la amenaza de causar a la víctima un perjuicio relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito laboral, docente, doméstico o de cualquier otra índole, o negarle un beneficio al que tenga derecho; ya sea entre superior o inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que implique subordinación. Define el delito de acoso sexual, quien en ejercicio abusivo de poder que conlleve a un

"Por la diversidad cultural, riqueza de nuestra identidad"



estado de indefensión y de riesgo para la víctima, la asedia, acosa, o le demanda actos de naturaleza sexual con fines lascivos, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Mencionando en los mismos las sanciones por cada uno de los delitos descritos. Agregando en el último artículo en cita lo siguiente: Si la víctima de los delitos a que se refiere este capítulo es menor de dieciocho, la pena será de tres a cinco años de prisión y la sanción pecuniaria de trescientos a quinientos días del valor de la unidad de medida y actualización. Si el acosador es servidor público y se vale de medios o circunstancias que el cargo le proporciona, además de la pena prevista en los párrafos anteriores, se le destituirá del cargo. En caso de reincidencia en cualquiera de los supuestos, se impondrá prisión de dos a siete años.

El Código de Conducta para las y los Servidores Públicos de la Universidad Intercultural de San Luis Potosí en el CAPÍTULO III. De las conductas de actuación de las y los servidores públicos de la Universidad Intercultural de San Luis Potosí; numeral 2. *Mantener un comportamiento digno para conservar espacios de trabajo y educativos libres de hostigamiento y acoso sexual, así como laboral.*

En el Reglamento de Ingreso, Permanencia y Egreso Escolar de la Universidad Intercultural de San Luis Potosí se contemplan como derechos de las y los alumnos de la Universidad Intercultural recibir trato respetuoso de las autoridades, profesores y personal administrativo de la Universidad, así como ser escuchado por las autoridades universitarias de acuerdo a lo establecidos en el artículo 74 fracciones III y X. Así mismo, se contemplan como obligaciones de las y los mismos respetar a todas/os las/los integrantes de la comunidad universitaria y acatar las órdenes de las autoridades universitarias, atender a las disposiciones legales y reglamentarias de la Universidad y observar una conducta correcta tanto dentro como fuera de la misma de acuerdo a lo establecido en el artículo 75 fracciones II y V.

En el artículo 89 fracción VII, se establece por faltas extraacadémicas todo acto individual o colectivo, realizado dentro o fuera de la Universidad, que altere el orden de la misma; dañe su prestigio; lesione los derechos de las personas que la constituyen; vayan contra la moral y las buenas costumbres; violen las disposiciones de los Reglamentos y/o estorben o impidan el uso de los bienes y los servicios que la Universidad utilice y proporcione. Esto incluye el incurrir en faltas de orden y limpieza, disciplina y respeto hacia compañeros, personal operativo, administrativo y docente, así como el uso de lenguaje altisonante o palabras impropias dentro o fuera de la Universidad, cuando vayan con la representación de la misma a actividades académicas, culturales, deportivas y/o recreativas, acatando en todo momento las instrucciones del responsable del grupo.



Finalmente en los artículos 91, 92 y 93 se hace mención de las medidas disciplinarias que serán aplicadas de acuerdo al reglamento.

3. Diagnóstico “Conociendo nuestro entorno social en la UICSLP al cierre de 2022”

3.1.- Introducción.-

En la certeza de que somos una comunidad educativa con una diversidad cultural, misma que varía de acuerdo al entorno, línea de vida (edad), ubicación geográfica, procedencia y género, entre otros; se buscó a través del Diagnóstico: **Conociendo Nuestro Entorno Social en la UICSLP al cierre de 2022**, indagar un poco más a quienes formamos parte de esta Institución, la Universidad Intercultural de San Luis Potosí identificando los sesgos y barreras sociales en temas de género (como construcción social de la identidad) se implementó en los 11 diferentes Campus que integran la UICSLP obteniendo una respuesta positiva de 1,319 personas participantes y encontrándose las preguntas divididas en cinco secciones: Generales, Reconocimiento de conceptos, Igualdad de oportunidades, Temas para brindar a tu Campus, Cambios importantes, siendo dicha información traducida en los siguientes resultados:

3.2. Respuestas en cuanto asistencia

Del diagnóstico aplicado se obtuvo respuesta de 1,319 personas, de las cuales el 61.8% son mujeres y el 37.9% son hombres, traducido en la participación de 815 mujeres y 500 hombres, y 4 personas que prefirieron no especificar, siendo un diagnóstico con mayor respuesta de mujeres, pero apreciando también una respuesta significativa de los hombres.

Respondieron los 11 Campus de la siguiente manera: Cárdenas con 110 respuestas, Ciudad Valles con 150 respuestas, Cerritos con 136 respuestas, Charcas con 88 respuestas, Matehuala con 36 respuestas, Matlapa con 42 respuestas, Tamazunchale con 113 respuestas, Tamuín con 224 respuestas, Tancanhuitz con 104 personas, Tanquián con 165 respuestas, Villa de Reyes con 119 respuestas y Oficinas Centrales con 32 respuestas.

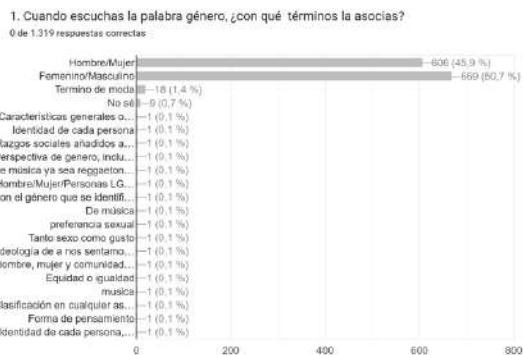
Entre las personas que contestaron el diagnóstico el mayor rango de respuesta fue de 20 a 24 años con 621 traducido en un 47.1%, el segundo rango con mayor participación fue de 17 a 19 años con 378 respuestas (28.7%), seguido del rango de 30 en adelante con 242 personas (18.3%) y finalmente el rango de 25 a 29 años con 78 respuestas (5.9%).

Ante el cuestionamiento en cuanto a la función que desempeñan en la Universidad el 80.2% de las respuestas fue de estudiantes (1059), un 10.91% son docentes (144), un 8.79% son Administrativos (116).

Así mismo, dentro del diagnóstico se contempló el rubro para hablantes de lenguas indígenas, donde un 14.3% son personas hablantes de lengua indígena (188), un 85.7% no hablan una lengua indígena (1131).

Segunda sección

En la segunda sección se cuestionó sobre algunos conceptos, para aclarar si sobre estos se tiene un conocimiento establecido, además de si estos son correctos, siendo dicha información traducida de la siguiente forma:



Se puede observar que hubo una respuesta correcta del 50.7% es decir de 669 personas.

Igualmente se cuestionó mediante imágenes sobre si se conocía el concepto de equidad y género, respondiendo un 92% (1319) de manera afirmativa, un 93.5% manifestaron conocer el concepto de feminismo, el 66% (870) confirmaron haber escuchado sobre el término estereotipos de género, el 91.5% (1207) afirmaron saber lo que es la violencia de género indagando un poco más afondo sobre ello, con el espacio “Coméntanos qué es para ti la violencia de género” y obteniendo algunas de las siguientes:

“La violencia de género es un tipo de violencia física, psicológica, sexual e institucional, ejercida contra cualquier persona o grupo de personas sobre la base de su orientación sexual, identidad.

Denigrar a las personas ya sea porque es hombre o mujer, en la mayoría de los casos pasa en mujeres.”

CUANDO SE DAÑA A UNA PERSONA POR SU GÉNERO.

Ejercer violencia sobre una persona por su género.

Son los actos con el fin de agraviar, a una persona o grupo de ellos.

Conducta que atenta contra las mujeres.

Violencia física, psicológica.

LA ACCION DE AGREDIR EN CUALQUIER FORMA A LAS PERSONAS POR UN ESTEREOTIPO O GUSTOS PARTICULARES”

Tercera Sección

Durante la tercera sección se indagó sobre la implementación de la perspectiva de género en la institución obteniendo las siguientes respuestas:

En cuanto al hecho de si se considera importante que nuestro sistema educativo contemple la equidad de género dentro de su estructura un 93.8% manifestaron de manera afirmativa, mientras que solo 26 personas contestaron de manera negativa y 56 no manifestaron opinión alguna.

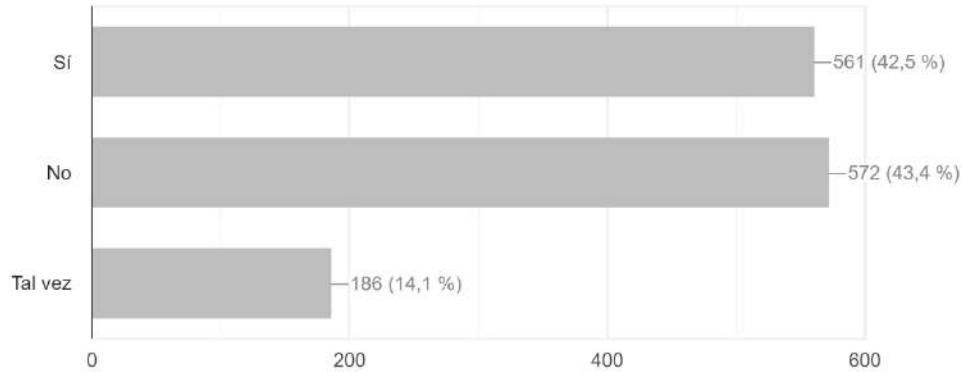
En cuanto a la existencia de la discriminación de algún tipo dentro de la Universidad 1101 personas contestaron de manera negativa, es decir el 83.5% negaron la existencia de algún tipo de discriminación, y un 85.6% comentaron que no existe la discriminación en contra de la mujer es decir 1129 personas.

En este apartado, se atendieron temas considerados complicados, por lo que se buscó no indagar datos personales de ningún tipo, es decir se cuidó la identidad de las personas participantes, pero de manera

general, se indagaron temas sobre casos de violencia, mismos que caben ser citados para efectos informativos y académicos:

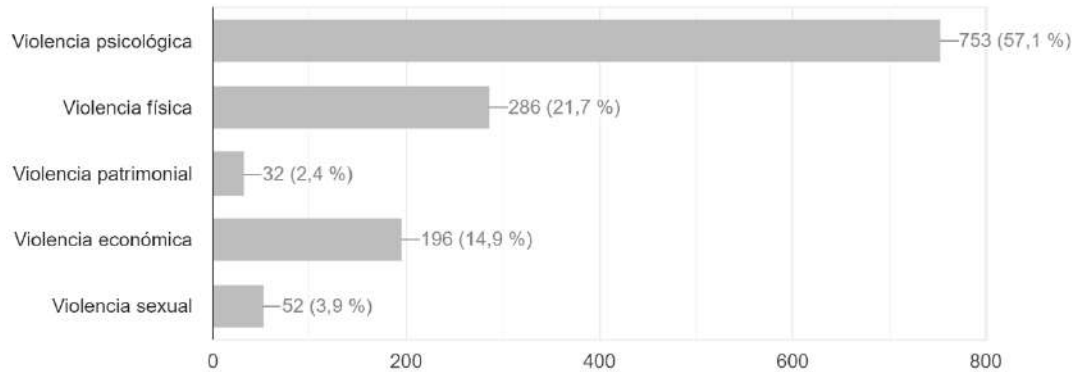
4. En tu entorno ¿has presenciado Violencia de Género?

0 de 1.319 respuestas correctas



5. Si tu respuesta fue afirmativa ¿Qué tipos de violencia has identificado?

0 de 1.319 respuestas correctas

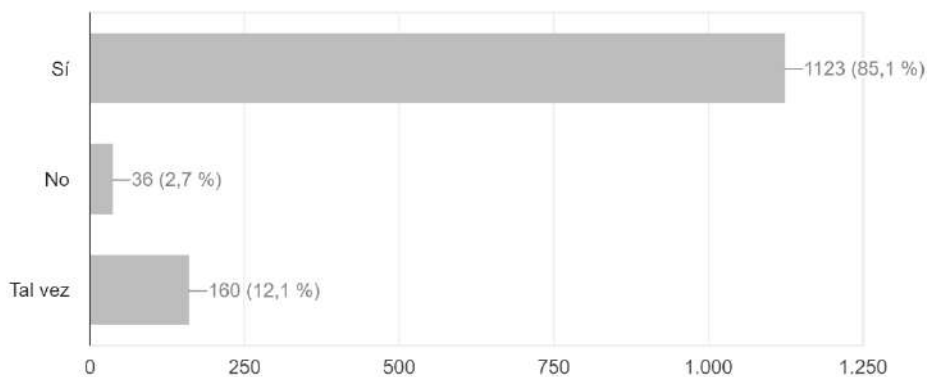


Cuarta Sección

En la cuarta sección se dio espacio al análisis de la demanda de necesidades, siendo interesantes las respuestas en cuanto a las actividades ya implementadas en la Universidad Intercultural de San Luis Potosí:

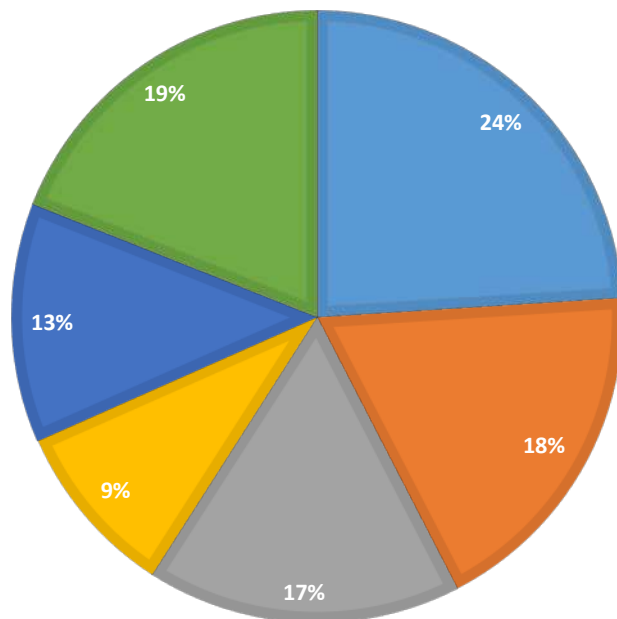
4. ¿Te gustaría que dentro de tu Campus se promovieran actividades que fomenten la equidad de género?

0 de 1.319 respuestas correctas



VENTAS

- Curso Taller "Introducción a la equidad de género"
- Curso "Violencia en el noviazgo"
- Curso "Masculinidades"
- Curso "Entre defensa e instancias"
- Curso "¿Qué necesito saber sobre la ... Violencia contra la mujer?"
- Conversatorio "Unifiquemos voces"





Entre los temas demandados en algunos comentarios están:

Trabajo en equipo y mejoramiento del ámbito laboral

COMO EJERCER LOS DERECHOS

temas referentes a las normas culturales y las prácticas que protegen la condición desigual de las mujeres

Igualdad de género acceso al trabajo y desigualdad salarial

NINGUNA

el respeto a las formas de ser de cada individuo.

Algo sobre Psicología, ya que bueno si alguna persona es violenta pues puede ser que se detecte y se pueda dar tratamiento así mismo ya sabrá que tiene un problema

EQUIDAD DE GENERO EN EL ENTORNO SOCIAL

Para cerrar el diagnóstico se indagó sobre ¿Qué podemos hacer para mejorar y ser de ayuda para ti en el rubro de violencia de género?, obteniendo respuestas bastas y variadas que hacen referencia a lo siguiente:

TEMAS DE DOMINIO DEL PENSAMIENTO O ACTIVIDADES FISICAS DENTRO DE CASA.

Concientizar más sobre el tema

enviar postales con mensajes de impacto que se puedan compartir con la comunidad estudiantil.

Que la autoridad mayor de la universidad esté dispuesta a escuchar lo que sus colaboradoras tienen que decir que tenga esa apertura

Implementar talleres y cursos, en los que se hablen de la violencia de género en el rubro laboral.

Todo muy bien.

Llevar a cabo cursos, talleres, sobre la concientización "violencia de género"

Que los directivos sean empáticos hacia nuestro trabajo y que valoren el esfuerzo que se realiza día con día

pláticas para identificar la violencia ya sea a uno mismo, familiares o conocidos.

Acercar talleres o conferencias

Capacitaciones.

Comentarios a raíz del diagnóstico:

Somos conscientes como institución que la demanda en cuanto a necesidades de atención y capacitación es muy grande, pues cada persona requiere información sobre un tema en concreto, es por ello, que a través de un diagnóstico anual, la Universidad Intercultural de San Luis Potosí, busca atender un poco de estas necesidades, a través de acciones diversas, que van desde una capacitación, cursos, talleres, conferencias, elaboración de carteles, videos, etc., y siendo toda esta información fundamental para la gestión de años posteriores.

Es necesario hacer realce, que de acuerdo a lo que se ha apreciado en años anteriores, la comunidad institucional, al día de hoy es conocedora de temas importantes en perspectiva de género y todo ello implica



un cambio y crecimiento personal y profesional en cada una de estas personas, por lo que, aunque el proceso de cobertura es largo, los objetivos están siendo cubiertos de la mejor forma.

Para avanzar en la igualdad sustantiva es imprescindible abrir el abanico de atención a la diversidad cultural presente en nuestros campus universitarios de manera tal que sin disminuir ni un ápice respecto a la igualdad de género, promovamos desde ya la creación de relaciones sociales, económicas y culturales basadas en la igualdad entre los géneros y el respeto de los derechos humanos, así como en el combate a todo tipo y modalidad de discriminación y violencia, con especial énfasis en la que se ejerce contra las niñas y las mujeres, pueblos y comunidades indígenas, las personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad social, y la promoción del cambio cultural para construir una sociedad que fomente la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

4. Enfoques y principios rectores

A partir de la normativa descrita se identificaron enfoques, perspectivas y principios fundamentales para el diseño, implementación y evaluación de las acciones institucionales descritas en este Plan, ya que, a partir de éstas, se trazan los caminos necesarios y se brindan los estándares para garantizar los derechos humanos, igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como el combate a la discriminación.

4.1. Perspectiva de género

Acorde a la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, la igualdad de género reconoce que las mujeres y los hombres accedan con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, saludable, cultural y familiar.

El derecho a la educación le asiste tanto a hombres como a mujeres, sin distinción alguna, tanto dentro como fuera del aula; asimismo, debe impartirse respetando la cosmovisión de la comunidad que integra la UICSLP, los derechos de los pueblos indígenas de procedencia y de arribo.

En el aula, debe aplicarse la perspectiva de género, a fin de lograr esta igualdad, y con ello, el pleno desarrollo de las mujeres a través del respeto a su participación y aportes. Según la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, la “perspectiva de género” se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

A través de la perspectiva de género se busca visibilizar las estructuras de desigualdad entre los géneros, a partir de erradicar la ceguera o sesgo de género; es decir, la omisión, deliberada o



inconsciente, que se hace sobre cómo son conceptualizadas las mujeres, los hombres y las relaciones desiguales de género. Asimismo, se busca erradicar el androcentrismo, que fundamenta las experiencias humanas, el protagonismo de la historia y el desarrollo desde una perspectiva masculina, que privilegia lo masculino sobre lo femenino y colocan al hombre en el centro de los enfoques y visiones generales del mundo, que en el entorno educativo se refleja a su vez en los contenidos de los libros de texto, en los planes de estudio, en la actitud del profesorado respecto a las expectativas, el rendimiento escolar, patrones de conducta de las y los estudiantes así como la propia actuación del profesorado entre pares.

Esta perspectiva de género ayuda a combatir a la estructura patriarcal, buscando desmantelar al sistema político que institucionaliza la superioridad sexista de los varones sobre las mujeres, constituyendo aquella estructura que opera como mecanismo de dominación ejercido sobre ellas, basándose en una fundamentación biologicista.

4.2 Enfoque basado en Derechos Humanos y sus principios

Se reconocen los derechos humanos como las garantías jurídicas universales que protegen a las personas y los grupos contra acciones y omisiones que interfieren con las libertades, los derechos fundamentales y con la dignidad humana. La legislación en materia de derechos humanos obliga a los gobiernos y sus dependencias a cumplir ciertas tareas y les impide hacer otras.

Por ello, los derechos humanos deben aplicarse a través de los siguientes principios reconocidos internacionalmente:

- **Principio de universalidad:** Es decir, que todas las personas, independientemente de cualquier condición, son titulares de los derechos humanos, para lograrlo, las acciones deben considerar el contexto particular de la persona o grupo.
- **Principio de interdependencia:** Los derechos humanos se encuentran vinculados unos con otros, lo que implica que el reconocimiento de uno de ellos conlleva a respetar necesariamente y proteger al resto de los derechos humanos que se encuentran en relación.

Principio de indivisibilidad: Los derechos humanos no se pueden fragmentar, cada uno se debe reconocer, proteger y garantizar de forma integral por todas las autoridades.

Principio de progresividad: Significa que se deben de garantizar y asegurar el progreso de los derechos humanos, lo que implica que el Estado genere las condiciones óptimas de su disfrute y no disminuir el nivel logrado.



Al respecto, la UICSLP debe implementar sus acciones bajo un Enfoque Basado en Derechos Humanos, es decir, desde un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que desde el punto de vista normativo está basado en las normas internacionales de Derechos Humanos y desde el punto de vista operacional está orientado a la promoción y la protección de estos. El propósito de este enfoque es analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en la materia.

Para lo anterior, se busca trabajar con dos obligaciones constitucionales que refieren a los derechos humanos. Por un parte, el artículo 1º Constitucional que integra el principio “Pro-persona” y que establece que todas las personas gozarán de la protección más amplia de sus derechos humanos que amparan los marcos jurídicos nacionales e internacionales, y la obligación de las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así como prevenir, investigar, reparar y sancionar, de acuerdo con sus competencias y jurisdicción.

Por otra parte, en el mismo artículo se garantiza el principio de “interpretación conforme” que puede entenderse como “la técnica hermenéutica por medio de la cual los derechos y libertades constitucionales son armonizados con los valores, principios y normas contenidos en tratados internacionales sobre derechos humanos signados por los Estados, así como por la jurisprudencia de los tribunales internacionales”.

Enfoque Intercultural

Este enfoque busca construir el diálogo de inter- saberes necesarios para la implementación de políticas públicas inclusivas que propicien la igualdad sustantiva, la no discriminación y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en los ámbitos de la educación superior con un enfoque de defensa de la vida, el territorio, la autonomía y la diversidad lingüística que hace de nuestro país una nación multicultural.

La interculturalidad implica un intercambio que se establece en términos equitativos, en condiciones de igualdad; que debiera ser entendida como un proceso permanente de relación, comunicación y aprendizaje entre personas, grupos, conocimientos, valores y tradiciones distintas, orientadas a generar, construir y propiciar un respeto mutuo y un desarrollo pleno de las capacidades de los individuos, por encima de sus capacidades culturales y sociales. La interculturalidad e inclusión se consideran en los artículos 1º y 2º de CPEUM y en los artículos 7, fracción II; 8, fracción VIII; 10, fracción XIII de la Ley General de Educación Superior.



Mediante este enfoque se busca dar un sentido de comunidad, es decir, hacer de los procesos de comunidad y comunalidad imbricados a la presencia de las Instituciones de Educación Superior en territorios socioculturales diversos, el centro del quehacer sustantivo de la docencia, investigación, difusión y divulgación de ciencia y tecnología. A través de una vocación de puertas abiertas a los procesos de fortalecimiento de la autonomía comunitaria, se buscará que los esfuerzos de cooperación, colaboración y vinculación para fortalecer las sinergias interinstitucionales propicien la gobernanza comunitaria.

4.4. Enfoque interseccional

Las personas vivimos identidades múltiples, formadas por varias capas que son efecto de las relaciones sociales, así como de la historia y las formas en las que operan las estructuras de poder. De esta manera, una persona puede pertenecer a más de una comunidad a la vez y en consecuencia experimentar tanto opresiones como privilegios de forma simultánea. Por ejemplo, una mujer puede ser una médica respetada, pero sufrir de violencia doméstica o una mujer puede vivir violentada tanto por el hecho de ser mujer como por el hecho de ser indígena. En este sentido, el análisis interseccional da cuenta de las variadas identidades y expone los diferentes tipos de discriminación y desventajas que se dan como consecuencia del entronque entre estas identidades.

La interseccionalidad resulta ser entonces una herramienta útil que propone el reconocimiento de las múltiples lógicas de opresión (como clase, raza, género, sexualidad), que, si bien son distintas, a la vez se encuentran imbricadas en un tejido que aprieta sobre los cuerpos y la subjetividades recrudesciendo sus condiciones de existencia. Por ello, luchar contra la opresión de las mujeres ante el patriarcado, implica la lucha de la opresión de las mujeres negras contra el racismo, de las mujeres indígenas contra el colonialismo, de las mujeres empobrecidas por el capitalismo y de las mujeres lesbianas, bisexuales y trans contra la violencia del sistema heteropatriarcal.

En cuanto a la CEDAW, la Recomendación general número 25 reconoce que: “Las mujeres pertenecientes a algunos grupos, además de sufrir discriminación por el hecho de ser mujeres, pueden ser objeto de múltiples formas de discriminación por otras razones, como la raza, el origen étnico, la religión, la incapacidad, la edad, la clase, la casta u otros factores. Esa discriminación puede afectar a estos grupos de mujeres principalmente, o en diferente medida o en distinta forma que a los hombres.”

Si bien esta explicación se ha centrado en la interseccionalidad dentro de la experiencia de las mujeres, es de importancia reconocer que los hombres también pueden vivir violencias por otras condiciones, como lo puede ser por su expresión de género, su orientación sexual, su edad, el origen étnico o el



color de su piel. Es por ello, que resulta valioso este enfoque que nos permite complejizar la articulación de las violencias y las experiencias particulares.

4.5. Principio de Igualdad y no discriminación

La igualdad y la no discriminación son dos conceptos que se encuentran estrechamente relacionados, ya que ambos buscan garantizar que todas las personas accedan al ejercicio pleno de sus derechos humanos. La igualdad se puede entender como el derecho que tienen todas las personas para ser tratadas sin distinción, exclusión o restricción.

Mientras que la no discriminación es un concepto que hace referencia al derecho que tienen todas las personas a no vivir distinciones, exclusiones, restricciones que con intención o sin ella, obstaculicen, restrinjan, impidan, menoscaben o anulen el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico, o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, la segregación racial, el antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Anteriormente se consideraba que el derecho a la no discriminación era el aspecto negativo del derecho de igualdad, sin embargo, actualmente podemos reconocer que el mandato de no discriminación tiene autonomía en el sentido que es posible afirmar que no toda vulneración del derecho de la igualdad constituye un acto discriminatorio, pero toda transgresión del derecho a la no discriminación constituye una afectación al derecho de la igualdad.

Este principio se reconoce tanto en el artículo 1º (CPEUM) como en la LFPED, que prohíbe en su artículo 4º toda práctica discriminatoria que impida o anule el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. Asimismo, en esta ley, en su artículo 15 sextus, fracción I se establece la educación para la igualdad y la diversidad dentro del sistema educativo nacional. Además, en el artículo 15 Octavus, se señala como parte de las acciones afirmativas las medidas para favorecer el acceso, permanencia y promoción de personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación y sub-representados, en espacios educativos.



Basado en lo anterior, se fomentará la protección a la diversidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos e integrantes que forman parte de la comunidad educativa de la UICSLP y que son sujetos de derecho como lo son las mujeres y hombres, integrantes de pueblos indígenas y afro mexicanos, personas extranjeras, migrantes, que viven con alguna discapacidad, integrantes de la diversidad sexo genérica como lesbianas, gays, bisexuales y personas transgénero, entre otras y otros.

5. Criterios generales, etapas, alcances y ejes

Para que la UICSLP inicie con un proceso de transversalización es importante que se consideren los siguientes puntos de partida, como criterios generales:

1. La perspectiva de género: nos coloca la realidad desde el punto de vista no androcéntrico y sexista.
2. Territorialidad: es prioritario considerar también la realidad cultural (cosmovisión), económica, histórica, geográfica, política tanto local como regional, pues en esta realidad se han formado, transmitido y perpetuado los roles de género, estereotipos y el machismo. Sin duda, la comunidad universitaria puede estar, en mayor o menor medida, influenciada de manera positiva o negativa por estas realidades.
3. Plantearse el siguiente objetivo: Lograr la igualdad sustantiva a partir de la igualdad de trato, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el ejercicio de los derechos humanos.
4. Actuar ante las desigualdades de género que viven las mujeres y niñas indígenas y afrodescendientes considerando la cosmovisión de donde provienen desde la perspectiva de la interculturalidad.

En términos metodológicos, la transversalidad implica abarcar los diferentes componentes institucionales donde se aplicarán los criterios anteriores a través de ciertas actividades específicas, que además pasan por cinco etapas generales a manera de ejemplificar los pasos para llevar a cabo ese proceso de transversalización de la perspectiva de género, los cuales progresivamente y con la participación horizontal de los diversos sectores de la comunidad educativa, puede desarrollar la UICSLP:

Etapa 1. Visibilizar

Etapa 2. Analizar las problemáticas

Etapa 3. Establecer las acciones institucionales de cambio

Etapa 4. Aplicar de forma progresiva las herramientas para la igualdad a todos los espacios y procesos institucionales

Etapa 5. Seguimiento y evaluación

Es necesario especificar que este proceso debe dirigirse principalmente a la transformación de todos los sectores, ámbitos y funciones de la UICSLP:

Todas las funciones de la UICSLP:

» Sustantivas: Formación, Investigación, vinculación y difusión de la cultura.



Todos los sectores o poblaciones de la UICSLP:

- » Académicas
- » Estudiantiles
- » Administrativas (incluyendo cuerpos colegiados, otras instancias y prestadores de servicios a la UICSLP)
- » Extensión universitaria para los casos que aplique.

Las 4 dimensiones de la gestión educativa:

- » Administrativo
- » Académico
- » Comunitario
- » Organizacional (más allá de lo administrativo)

Los objetivos y líneas de acción se alienarán a partir de tres Ejes:

1. Eje Institucional

Corresponden al eje institucional todas aquellas acciones para realizar cambios culturales, normativos, programáticos y operativos que contribuyan al respeto pleno de los derechos humanos, a la igualdad de género y a la erradicación de todas las formas de discriminación y violencia por razones de género.

Resulta fundamental que este eje construya ambientes libres de estereotipos en la educación superior y que garantice a mujeres y hombres el acceso a las mismas oportunidades.

2. Eje Académico

El eje Académico comprende la incorporación de la perspectiva de género, enfoque de derechos humanos, de interculturalidad e interseccionalidad en los contenidos educativos, la docencia y la labor de investigación.

3. Eje Entorno de la prestación del servicio.

Este eje se refiere a las adecuaciones y medidas en torno a los espacios virtuales, físicos, instalaciones y medios de transporte que la UICSLP puede implementar en el ámbito de su competencia para generar condiciones seguras que permitan la movilidad y permanencia de la comunidad universitaria, en particular de las mujeres. El objetivo de las acciones en este ámbito será compensar las desigualdades y situaciones de violencia que impiden u obstruyen el acceso y permanencia en los estudios por razones de género.

6. Objetivos, Líneas de acción, metas, actividades y unidad responsable

6.1 Eje Institucional

EJE	OBJETIVO PRIORITARIO	LÍNEA DE ACCIÓN	METAS	ACTIVIDADES	UNIDAD RESPONSABLE
1	1.1 Promover y fomentar una cultura de igualdad sustantiva, inclusión, no discriminación y libre de violencias en la UICSLP.	1.1.1 Realizar campañas de sensibilización, promoción y difusión en temas como: igualdad de género, inclusión, no discriminación, violencia de género, masculinidades	1.1.1.1 Realizar una campaña de sensibilización dirigidas a toda la comunidad de la IES en el ejercicio del	Diseñar una campaña digital sobre corresponsabilidad dirigida a toda la comunidad universitaria llamada "Igualdad Sustnativa".	Subdirección de Desarrollo Intercultural-Subdirección de Planeación y Desarrollo Institucional

		no hegemónicas y corresponsabilidad.	2023 en materia de igualdad equidad de género, inclusión, no discriminación, violencia de género, masculinidades no hegemónicas y corresponsabilidad. en las tareas de cuidado.		
	1.2 Desarrollar e implementar el marco jurídico institucional para la igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencia en la UICSLP.	1.2.1 Previo a realizar las adecuaciones necesarias para la actualización de la normativa institucional en materia de igualdad sustantiva, considerar sus diagnósticos, respecto a: Existencia, armonización con con tratados internacionales, leyes nacionales y estatales	1.2.1.1 Realizar un inventario de la normativa institucional y el diagnóstico respecto a su alineación en materia de igualdad sustantiva	Emitir un oficio circular dirigido a los Subdirectores de Oficina Centrales y a los Directores de División de los 11 campus invitándoles a manifestar sus observaciones respecto a los Reglamentos Universitarios que requieran ser modificados en materia de Igualdad Sustantiva así como las sugerencias al respecto.	Subdirección Jurídica
	1.3 Prevenir la violencia contra las mujeres y grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad, detectando tempranamente sus tipos y modalidades presentes en la UICSLP.	1.3.1 Identificar los factores de riesgo existentes en la UICSLP en materia de violencia contra las mujeres	1.3.1.1 Realizar un diagnóstico de factores de riesgo existentes en la UICSLP en materia de violencia contra las mujeres	Elaborar batería de reactivos para el diagnóstico, difundir el cuestionario entre la comunidad universitaria, concentrar la información y publicar los resultados	Subdirección de Desarrollo Intercultural- Directores de División
	1.4 Establecer mecanismos para la atención y acceso a la justicia por las violencias contra las mujeres y grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad en la UICSLP	1.4.1 Contar con instancias con personal capacitado y certificado para brindar atención de primer contacto, a presuntas víctimas y operar y dar seguimiento al protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación y violencia de género en la UICSLP.	1.4.1.1. Convocar y Capacitar a 11 personas consejeras honoríficas que formen parte de la comunidad de la UICSLP, para brindar atención de primer contacto a presuntas víctimas de hostigamiento y acoso sexual en el ejercicio 2023.	Elaborar convocatoria y el perfil de la persona Consejera, enviarla a los 11 campus, seleccionar una persona consejera por campus y realizar una capacitación antes de concluir el 2023	Subdirección de Desarrollo Intercultural- Directores de División

6.2 Eje Académico

EJE	OBJETIVO PRIORITARIO	LÍNEA DE ACCIÓN	METAS	ACTIVIDADES	UNIDAD RESPONSABLE
2	2.1 Fortalecer la convivencia académica y comunitaria basada en la igualdad sustantiva y derechos humanos.	2.1.1 Capacitar de forma continua a toda la comunidad educativa (estudiantado, personal docente y administrativo) de la UICSLP en materia de derechos humanos, igualdad de género,	2.1.1.1. Capacitar en el año 2023 en materia de derechos humanos, igualdad de género, inclusión, no discriminación y una vida libre de violencia a 100	Desarrollar cursos y talleres dirigidos a miembros de la comunidad educativa sobre igualdad de género, inclusión, no discriminación y una vida	Subdirección de Desarrollo Intercultural

		inclusión, no discriminación y una vida libre de violencia.	profesores, 140 administrativos y 500 estudiantes.	libre de violencia.	
	2.2 Fortalecer los procesos de formación académica con planes, programas, y contenidos educativos que incorporen la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y la interculturalidad.	2.2.1 Realizar congresos, simposios y otros eventos académicos que permitan el libre diálogo, la reflexión y la generación de conocimientos en torno a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la no discriminación, la inclusión, interculturalidad y una vida libre de violencia.	2.2.1.1 Realizar tres eventos académicos en torno a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la no discriminación, la inclusión, interculturalidad y una vida libre de violencia en el año 2023.	1) Realizar foros y/o conferencias en el marco del 8 de marzo, 9 de agosto y 25 de noviembre	Subdirección de Desarrollo Intercultural
	2.3 Diseñar con perspectiva de género mecanismos para garantizar el acceso, permanencia y egreso de las mujeres en la UICSLP	2.3.1 Identificar las barreras existentes para el acceso, permanencia y egreso de las mujeres en la UICSLP	2.3.1.1 Realizar un diagnóstico que visibilice las barreras existentes para el acceso, permanencia y egreso de las mujeres en la UICSLP	Elaborar batería de reactivos para el diagnóstico, difundir el cuestionario entre la comunidad universitaria, concentrar la información y publicar los resultados	Subdirección de Desarrollo Intercultural-Directores de División.

6.3 Eje Entorno de la prestación del servicio.

EJE	OBJETIVO PRIORITARIO	LÍNEA DE ACCIÓN	METAS	ACTIVIDADES	UNIDAD RESPONSABLE
3	3.1 Mejorar el entorno e infraestructura de la UICSLP que dignifique y brinde seguridad a las mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad o discriminación.	3.1.1 Realizar las adecuaciones necesarias para dignificar las condiciones e instalaciones físicas y virtuales en los 11 campus considerando sus diagnósticos, respecto de servicios básicos, necesidades de las mujeres, adecuación para el ejercicio corresponsable de los cuidados, acceso y uso óptimo de espacios para personas con discapacidad y condiciones de seguridad para las mujeres y la comunidad en general.	3.1.1.1 Garantizar que 100 por ciento de los campus universitarios cuenten con un diagnóstico para el segundo semestre del 2023.	La Jefatura de Proyectos Institucionales en coordinación con la jefatura de servicios y materiales de la UICSLP realizará la identificación y diagnósticos, respecto de servicios básicos, necesidades de las mujeres, adecuación para el ejercicio corresponsable de los cuidados, acceso y uso óptimo de espacios para personas con discapacidad y condiciones de seguridad para las mujeres y la comunidad en general.	Subdirección Administrativa-Subdirección de Planeación y Desarrollo Institucional-Directores de División
	3.2 Implementar senderos, transportes y comunicaciones seguras y libres de violencia dentro y fuera de los campus.	3.2.1 Adoptar medidas y acciones en el transporte público y/o escolar para coadyuvar en la erradicación de la inseguridad en los trayectos que realizan las alumnas, académicas y trabajadoras de la comunidad de la IES.	3.2.1.1 Realizar convenios con los 11 municipios donde se localiza cada uno de los campus universitarios con encargo específico a la Dirección de Seguridad Pública Municipal para fortalecer la seguridad en las áreas aledañas a la UICSLP.	Revisar el estatus de existencia y/o vigencia de convenios entre la UICSLP y los 11 municipios. Acotar si tiene una cláusula en materia de apoyo a la seguridad pública de las instalaciones de la UICSLP y sus caminos de acceso	Subdirección de Planeación y Desarrollo Institucional-Directores de División

7. Seguimiento

EJE	OBJETIVO	META	INDICADOR	EVIDENCIA
1	1.1	1.1.1.1	% DE CAMPAÑAS REALIZADAS	DOCUMENTAL, LINK DE DIFUSIÓN
	1.2	1.2.1.1	% DE INVENTARIOS REALIZADOS % DE DIAGNÓSTICOS REALIZADOS	DOCUMENTAL
	1.3	1.3.1.1	% DE DIAGNÓSTICOS REALIZADOS	DOCUEMNTAL
	1.4	1.4.1.1	% DE PERSONAS CAPACITADAS	DOCUEMNTAL
2	2.1	2.1.1.1	% DE PROFESORES CAPACITADOS % DE ADMINISTRATIVOS CAPACITADOS % DE ESTUDIANTES CAPACITADOS	INFORMES DE DESEMPEÑO DE
	2.2	2.2.1.1	% DE FOROS REALIZADOS	DOCUEMNTAL
	2.3	2.3.1.1	% DE DIAGNÓSTICOS REALIZADOS	DOCUEMNTAL
3	3.1	3.1.1.1	% DE CAMPUS QUE CUENTAN CON DIAGNÓSTICO	DOCUEMNTAL
	3.2	3.2.1.1	% DE CAMPUS QUE CUENTAN CON CONVENIO	LINK QUE REFIERE AL CONVENIO



UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE SAN LUIS POTOSÍ

Dra. Aurora Orduña Correa

Rectora de la Universidad Intercultural de San Luis Potosí

Ing. Hugo César Flores Palomo

Subdirector de Desarrollo Intercultural

Lic. Héctor González Picazo

Subdirector Académico

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

Directora de División Campus Cardenas

Lic. Mireyda Nieto Pulido.

Directora de División Campus Cerritos

UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE SAN LUIS POTOSÍ
"Por la diversidad cultural, riqueza de nuestra identidad"



Lic. Juan Ángel De La Torre González

Director de División Campus Charcas

Lic. Vicente de Jesús Pozos Cano

Director de División Campus Ciudad Valles

Mtro. Franco Alberto Luján Martínez

Director de División Campus Matehuala

Ing. Romeo García Meraz

Director de División Campus Matlapa

Lic. Adrián del Jobo Ponce

Director 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

MIC. Dulce María Fuentes De María Jiménez

Jefatura de Proyectos de Gestión Cultural

Lic. Irma Elizabeth Martínez Lira

Coordinación de Equidad y Género

UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE SAN LUIS POTOSÍ
"Por la diversidad cultural, riqueza de nuestra identidad"