



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE
CHIHUAHUA

**PLAN PARA LA IGUALDAD
(2022–2028)
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE
CHIHUAHUA
(UACH)**

CONTENIDO

BLOQUE 1: PRESENTACIÓN, MARCO NORMATIVO, ESTRUCTURA INSTITUCIONAL Y PRINCIPIOS RECTORES	2
1.1 PRESENTACIÓN Y PROPÓSITO INSTITUCIONAL	2
1.2 MARCO NORMATIVO ARMONIZADO	3
1.2.1 TRATADOS E INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS	3
1.2.2 CRITERIOS JURISPRUDENCIALES INTERNACIONALES Y NACIONALES	4
1.2.3 MARCO JURÍDICO NACIONAL Y SECTORIAL	5
1.2.4 MARCO JURÍDICO ESTATAL	6
1.2.5 NORMATIVA INTERNA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA (UACH)	7
1.3 ESTRUCTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO EN LA UACH	8
1.4 PRINCIPIOS RECTORES	9
I. PRINCIPIOS SUSTANTIVOS DE DERECHOS HUMANOS E IGUALDAD DE GÉNERO.	9
II. PRINCIPIOS PROCEDIMENTALES DE LA DEFENSORÍA Y ATENCIÓN A VÍCTIMAS.	10
III. PRINCIPIOS DE ÉTICA, GOBERNANZA Y CULTURA DE PAZ UNIVERSITARIA.	10
BLOQUE 2: EJES ESTRATÉGICOS, OBJETIVOS PRIORITARIOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN PERMANENTES	11
EJE 1: ÁMBITO INSTITUCIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL	13
EJE 2: ÁMBITO ACADÉMICO, CURRÍCULO E INVESTIGACIÓN (LGES ART. 43, FRACC. II)	14
EJE 3: ENTORNO DEL SERVICIO, SEGURIDAD Y COMUNIDAD (LGES ART. 43, FRACC. III)	15
BLOQUE 3: PROCEDIMIENTO DE PLANEACIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD 2022-2028 (UACH)	16
FASE 1. SELECCIÓN DE EJES ESTRATÉGICOS	16
FASE 2. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS PRIORITARIOS	17
FASE 3. SELECCIÓN DE LÍNEAS DE ACCIÓN	17
FASE 4. CONSTRUCCIÓN DE LA MATRIZ DE PLANEACIÓN ANUAL	18
BLOQUE 4. PROCEDIMIENTO INSTITUCIONAL DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	20
4.1 PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO OPERATIVO SEMESTRAL Y ANUAL	20
A. MATRIZ DE SEGUIMIENTO ANUAL	21
B. INDICADORES PARA MEDIR AVANCES	22
4.2 EVALUACIÓN ANUAL, GOBERNANZA Y RENDICIÓN DE CUENTAS	24
REFERENCIAS	26
ANEXOS	28

BLOQUE 1: PRESENTACIÓN, MARCO NORMATIVO, ESTRUCTURA INSTITUCIONAL Y PRINCIPIOS RECTORES

1.1 PRESENTACIÓN Y PROPÓSITO INSTITUCIONAL

La Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH) asume como una convicción ética, normativa e histórica indeclinable el compromiso de constituirse en una institución de educación superior viva, incluyente, segura y garante de los derechos humanos. Bajo la conducción de su Rectoría y el H. Consejo Universitario, la UACH reafirma su determinación de consolidar espacios universitarios libres de todo tipo y modalidad de violencia —en específico la de género—, erradicar la discriminación en todas sus manifestaciones y promover la igualdad sustantiva y la cultura de paz en cada una de sus 15 Unidades Académicas y dependencias administrativas.

Este compromiso no es un postulado aislado; constituye el eje vertebrador de la filosofía humanista de la Universidad. Se articula orgánicamente con la visión del Plan de Desarrollo Universitario (PDU 2022–2028), cuyo Eje 3 (Compromiso con la comunidad) y Eje 4 (Gestión humanista e innovadora) mandatan la adopción activa de políticas de inclusión, respeto a la dignidad humana, equidad y responsabilidad social, colocando a las personas y su bienestar integral en el centro del quehacer universitario.

Para garantizar que esta postura institucional trascienda el plano declarativo y se traduzca en una transformación sustancial de la vida universitaria, la UACH cuenta con la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género (DDUIAVG). Como órgano autónomo dotado de independencia técnica, de gestión y presupuestal, la Defensoría actúa como la instancia rectora y garante encargada de dirigir las políticas de prevención primaria y secundaria, orientar y acompañar de manera integral y gratuita a las víctimas, sustanciar las reclamaciones bajo los estándares de debida diligencia y perspectiva de género mediante su Protocolo de Actuación, y articular las acciones transversales a través de la Red de Enlaces de Género y la Red de Enlaces de Cultura de Paz en todo el estado.

El Plan para la Igualdad (2022–2028) se erige como la ruta institucional que guía las estrategias, inversiones, reformas normativas y adecuaciones curriculares durante el presente

periodo de gestión universitaria y del encargo de la Defensoría. Su diseño metodológico equilibra la solidez del marco jurídico y los principios rectores con la flexibilidad operativa de su Anexo Operativo (Matriz de Planeación, Evaluación y Seguimiento), el cual se evalúa y adecua anualmente para medir de forma transparente y verificable el cumplimiento de los indicadores y metas en los ejercicios 2023, 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028.

1.2 MARCO NORMATIVO ARMONIZADO

La validez, obligatoriedad y fuerza vinculante del Plan de Mejora para la Igualdad Sustantiva de la Universidad Autónoma de Chihuahua (2022–2028) se sustentan en un robusto andamiaje jurídico multinivel. Este marco articula armónicamente los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano, la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la legislación federal y estatal en materia de educación superior e igualdad, y la normatividad interna que rige a la Universidad.

1.2.1 TRATADOS E INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS

En observancia del mandato constitucional, la UACH adopta y aplica de forma directa los compromisos asumidos por México en los siguientes instrumentos internacionales:

- CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW): Artículos 1, 2, 5, 10 y 11, que imponen al Estado y a sus instituciones la obligación de eliminar la discriminación contra las mujeres en todas sus formas, modificar patrones socioculturales de conducta basados en estereotipos sexistas, garantizar la igualdad de condiciones en el acceso a la educación superior y asegurar la equidad en el empleo académico y administrativo.
- CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER ("CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ"): Artículos 1, 3, 7 y 8, que consagran el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y establecen el deber de adopción de medidas integrales de prevención, protección, investigación, sanción y reparación, así como la capacitación continua del personal de instituciones públicas y educativas.

- CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS ("PACTO DE SAN JOSÉ"): Artículos 1.1, 8, 24 y 25, garantizando los derechos de igualdad ante la ley, no discriminación, debido proceso y tutela judicial efectiva.
- CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT):
 - CONVENIO 100: Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.
 - CONVENIO 111: Prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación.
 - Convenio 156: Igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores con responsabilidades familiares.
 - CONVENIO 183: Protección de la maternidad y garantía de descansos e infraestructura para la lactancia en el entorno laboral.
 - CONVENIO 190: Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE (ONU): Alineación transversal con el ODS 4 (Educación de Calidad), ODS 5 (Igualdad de Género), ODS 10 (Reducción de las Desigualdades) y ODS 16 (Paz, Justicia e Instituciones Sólidas).
- ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS (RESOLUCIÓN 53/243): Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz (1999), marco internacional que mandata la promoción de valores, actitudes y estilos de vida orientados a la no violencia, la igualdad entre mujeres y hombres, el respeto irrestricto a los derechos humanos y la resolución pacífica de conflictos en los entornos comunitarios y educativos.

1.2.2 CRITERIOS JURISPRUDENCIALES INTERNACIONALES Y NACIONALES

El Plan incorpora los estándares interpretativos más exigentes fijados por los máximos tribunales de derechos humanos:

- Corte Interamericana de Derechos Humanos (CoIDH):
 - Caso González y otras ("Campo Algodonero") vs. México (2009): Fija el estándar de debida diligencia reforzada en la prevención, investigación, sanción y reparación transformadora de las violencias de género contra las mujeres, con aplicación directa e imperativa en el Estado de Chihuahua.
 - Caso Rosendo Cantú y otra vs. México (2010): Criterios obligatorios de investigación e intervención con perspectiva de género y prohibición estricta de la revictimización.

- Opinión Consultiva OC-24/17: Directrices sobre igualdad, no discriminación por orientación sexual e identidad de género, y adopción de acciones afirmativas.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN):
 - Tesis P. VIII/2016 (10a.) del Pleno de la SCJN (Discriminación indirecta o de resultados): Establece que la discriminación también se configura mediante criterios, normas o prácticas aparentemente neutras que generan un impacto desproporcionadamente adverso sobre las mujeres o grupos vulnerables, obligando a la UACH a evaluar el impacto diferenciado de sus reglamentos, convocatorias y procesos institucionales.
 - Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la SCJN: Metodología analítica obligatoria para neutralizar asimetrías de poder y sesgos en la sustanciación e investigación de quejas por parte de la Defensoría (DDUIAVG).

1.2.3 MARCO JURÍDICO NACIONAL Y SECTORIAL

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (CPEUM): La fundamentación constitucional del Plan se articula directamente a partir de los preceptos que consagran la igualdad sustantiva, la no discriminación y el derecho a entornos educativos y laborales libres de violencia. En su Artículo 1°, la Carta Magna reconoce los derechos humanos, establece el principio pro persona e impone a todas las autoridades universitarias la obligación de promoverlos y garantizarlos, prohibiendo expresamente cualquier discriminación motivada por género u otra condición que atente contra la dignidad humana. Esta protección se complementa con el Artículo 2° (Apartado D), el cual reconoce el derecho de las mujeres indígenas y afromexicanas a participar en condiciones de igualdad sustantiva y a gozar de una vida libre de exclusión y violencia sexual o de género.

En el ámbito educativo, el Artículo 3° mandata que la educación se basará en el respeto irrestricto a la dignidad humana, la inclusión de la perspectiva de género en planes de estudio, la igualdad sustantiva, la cultura de paz y la erradicación de las violencias, orientando la enseñanza a combatir las desigualdades de género en el acceso y permanencia escolar. Asimismo, el Artículo 4° consagra la garantía explícita del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres y mandata deberes reforzados para asegurar que todas las personas vivan una vida libre de violencias. Por último, en materia laboral y de corresponsabilidad, el Artículo 123 (Apartados A y B) establece que a trabajo igual

corresponderá salario igual sin distinción de sexo ni género, mandata la erradicación de la brecha salarial, y garantiza la protección a la maternidad así como los descansos e infraestructura para la lactancia en el entorno de trabajo.

- **LEYES GENERALES Y SECTORIALES DE EDUCACIÓN SUPERIOR E IGUALDAD:**
 - **LEY GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR (LGES):** Establece como fin rector la igualdad sustantiva, la inclusión y la erradicación de las violencias de género en las IES. En sus Artículos 42 y 43, mandata la constitución de espacios universitarios libres de violencia a través de diagnósticos, protocolos de atención sin conciliación, servicios gratuitos (médicos, psicológicos y legales), transversalidad curricular, e infraestructura y senderos seguros, articulados mediante la Red RENIES-ANUIES (Art. 54).
 - **LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIAS (LGAMVLV):** Define y tipifica la violencia docente, laboral, institucional, digital y cibernética, estableciendo la obligación de prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de agresión contra mujeres y alumnas en el ámbito universitario.
 - **LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (LGIMH):** Regula el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, la erradicación de prejuicios y estereotipos de género, y el impulso de la paridad en las estructuras institucionales.
 - **LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN (LFPED):** Regula la cláusula constitucional de no discriminación, definiendo la discriminación directa e indirecta y prohibiendo cualquier distinción, exclusión o restricción basada en género, sexo, orientación sexual o identidad de género que anule derechos en la educación o el empleo. Obliga a las instituciones públicas a implementar medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas.
 - **BASE DEL CONACES:** Provee los criterios y directrices operativas nacionales para la implementación progresiva y verificable de la perspectiva de género en las instituciones de educación superior.

1.2.4 MARCO JURÍDICO ESTATAL

- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE CHIHUAHUA:** Garantiza los derechos humanos y la igualdad en el marco estatal (Art. 4°).

- LEY ESTATAL DEL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA Y LEY DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE CHIHUAHUA: Establecen las obligaciones de las instituciones públicas del estado para erradicar la discriminación y prevenir la violencia de género.

1.2.5 NORMATIVA INTERNA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA (UACH)

El Plan se fundamenta y enmarca exclusivamente en los instrumentos normativos vigentes aprobados por el H. Consejo Universitario y publicados en la Gaceta Universitaria:

- LEY ORGÁNICA DE LA UACH (POE 16-07-2022): Fundamenta la paridad de género en la elección y designación de autoridades (Art. 7), la obligatoriedad de incorporar las políticas de desarrollo institucional en el PDU y el deber del Rector de rendir informes anuales sobre su ejecución ante el H. Consejo Universitario (Arts. 50 a 54 y 79 a 85).
- PLAN DE DESARROLLO UNIVERSITARIO (PDU 2022–2028 / VISIÓN 2030): Instrumento rector de la planeación institucional que mandata la perspectiva de equidad, inclusión y responsabilidad social en sus Ejes Estratégicos 3 y 4 (Compromiso con la comunidad y Gestión humanista).
- REGLAMENTO DE LA DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS, IGUALDAD Y ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO: Garantiza la autonomía técnica, de gestión y presupuestal del órgano rector de derechos humanos en la UACH, e impone a todas las dependencias y Facultades el deber de auxilio y colaboración obligatoria.
- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA UACH: Instrumento procedimental obligatorio que regula la prevención, la recepción formal de quejas, la dictaminación de medidas urgentes de protección en 24 a 48 horas, la sustanciación de casos y el seguimiento al cumplimiento de sanciones.
- PLAN DE ACCIÓN PARA LA CULTURA DE PAZ 2025–2028 DE LA UACH: Aprobado por unanimidad por el H. Consejo Universitario el 30 de abril de 2025, integrando la Red de Enlaces de Cultura de Paz coordinada por la Defensoría.
- CÓDIGO DE ÉTICA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA: Norma institucional obligatoria que mandata la cultura de paz, la equidad de género en el acceso a cargos y programas, la prohibición de discriminación por orientación sexual e identidad de género, y el ejercicio docente libre de acoso, abuso de poder y violencia de género.

1.3 ESTRUCTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO EN LA UACH

Para la ejecución, seguimiento y atención especializada de las políticas derivadas de este Plan, la UACH cuenta con la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género (DDUIAVG):

DEFENSORÍA (DDUIAVG)		
Órgano autónomo garante		
UNIDAD DE GÉNERO	ENLACE CULTURA DE PAZ	DEFENSORÍAS ADJUNTAS
Prevención Primaria Capacitación Diagnósticos/PDU Transversal Curricular Lenguaje Incluyente	Coordinación y Plan de Paz 2025-2028	Prevención terciaria Recepción de quejas Medidas protección Sustanciación casos Acompañamientos
ENLACES DE GÉNERO 15 Unidades Académicas y 6 Administrativas, en total 34 personas.	ENLACES DE CULTURA DE PAZ (25 Representantes)	PERSONAL JURÍDICO

- **Defensoría (DDUIAVG):** Única instancia universitaria facultada para recibir reclamaciones por violencia de género, sustanciar investigaciones y emitir recomendaciones u acuerdos con autonomía técnica.
- **Unidad de Género:** Instancia encargada de la prevención primaria y secundaria, capacitación a la comunidad, diagnósticos longitudinales, transversalidad curricular y diseño de políticas públicas.
- **Defensorías Adjuntas:** Áreas operativas facultadas para la prevención terciaria, recepción formal de reclamaciones, dictaminación de medidas urgentes de protección y otorgamiento de acompañamiento psicológico, médico y legal a víctimas.
- **Red de Enlaces de Género:** 34 Representantes designados en cada una de las Unidades Académicas y Direcciones para brindar el primer contacto, orientación inicial y canalización.
- **Enlaces de Cultura de Paz:** Integrada por 25 representantes en Facultades, Direcciones y Unidades Administrativas

1.4 PRINCIPIOS RECTORES

Todas las políticas, medidas preventivas, procedimientos de atención y decisiones institucionales derivadas del Plan de Mejora para la Igualdad Sustantiva de la UACH (2022–2028) se rigen por un catálogo integral de principios rectores y valores universitarios. Este marco articulado proviene de la normatividad nacional de educación superior, el ordenamiento interno de la Defensoría y el marco ético de la Universidad:

I. PRINCIPIOS SUSTANTIVOS DE DERECHOS HUMANOS E IGUALDAD DE GÉNERO.

- **Igualdad Sustantiva:** Garantía de que la igualdad no permanezca solo como una norma escrita, sino como un hecho real en el acceso efectivo a oportunidades académicas, laborales, de investigación y de liderazgo universitario.
- **No Discriminación:** Prohibición y eliminación de cualquier trato desigual, exclusión, preferencia o restricción basada en el sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, origen étnico, edad, discapacidad o condición social que anule o menoscabe los derechos de las personas.
- **Respeto a la Dignidad Humana:** Reconocimiento irrestricto del valor inherente a cada persona, asegurando la protección de su integridad física, moral y psicológica en todos los espacios comunitarios.
- **Transversalidad e interseccionalidad:** Integración sistemática del enfoque de género en la estructura, normatividad, currículo y decisiones institucionales, reconociendo que las desigualdades afectan de forma diferenciada según las intersecciones de origen, edad y condición social.
- **Equidad de género:** Trato justo y diferenciado orientado a corregir brechas y desigualdades de origen, garantizando el acceso real a las oportunidades, programas y cargos de la Universidad.
- **Corresponsabilidad social y de cuidados:** Reconocimiento y distribución equitativa de las labores de cuidado familiar mediante infraestructura adecuada (lactarios) y flexibilidad normativa laboral y académica.
- **Principio Pro Persona y Universalidad de los DDHH:** Aplicación de la interpretación normativa más amplia que favorezca a la persona en todo momento, bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos humanos.
- **Paridad de género:** Observancia del principio constitucional de integración paritaria en la elección y designación de autoridades y órganos colegiados de gobierno universitarios.

II. PRINCIPIOS PROCEDIMENTALES DE LA DEFENSORÍA Y ATENCIÓN A VÍCTIMAS.

- **Acceso a la Justicia con Perspectiva de Género:** Metodología analítica obligatoria para identificar y neutralizar asimetrías de poder y sesgos en la investigación y resolución de quejas.
- **Debida diligencia y celeridad:** Obligación de actuar con prontitud, exhaustividad y celeridad en plazos razonables durante la tramitación de expedientes.
- **Confidencialidad y Protección de Datos:** Resguardo estricto de la identidad e información de las partes involucradas para garantizar su intimidad y dignidad.
- **No revictimización y trato digno:** Trato empático, humano y profesional que evite sufrimientos emocionales innecesarios o la reiteración injustificada del testimonio.
- **Estimación en el dicho de la víctima:** Valoración adecuada del testimonio de la persona reclamante considerando el contexto y la naturaleza de los actos de violencia de género.
- **Evaluación de Relaciones de Poder:** Análisis de las asimetrías jerárquicas y de autoridad (docentes, laborales o estudiantiles) al examinar los hechos denunciados.
- **Máxima protección y proporcionalidad:** Adopción expedita de medidas de protección y urgentes para salvaguardar la integridad de las personas sin prejuzgar sobre la responsabilidad.
- **Enfoque Diferencial, especializado e intercultural:** Atención adaptada a las características específicas de edad, género, origen étnico o vulnerabilidad de las personas involucradas.
- **Imparcialidad y Debido proceso:** Trato neutral y equitativo que garantiza las formalidades esenciales del procedimiento, la presunción de inocencia y la seguridad jurídica.

III. PRINCIPIOS DE ÉTICA, GOBERNANZA Y CULTURA DE PAZ UNIVERSITARIA.

- **Cultura de Paz:** Promoción de entornos seguros y respetuosos mediante el diálogo, la inclusión, la no violencia y la resolución pacífica de conflictos.
- **Integridad y honradez:** Actuación congruente con los principios de honestidad y rectitud, ajustando la conducta al interés colectivo sin buscar beneficios indebidos.
- **Laicidad, Libertad de Cátedra y Expresión:** Garantía del ejercicio académico e intelectual independiente y el derecho a expresar ideas en un marco de respeto y laicidad.
- **Transparencia, Rendición de cuentas y Máxima publicidad:** Deber de informar, explicar y justificar las decisiones institucionales y facilitar el acceso a la información pública.
- **Orgullo UACH y sentido de comunidad:** Vocación de servicio y lealtad orientadas al desarrollo social, el bien común y la responsabilidad comunitaria.

BLOQUE 2: EJES ESTRATÉGICOS, OBJETIVOS PRIORITARIOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN PERMANENTES

El apartado constituye el componente sustantivo y la arquitectura operacional del Plan para la Igualdad de la Universidad Autónoma de Chihuahua (2022–2028). Su propósito fundamental es traducir el andamiaje normativo constitucional, las leyes federales y estatales, y el marco axiológico universitario en una estructura de intervención sistémica, organizada, progresiva y medible.

A través de esta sección, la UACH operacionaliza los mandatos del Artículo 43 de la Ley General de Educación Superior (LGES) y los lineamientos de la Red Nacional RENIES-ANUIES, alineando sus metas de igualdad con los cuatro Ejes Rectores del Plan de Desarrollo Universitario (PDU 2022–2028 / Visión 2030) y con el marco de competencias de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género (DDUIAVG).

Para asegurar que la perspectiva de género, la no discriminación y la cultura de paz permeen de manera efectiva en las 15 Unidades Académicas y en la totalidad de las dependencias administrativas de la UACH, la planificación institucional del Plan para la Igualdad 2022-2028, se organiza a través de una articulación metodológica descendente y progresiva estructurada en cuatro niveles interconectados.

En el nivel cúspide se ubican los Ejes Estratégicos, los cuales corresponden a los tres grandes ámbitos de la vida universitaria fijados por el Artículo 43 de la Ley General de Educación Superior (Institucional, Académico y Entorno del Servicio) y marcan las transformaciones estructurales de largo alcance para todo el sexenio. De estos ejes se desprenden los Objetivos Prioritarios, los cuales definen los compromisos e hitos fundamentales que orientan la erradicación de las brechas de género, la prevención de las violencias y la consolidación de campus seguros. Para hacer operativos dichos objetivos en el quehacer diario de las facultades y direcciones, se establecen las Líneas de Acción Permanentes, concebidas como directrices de trabajo continuo y sistemático indispensables para el fortalecimiento de las capacidades institucionales.

Finalmente, esta arquitectura se concreta en la dimensión operativa a través de las Acciones Anuales Programadas y Evidencias, integradas en el Anexo Operativo (Matriz de Planeación, Evaluación y Seguimiento), donde se registran las intervenciones específicas, las metas cuantitativas, los cronogramas de ejecución y los soportes documentales que se evalúan y ajustan al cierre de cada ejercicio presupuestal.

2.2 DESGLOSE DE EJES ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

El desglose que se presenta a continuación organiza la intervención institucional del Plan para la Igualdad (2022–2028) en tres dominios fundamentales de la vida universitaria. Para facilitar su comprensión, apropiación e instrumentación por parte de las 15 Unidades Académicas y las dependencias administrativas de la UACH, cada Eje Estratégico se despliega bajo una estructura uniforme de tres niveles:

1. Enfoque estratégico y articulación con el PDU: Delimita el alcance y la finalidad de las intervenciones, precisando su vinculación directa con las obligaciones del Artículo 43 de la Ley General de Educación Superior (LGES) y con las estrategias del Plan de Desarrollo Universitario (PDU 2022–2028).
2. Objetivos prioritarios: Definen las metas sustantivas a alcanzar en cada ámbito.
3. Líneas de Acción permanentes: Guían la programación de las metas anuales (*N*) e indicadores que se evaluarán periódicamente en el Anexo Operativo (Matriz de Planeación, Evaluación y Seguimiento).

Los tres ejes funcionan de manera sinérgica e interdependiente: la consolidación de la gobernanza, el presupuesto etiquetado y los esquemas de corresponsabilidad en el Eje 1 (Institucional) otorgan el sustento para transformar el currículo y la investigación en el Eje 2 (Académico), lo que a su vez refuerza los mecanismos de prevención, atención de quejas y entornos seguros del Eje 3 (Entorno del Servicio y Comunidad).

EJE 1: ÁMBITO INSTITUCIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Enfoque Estratégico:	Dirigido a la gobernanza universitaria, el clima laboral y administrativo, la institucionalización normativo-presupuestal y el cambio cultural. Garantiza la adecuación del marco normativo interno, la asignación de presupuestos etiquetados para la Defensoría a través del Presupuesto Basado en Resultados (PBR), el uso de lenguaje incluyente y no sexista, y la corresponsabilidad social y de cuidados mediante infraestructura dedicada (salas de lactancia) y licencias para la vida familiar.	
Articulación con el PDU:	Se alinea directamente con el Eje 4 del PDU: Gestión humanista, innovadora y económicamente sustentable (Estrategias 4.2.2.2 y 4.2.4.2).	
Objetivo Prioritario	Cód.	Línea de Acción Permanente
Objetivo Prioritario 1.1 Promover y fomentar una cultura de igualdad sustantiva, no discriminación y ambientes libres de violencias en la comunidad universitaria.	1.1.1	Promover ambientes de convivencia incluyentes y no sexistas a través de la educación, capacitación y sensibilización continua a estudiantes, docentes y administrativos.
	1.1.2	Realizar campañas de sensibilización, promoción y difusión sobre igualdad de género, erradicación de violencias y lenguaje incluyente.
	1.1.3	Fortalecer las capacidades profesionales de la Defensoría y la Unidad de Género como órganos competentes de atención con perspectiva de género.
Objetivo Prioritario 1.2 Consolidar la institucionalización normativo-presupuestal y la corresponsabilidad de cuidados.	1.2.1	Incorporar explícitamente la perspectiva de género en el Plan de Desarrollo Universitario (PDU), reglamentos, Contratos Colectivos de Trabajo y convocatorias.
	1.2.2	Garantizar recursos financieros específicos e institucionalizados etiquetados para la operación de la DDUIAVG.
	1.2.3	Habilitar e inventariar salas de lactancia materna, estancias infantiles y promover licencias de paternidad extendidas y permisos para cuidados familiares.

EJE 2: ÁMBITO ACADÉMICO, CURRÍCULO E INVESTIGACIÓN (LGES ART. 43, FRACC. II)

Enfoque Estratégico:	Orientado al núcleo sustantivo de la educación superior: los contenidos educativos, la docencia, la producción científica y la extensión. Busca incorporar unidades de aprendizaje y contenidos con perspectiva de género en los planes de estudio, educar de forma continua a docentes y estudiantes en derechos humanos y cultura de paz, fomentar el liderazgo de las mujeres en cuerpos académicos y en el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII), y generar diagnósticos de género e investigaciones multidisciplinarias.	
Articulación con el PDU:	Se vincula con el Eje 1 del PDU: Formación de talento pertinente (Estrategias 1.1.2.1 y 1.2.2.2) y el Eje 2 del PDU: Investigación y tecnología de alto impacto regional (Estrategia 2.2.2.4).	
Objetivo Prioritario	Cód.	Línea de Acción Permanente
Objetivo Prioritario 2.1 Transversalizar la perspectiva de género en la formación académica, la docencia y la investigación universitaria.	2.1.1	Capacitación y formación continua en derechos humanos, perspectiva de género y cultura de paz para el personal docente, administrativo y alumnado.
	2.1.2	Incorporación de unidades de aprendizaje obligatorias u optativas con perspectiva de género en los planes de estudio de las Unidades Académicas.
	2.1.3	Desarrollo y actualización de autodiagnósticos de género longitudinales y fomento a proyectos de investigación multidisciplinaria con enfoque interseccional.
Objetivo Prioritario 2.2 Impulsar la investigación multidisciplinaria, los autodiagnósticos y el liderazgo de las mujeres en la ciencia.	2.2.1	Generar condiciones para la participación plena y sin discriminación de las mujeres universitarias en investigaciones, cuerpos académicos, publicaciones y plazas de tiempo completo.
	2.2.2	Realizar y actualizar periódicamente autodiagnósticos e informes institucionales sobre las condiciones de igualdad, violencia, masculinidades y diversidad sexo/genérica.
	2.2.3	Realizar congresos, simposios y eventos académicos para la generación y divulgación del conocimiento sobre igualdad.

EJE 3: ENTORNO DEL SERVICIO, SEGURIDAD Y COMUNIDAD (LGES ART. 43, FRACC. III)

Enfoque Estratégico:	Enfocado en la seguridad física, digital y comunitaria de la población universitaria, así como en la respuesta prioritaria a la violencia de género. Abarca la aplicación estricta del Protocolo de Actuación en Casos de Violencia de Género, senderos seguros, transporte universitario, la dignificación de sanitarios, masculinidades no violentas y el trabajo permanente con colectivas estudiantiles a través de los portales y medios digitales oficiales (uach.mx y Campus Virtual, con el botón naranja).	
Articulación con el PDU:	Se enlaza con el Eje 3 del PDU: Compromiso con la comunidad (Estrategias 3.1.2.2 y 3.1.3.2).	
Objetivo Prioritario	Cód.	Línea de Acción Permanente
Objetivo Prioritario 3.1 Garantizar la prevención, atención oportuna, protección y sanción efectiva de las violencias de género.	3.1.1	Aplicar y difundir el Protocolo de Actuación en Casos de Violencia de Género de la UACH, garantizando procedimientos expeditos, confidenciales, no revictimizantes y medidas urgentes de protección.
	3.1.2	Otorgar servicios integrales y gratuitos de orientación y apoyo (trabajo social, acompañamiento médico, psicológico y legal) a personas víctimas.
	3.1.3	Desarrollar acciones de prevención, talleres y grupos autorreflexivos con hombres sobre masculinidades no violentas y prevención del acoso sexual.
Objetivo Prioritario 3.2 Consolidar entornos e infraestructura seguros y trabajo comunitario.	3.2.1	Implementar senderos seguros en los accesos e instalaciones universitarias, mejoramiento del entorno urbano, iluminación, videovigilancia y transporte seguro para mujeres.
	3.2.2	Dignificación y mantenimiento de sanitarios universitarios para asegurar instalaciones seguras e incluyentes.
	3.2.3	Fomentar la cultura de la denuncia, el uso y difusión de las plataformas tecnológicas universitarias (uach.mx y Campus Virtual con el botón naranja), la realización de las Jornadas 25N/8M.

BLOQUE 3: PROCEDIMIENTO DE PLANEACIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD 2022-2028 (UACH)

El procedimiento de planeación constituye el proceso metodológico e institucional mediante el cual la Universidad Autónoma de Chihuahua organiza, prioriza y programa de manera sistemática las acciones que implementará durante cada ejercicio anual.

Es coordinado por la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género (DDUIAVG), articulando las atribuciones de la Unidad de Género, las Defensorías Adjuntas y de la Red de Enlaces conformadas por las personas Enlaces de Género y Enlaces de Cultura de Paz. La planeación se nutre a través de dos vertientes operativas complementarias:

1. Acciones directas de la Defensoría: Diseñadas, organizadas e impartidas directamente por la Unidad de Género, las Defensorías Adjuntas o el Enlace de Cultura de Paz en los distintos campus y dependencias.
2. Acciones programadas por las Redes de enlaces: Actividades, talleres e iniciativas comunitarias promovidas por las personas Enlaces de Género y Enlaces de Cultura de Paz en sus respectivas facultades o direcciones, las cuales son informadas formalmente a la Defensoría para su validación, registro e integración en la Matriz Operativa.

Este procedimiento se desarrolla a través de cuatro fases consecutivas:

FASE 1. SELECCIÓN DE EJES ESTRATÉGICOS

Al inicio de cada periodo de planeación, la Defensoría (DDUIAVG), las Unidades Académicas y Administrativas a través de la Red de Enlaces encuadran sus propuestas operativas dentro de los tres Ejes Estratégicos del Plan (Ámbito Institucional, Ámbito Académico y Entorno del Servicio/Seguridad), asegurando la congruencia con los mandatos del Artículo 43 de la LGES y las metas transversales del PDU (2022–2028).

FASE 2. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS PRIORITARIOS

Partiendo del catálogo general de Objetivos Prioritarios establecido en el Bloque 2, la Defensoría (DDUIAVG) junto con las Unidades Académicas y Administrativas —a través de las personas Enlaces de Género y Enlaces de Cultura de Paz— seleccionan y priorizan aquellos objetivos que serán abordados de manera sustantiva durante el ciclo anual correspondiente.

Esta identificación responde a los autodiagnósticos institucionales de género, a las acciones prioritarias de atención, al contexto particular de cada campus o facultad y a los requerimientos de seguimiento de la propia Defensoría o del H. Consejo Universitario.

FASE 3. SELECCIÓN DE LÍNEAS DE ACCIÓN

A partir de los objetivos prioritarios seleccionados, la Defensoría (DDUIAVG) y las Unidades Académicas y Administrativas —a través de las personas Enlaces de Género y Enlaces de Cultura de Paz— identifican y vinculan las Líneas de Acción Permanentes previamente establecidas en el Bloque 2.

A través de esta selección se desarrollan las acciones concretas para su implementación anual, formalizando los siguientes componentes operativos:

1. Acciones concretas programadas (N): Meta cuantitativa total proyectada para el ciclo anual.
2. Distribución semestral (n_1 y n_2): Desglose del compromiso operativo para el primer y segundo semestre.
3. Área ejecutora / Responsable: Asignación precisa de si la acción es ejecutada directamente por las áreas operativas de la Defensoría (Unidad de Género, Defensorías Adjuntas, Enlace de Cultura de Paz) o impulsada en la facultad o dirección a través de sus Enlaces.
4. Instancia de reporte e información: Vinculación directa para alimentar el Plan de Desarrollo Universitario (PDU 2022–2028) ante la Dirección de Planeación y el Sistema Integral de Información (SII) del Instituto Chihuahuense de las Mujeres (ICHMujeres).
5. Evidencias de soporte previstas: Definición de los medios de verificación documentales (listas de asistencia firmadas, constancias, actas, material gráfico, informes técnicos).

FASE 4. CONSTRUCCIÓN DE LA MATRIZ DE PLANEACIÓN ANUAL

La matriz es el instrumento operativo central del procedimiento de planeación. Permite organizar las acciones previstas, responsables, cronograma, instancias de reporte, observaciones y evidencias. La matriz se construye a partir de los siguientes elementos:

- Eje estratégico: Clasificación en el Ámbito Institucional, Académico o Entorno del Servicio/Seguridad conforme al Artículo 43 de la LGES.
- Objetivo prioritario: Meta central previamente establecida en el Bloque 2 que guía la intervención.
- Línea de Acción permanente: Directriz operativa continua seleccionada para el ejercicio.
- Acciones Programadas (Anual N / Semestre 1 n_1 / Semestre 2 n_2): Programación cuantitativa de cumplimiento.
- Cronograma de ejecución: Periodo o meses previstos para la realización de las actividades.
- Área ejecutora / Responsable: Asignación nominal a la Defensoría o a la Unidad Académica/Administrativa vía la Red de Enlaces.
- Instancia de reporte (PDU / ICHMujeres): Destino institucional donde se reportará el avance de los indicadores.
- Observaciones y evidencias previstas: Medios documentales de comprobación.

**MATRIZ DE PLANEACIÓN ANUAL
DEL PLAN PARA LA IGUALDAD 2022–2028
DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA**

Eje Estratégico (LGES)	Objetivo Prioritario	Línea de Acción Permanente	Acciones Programadas (N) Año	Acciones Programadas (n ₁) Sem. 1	Acciones Programadas (n ₂) Sem. 2	Cronograma de ejecución	Área ejecutora / Responsable	Instancia de Reporte (PDU / ICHMujeres)	Observaciones y evidencias previstas
Eje 1: Ámbito Institucional			[]	[]	[]	[Meses]	Defensoría / Enlace	PDU Eje 4 / ICHMujeres (SII)	
Eje 1: Ámbito Institucional			[]	[]	[]	[Meses]	Defensoría / Enlace	PDU Eje 4 / ICHMujeres (SII)	
Eje 1: Ámbito Institucional			[]	[]	[]	[Meses]	Defensoría / Enlace	PDU Eje 4 / ICHMujeres (SII)	
Eje 2: Ámbito Académico			[]	[]	[]	[Meses]	Defensoría / Enlace	PDU Ejes 1-2 / ICHMujeres (SII)	
Eje 2: Ámbito Académico			[]	[]	[]	[Meses]	Defensoría / Enlace	PDU Ejes 1-2 / ICHMujeres (SII)	
Eje 2: Ámbito Académico			[]	[]	[]	[Meses]	Defensoría / Enlace	PDU Ejes 1-2 / ICHMujeres (SII)	
Eje 3: Entorno del Servicio / Comunidad			[]	[]	[]	[Meses]	Defensoría / Enlace / Unidad Administrativa	PDU Eje 3 / ICHMujeres (AVGM)	
Eje 3: Entorno del Servicio / Comunidad			[]	[]	[]		Defensoría / Enlace / Unidad Administrativa	PDU Eje 3 / ICHMujeres (AVGM)	
Eje 3: Entorno del Servicio / Comunidad			[]	[]	[]		Defensoría / Enlace / Unidad Administrativa	PDU Eje 3 / ICHMujeres (AVGM)	

BLOQUE 4. PROCEDIMIENTO INSTITUCIONAL DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El procedimiento institucional de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas constituye el mecanismo analítico, normativo y de gobernanza mediante el cual la Universidad Autónoma de Chihuahua verifica el cumplimiento efectivo de sus metas, mide cuantitativa y cualitativamente el impacto de sus acciones, garantiza la transparencia e impulsa la mejora continua del Plan para la Igualdad 2022–2028 de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Este procedimiento opera bajo la dirección y coordinación de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género (DDUIAVG) y articula dos componentes metodológicos complementarios:

1. Monitoreo operativo semestral y anual (Seguimiento): Verificación sistemática del avance físico, cuantitativo y documental de cada línea de acción programada.
2. Dictaminación técnica, gobernanza y rendición de cuentas (Evaluación): Presentación del Informe de Actividades Anual, conforme a lo establecido en el Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género (DDUIAVG) ante el H. Consejo Universitario, reporte a plataformas externas (ICHMujeres) e internas (PDU) y emisión de acuerdos de acciones afirmativas e intervenciones focalizadas.

4.1 PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO OPERATIVO SEMESTRAL Y ANUAL

El seguimiento consiste en el monitoreo anual y semestral de las acciones implementadas. Su propósito es verificar el cumplimiento de las metas programadas por las áreas operativas de la Defensoría (Unidad de Género, Defensorías Adjuntas y Enlace de Cultura de Paz) y por las Unidades Académicas y Administrativas a través de la Red de Enlaces de Género y la Red de Enlaces de Cultura de Paz. Las actividades principales del seguimiento son:

1. Elaboración de la Matriz de Planeación Anual: Instrumento que consolida la información sobre acciones previstas y realizadas.
2. Registro de Acciones Previstas (*N*): Total de actividades programadas para el ejercicio anual.

3. Registro de Acciones Realizadas (n_1 y n_2): Documentación del avance físico efectivamente ejecutado en el Semestre 1 y Semestre 2.
4. Elaboración e Identificación de Indicadores: Métricas objetivas, verificables y comparables para medir el avance.
5. Verificación de Evidencias: Recopilación de documentos, listas de asistencia firmadas, constancias, reportes, fotografías, actas, publicaciones e informes técnicos que comprueben la ejecución de las acciones.

A. MATRIZ DE SEGUIMIENTO ANUAL

La matriz es el instrumento central del sistema de evaluación. Permite visualizar de manera ordenada y cuantificable el avance en cada eje, objetivo prioritario y línea de acción. Los componentes que integran la matriz son:

- Eje Estratégico: Clasificación en el Ámbito Institucional, Académico o Entorno del Servicio / Seguridad, conforme al Artículo 43 de la LGES.
- Objetivo Prioritario: Categoría que agrupa las metas y acciones dentro de cada eje.
- Línea de Acción Permanente: Actividad o directriz específica que se implementa.
- Acciones Previstas (N): Número total de acciones programadas para el año.
- Acciones Realizadas (n_1 / n_2): Número de acciones ejecutadas y avances documentados en el primer y segundo semestre.
- Porcentaje de Cumplimiento (%): Se calcula mediante la fórmula institucional

$$\text{Cumplimiento (\%)} = \frac{(n_1 + n_2)}{N} \times 100$$

- Evidencias de Soporte: Documentos comprobatorios que verifican la ejecución semestral de las acciones.
- Responsable, Instancias de Reporte y Observaciones: Área encargada de la ejecución (Defensoría / Enlaces), vinculación con plataformas de reporte (PDU / ICHMujeres) y notas de ajuste operativo.

B. INDICADORES PARA MEDIR AVANCES

Los indicadores tienen como propósito monitorear el cumplimiento de los objetivos prioritarios y líneas de acción, identificar brechas, fortalecer la toma de decisiones institucionales y garantizar la mejora continua en materia de igualdad sustantiva, prevención de violencias de género y erradicación de estereotipos.

Del listado institucional se seleccionan los indicadores correspondientes a las actividades programadas:

Eje 1: Ámbito Institucional y Cultura Organizacional

- Línea de Acción 1.1.1 (Entornos incluyentes y capacitación):
 - Cobertura de acciones formativas: $\left(\frac{n}{N}\right) \times 100$. Evidencias: Listas de asistencia con firma, constancias.
 - Participación comunitaria: Conteo de personas participantes.
 - Diversidad de actividades formativas: Conteo de talleres, pláticas y cursos.
- Línea de Acción 1.1.2 (Campañas de sensibilización y lenguaje incluyente):
 - Implementación de campañas: $\left(\frac{n}{N}\right) \times 100$. Evidencias: Material gráfico, carteles impresos, métricas digitales.
 - Alcance comunicacional: Personas alcanzadas por medios físicos y digitales.
- Línea de Acción 1.1.3 (Capacidades de la Defensoría y Unidad de Género):
 - Capacitaciones especializadas: Cursos impartidos en perspectiva de género y derechos humanos.
 - Formación de Enlaces de Género: Número de enlaces capacitados en primer contacto y orientación.
- Objetivo 1.2 (Institucionalización, presupuesto y cuidados):
 - Armonización normativa (1.2.1): Reglamentos, convocatorias y CCT con perspectiva de género.
 - Presupuesto etiquetado DDUIAVG (1.2.2): $\left(\frac{\text{MontoEjecutado}}{\text{MontoAsignado}}\right) \times 100$ en PBR.
 - Infraestructura de cuidados (1.2.3): Número de salas de lactancia operativas y bitácoras de uso.

Eje 2: Ámbito Académico, Currículo e Investigación

- Línea de Acción 2.1.1 (Formación académica en DDHH y Paz):
 - Cobertura de formación académica: $\left(\frac{n}{N}\right) \times 100$. Evidencias: Registros escolares, constancias docentes.
- Línea de Acción 2.1.2 (Participación de mujeres en la ciencia y liderazgo):
 - Porcentaje de participación femenina: $\left(\frac{M}{T}\right) \times 100$ en espacios de investigación y comités.
 - Mujeres en liderazgo académico: Conteo de nombramientos en jefaturas y cuerpos académicos.
- Línea de Acción 2.1.3 (Transversalidad curricular):
 - Asignaturas con perspectiva de género: Unidades de aprendizaje obligatorias u optativas incorporadas.
- Objetivo 2.2 (Investigación, eventos y autodiagnósticos):
 - Eventos académicos (2.2.3): Porcentaje de congresos y simposios realizados.
 - Autodiagnóstico de Género (2.2.2): Publicación del Informe Técnico y aplicación del instrumento longitudinal.

Eje 3: Entorno del Servicio, Seguridad y Comunidad

- Línea de Acción 3.1.1 (Aplicación del Protocolo de la UACH y Reglamento de la (DDUIAVG):
 - Eficiencia en resolución de quejas: $\left(\frac{n_{resueltas}}{N_{recibidas}}\right) \times 100$.
 - Oportunidad en medidas cautelares: $\left(\frac{n_{oportunas}}{N_{solicitadas}}\right) \times 100$ (decretadas dentro de 24 a 48 horas).
 - Tasa de cumplimiento de sanciones: Recomendaciones ejecutadas por los Consejos Técnicos.
- Línea de Acción 3.1.2 (Acompañamiento integral a personas reclamantes):
 - Cobertura de servicios gratuitos: Conteo de atenciones psicológicas y jurídicas brindadas.
- Línea de Acción 3.1.3 (Masculinidades no violentas):
 - Talleres y cursos de masculinidades: Conteo de talleres, cursos y grupos autorreflexivos realizados.
- Objetivo 3.2 (Entornos seguros, infraestructura y colectivas):

- Senderos seguros (3.2.1): Diagnósticos de puntos de riesgo e iluminación ejecutada.
- Sanitarios dignificados (3.2.2): Módulos intervenidos para asegurar privacidad e inclusión.
- Trabajo con colectivas y plataformas digitales (3.2.3): Mesas de diálogo instaladas y métricas de uso de las herramientas universitarias (uach.mx y Campus Virtual con el botón naranja).

4.2 EVALUACIÓN ANUAL, GOBERNANZA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

La evaluación anual constituye el proceso analítico e institucional que permite medir el impacto real de las acciones implementadas, evaluar el cumplimiento de los indicadores de seguimiento, identificar brechas de género o rezagos en dependencias específicas y determinar las medidas de mejora continua.

Para garantizar su máxima fuerza ejecutiva, este proceso se desarrolla bajo la siguiente ruta institucional:

1. **Presentación del Informe Anual y Diagnóstico Técnico:** En cumplimiento de sus atribuciones normativas y en apego al principio de transparencia, la persona Titular de la Defensoría (DDUIAVG) presenta formalmente ante el H. Consejo Universitario y su Comisión de Género el Informe Anual de Actividades y Evaluación de Igualdad Sustantiva.. Este documento consolida la atención de quejas, medidas urgentes de protección emitidas, el grado de avance en los indicadores de los 3 Ejes Estratégicos de la LGES y el diagnóstico de brechas persistentes, articulando de manera directa con la rendición de cuentas anual de la Rectoría.
2. **Aprobación de adecuaciones al Anexo Operativo por el H. Consejo Universitario:** Derivado de las recomendaciones técnicas expuestas en el informe de la Defensoría, realizará las modificaciones, reajustes y priorizaciones de metas (*N*) en la Matriz Operativa para el ejercicio fiscal y académico subsiguientes.
3. **Mandato y seguimiento de acciones afirmativas e intervenciones focalizadas:** Cuando el informe y los reportes periódicos evidencien rezagos significativos, resistencias o desigualdades estructurales en Unidades Académicas o Administrativas específicas, el

H. Consejo Universitario ordenará la aplicación de acciones afirmativas y medidas temporales especiales (tales como capacitaciones obligatorias focalizadas, revisión de criterios de evaluación o asignación prioritaria de recursos). Corresponderá a la Defensoría (DDUIAVG) coordinar la ejecución técnica, dar seguimiento continuo y verificar el cumplimiento de los acuerdos emitidos por el Consejo.

4. Otras instancias de reporte: Los indicadores consolidados alimentan periódicamente:
 - a. Dirección de Planeación y Desarrollo Institucional (PDU 2022–2028)..
 - b. Instituto Chihuahuense de las Mujeres (ICHMujeres): Carga y validación en el Sistema Integral de Información (SII) en cumplimiento de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
 - c. COEPES (Comisión Estatal para la Planeación de la Educación Superior): Reporte y alineación de los avances e indicadores de igualdad sustantiva y cultura de paz con la planeación estatal de la educación superior en Chihuahua (LGES Art. 43).

REFERENCIAS

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Resolución 217 A (III).
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1999). Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz. Resolución A/RES/53/243, aprobada por la 107.^a sesión plenaria del 13 de septiembre de 1999. <https://undocs.org/es/A/RES/53/243>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Cámara de Diputados. (1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero. Última reforma publicada DOF 02-06-2026. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf
- Cámara de Diputados. (2003). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio. Última reforma publicada DOF 19-01-2023. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>
- Cámara de Diputados. (2006). Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto. Última reforma publicada DOF 15-01-2026. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Cámara de Diputados. (2007). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de febrero. Última reforma publicada DOF 15-01-2026. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- Cámara de Diputados. (2013). Ley General de Víctimas. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero. Última reforma publicada DOF 20-05-2021. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGV.pdf>
- Cámara de Diputados. (2021). Ley General de Educación Superior. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 20 de abril. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf
- Congreso del Estado de Chihuahua. (1950). Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua. Última reforma publicada en el Periódico Oficial del Estado.
- Congreso del Estado de Chihuahua. (2008). Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Publicada en el Periódico Oficial del Estado el 22 de noviembre.
- Congreso del Estado de Chihuahua. (2010). Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua. Publicada en el Periódico Oficial del Estado el 20 de marzo.
- Congreso del Estado de Chihuahua. (2019). Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua. Publicada en el Periódico Oficial del Estado.
- Consejo Nacional para la Coordinación de la Educación Superior [CONACES]. (2022). 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.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2009). Caso González y otras ("Campo Algodonero") vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205.

- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2010). Caso Rosendo Cantú y otra vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010. Serie C No. 216.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017 solicita por la República de Costa Rica. Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo.
- Organización de los Estados Americanos. (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos ("Pacto de San José").
- Organización de los Estados Americanos. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer ("Convención de Belém do Pará").
- Organización Internacional del Trabajo. (1951). Convenio sobre la igualdad de remuneración (Núm. 100).
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (Núm. 111).
- Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (Núm. 156).
- Organización Internacional del Trabajo. (2000). Convenio sobre la protección de la maternidad (Núm. 183).
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Núm. 190).
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Resolución A/RES/70/1.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2016). Discriminación indirecta o de resultados. Tesis P. VIII/2016 (10a.). Pleno, Semanario Judicial de la Federación, Libro 34, Tomo I, p. 254.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2020). Protocolo para juzgar con perspectiva de género. México: SCJN.
- Universidad Autónoma de Chihuahua. (2022). Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Publicada en el Periódico Oficial del Estado el 16 de julio de 2022.
- Universidad Autónoma de Chihuahua. (2024). Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género. Gaceta Universitaria No. 199 Extraordinario, 27 de noviembre de 2024.
- Universidad Autónoma de Chihuahua. (2024). Protocolo de Actuación en Casos de Violencia de Género de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Publicado en la Gaceta Universitaria.
- Universidad Autónoma de Chihuahua. (2019). Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Chihuahua.
- Universidad Autónoma de Chihuahua. (2023). Código de Ética y Conducta de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

ANEXOS

**MATRIZ DE PLANEACIÓN ANUAL
DEL PLAN PARA LA IGUALDAD 2022–2028
DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA**

Eje Estratégico	Objetivo Prioritario	Cód.	Línea de Acción Permanente	Acciones programadas (N) Año	Acciones Programadas (n ₁) Sem. 1	Acciones Programadas (n ₂) Sem. 2	Cronograma de ejecución	Área ejecutora / Responsable	Instancia de Reporte (PDU / ICHMujeres)	Observaciones y evidencias previstas
Eje 1: Ámbito Institucional y Cultura Organizacional	Objetivo 1.1: Promover y fomentar una cultura de igualdad sustantiva, no discriminación y ambientes libres de violencias en la comunidad universitaria.	1.1.1	Promover ambientes de convivencia incluyentes y no sexistas a través de la educación, capacitación y sensibilización continua a estudiantes, docentes y administrativos.	[]	[]	[]	[Meses]	Defensoría / Enlace	PDU Eje 4 / ICHMujeres (SII)	
Eje 1: Ámbito Institucional y Cultura Organizacional	Objetivo 1.1: Promover y fomentar una cultura de igualdad sustantiva, no discriminación y ambientes libres de violencias en la comunidad universitaria.	1.1.2	Realizar campañas de sensibilización, promoción y difusión sobre igualdad de género, erradicación de violencias y lenguaje incluyente.	[]	[]	[]	[Meses]	Defensoría / Enlace	PDU Eje 4 / ICHMujeres (SII)	
Eje 1: Ámbito Institucional y Cultura Organizacional	Objetivo 1.1: Promover y fomentar una cultura de igualdad sustantiva, no discriminación y ambientes libres de violencias en la comunidad universitaria.	1.1.3	Fortalecer las capacidades profesionales de la Defensoría y la Unidad de Género como órganos competentes de atención con perspectiva de género.	[]	[]	[]	[Meses]	Defensoría / Enlace	PDU Eje 4 / ICHMujeres (SII)	
Eje 1: Ámbito Institucional y Cultura Organizacional	Objetivo 1.2: Consolidar la institucionalización normativa - presupuestal y la corresponsabilidad de cuidados.	1.2.1	Incorporar explícitamente la perspectiva de género en el Plan de Desarrollo Universitario (PDU), reglamentos, Contratos Colectivos de Trabajo y convocatorias.	[]	[]	[]	[Meses]	Defensoría / Enlace	PDU Eje 4 / ICHMujeres (SII)	
Eje 1: Ámbito Institucional y Cultura Organizacional	Objetivo 1.2: Consolidar la institucionalización normativa - presupuestal y la corresponsabilidad de cuidados.	1.2.2	Garantizar recursos financieros específicos e institucionalizados etiquetados para la operación de la DDUIAVG.	[]	[]	[]	[Meses]	Defensoría / Enlace	PDU Eje 4 / ICHMujeres (SII)	
Eje 1: Ámbito Institucional y Cultura Organizacional	Objetivo 1.2: Consolidar la institucionalización normativa - presupuestal y la corresponsabilidad de cuidados.	1.2.3	Habilitar e inventariar salas de lactancia materna, estancias infantiles y promover licencias de paternidad extendidas y permisos para cuidados familiares.	[]	[]	[]	[Meses]	Defensoría / Enlace	PDU Eje 4 / ICHMujeres (SII)	

Eje 2: Ámbito Académico, Currículo e Investigación	Objetivo 2.1: Transversalizar la perspectiva de género en la formación académica, la docencia y la investigación universitaria.	2.1.1	Capacitación y formación continua en derechos humanos, perspectiva de género y cultura de paz para el personal docente, administrativo y alumnado.	[]	[]	[]	[Meses]	Defensoria / Enlace	PDU Ejes 1-2 / ICHMujeres (SII)	
Eje 2: Ámbito Académico, Currículo e Investigación	Objetivo 2.1: Transversalizar la perspectiva de género en la formación académica, la docencia y la investigación universitaria.	2.1.2	Incorporación de unidades de aprendizaje obligatorias u optativas con perspectiva de género en los planes de estudio de las Unidades Académicas.	[]	[]	[]	[Meses]	Defensoria / Enlace	PDU Ejes 1-2 / ICHMujeres (SII)	
Eje 2: Ámbito Académico, Currículo e Investigación	Objetivo 2.1: Transversalizar la perspectiva de género en la formación académica, la docencia y la investigación universitaria.	2.1.3	Desarrollo y actualización de autodiagnósticos de género longitudinales y fomento a proyectos de investigación multidisciplinaria con enfoque interseccional.	[]	[]	[]	[Meses]	Defensoria / Enlace	PDU Ejes 1-2 / ICHMujeres (SII)	
Eje 2: Ámbito Académico, Currículo e Investigación	Objetivo 2.2: Impulsar la investigación multidisciplinaria, los autodiagnósticos y el liderazgo de las mujeres en la ciencia.	2.2.1	Generar condiciones para la participación plena y sin discriminación de las mujeres universitarias en investigaciones, cuerpos académicos, publicaciones y plazas de tiempo completo.	[]	[]	[]	[Meses]	Defensoria / Enlace	PDU Ejes 1-2 / ICHMujeres (SII)	
Eje 2: Ámbito Académico, Currículo e Investigación	Objetivo 2.2: Impulsar la investigación multidisciplinaria, los autodiagnósticos y el liderazgo de las mujeres en la ciencia.	2.2.2	Realizar y actualizar periódicamente autodiagnósticos e informes institucionales sobre las condiciones de igualdad, violencia, masculinidades y diversidad sexo/genérica.	[]	[]	[]	[Meses]	Defensoria / Enlace	PDU Ejes 1-2 / ICHMujeres (SII)	
Eje 2: Ámbito Académico, Currículo e Investigación	Objetivo 2.2: Impulsar la investigación multidisciplinaria, los autodiagnósticos y el liderazgo de las mujeres en la ciencia.	2.2.3	Realizar congresos, simposios y eventos académicos para la generación y divulgación del conocimiento sobre igualdad.	[]	[]	[]	[Meses]	Defensoria / Enlace	PDU Ejes 1-2 / ICHMujeres (SII)	
Eje 3: Entorno del Servicio, Seguridad y Comunidad	Objetivo 3.1: Garantizar la prevención, atención oportuna, protección y sanción efectiva de las violencias de género.	3.1.1	Aplicar y difundir el Protocolo de Actuación en Casos de Violencia de Género de la UACH, garantizando procedimientos expeditos, confidenciales, no revictimizantes y medidas urgentes de protección.	[]	[]	[]	[Meses]	Defensoria / Enlace / Unidad Administrativa	PDU Eje 3 / ICHMujeres (AVGM)	

Eje 3: Entorno del Servicio, Seguridad y Comunidad	Objetivo 3.1: Garantizar la prevención, atención oportuna, protección y sanción efectiva de las violencias de género.	3.1.2	Otorgar servicios integrales y gratuitos de orientación y apoyo (trabajo social, acompañamiento médico, psicológico y legal) a personas víctimas.	[]	[]	[]		Defensoría / Enlace / Unidad Administrativa	PDU Eje 3 / ICHMujeres (AVGM)	
Eje 3: Entorno del Servicio, Seguridad y Comunidad	Objetivo 3.1: Garantizar la prevención, atención oportuna, protección y sanción efectiva de las violencias de género.	3.1.3	Desarrollar acciones de prevención, talleres y grupos autorreflexivos con hombres sobre masculinidades no violentas y prevención del acoso sexual.	[]	[]	[]		Defensoría / Enlace / Unidad Administrativa	PDU Eje 3 / ICHMujeres (AVGM)	
Eje 3: Entorno del Servicio, Seguridad y Comunidad	Objetivo 3.2: Consolidar entornos e infraestructura seguros y trabajo comunitario.	3.2.1	Implementar senderos seguros en los accesos e instalaciones universitarias, mejoramiento del entorno urbano, iluminación, videovigilancia y transporte seguro para mujeres.	[]	[]	[]	[Meses]	Defensoría / Enlace / Unidad Administrativa	PDU Eje 3 / ICHMujeres (AVGM)	
Eje 3: Entorno del Servicio, Seguridad y Comunidad	Objetivo 3.2: Consolidar entornos e infraestructura seguros y trabajo comunitario.	3.2.2	Dignificación y mantenimiento de sanitarios universitarios para asegurar instalaciones seguras e incluyentes.	[]	[]	[]		Defensoría / Enlace / Unidad Administrativa	PDU Eje 3 / ICHMujeres (AVGM)	
Eje 3: Entorno del Servicio, Seguridad y Comunidad	Objetivo 3.2: Consolidar entornos e infraestructura seguros y trabajo comunitario.	3.2.3	Fomentar la cultura de la denuncia, el uso y difusión de las plataformas tecnológicas universitarias (uach.mx y Campus Virtual con el botón naranja) y la realización de las Jornadas 25N/8M.	[]	[]	[]		Defensoría / Enlace / Unidad Administrativa	PDU Eje 3 / ICHMujeres (AVGM)	

MATRIZ DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN ANUAL

Formato e Indicadores de Desempeño del Plan para la Igualdad 2022–2028

Eje Estratégico (LGES)	Objetivo Prioritario	Cód.	Línea de Acción Permanente	Acciones programadas (N)	Avance Sem. 1 (n ₁)	Avance Sem. 2 (n ₂)	Cumplimiento Total (%)	Área ejecutora / Responsable	Instancia de reporte	Observaciones y evidencias recopiladas
Eje 1: Ámbito Institucional y Cultura Organizacional	Objetivo 1.1: Promover y fomentar una cultura de igualdad sustantiva, no discriminación y ambientes libres de violencias.	1.1.1	Promover ambientes de convivencia incluyentes y no sexistas a través de la educación, capacitación y sensibilización continua a estudiantes, docentes y administrativos.	[]	[]	[]	[%]	Defensoría (Unidad de Género) / Red de Enlaces	PDU Eje 4 / ICHMujeres (SII) / COEPES	Listas de asistencia firmadas, constancias y programas académicos.
Eje 1: Ámbito Institucional y Cultura Organizacional	Objetivo 1.1: Promover y fomentar una cultura de igualdad sustantiva, no discriminación y ambientes libres de violencias.	1.1.2	Realizar campañas de sensibilización, promoción y difusión sobre igualdad de género, erradicación de violencias y lenguaje incluyente.	[]	[]	[]	[%]	Defensoría / Red de Enlaces / Comunicación	PDU Eje 4 / ICHMujeres (SII) / COEPES	Material gráfico, carteles impresos, publicaciones y métricas digitales.
Eje 1: Ámbito Institucional y Cultura Organizacional	Objetivo 1.1: Promover y fomentar una cultura de igualdad sustantiva, no discriminación y ambientes libres de violencias.	1.1.3	Fortalecer las capacidades profesionales de la Defensoría y la Unidad de Género como órganos competentes de atención con perspectiva de género.	[]	[]	[]	[%]	DDUIAVG / Unidad de Género	PDU Eje 4 / ICHMujeres (SII) / COEPES	Actas de capacitación, reconocimientos oficiales y constancias de especialización.
Eje 1: Ámbito Institucional y Cultura Organizacional	Objetivo 1.2: Consolidar la institucionalización normativo-presupuestal y la corresponsabilidad de cuidados.	1.2.1	Incorporar explícitamente la perspectiva de género en el Plan de Desarrollo Universitario (PDU), reglamentos, Contratos Colectivos de Trabajo y convocatorias.	[]	[]	[]	[%]	Defensoría / Abogacía General / Dirección de Planeación	PDU Eje 4 / ICHMujeres (SII) / COEPES	Ejemplares en Gaceta Universitaria, clausulado del CCT y convocatorias.
Eje 1: Ámbito Institucional y Cultura Organizacional	Objetivo 1.2: Consolidar la institucionalización normativo-presupuestal y la corresponsabilidad de cuidados.	1.2.2	Garantizar recursos financieros específicos e institucionalizados etiquetados para la operación de la DDUIAVG en el Presupuesto Basado en Resultados (PBR).	[]	[]	[]	[%]	DDUIAVG / Dirección Administrativa	PDU Eje 4 / ICHMujeres (SII) / COEPES	Reportes de ejercicio financiero, presupuesto PBR y partidas contables auditadas.
Eje 1: Ámbito Institucional y Cultura Organizacional	Objetivo 1.2: Consolidar la institucionalización normativo-presupuestal y la corresponsabilidad de cuidados.	1.2.3	Habilitar e inventariar salas de lactancia materna, estancias infantiles y promover licencias de paternidad extendidas y permisos para cuidados familiares.	[]	[]	[]	[%]	DDUIAVG / Dirección Administrativa / Mantenimiento	PDU Eje 4 / ICHMujeres (SII) / COEPES	Catálogo fotográfico, bitácoras de uso de lactarios y registros de licencias.
Eje 2: Ámbito Académico, Currículo e Investigación	Objetivo 2.1: Transversalizar la perspectiva de género en la formación académica, la docencia y la investigación universitaria.	2.1.1	Capacitación y formación continua en derechos humanos, perspectiva de género y cultura de paz para el personal docente, administrativo y alumnado.	[]	[]	[]	[%]	Defensoría / Dirección Académica / Unidades Académicas	PDU Ejes 1-2 / ICHMujeres (SII) / COEPES	Listas de asistencia firmadas, constancias docentes y registros escolares.
Eje 2: Ámbito Académico, Currículo e Investigación	Objetivo 2.1: Transversalizar la perspectiva de género en la formación académica, la docencia y la investigación universitaria.	2.1.2	Incorporación de unidades de aprendizaje obligatorias u optativas con perspectiva de género en los planes de estudio de las Unidades Académicas.	[]	[]	[]	[%]	Dirección Académica / Comités Curriculares / Facultades	PDU Ejes 1-2 / ICHMujeres (SII) / COEPES	Dictámenes de comités curriculares y programas de estudio aprobados.
Eje 2: Ámbito Académico,	Objetivo 2.1: Transversalizar la perspectiva de género en la	2.1.3	Desarrollo y actualización de autodiagnósticos de género	[]	[]	[]	[%]	DDUIAVG / Dirección de	PDU Ejes 1-2 /	Informe Técnico de Diagnóstico

Currículo e Investigación	formación académica, la docencia y la investigación universitaria.		longitudinales y fomento a proyectos de investigación multidisciplinaria con enfoque interseccional.					Investigación y Posgrado	ICHMujeres (SII) / COEPES	publicado, cuestionarios y bases de datos.
Eje 2: Ámbito Académico, Currículo e Investigación	Objetivo 2.2: Impulsar la investigación multidisciplinaria, los autodiagnósticos y el liderazgo de las mujeres en la ciencia.	2.2.1	Generar condiciones para la participación plena y sin discriminación de las mujeres universitarias en investigaciones, cuerpos académicos, publicaciones, plazas de tiempo completo y el SNII.	[]	[]	[]	[%]	Dirección de Investigación y Posgrado / Facultades	PDU Ejes 1-2 / ICHMujeres (SII) / COEPES	Padrón SNII, registro de cuerpos académicos, nombramientos y autorías.
Eje 2: Ámbito Académico, Currículo e Investigación	Objetivo 2.2: Impulsar la investigación multidisciplinaria, los autodiagnósticos y el liderazgo de las mujeres en la ciencia.	2.2.2	Realizar y actualizar periódicamente autodiagnósticos e informes institucionales sobre las condiciones de igualdad, violencia, masculinidades y diversidad sexo/genérica.	[]	[]	[]	[%]	DDUIAVG / Dirección de Investigación y Posgrado	PDU Ejes 1-2 / ICHMujeres (SII) / COEPES	Informes técnicos publicados, bases de datos e instrumentos aplicados.
Eje 2: Ámbito Académico, Currículo e Investigación	Objetivo 2.2: Impulsar la investigación multidisciplinaria, los autodiagnósticos y el liderazgo de las mujeres en la ciencia.	2.2.3	Realizar congresos, simposios y eventos académicos para la generación y divulgación del conocimiento sobre igualdad y género.	[]	[]	[]	[%]	Unidades Académicas / DDUIAVG / Dirección de Investigación	PDU Ejes 1-2 / ICHMujeres (SII) / COEPES	Memorias de congresos, programas ejecutivos, ponencias y publicaciones.
Eje 3: Entorno del Servicio, Seguridad y Comunidad	Objetivo 3.1: Garantizar la prevención, atención oportuna, protección y sanción efectiva de las violencias de género.	3.1.1	Aplicar y difundir el Protocolo de Actuación en Casos de Violencia de Género de la UACH, garantizando procedimientos expeditos, confidenciales, no revictimizantes y medidas urgentes de protección.	[]	[]	[]	[%]	Defensorías Adjuntas / DDUIAVG	PDU Eje 3 / ICHMujeres (AVGM) / COEPES	Libro de Gobierno DDUIAVG, expedientes, dictámenes y acuerdos.
Eje 3: Entorno del Servicio, Seguridad y Comunidad	Objetivo 3.1: Garantizar la prevención, atención oportuna, protección y sanción efectiva de las violencias de género.	3.1.2	Otorgar servicios integrales y gratuitos de orientación y apoyo (trabajo social, acompañamiento médico, psicológico y legal) a personas víctimas.	[]	[]	[]	[%]	Defensorías Adjuntas / Área de Acompañamiento Integral	PDU Eje 3 / ICHMujeres (AVGM) / COEPES	Bitácoras confidenciales de atención e expedientes de seguimiento.
Eje 3: Entorno del Servicio, Seguridad y Comunidad	Objetivo 3.1: Garantizar la prevención, atención oportuna, protección y sanción efectiva de las violencias de género.	3.1.3	Desarrollar acciones de prevención, talleres y grupos autorreflexivos con hombres sobre masculinidades no violentas y prevención del acoso sexual.	[]	[]	[]	[%]	DDUIAVG / Unidad de Género / Red de Enlaces	PDU Eje 3 / ICHMujeres (AVGM) / COEPES	Listas de asistencia firmadas e informes metodológicos de grupos.
Eje 3: Entorno del Servicio, Seguridad y Comunidad	Objetivo 3.2: Consolidar entornos e infraestructura seguros y trabajo comunitario.	3.2.1	Implementar senderos seguros en los accesos e instalaciones universitarias, mejoramiento del entorno urbano, iluminación, videovigilancia y transporte seguro para mujeres.	[]	[]	[]	[%]	Dirección de Mantenimiento / Seguridad / DDUIAVG	PDU Eje 3 / ICHMujeres (AVGM) / COEPES	Planos de senderos, mapas de riesgo, fotografías y bitácoras de obra.
Eje 3: Entorno del Servicio, Seguridad y Comunidad	Objetivo 3.2: Consolidar entornos e infraestructura seguros y trabajo comunitario.	3.2.2	Dignificación y mantenimiento de sanitarios universitarios para asegurar instalaciones seguras e incluyentes.	[]	[]	[]	[%]	Dirección de Mantenimiento / Unidades Académicas	PDU Eje 3 / ICHMujeres (AVGM) / COEPES	Diagnóstico de privacidad e inclusión, fotografías y bitácoras.
Eje 3: Entorno del Servicio, Seguridad y Comunidad	Objetivo 3.2: Consolidar entornos e infraestructura seguros y trabajo comunitario.	3.2.3	Fomentar la cultura de la denuncia, el uso y difusión de las plataformas tecnológicas universitarias (uach.mx y Campus Virtual con el botón naranja), la realización de las Jornadas 25N/8M.	[]	[]	[]	[%]	DDUIAVG / Red de Enlaces / Coordinación de Tecnologías	PDU Eje 3 / ICHMujeres (AVGM) / COEPES	Actas firmadas con colectivas, programas 25N/8M y métricas del botón naranja.