

PLAN DE TRABAJO

PARA PROMOVER LA CULTURA DE PAZ

EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO,
2024-2029



**PLAN DE TRABAJO
PARA PROMOVER LA CULTURA DE PAZ
EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO, 2024-
2029**



ÍNDICE

1. Antecedentes	7
2. Problemática	8
3. Fundamento	9
4. Justificación	10
5. Políticas	11
6. Objetivo General	12
7. Objetivos particulares	12
8. Estrategias	12
9. Metas	13
10. Acciones	14
11. Cronograma de actividades	16
12. Evaluación y seguimiento	22
13. Conclusiones	22
Anexo 1	23

PLAN DE TRABAJO PARA PROMOVER LA CULTURA DE PAZ EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO, 2024-2029

1. Antecedentes

El concepto “cultura de paz” surgió a inicios de la década de los años 80’s, cuando diversas organizaciones se pronunciaron a favor de trabajar por otras formas de convivencia que no fueran violentas. Aunque fuentes documentales citan diversos hechos, podemos destacar el III Congreso de Teología “Cristianos por la paz y la pobreza” realizado por la Asociación de Teólogos Juan XXIII, llevado a cabo en Madrid, España, en 1983. Otro evento fue, en ese mismo año, cuando surgió la Asociación Peruana de Estudios para la Paz en ese país latinoamericano. En 1989, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) presentó el Programa de Cultura de Paz durante la cumbre internacional celebrada en Yamasukro, Costa de Marfil. Un año significativo porque fue cuando cayó el muro de Berlín; en Sudáfrica Nelson Mandela derrotó el *apartheid* racial; se completó el proceso de paz en El Salvador con el Acuerdo de Chapultepec; lograron un acuerdo de paz en Mozambique y se inició el proceso de paz en Guatemala. (Fundación Cultura de Paz, 2024)

En la década de los años 90’s, el mundo no dejó de estar convulsionado por diversos conflictos, pero tampoco la Organización de las Naciones Unidas (ONU) cesó en el objetivo de difundir la no violencia. Por ejemplo, en 1992 lanzó el programa “Cooperación para promover una cultura de paz”. Entre 1995 al año 2000, conceptos como tolerancia, se sumó al esfuerzo por lograr que los Estados miembros, entre ellos México, se comprometieran con diversas acciones y políticas públicas encaminadas a lograrlo, especialmente en el ámbito educativo.

Así, en 1997, la ONU presentó el “Informe sobre actividades educativas en el marco del proyecto transdisciplinar de la UNESCO hacia una cultura de paz” y entre las acciones principales a escala global destacaron los proyectos “Escuelas asociadas” y “Cátedras UNESCO”. Los resultados impulsaron a una serie de encuentros regionales donde gobiernos y organizaciones se comprometieron a ejecutar programas encaminados a instaurar nuevas formas para resolver conflictos e injusticias. En 1999, junto con el establecimiento de los Objetivos del Milenio, surgió el Manifiesto 2000 del cual destacó el siguiente pronunciamiento, “practicar la no violencia activa, rechazando la violencia en todas sus formas: física, sexual, psicológica, económica y social, en particular hacia los más débiles y vulnerables, como los niños, niñas y adolescentes”. (Fundación Cultura de Paz, 2024)

El 2000 fue declarado el Año Internacional de la Cultura de Paz y, a partir de entonces, no han cesado los esfuerzos por mantener en la agenda política de las naciones diversos compromisos que la promuevan, desde ámbitos del desarrollo social y la economía sostenible, nuevas formas de educar, de comunicarnos hasta la comprensión, la tolerancia y solidaridad, así como la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres.

México no ha sido ajeno a este replanteamiento mundial y existen esfuerzos desde la administración federal por establecer programas institucionales e incluso iniciativas legislativas en pro de lograr una cultura de paz. En ese sentido, hay reformas legales importantes en cuanto a los espacios universitarios y esta casa de estudios no es la excepción ante el compromiso global. Los esfuerzos han sido continuos y permanentes, desde la creación de la Defensoría Universitaria en 2006 e incluir dentro de los planes institucionales las directrices y principios para su operación.

Pero el mundo y su realidad es cambiante y con ello las demandas sociales; por esta razón, la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo mantiene su compromiso irrestricto por la defensa de los derechos humanos, tal es el caso que, en el año 2015, se estableció a la figura de la persona titular de la Defensoría Universitaria como una autoridad encaminada a lograr la igualdad entre los géneros y seguir construyendo una cultura de paz al interior de su comunidad.

De manera previa, la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo fue pionera a nivel nacional con el Acuerdo de Rectoría número 2 de fecha 12 de junio de 2007 con la creación del Comité Institucional de Equidad de Género, un órgano colegiado con la participación de las autoridades universitarias del más alto nivel organizacional para garantizar que las políticas, decisiones y acuerdos en esta materia se cumplan de manera efectiva en beneficio de las y los universitarios. Más adelante, en 2022, tuvo una reforma y quedó constituido como “Comité Institucional de ética, igualdad e integridad de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo”, el cual opera a través de Subcomités en cada unidad académica y administrativa con la participación de representantes del estudiantado, áreas administrativas, docentes y del funcionariado.

Otro antecedente relevante es el Acuerdo de Rectoría número 7 de fecha 3 de septiembre de 2010, titulado “Acuerdo que establece la acción a favor del personal para permitir la conciliación de la vida laboral con la vida familiar o privada de los y las trabajadoras de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo”, con medidas que permitan a hombres y mujeres participar en actividades familiares o privadas durante su jornada laboral, como son: salir del trabajo para recoger a sus hijos e hijas menores de edad en la escuela, para participar en juntas de padres y madres de familia, para preparar la alimentación o comer con los hijos e hijas menores de edad o asistir a una consulta médica o un acto judicial o de cualquier naturaleza legal, entre otras.

El 15 de agosto de 2013 fue autorizado el Acuerdo de Rectoría número 37, titulado “Acuerdo por el que se establece el procedimiento de tutela para atender las quejas o peticiones sobre discriminación, hostigamiento, trato inequitativo e incumplimiento del sistema de gestión de equidad de género y violaciones a los derechos humanos en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo”.

Con el objetivo de regular las acciones de la comunidad universitaria en el marco de la legislación institucional, por acuerdo del Honorable Consejo Universitario, fueron aprobados el Código de Ética e Integridad Académica del personal y el alumnado de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo y el Código de Conducta de las autoridades y el personal de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo; el primero de fecha 28 de junio de 2019 y el segundo de fecha 30 de noviembre del 2020.

De manera más reciente, el 15 de diciembre de 2023, fue aprobado el nuevo Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo como un mecanismo de procedimientos que permita a la comunidad universitaria la gestión de espacios libres de todos los tipos y modalidades de violencia bajo los principios pro persona, de cero tolerancia, debido proceso y debida diligencia, respeto a la presunción de inocencia y la proporcionalidad de las sanciones.

2. Problemática

La violencia de género en las Instituciones de Educación Superior (IES) en México no es nueva, pero derivado de las acciones políticas de movimientos sociales de mujeres, feministas y otros colectivos como la comunidad LGTBTTIQ+, ahora puede ser identificada y, en algunos casos estas conductas están tipificadas como delitos. Un ejemplo de esto es la violencia digital. Por ello, la atención de la violencia se ha posicionado como una problemática de atención urgente en las agendas universitarias.

De acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), del total de mujeres de 15 años y más, 70.1% ha experimentado al menos un incidente de violencia, que puede ser psicológica, económica, patrimonial, física, sexual o discriminación, en al menos un ámbito a lo largo de su vida. Al revisar los datos arrojados en 2016 y compararlos con los de 2021, se registró un incremento de cuatro puntos porcentuales en la violencia total contra las mujeres a lo largo de la vida. (Violencia contra las mujeres en México, INEGI, 2021, 2022)

El problema es que, a pesar de los múltiples esfuerzos por la creación y puesta en marcha de protocolos y actualización del marco normativo para sancionar estas acciones, son necesarios e indispensables instrumentos que den certeza y claridad sobre los procedimientos a seguir para atender este tipo de violencias.

La Defensoría Universitaria de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo tiene un acumulado de 6% en materia de violencia de género, 13% por hostigamiento sexual, 10% por acoso sexual y 1% por violencia digital del 100% de quejas recibidas en materia de vulneración a los Derechos Humanos y Violencia de Género correspondientes al año 2023 (UAEH, 2024). Estas cifras reflejan que la violencia aún es un obstáculo para lograr un ambiente sano donde predominen formas pacíficas para la resolución de conflictos, es decir una cultura de paz.

Las condiciones sociales y culturales de un sistema que vulnera los derechos humanos, que mantiene las relaciones desiguales y replica la violencia de género, están presentes en las universidades, siendo nuestro deber institucional cambiar esa realidad. No basta con sancionar, es imperativo prevenir y erradicar estas prácticas y conductas a través de nuevas formas y vías para resolver los conflictos, como son la mediación, el diálogo, los acuerdos y compromisos para desmontar creencias, prejuicios, estereotipos, la discriminación y otros graves como el acoso y hostigamiento sexual.

La legítima aspiración de esta casa de estudios por erradicar la cultura violenta en la comunidad que atenta contra su dignidad, su seguridad física, emocional, laboral y académica, requiere de una claridad de conceptos y metodología, de objetivos, estrategias, metas y acciones alineadas al Plan de Desarrollo Institucional 2024-2029 y a los máximos estándares internacionales en materia de derechos humanos. Por ello la necesidad de construir un plan de trabajo, el cual deberá responder a una realidad innegable.

3. Fundamento

Para la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, desde los principios que la rigen, los derechos humanos son una parte esencial en la comunidad universitaria, tal como lo señala en su Ley Orgánica, en el considerando Décimo Tercero "...la universidad es un espacio privilegiado para difundir estos derechos y debe erigirse en un ejemplo para las demás instituciones".

En la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, de acuerdo con su Ley Orgánica, en su Artículo 8 Fracción VII, la persona que ocupa el cargo de Defensor Universitario es autoridad y su atribución es, como señala en su Artículo 51, "... proteger y difundir los derechos humanos entre la comunidad universitaria"; asimismo, en el Estatuto General establece como sus atribuciones, desarrollar todas las actividades y funciones que enmarquen un buen desempeño y aplicación de criterios en materia de los Derechos Humanos.

La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, dando cumplimiento a la normatividad que nos exigen los estándares más altos, como lo manifiesta el Artículo 1o. Constitucional, que a la letra dice: "En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales en los que el Estado mexicano sea parte, así como las garantías para su protección". En el mismo artículo señala que "todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad". En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley.

Asimismo, en su Artículo 3º nos indica que la educación "se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria, el respeto a todos los derechos,

las libertades, la cultura de paz y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia; promoverá la honestidad, los valores y la mejora continua del proceso de enseñanza – aprendizaje”.

La Ley General de Educación manifiesta en su Artículo 74 “que las autoridades educativas, en el ámbito de su competencia, promoverán la cultura de la paz y no violencia para generar una convivencia democrática basada en el respeto a la dignidad de las personas y de los derechos humanos. Realizando acciones que favorezcan el sentido de comunidad y solidaridad, donde se involucren los educandos, los docentes, madres y padres de familia o tutores, así como el personal de apoyo y asistencia a la educación, y con funciones directivas o de supervisión para prevenir y atender la violencia que se ejerza en el entorno escolar”. Asimismo, en la Fracción I “diseñar y aplicar estrategias educativas que generen ambientes basados en una cultura de la paz, para fortalecer la cohesión comunitaria y una convivencia democrática”; en la Fracción II “incluir en la formación docente contenidos y prácticas relacionadas con la cultura de la paz...” y no solo sea una definición o concepto relacionado a una resolución pacífica de conflictos armados.

La Ley de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias para el Estado de Hidalgo. La Cultura de la Paz y No Violencia, en su Artículo 3, fracción VII bis, define a la cultura de la paz y no violencia como “...el conjunto de valores, actitudes, creencias, tradiciones, comportamientos y estilos de vida encaminados a la construcción de la paz y la transformación no violenta de los conflictos o controversias, mediante mecanismos o acciones que promuevan el respeto a los derechos humanos, el diálogo, la plena participación, tolerancia, solidaridad y cooperación, para alcanzar consensos u objetivos equitativos y de interés común”. Como parte de una atribución de la Defensoría Universitaria de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo se encuentra la mediación, misma que es utilizada como una solución al conflicto entre las personas integrantes de la comunidad.

La mediación en la resolución pacífica de los conflictos es una oportunidad para concientizar a las personas involucradas de la administración universitaria y/o unidades académicas en una cultura de paz y no violencia, misma que se verá reflejada en su entorno social.

A partir del concepto planteado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), que señala: “la cultura de la paz se basa en la idea de que la paz no es simplemente la ausencia de conflicto armado, sino un estado positivo en el cual se promueve la justicia, la igualdad, el respeto mutuo y la cooperación” (UNESCO , 2024); la Universidad, se suma a este lineamiento internacional con el compromiso de colocar en la centralidad de sus políticas el respeto a los derechos humanos, la cultura de paz y la no violencia.

4. Justificación

Las problemáticas sociales como la pobreza, la desigualdad y la injusticia son detonadores de crisis que en muchas ocasiones desembocan en hechos violentos, especialmente cuando las personas afectadas no son escuchadas ni atendidas. Por ello, instancias internacionales y nacionales implementan mecanismos que permiten la resolución de conflictos por vías distintas a la violencia. Las comunidades universitarias no están exentas de esta realidad, y es necesario sumarse a ese propósito y aspiración por una sociedad pacífica.

El Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2024-2029 de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo establece el respeto a los derechos humanos como eje fundamental en su misión institucional y la vía para garantizarlo es trabajar por una Cultura de Paz que permita mejorar las relaciones y formas de comunicarnos al interior de la comunidad universitaria.

La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo consta actualmente de 23 unidades académicas con presencia en 18 municipios y una matrícula de 65 mil 726 estudiantes, y tiene el compromiso social de la promoción de los derechos humanos, la interculturalidad y la igualdad de género, buscando la consolidación de los Objetivos de

Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) al 2030, los cuales están plasmados en el PDI 2024-2029, donde prevalece el Objetivo número 16 “Paz, Justicia e Instituciones Sólidas”, el cual pone en el centro la paz para el desarrollo de una nueva sociedad con armonía, respeto, justicia, estabilidad e igualdad.

El Modelo Educativo de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo declara como parte de sus valores la vocación para la paz; asimismo, postula como premisa inicial la formación integral de su alumnado, por lo que la propia institución debe procurar que sus espacios de aprendizaje la promuevan.

En el Programa Rector de Gestión Universitaria del PDI 2024-2029 se establece como uno de los objetivos estratégicos, el 5.6 que a la letra dice: “Fortalecer los derechos humanos y la igualdad de género de las y los universitarios, mediante su protección y difusión, con la finalidad de generar una cultura de paz”. Como estrategia principal en el 5.6.1, se señala: “Promover los principios y valores universitarios para lograr una cultura de paz”, lo cual dará pauta para el desarrollo y aplicación de políticas, metas, estrategias y acciones que ayuden a garantizarla en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo a través de indicadores que verifiquen, de manera puntual, su crecimiento mediante la transversalización e institucionalización.

La Secretaría de Educación Pública, en los últimos años, ha impulsado políticas y directrices nacionales para la implementación de planes al interior de las Instituciones de Educación Superior en materia de cultura de paz, así como un protocolo para la prevención, atención, sanción y erradicación de los tipos y modalidades de violencia de género para crear ambientes integrales, armónicos y sanos.

La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, a través de la Defensoría Universitaria, debe promover los principios y valores institucionales con el fin de consolidar una cultura de paz en el ámbito académico y laboral teniendo como principal indicador el titulado “Índice de cultura de paz” con el fin de verificar su cumplimiento, siendo este un plan de trabajo de manera transversal.

Por lo anterior, se presenta este Plan de Trabajo para Promover la Cultura de Paz en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo 2024-2029 cuya ejecución será responsabilidad de cada una de las dependencias y unidades académicas, con el firme propósito de que sea adoptado y ejecutado por toda la comunidad universitaria.

5. Políticas

Con la finalidad de garantizar la aplicación del Plan de Trabajo para Promover la Cultura de Paz en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, 2024-2029, se establecen las siguientes políticas:

1. Fomentar los derechos humanos, los principios y valores para lograr una cultura de paz en la comunidad universitaria, de acuerdo con los artículos 3, 4 y 5 del Código de Ética e Integridad Académica del Personal y el Alumnado de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
2. Lograr entre la Comunidad Universitaria el respeto a la multiculturalidad, a la diversidad sexo-genérica y a las nuevas masculinidades que impacten en el cambio de acciones tradicionales.
3. Garantizar que la Universidad cuente con mecanismos de evaluación laboral que permitan el crecimiento de su personal y dar cumplimiento, de manera progresiva, a la paridad de género para cerrar las brechas de desigualdad.
4. Armonizar la normativa universitaria para prevenir, atender, sancionar y erradicar cualquier acto que atente contra la integridad académica; así como fomentar los valores entre el alumnado y el personal, e incorporar las Normas Oficiales Mexicanas que afiancen una cultura de paz.

5. Promover y hacer valer la conciliación de la vida laboral, escolar y familiar por medio de acciones institucionales.

6. Objetivo General

Impulsar una cultura de paz en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo de manera transversal, inclusiva e intercultural, que coadyuve a concientizar y sensibilizar a la Comunidad Universitaria con la finalidad de prevenir y erradicar todo tipo y modalidades de violencia a través de la educación, promoción y difusión de los Derechos Humanos.

7. Objetivos particulares

Con la finalidad de cumplir con el objetivo general se plantean los siguientes objetivos:

1. Ambiente Armónico y Sano

Fomentar espacios de confianza donde las personas integrantes de la comunidad universitaria prioricen la cultura de la denuncia y la resolución de conflictos de una manera pacífica.

2. Derechos Humanos

Promover y fortalecer, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a los derechos humanos y asegurar, a través de medidas progresivas, su reconocimiento y aplicación en todos los ámbitos universitarios.

3. Igualdad entre los Géneros

Promover la igualdad entre los géneros, la inclusión y la no discriminación que permitan las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato en la comunidad universitaria.

4. Interculturalidad

Impulsar la presencia e interacción equitativa de diversas culturas con la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas a través del diálogo y del respeto mutuo.

5. Inclusión

Lograr que toda persona integrante de la comunidad universitaria pueda tener las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como individuos, independientemente de sus características, habilidades, discapacidad, cultura o necesidades de atención médica.

6. Integridad Académica

Fomentar los valores de honestidad, veracidad, confianza, respeto, responsabilidad y justicia, cuidando la equidad en las interacciones entre la comunidad universitaria.

8. Estrategias

A continuación, se presentan las siguientes estrategias:

- 1.1. Promover que las autoridades de la institución cuenten con los conocimientos y habilidades para ser mediadoras en la resolución pacífica de los conflictos.

- 1.2. Sensibilizar y concientizar a la comunidad universitaria sobre conceptos básicos de cultura jurídica para impulsar la cero tolerancia y la denuncia oportuna.
- 1.3. Modificar la normativa universitaria en materia laboral para lograr la corresponsabilidad y conciliación entre la vida familiar, escolar y laboral a través del equilibrio justo.
- 1.4. Promover que las personas integrantes del Consejo Estudiantil Universitario del Estado de Hidalgo (CEUEH) se conviertan de manera activa en agentes de paz.
- 2.1. Incorporar una asignatura institucional en los programas educativos en materia de derechos humanos, igualdad de género y cultura de la paz.
- 2.2. Desarrollar e implementar un curso en cultura de la paz que forme parte del Programa de Formación Continua del Personal Académico.
- 3.1. Certificar a la institución en la Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación e impulsar la aplicación de la NOM-035-STPS en factores de riesgo psicosocial en el trabajo - identificación, análisis y prevención.
- 3.2. Realizar campañas sociales en las Unidades Académicas o Dependencias Universitarias de las nuevas masculinidades y el lenguaje neutro y sensible al género.
- 4.1. Promover que las comunicaciones internas y externas de la institución cuenten con la presencia de intérpretes en lenguas indígenas conforme a la región del estado.
- 4.2. Promover en la institución que las comunicaciones, informes y actividades de manera visual cuenten con la presencia de intérpretes en Lengua de Señas Mexicana.
- 4.3. Promover actividades que engloben la inclusión y la diversidad cultural en la comunidad universitaria.
- 5.1. Impulsar que la infraestructura de la institución cuente con accesos viables y señalética en sistema braille para las personas con discapacidad.
- 5.2. Impulsar, de manera progresiva la adaptación de los servicios de higiene (sanitarios) hasta lograr que sean espacios incluyentes para todas las personas.
- 6.1. Fomentar en la comunidad universitaria los valores de la integridad académica que son honestidad, veracidad, confianza, respeto, responsabilidad y justicia.

9. Metas

Con la finalidad de cumplir con las estrategias, se plantean las siguientes metas:

- 1.1.1 A diciembre de 2025 haber capacitado al 100% de las autoridades de la institución como mediadores en la resolución pacífica de los conflictos.
- 1.2.1 A diciembre de 2027 sensibilizar y capacitar al 100% del personal de la Universidad, en los conceptos básicos de cultura jurídica que permitan impulsar la cero tolerancia, la denuncia oportuna y la cultura de paz.
- 1.3.1 A junio de 2028 haber realizado las adecuaciones pertinentes a la normativa universitaria en materia laboral para lograr la corresponsabilidad y conciliación entre la vida familiar, escolar y laboral a través del equilibrio justo.

- 1.4.1 A diciembre de 2025 haber capacitado al 100% del alumnado integrante del CEUEH en materia de cultura de paz.
- 2.1.1 A diciembre de 2029 haber incorporado una asignatura institucional en el nivel medio y superior que contenga temas relativos derechos humanos, igualdad de género y cultura de paz.
- 2.2.1 En junio de 2025 incorporar dentro del Programa de Formación Continua del Personal Académico el Diplomado en Derechos Humanos y Cultura de Paz.
- 3.1.1 A diciembre 2026 contar con la certificación en la Norma Oficial Mexicana NOMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación.
- 3.1.2 A junio de 2027 haber cumplido con los objetivos en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales de la NOM-035-STPS en “Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – identificación, análisis y prevención”.
- 3.2.1 A diciembre de 2028, el contenido transmitido en los medios de comunicación de la institución, cuente con un lenguaje neutro y sensible al género.
- 3.2.2 A diciembre de 2028 haber incorporado actividades extracurriculares en relación al estudio sobre las nuevas masculinidades.
- 4.1.1 A diciembre de 2026 contar con intérpretes en lenguas indígenas para la traducción de comunicados, mensajes, señalética y programación institucional, de acuerdo a las regiones donde se ubican las Escuelas superiores.
- 4.2.1 A diciembre de 2027 contar con personas intérpretes en Lengua de Señas Mexicana para que traduzcan las comunicaciones, informes y actividades de manera visual.
- 4.3.1 A junio de 2028 haber integrado la inclusión y la diversidad cultural en todas las actividades de los ejes prioritarios de la Universidad: Académico, Investigación y Extensión,
- 5.1.1 A diciembre de 2029 contar con accesos viables y señalética en sistema braille en toda la institución para promover la inclusión.
- 5.2.1 A diciembre de 2029 contar con servicios de higiene (sanitarios) incluyentes.
- 6.1.1 A diciembre de 2025 garantizar que el 100% del alumnado cuente con una formación basada en los valores de la integridad académica.

10. Acciones

Con la finalidad de cumplir con las metas, se plantean las siguientes acciones:

- 1.1.1.1 Realizar un programa de sensibilización y capacitación para el funcionariado y autoridades universitarias.
- 1.2.1.1 Realizar una campaña institucional permanente en medios digitales e impresos que difunda la cero tolerancia, la denuncia oportuna y la cultura de paz.
- 1.2.1.2 Realizar conferencias y talleres para capacitar en temas de cero tolerancia, la denuncia oportuna y la cultura de paz.

1.3.1.1 Someter a consideración del Honorable Consejo Universitario un Acuerdo en materia laboral que dé como resultado la conciliación entre la vida familiar, escolar y laboral.

1.3.1.2 Realizar una campaña institucional en medios digitales e impresos en materia de conciliación entre la vida familiar, escolar y laboral.

1.4.1.1 Realizar un programa de capacitación para el alumnado del CEUEH que les permitan ser agentes paz.

2.1.1.1 Incorporar en los programas educativos de nivel superior, en la asignatura institucional titulada “Desarrollo sostenible”, contenido relativo a los temas sobre Derechos Humanos, Igualdad de Género y Cultura de Paz con el fin de ofrecer una formación integral.

2.1.1.2 Incorporar en el programa educativo de nivel medio, en la asignatura institucional titulada “Integridad académica”, contenido relativo a los temas sobre Derechos Humanos, Igualdad de Género y Cultura de Paz con el fin de ofrecer una formación integral.

2.2.1.1 Incorporar el Diplomado en Derechos Humanos y Cultura de Paz para todo el personal académico, con el objetivo de incentivar su formación en la materia y sean los replicadores entre la comunidad universitaria.

3.1.1.1 Capacitar al personal de la Defensoría Universitaria en la Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación para llevar a cabo la coordinación de la certificación.

3.1.1.2 Capacitar al funcionariado y autoridades de la institución en la Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación.

3.1.2.1. Capacitar al personal de la Defensoría Universitaria en la NOM-035-STPS “Factores de riesgo psicosociales en el trabajo-identificación, análisis y prevención” con el fin de aplicarla en los procesos de mediación.

3.1.2.2 Difundir el contenido, las medidas y los análisis de factores de riesgo en el entorno laboral universitario de la NOM-035-STPS “Factores de riesgo psicosociales en el trabajo-identificación, análisis y prevención”.

3.2.1.1 Presentar un manual institucional en materia de lenguaje neutro y sensible al género de manera obligatoria.

3.2.1.2 Contar con un programa de difusión institucional en materia de lenguaje neutro y sensible al género.

3.2.2.1 Contar con una campaña permanente de difusión de manera institucional sobre las nuevas masculinidades.

3.2.2.2 Contar con círculos de estudio en las unidades académicas sobre las nuevas masculinidades.

4.1.1.1 Contar con un programa permanente de capacitación para el personal y el alumnado de las unidades académicas que estén interesadas en participar como intérpretes en lenguas indígenas de acuerdo con las regiones de los Institutos, Escuelas Preparatorias y Superiores.

4.2.1.1 Contar con un programa permanente de capacitación para el personal y el alumnado de la Universidad que esté interesado en participar como intérpretes en Lengua de Señas Mexicana para facilitar la comunicación de manera visual.

4.3.1.1 Integrar, de manera progresiva la inclusión y la diversidad cultural, en todos los programas y actividades de los ejes prioritarios: Académico, Investigación y Extensión.

5.1.1.1 Acondicionar la infraestructura para el acceso, tránsito, uso y permanencia de personas con discapacidad.

5.2.1.1 Realizar una campaña de sensibilización entre la comunidad universitaria sobre la importancia de brindar servicios de higiene sin discriminación.

5.2.1.2 Acondicionar, de manera progresiva, las características arquitectónicas de los sanitarios con el objetivo de que sean incluyentes.

6.1.1.1 Accionar una campaña permanente de integridad académica reforzando la honestidad, la confianza, la justicia, el respeto y la responsabilidad.

11. Cronograma de actividades

A continuación, se presentan las actividades segregadas por semestre para el logro de los objetivos planteados en el Plan de Trabajo de Cultura de Paz de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo:

Acciones	Dependencia	Semestre											
		Enero-Junio 2024	Julio-Diciembre 2024	Enero-Junio 2025	Julio-Diciembre 2025	Enero-Junio 2026	Julio-Diciembre 2026	Enero-Junio 2027	Julio-Diciembre 2027	Enero-Junio 2028	Julio-Diciembre 2028	Enero-Junio 2029	Julio-Diciembre 2029
1.1.1.1 Realizar un programa de sensibilización y capacitación para el funcionamiento y autoridades universitarias.	Rectoría Secretaría General												
1.2.1.1 Realizar una campaña institucional permanente en medios digitales e impresos que difunda la cero tolerancia, la denuncia oportuna y la cultura de paz.	Defensoría (producción del contenido) Dirección General de Comunicación Social (diseño y difusión)												
1.2.1.2 Realizar conferencias y talleres para capacitar en temas de cero tolerancia, la denuncia oportuna y la cultura de paz.	Defensoría Universitaria (producción del contenido) Dirección de Administración de Personal (incluir los talleres en su programa de capacitación) Unidades Académicas (programación de conferencias)												

[illegible]

Género y Cultura de Paz con el fin de ofrecer una formación integral.													
2.1.1.2 Incorporar en el programa educativo de nivel medio, en la asignatura institucional titulada "Integridad académica", contenido relativo a los temas sobre Derechos Humanos, Igualdad de Género y Cultura de Paz con el fin de ofrecer una formación integral.	División Académica Unidades Académicas Defensoría Universitaria												
2.2.1.1 Incorporar el Diplomado en Derechos Humanos y Cultura de Paz para todo el personal académico con el objetivo de incentivar su formación en la materia y que sean los replicadores entre la comunidad universitaria.	División Académica Defensoría Universitaria												
3.1.1.1 Capacitar al personal de la Defensoría Universitaria en la Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación para llevar a cabo la coordinación de la certificación.	Coordinación de Administración y Finanzas												

[illegible]

3.2.2.1 Contar con una campaña permanente de difusión de manera institucional sobre las nuevas masculinidades.	Defensoría Universitaria Dirección General de Comunicación Social SPAUAEH SUTEUAEH CEUEH												

Acciones	Dependencias	Semestre											
		Enero-Junio 2024	Julio-Diciembre 2024	Enero-Junio 2025	Julio-Diciembre 2025	Enero-Junio 2026	Julio-Diciembre 2026	EneroJunio 2027	Julio-Diciembre 2027	Enero-Junio 2028	Julio-Diciembre 2028	Enero-Junio 2029	Julio-Diciembre 2029
3.2.2.2 Contar con círculos de estudio en las unidades académicas sobre las nuevas masculinidades.	Defensoría Universitaria SPAUAEH SUTEUAEH CEUEH												
4.1.1.1 Contar con un programa permanente de capacitación para el personal y el alumnado de las unidades académicas que estén interesadas en participar como intérpretes en lenguas indígenas de acuerdo con las regiones de los Institutos Escuelas Preparatorias y Superiores.	Centro de Lenguas												
4.2.1.1 Contar con un programa permanente de capacitación para el personal y alumnado de la Universidad que esté interesado en participar como intérpretes en Lengua de Señas Mexicana para facilitar la comunicación de manera visual.	Centro de Educación Continua												

[illegible][illegible]

6.1.1.1 Accionar una campaña permanente de integridad académica reforzando la honestidad, la confianza, la justicia, el respeto y la responsabilidad.	Defensoría Universitaria (producción de contenido)										
	Dirección General de Comunicación Social (difusión)										
	Unidades Académicas (promoción)										
	SPAUAEH (promoción)										

12. Evaluación y seguimiento

La Defensoría Universitaria será la encargada de evaluar y vigilar que se dé cumplimiento a las estrategias, metas y acciones establecidas dentro del presente Plan de Trabajo para Promover la Cultura de Paz y se contará con un mecanismo de evaluación digital donde cada Dependencia Universitaria y Unidad Académica responsable subirá las evidencias conforme el avance de su cumplimiento.

Todas las Dependencias Universitarias y Unidades Académicas darán respuesta a los indicadores establecidos por la Defensoría Universitaria de manera institucional y transversal y podrán abonar al cumplimiento de nuestro objetivo general; mismos que serán también una ventana de oportunidad para rectificar metas y acciones que nos permitan cumplir con el objetivo primordial.

Los avances en la aplicación de este Plan de Trabajo, serán socializados en los informes anuales de la Defensoría Universitaria y publicados periódicamente en el microsítio de la misma dependencia.

13. Conclusiones

La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo está comprometida a trabajar de manera decidida por prevenir, atender, sancionar y erradicar cualquier tipo de violencia y vulneración a los derechos humanos al interior de su comunidad, y una herramienta fundamental para lograrlo es con la implementación de acciones que nos permita incorporar una cultura a favor de la paz para lograr nuevas formas de gestionar y resolver los conflictos.

Sin embargo, aspirar a un cambio en la conciencia social que derive en conductas apegadas a valores universales como la honestidad, veracidad, confianza, respeto, responsabilidad y justicia, en un entorno donde se reconozca y respeten los derechos de grupos históricamente discriminados como son las mujeres, las adolescencias, los grupos indígenas, las personas con discapacidad o los miembros de la comunidad de la diversidad sexo-genérica, implica un profundo compromiso que lleve a acciones institucionales claras y específicas.

El presente plan de trabajo no es un listado de buenos propósitos, es la propuesta en materia de derechos humanos para alcanzar la cultura de la paz, alineado al Plan de Desarrollo Institucional 2024-2029, a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas y a la política pública establecida por instancias federales en la materia, como la Secretaría de Educación Pública.

El plan establece once políticas institucionales que abarcan desde la formación en materia de derechos humanos, igualdad de género y cultura de paz, hasta acciones transversales que puedan disminuir brechas, reconocer derechos y brindar nuevas herramientas para la gestión de cualquier problema, dirigido a los diferentes grupos de población que integra a nuestra comunidad, especialmente estudiantado y compañeros y compañeras trabajadoras.

El camino para lograr una nueva cultura que coadyuve a concientizar y sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la prevención y erradicación de todo tipo y modalidades de violencia, no es sencillo, se requiere de una planeación por objetivos, estrategias, metas y acciones que logren la transformación paulatina de entornos, normas, estructura arquitectónica pero sobre todo reeducación ante un mundo que nos exige un replanteamiento en las formas en que convivimos y resolvemos las diferencias.

El reto vale la pena porque la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo se encamina a grandes objetivos como la calidad educativa de sus programas de estudio, las mejores soluciones a los grandes problemas a través de la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación, a la internacionalización para ser certificada como una de las mejores instituciones del mundo, pero no podemos quedarnos atrás en materia de derechos humanos y cultura de paz.

Anexo 1

Políticas	Objetivos General	Objetivos Particulares	Estrategias	Metas	Acciones
1. Fomentar los derechos humanos, los principios y valores para lograr una cultura de paz en la comunidad universitaria.	Impulsar una cultura de paz en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo de manera transversal, inclusiva e intercultural, que coadyuve a concientizar y sensibilizar a la Comunidad Universitaria con la finalidad de prevenir y erradicar todo tipo y modalidades de violencia a través de la educación, promoción y difusión de los Derechos Humanos.	1. Ambiente armónico y sano. Fomentar espacios de confianza donde las personas integrantes de la Comunidad Universitaria antepongan la cultura de la denuncia y la resolución de los conflictos de manera pacífica.	1.1. Promover que las autoridades de la institución cuenten con los conocimientos y habilidades para ser mediadores en la resolución pacífica de los conflictos.	1.1.1 A diciembre de 2025 haber capacitado al 100% de las autoridades de la institución como mediadores en la resolución pacífica de los conflictos.	1.1.1.1 Realizar un programa de sensibilización y capacitación para el funcionariado y autoridades universitarias.
2. Lograr entre la Comunidad Universitaria el respeto a la multiculturalidad, a la diversidad sexogenérica y a las nuevas masculinidades que impacten en el cambio de acciones tradicionales.					

3. Garantizar que la Universidad cuente con mecanismos de evaluación laboral que permitan el crecimiento de su personal y dar cumplimiento, de manera progresiva, a la paridad de género para cerrar las brechas de desigualdad.			1.2. Sensibilizar y concientizar a la comunidad universitaria sobre conceptos básicos de cultura jurídica para impulsar la cero tolerancia y la denuncia oportuna.	1.2.1 A diciembre de 2027 sensibilizar al 100% del personal de la Universidad, en los conceptos básicos de cultura jurídica que permitan impulsar la cero tolerancia, la denuncia oportuna y la cultura de paz.	1.2.1.1 Realizar una campaña institucional permanente en medios digitales e impresos que difunda la cero tolerancia, la denuncia oportuna y la cultura de paz. 1.2.1.2 Realizar conferencias y talleres para capacitar en temas de cero tolerancia, la denuncia oportuna y la cultura de paz.
--	--	--	--	---	---

Políticas	Objetivos General	Objetivos Particulares	Estrategias	Metas	Acciones
4. Armonizar la normativa universitaria para prevenir, atender, sancionar y erradicar cualquier acto que atente contra la integridad académica; así como fomentar los valores entre el alumnado y el personal, e incorporar las Normas Oficiales Mexicanas que afiancen una cultura de paz.					

5. Promover y hacer valer la conciliación de la vida laboral, escolar y familiar por medio de acciones institucionales.					1.3.1.1 Someter a consideración del Honorable Consejo Universitario un Acuerdo en materia laboral que dé como resultado la conciliación entre la vida familiar, escolar y laboral. 1.3.1.2 Realizar una campaña institucional en medios digitales e impresos en materia de conciliación entre la vida familiar, escolar y laboral.
			1.3. Modificar la normativa universitaria en materia laboral para lograr la corresponsabilidad y conciliación entre la vida familiar, escolar y laboral a través del equilibrio justo.	1.3.1 A junio de 2028 haber realizado las adecuaciones pertinentes a la normativa universitaria en materia laboral para lograr la corresponsabilidad y conciliación entre la vida familiar, escolar y laboral a través del equilibrio justo.	

Políticas	Objetivos General	Objetivos Particulares	Estrategias	Metas	Acciones
			1.4. Promover que las personas integrantes del Consejo Estudiantil Universitario del Estado de Hidalgo (CEUEH) se conviertan de manera activa en agentes de paz	1.4.1. A diciembre del 2025 haber capacitado al 100 % del alumnado integrante del CEUEH en materia del cultura de paz	1.4.1.1. Realizar un programa de capacitación para el alumnado del CEUEH que les permita ser agentes de paz.

		2. Derechos Humanos Promover y fortalecer mediante la enseñanza y la educación el respeto a los derechos humanos y asegurar, a través de medidas progresivas, su reconocimiento y aplicación en todos los ámbitos universitarios.	2.1. Incorporar una asignatura institucional en los programas educativos en materia de derechos humanos, igualdad de género y cultura de la paz.	2.1.1. A diciembre de 2029 haber incorporado una asignatura institucional en el nivel medio y superior que contenga temas relativos a derechos humanos, igualdad de género y cultura de paz.	2.1.1.1 Incorporar en los programas educativos de nivel superior, en la asignatura institucional titulada "Desarrollo sostenible", contenido relativo a los temas sobre Derechos Humanos, Igualdad de Género y Cultura de Paz con el fin de ofrecer una formación integral. 2.1.1.2 Incorporar en el programa educativo de nivel medio, en la asignatura institucional titulada "Integridad académica", contenido relativo a los temas sobre Derechos Humanos, Igualdad de Género y Cultura de Paz con el fin de ofrecer una formación integral.
--	--	--	--	--	--

Políticas	Objetivos General	Objetivos Particulares	Estrategias	Metas	Acciones
			2.2. Desarrollar e implementar un curso en cultura de la paz que forme parte del Programa de Formación Continua del Personal Académico.	2.2.1. En junio de 2025 incorporar dentro del Programa de Formación Continua del Personal Académico el Diplomado en Derechos Humanos y Cultura de Paz.	2.2.1.1 Incorporar el Diplomado en Derechos Humanos y Cultura de Paz, para todo el personal académico con el objetivo de incentivar su formación en la materia y que sean los replicadores entre la comunidad universitaria.

			2.3. Implementar un sistema laboral que permita al personal universitario lograr ascensos de acuerdo con su preparación profesional, capacitación, experiencia y desarrollo de habilidades.	2.3.1 A diciembre de 2026 implementar un sistema laboral que permita al personal universitario lograr ascensos de acuerdo con su preparación profesional, capacitación, experiencia y desarrollo de habilidades	2.3.1.1 Someter al Honorable Consejo Universitario la aprobación del escalafón laboral conforme a su preparación profesional, capacitación, experiencia y habilidades.
		3. Igualdad entre los Géneros Promover la igualdad entre los géneros, la inclusión y la no discriminación que permitan las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato en la Comunidad Universitaria.	3.1. Certificar a la institución en la Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación e impulsar la aplicación de la NOM-035-STPS en factores de riesgo psicosocial en el trabajo - identificación, análisis y prevención.	3.1.1 A diciembre 2026 Contar con la certificación en la Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación.	3.1.1.1 Capacitar al personal de la Defensoría Universitaria en la Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación.
					3.1.1.2 Capacitar al funcionariado y autoridades de la institución en la Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación.

Políticas	Objetivos General	Objetivos Particulares	Estrategias	Metas	Acciones
				3.1.2 A junio de 2027 haber cumplido con los objetivos en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales de la NOM035-STPS en "Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – identificación, análisis y prevención".	3.1.2.1. Capacitar al personal de la Defensoría Universitaria en la NOM-035-STPS "Factores de riesgo psicosociales en el trabajo-identificación, análisis y prevención" con el fin de aplicarla en los procesos de mediación.
					3.1.2.2 Difundir el contenido, las medidas y los análisis de factores de riesgo en el entorno laboral universitario de la NOM-035-STPS "Factores de riesgo psicosociales en el trabajo-identificación, análisis y prevención".
			3.2. Realizar campañas sociales en las Unidades Académicas o Dependencias Universitarias de las nuevas masculinidades, y el lenguaje neutro y sensible al género.	3.2.1 A diciembre de 2028, el contenido transmitido en los medios de comunicación de la institución, cuente con un lenguaje neutro y sensible al género.	3.2.1.1 Presentar un manual institucional en materia de lenguaje neutro y sensible al género de manera obligatoria.
					3.2.1.2 Contar con un programa de difusión institucional en materia de lenguaje neutro y sensible al género.

Políticas	Objetivos General	Objetivos Particulares	Estrategias	Metas	Acciones
				3.2.2 A diciembre de 2028 haber incorporado actividades extracurriculares en relación al estudio sobre las nuevas masculinidades	3.2.2.1 Contar con una campaña permanente de difusión de manera institucional sobre las nuevas masculinidades.
					3.2.2.2 Contar con círculos de estudio en las unidades académicas sobre las nuevas masculinidades.
		4. Interculturalidad Impulsar la presencia e interacción equitativa de diversas culturas con la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas a través del diálogo y del respeto mutuo.	4.1. Promover que las comunicaciones internas y externas de la institución cuenten con la presencia de intérpretes en lenguas indígenas conforme a la región del estado.	4.1.1 A diciembre de 2026 contar con intérpretes en lenguas indígenas para la traducción de comunicados, mensajes, señalética y programación institucional, de acuerdo a las regiones donde se ubican las Escuelas superiores.	4.1.1.1 Contar con un programa permanente de capacitación para el personal y alumnado de las unidades académicas que estén interesadas en participar como intérpretes en lenguas indígenas de acuerdo con las regiones de los Institutos, Escuelas Preparatorias y Superiores.
			4.2. Promover en la institución que las comunicaciones, informes y actividades de manera visual cuenten con la presencia de intérpretes en Lengua de Señas Mexicana.	4.2.1 A diciembre de 2027 contar con personas intérpretes en Lengua de Señas Mexicana, para que traduzcan las comunicaciones, informes y actividades de manera visual.	4.2.1.1 Contar con un programa permanente de capacitación para el personal y alumnado de la Universidad que esté interesado en participar como intérpretes en Lengua de Señas Mexicana para facilitar la comunicación de manera visual.

Políticas	Objetivos General	Objetivos Particulares	Estrategias	Metas	Acciones
			4.3. Promover actividades que engloben la inclusión y la diversidad cultural en la comunidad universitaria.	4.3.1 A junio de 2028 haber integrado la inclusión y la diversidad cultural en todas las actividades de los ejes prioritarios de la Universidad: Académico, Investigación y Extensión.	4.3.1.1 Integrar, de manera progresiva la inclusión y la diversidad cultural, en todos los programas y actividades de los ejes prioritarios: Académico, Investigación y Extensión.
		5. Inclusión Lograr que toda persona integrante de la Comunidad Universitaria pueda tener las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como individuos, independientemente de sus características, habilidades, discapacidad, cultura o necesidades de atención médica.	5.1. Impulsar que la infraestructura de la institución cuente con accesos viables y señalética en sistema Braille para las personas con discapacidad.	5.1.1 A diciembre de 2029 contar con accesos viables y señalética en sistema Braille en toda la institución para promover la inclusión.	5.1.1.1 Acondicionar la infraestructura para el acceso, tránsito, uso y permanencia de personas con discapacidad.
			5.2. Impulsar de manera progresiva la adaptación de los servicios de higiene (sanitarios) hasta lograr que sean espacios incluyentes para todas las personas.	5.2.1 A diciembre de 2029 contar con servicios de higiene (sanitarios) incluyentes.	5.2.1.1 Realizar una campaña de sensibilización entre la comunidad universitaria sobre la importancia de brindar servicios de higiene sin discriminación.

Políticas	Objetivos General	Objetivos Particulares	Estrategias	Metas	Acciones
					5.2.1.2 Acondicionar, de manera progresiva, las características arquitectónicas de los sanitarios con el objetivo de que sean incluyentes.
		6. Integridad Académica. Fomentar los valores de honestidad, veracidad, confianza, respeto, responsabilidad y justicia, cuidando la equidad en las interacciones entre la Comunidad Universitaria.	6.1. Fomentar en la comunidad universitaria los valores de la integridad académica que son honestidad, veracidad, confianza, respeto, responsabilidad y justicia.	6.1.1 A diciembre de 2025 garantizar que el 100% del alumnado cuente con una formación basada en los valores de la integridad académica.	6.1.1.1 Accionar una campaña permanente de integridad académica reforzando la honestidad, la confianza, la justicia, el respeto y la responsabilidad.
			6.2. Modificar la normativa universitaria en los términos correspondientes al plagio y el uso de inteligencia artificial, con el fin de prevenir, identificar, sancionar y erradicar la ilegal apropiación de conocimiento, para garantizar la legitimidad de nuestros productos académicos.	6.2.1 A diciembre de 2027 contar con un mecanismo que permita prevenir, identificar, sancionar y erradicar el plagio y el uso de inteligencia artificial en los productos académicos.	6.2.1.1 Someter a consideración del Honorable Consejo Universitario el mecanismo para prevenir, identificar, sancionar y erradicar el plagio y la utilización de la inteligencia artificial en la elaboración de nuestros productos académicos.

14. Referencias

(s.f.).

Fundación Cultura de Paz. (23 de enero de 2024). Obtenido de <https://fund-culturadepaz.org/wp-content/uploads/2021/03/Historia-de-la-Cultura-de-Paz.pdf>

INEGI. (23 de enero de 2024). Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/vcmm/>

INEGI. (25 de noviembre de 2022). Recuperado el 23 de enero de 2024, de INEGI: <https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/vcmm/>

UAEH. (23 de enero de 2024). Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/defensor_univ/informes/2023/informe-quejas-enero-diciembre.pdf

UNESCO . (23 de enero de 2024). Obtenido de <https://www.unesco.org/es/articles/lo-que-debe-saber-sobre-la-recomendacion-de-la-unesco-sobre-la-educacion-para-la-paz-los-derechos>

15. Glosario

Agentes de Paz: Un líder por la paz es aquella persona que, sin importar su condición, usará el diálogo como herramienta para prevenir la violencia, buscando reconciliar a las personas o grupos que estuvieron en conflicto. También tendrá la capacidad de movilizar a otras personas, respetando sus diferencias, reconociendo las habilidades de cada una y cada uno, para que juntos, participen en la construcción de paz.

Fuente:

https://biblioteca.spda.org.pe/biblioteca/catalogo/data/20200327230906_Modulo%20I%20Liderazgo%20para%20la%20resoluci%C3%B3n%20de%20conflictos.pdf

Conciliación de la vida laboral y escolar con la vida familiar:

Es una línea de trabajo que se impulsa como parte de las políticas de igualdad con el propósito de transformar la desigual distribución de las tareas domésticas y de cuidado socialmente asignado a las mujeres.

La conciliación se impulsa mediante acciones que coadyuven a que las personas puedan erradicar las tensiones entre el trabajo, la vida personal y familiar, a través por ejemplo de: horarios mixtos, compactados o flexibles, guarderías, lactarios, permisos de maternidad, paternidad o redes de cuidado comunitario o en la que se corresponsabilicen el sector público y privado, entre otras.

En el Convenio núm. 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se exige que los signatarios incluyan entre los objetivos de su política nacional el de permitir que todas y todos los trabajadores con responsabilidades familiares — tanto mujeres como hombres — puedan desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Fuente:

https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/papiit/cedaw/mecanismos/iu_oit_156_igualdad_trato.pdf

Cultura de Paz: Serie de valores, actitudes y comportamientos que rechazan la violencia y transforman los conflictos, buscando identificar las causas y solucionar los problemas.

Fuente:

https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/juridica/protocolo-prevenir-violencia-genero.html

Cultura Jurídica: puede ser dividida en cultura jurídica “interna”, y cultura jurídica “externa”. La primera, es aquella que está constituida por el conjunto de valores, de principios, y de ideologías que se refieren al derecho, así como por el léxico propio de la profesión jurídica, es decir, de los operadores del derecho (aplicadores e intérpretes); la segunda, es aquella que consiste en las opiniones del público sobre el derecho, es la que se encuentra en las personas que no están vinculadas de manera directa con el sistema jurídico, es decir, son destinatarios del derecho.

Fuente: <https://revistaderecho.posgrado.unam.mx/index.php/rpd/article/view/123/231>

Interculturalidad: Se refiere a la existencia e interacción equitativa de diversas culturas y a la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas a través del diálogo y el respeto mutuo.

Fuente: Artículo 4.8 de la Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales.

Derechos humanos laborales:

La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales - valores de vital importancia para nuestras vidas en el plano económico y social. La Declaración reafirma las obligaciones y los compromisos que son inherentes a la pertenencia a la OIT, es decir:

1. La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
2. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
3. La abolición efectiva del trabajo infantil;
4. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y
5. Un entorno de trabajo seguro y saludable.

Fuente: <https://www.ilo.org/es/declaracion-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos-fundamentales-en>

Discriminación: acto por el que se realiza un trato desigual a una persona o colectivo por razones de raza, religión, sexualidad, edad, clase social, cuestiones políticas, culturales o por cualquier otra cuestión.

Fuente: https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/juridica/protocolo-prevenir-violencia-genero.html

Diversidad Cultural: La defensa de la diversidad cultural es un imperativo ético, inseparable del respeto de la dignidad de la persona humana. Ella supone el compromiso de respetar los derechos humanos y las libertades fundamentales, en particular los derechos de las personas que pertenecen a minorías y los de los pueblos indígenas. Nadie puede invocar la diversidad cultural para vulnerar los derechos humanos garantizados por el derecho internacional, ni para limitar su alcance.

Fuente: <https://www.unesco.org/es/legal-affairs/unesco-universal-declaration-cultural-diversity>

Equidad de género: Es un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos o discriminación. Situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Fuente: <https://www.gob.mx/conamer/acciones-y-programas/equidad-de-genero?state=published>

Igualdad entre los géneros: La situación en la cual mujeres y hombres acceden 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, cultural y familiar.

Fuente: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/igualdad-de-genero>

Igualdad laboral: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del 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 entre otros motivos.

Fuente:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/884437/Politica_de_Igualdad_Laboral_y_No_Discriminacion

Integridad Académica: Valores que incluyen la honestidad, la confianza, el respeto, la equidad y la responsabilidad y que deben ser respetados y puestos en práctica por toda la comunidad universitaria.

Fuente: <https://liec.dgb.unam.mx/index.php/investiga/integridad-academica>

Lenguaje neutro y sensible al género: Establece nuevas reglas que se adaptan a una sociedad igualitaria y que fomentan una cultura del respeto y la no violencia hacia las mujeres.

Fuente: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-lenguaje-incluyente-y-por-que-es-importante-que-lo-uses?idiom=es>

Mediación: La mediación es definida como un método alternativo para la transformación pacífica de los conflictos, fundamentada en un proceso comunicacional en el que interviene una tercera persona denominada mediador que guía, orienta y ayuda a las partes inmersas en el conflicto a que colaboren entre sí a través de técnicas que potencian la participación y el empoderamiento de las mismas, logrando que sean ellas mismas las que elaboren una solución positiva que ponga fin a su conflicto, fortaleciendo el tejido y la cohesión social, así como a la instauración de una cultura de paz.

Fuente: https://www.pa.gob.mx/publica/rev_60/analisis/Mediacion_paris.pdf

Paridad de género: Es la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida política, económica y social.

Fuente: www.gob.mx/inmujeres/articulos/la-paridad-de-genero-un-asunto-de-igualdad-y

Vulneraciones a los Derechos Humanos: Se manifiesta de diferentes formas, ya que pueden atentar contra cualquiera de los derechos reconocidos en la Declaración Universal de los derechos Humanos.

Fuente: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/110501/Declaracion_Universal_SPREAD_.pdf

Violencia de género: Acto u omisión que, por motivos de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, atentan o dañan la dignidad, la integridad y la libertad de las personas integrantes de la comunidad universitaria.

Fuente: https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/juridica/protocolo-prevenir-violencia-genero.html

