



UASLP
Universidad Autónoma
de San Luis Potosí



AGENDA
AMBIENTAL

DIRECTORIO UASLP

DR. JAVIER ALEJANDRO ZERMEÑO GUERRA

RECTOR

M.D. FEDERICO ARTURO GARZA HERRERA

SECRETARIO GENERAL

M.I. JORGE ALBERTO PÉREZ GONZÁLEZ

SECRETARIO ACADÉMICO

LIC. OLIVIA SALAZAR FLORES

DIRECTORA DE LA DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS

M.D.H. BEATRIZ SARAHÍ AGUILERA GALLEGOS

DEFENSORA ADJUNTA DE PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DE LA DEFENSORÍA
DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS

DRA. MARÍA ISABEL LÁZARO BÁEZ

DIRECTORA DE LA AGENDA AMBIENTAL

UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS DE LA AGENDA AMBIENTAL

DRA. MARIANA BUENDIA OLIVA

M.C. HEIDI CEDEÑO GILARDI

L.A.P.P. JENNIFER SANTILLÁN HERNÁNDEZ

DRA. VIOLETA MENDEZCARLO SILVA

L.D. RUTH HERNÁNDEZ GÓMEZ

DRA. GISELA AGUILAR BENÍTEZ

DR. ABRAHAM CÁRDENAS TRISTÁN

M.S.P. ESTEFANÍA CHÁVEZ PRIETO

Q.F.B. JONATHAN EDWIN HERNÁNDEZ TRISTÁN



Diagnóstico sobre la cultura de igualdad de género y los derechos humanos en la Agenda Ambiental de la UASLP

En mayo del 2026, la Unidad para la Igualdad de Género y Derechos Humanos de la Agenda Ambiental, a través de un cuestionario difundido por medios institucionales, realizó un diagnóstico entre sus estudiantes, docentes y personal administrativo para conocer la percepción y situación que tienen acerca de la cultura para la igualdad de género y los derechos humanos, así como la consulta de los temas prioritarios que deben ser atendidos en su programa anual de trabajo a través de acciones de difusión y capacitación.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos.

PARTICIPANTES

51 integrantes de la comunidad



55% Mujeres
43% Hombres
2% Prefiero no decir



43% Estudiantes
41% Profesor(a) de Tiempo Completo
14% Personal administrativo
2% Profesor(a) de asignatura

DIAGNÓSTICO DE LA CULTURA INSTITUCIONAL

59%

Considera que la institución promueve activamente el respeto a la dignidad de las personas.

63%

Reconoce que el ambiente en la institución es respetuoso y se motiva la colaboración.

55%

Percibe que hay apertura para expresar opiniones sin temor a represalias.

59%

Observa que se promueve la equidad de género en la toma de decisiones y se respetan las diferencias individuales.

57%

Estima que hay reconocimiento justo del trabajo académico.

67%

Acepta que la institución promueve la inclusión de diferentes perspectivas y trayectorias académicas.

80%

Observa prácticas que favorecen la igualdad o equidad en la entidad.

¿Ha visto o percibido alguna de estas conductas que afectan el ambiente laboral?

SÍ

- Comentarios misóginos, sexistas o machistas

NO

- Contacto físico no consensuado
- Solicitud de favores sexuales
- Mensajes de contenido sexual explícito
- Difusión de información falsa o calumnias que afectan la reputación personal o de algún compañero(a)
- Cambios injustificados y/o sin previo aviso de funciones, horarios o tareas
- Ignorar o ridiculizar opiniones y sugerencias de subordinados
- Asignación de recursos o privilegios por favoritismo
- Agresión verbal o difamación por parte de superiores jerárquicos
- Mensajes intimidatorios
- Crítica constante que afecta la autoestima
- Trato desigual
- Uso inadecuado de la jerarquía institucional

¿En la institución, existe el respeto a las diferencias?

SÍ

- ◆ Género 82%
- ◆ Edad 86%
- ◆ Procedencia académica 80%
- ◆ Ideología 75%
- ◆ Orientación sexual 86%
- ◆ Condición socioeconómica 68%



71%

de las y los participantes sabe a qué **instancia** debe recurrir en caso de presentarse una situación que vulnere los derechos humanos dentro de la institución y, evalúa como **confiables** los mecanismos institucionales para la atención de conflictos.

69%

conoce el **Protocolo PASE**.

48%

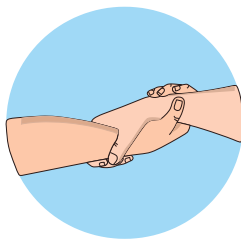
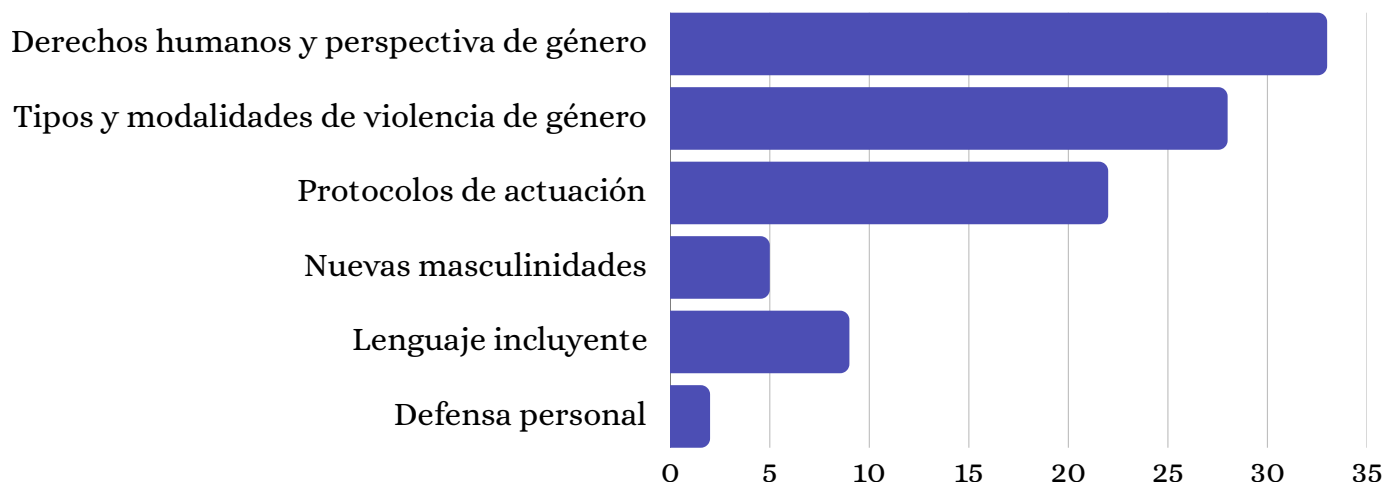
lo considera un instrumento **claro, adecuado y confiable** para denunciar.

6%

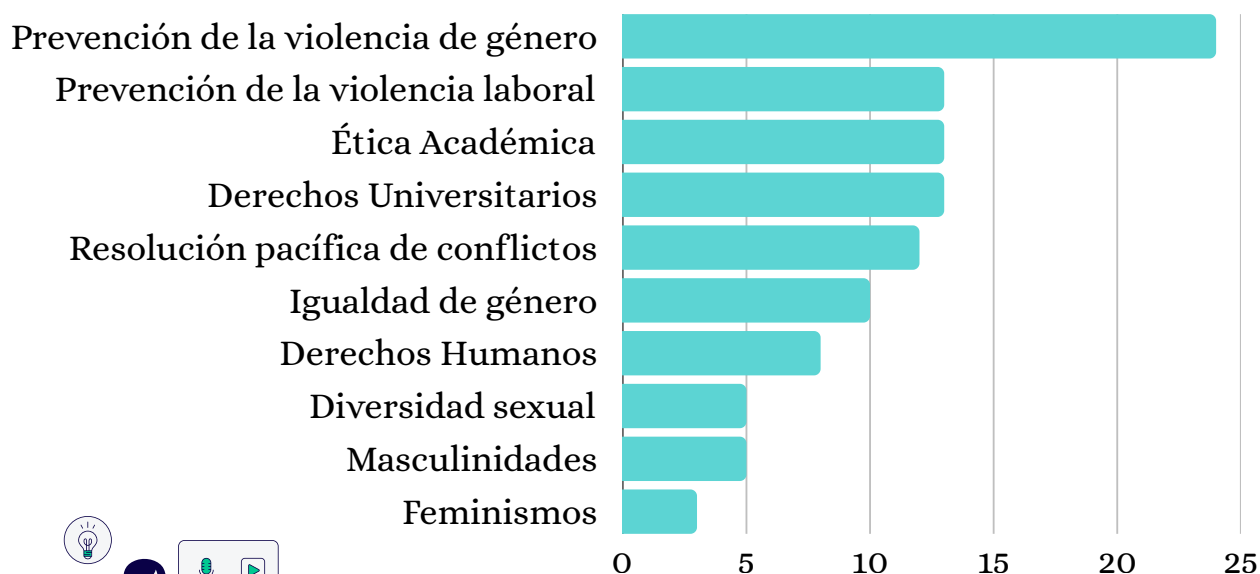
de las y los participantes **presentó una queja o denuncia** por violencia de género, y sus casos están: en proceso, sin seguimiento o sin resolución.

CAPACITACIÓN

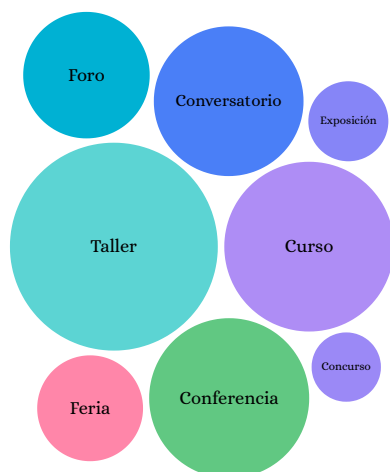
El 63% de los participantes recibió capacitación en los últimos dos años en alguno de estos temas:



A partir de un listado, fueron seleccionaron estos temas para que sean impartidos como capacitación:



Preferencias de capacitación



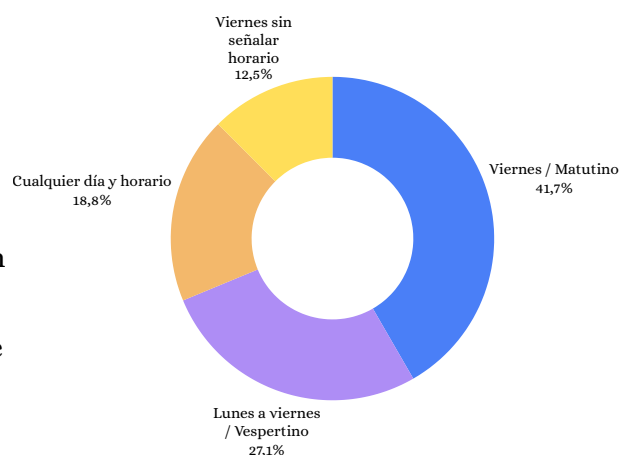
Modalidad:

Talleres 27%
Curso 18%
Conferencia 16%

Horarios:

Matutino:
Viernes entre 8 y 14 h

Vespertino
Lunes a viernes entre
16 y 18 h



Temas principales en los que desea ser capacitado(a) (Pregunta abierta)

TEMAS COMPARTIDOS POR LOS 3 GRUPOS

1. Procedimientos internos de seguimiento del Protocolo PASE.
2. Mejora de los mecanismos de denuncia, confidencialidad y acompañamiento institucional.
3. Identificación y atención de violencias -incluida la académica- y conductas cotidianas como discriminación, hostigamiento y micromachismos.
4. Solución de conflictos y comunicación efectiva.
5. Ética universitaria.
6. Perspectiva humanista no sexista.
7. Talleres de habilidades y de socialización.

TEMAS Estudiantes y docentes

1. Relaciones profesores-estudiantes.
2. Los retos de la convivencia entre profesores y alumnos de diferentes generaciones.
3. Construcción de ambientes académicos seguros, respetuosos y libres de acoso y represalias.
4. Manejo de conflictos en el aula.

TEMAS Administrativos y docentes

1. Ambiente laboral.
2. Derechos laborales.
3. Descripción y evaluación objetiva del puesto.
4. Evaluación del desempeño con base en 360°.
5. Capacitación de manejo de personal y directiva que coadyuven a la atención e identificación de conflictos.
6. Ética profesional y su relación con la responsabilidad ante cargos directivos y de coordinación.

Propuesta de acciones necesarias para fortalecer un ambiente institucional más respetuoso e inclusivo ***(Pregunta abierta)***



- 1) El derecho a tener una opinión distinta.
- 2) Cambiando nuestra cultura en dónde al empleado se le valore objetivamente, dónde se sienta seguro compartiendo sus opiniones, dónde la motivación sea recompensada no con más responsabilidad, sino con reconocimiento al esfuerzo y opción a mejora en la toma de decisiones ya que dinero nunca habrá.
- 3) Que se nos haga llegar al correo la información de protocolos, que los profesores y personal de agenda se siga capacitando, que sigan estas acciones de consulta, muchas gracias.
- 4) Establecer y comunicar de forma transparente las políticas contra el acoso y la discriminación.
- 5) 1) Asignaturas transversales en las licenciaturas de la UASLP sobre temas diversidad, interculturalidad e inclusión. 2) Capacitación en temas de igualdad de género y derechos humanos para directivas/os, profesoras/es y administrativas/os. 3) Programas de contratación de personal, ingreso de aspirantes y apoyos a estudiantes que promueven la discriminación positiva hacia personas por su condición de género, etnicidad, discapacidad, condición socioeconómica, u otra.
- 6) Conocimiento del tema.
- 7) No esperar a que el Rector lo decida.
- 8) Podrían fortalecerse los ambientes institucionales mediante una evaluación más seria de las prácticas de liderazgo y convivencia de quienes ocupan puestos de autoridad académica o administrativa. Sería importante promover capacitaciones obligatorias en manejo de conflictos, comunicación respetuosa, perspectiva de género y trato digno, así como mecanismos de seguimiento cuando existan conductas reiteradas de hostigamiento, abuso de poder o trato discriminatorio. También ayudaría contar con procesos imparciales y seguros para reportar estas situaciones sin temor a represalias.
- 9) Definir el perfil de puesto de cada integrante de la dependencia.
- 10) Ser justos en lo general.
- 11) Actividades que favorezcan el respeto y la inclusión.
- 12) Incluir, informar y difundir, a todo el personal de las diversas actividades que se llevan a cabo en cada una de las áreas. Con la finalidad de que identifiquen el porqué es importante la labor de cada una de las personas para toda la organización.
- 13) Ser conscientes de nuestros propios prejuicios y suposiciones, para entablar un ambiente organizacional sano.
- 14) Ser paciente, tolerante y comprensivo de que las tareas cada quien las realiza de manera distinta.
- 15) Utilizar un lenguaje apropiado, respetuoso e incluyente.
- 16) Capacitar al personal y estudiantes en temas de inclusión, diversidad, equidad y prevención de la discriminación y el establecer normas claras de convivencia.
- 17) Escucha y acción activa. Actividades extra curriculares para generar tejido social.
- 18) Incentivar el trabajo colaborativo, respetuoso e incluyente.
- 19) Mejorar la capacitación de su personal.
- 20) Educación.
- 21) Mas información al respecto.

Propuesta de acciones necesarias para fortalecer un ambiente institucional más respetuoso e inclusivo
(Pregunta abierta)



- 22) Capacitación, seguimiento a las denuncias, pronunciamiento de cero tolerancia.
- 23) Que se dé seguimiento a las denuncias y se concreten las sanciones necesarias.
- 24) Capacitación para todo el personal académico y administrativo.
- 25) Que haya funciones definidas entre las distintas áreas, planeación de actividades y más reuniones para interactuar entre nosotras.
- 26) Capacitación en la prevención de violencia laboral y lineamientos de derechos universitarios.
- 27) Capacitaciones a los profesores para no hacer comentarios fuera de lugar.
- 28) Realización de foros.
- 29) Capacitación a estudiantes, profesores y personal administrativo.
- 30) Compartir más información al respecto, capacitar a los docentes en materia de género.
- 31) El respeto mutuo y, de haber críticas, que nadie se lo tome personal.
- 32) Promover una cultura de respeto y no discriminación.
- 33) Difusión de información pertinente sobre estos temas. Organización de conferencias.
- 34) Fomentar la sana convivencia y trabajo en equipo.
- 35) Realizar y mantener una campaña de difusión.
- 36) Que se valore a todos los puestos y rangos (no solo a los puestos administrativos).
- 37) Conferencias que indiquen y ejemplifiquen comportamientos dañinos para combatir la normalización de violencias.
- 38) Realizar actividades para tener mayor compañerismo.
- 39) Pues que se haga más exposición a los temas, como algo rutinario.
- 40) Respetar los lineamientos previamente establecidos y actuar con ética y responsabilidad los casos tanto académicos y personales que se lleven al pleno, porque una empatía mal encausada, genera muchos más conflictos al establecer reglas diferenciales para un mismo caso. Un CA sólido da confianza, un CA que cambia de decisión a modo, genera debilidad e incertidumbre, por ende, más conflictos.
- 41) Sensibilizando explícitamente al respecto, por ejemplo, señalética en el edificio que reafirme que es un espacio libre de violencia, que no se acepta la discriminación, etc.
- 42) Considero que para fortalecer un ambiente institucional más respetuoso e inclusivo es importante que las autoridades académicas actúen con mayor imparcialidad, transparencia y apego a la normatividad, evitando prácticas que puedan percibirse como personales o desproporcionadas hacia determinados estudiantes. La coordinación del posgrado debería promover un trato equitativo, abierto al diálogo y con mecanismos claros para la toma de decisiones, especialmente en temas sensibles relacionados con becas, evaluaciones y permanencia académica.
- 43) Asimismo, sería conveniente revisar la implementación de evaluaciones o requisitos adicionales que generan presión constante en los estudiantes, particularmente cuando no existe claridad sobre si son lineamientos oficiales de las instituciones correspondientes. Un ambiente académico sano debe fomentar el acompañamiento y el desempeño académico, sin generar incertidumbre excesiva ni dinámicas de temor o desgaste innecesario.
- 44) Fomentar una conducta respetuosa de manera transversal. Sancionar al personal que de manera reiterada ejercen violencia a sus alumnos, alumnas, compañeros de trabajo, porque como no les hacen nada no cambian su forma violenta de conducirse.

Propuesta de acciones necesarias para fortalecer un ambiente institucional más respetuoso e inclusivo
(Pregunta abierta)



- 45) Establecer mecanismos para fortalecer la comunidad dentro del posgrado, dejando claro los reglamentos y consecuencias en caso de un caso de violencia.
- 46) Reuniones de integración entre alumnos, académicos y administrativos; visibilización continua de poblaciones diversas (madres, jefes o jefas de familia, discapacidades, foráneos, comunidad LGBTI+, etc.) de manera que todos entendamos que TODOS venimos y vivimos en contextos distintos, que refleja diversas necesidades en nuestro día a día, y así entender que la academia es solo una fracción de ello, y no la totalidad.
- 47) Poder hacer las denuncias anónimas y tomar de verdad en consideración a los alumnos y sus quejas cuando exista un patrón ya conocido del actuar de ciertas personas. Existe mucha impunidad de situaciones que son conocidas por alumnos y maestros.
- 48) Un primer paso fundamental para fortalecer el entorno institucional sería garantizar la no imposición de una ideología política dentro del contexto académico, asegurando que la universidad se mantenga como un espacio de pluralidad y análisis crítico. En este sentido, resulta indispensable establecer un marco de protección verdaderamente universal y general, no condicionado ni sesgado por el sexo de las personas, eliminando categorías que resultan excluyentes y reconociendo todas las posibles configuraciones de violencia, sin limitar su interpretación a un único marco teórico. Intentar construir igualdad a partir de sistemas que segmentan a la población en categorías rígidas —basadas en clasificaciones como el sexo o el género— genera una contradicción estructural, ya que dichas categorías, por su propia naturaleza, operan como mecanismos de diferenciación y no de integración, lo que puede derivar en nuevas formas de exclusión institucional. Bajo esta lógica, resulta imprescindible asegurar que ningún integrante de la comunidad universitaria quede fuera del sistema de atención, situación que actualmente se ve comprometida por omisiones explícitas en el Protocolo PASE respecto a la protección de hombres y de personas de la diversidad, evidenciando un problema estructural. Asimismo, es necesario establecer neutralidad ideológica en los marcos normativos y documentos institucionales, eliminando prejuicios sexistas sobre la identidad de víctima y agresor, e incorporando enfoques académicos y jurídicos diversos que permitan una interpretación más completa y rigurosa de los casos, basada en hechos verificables y no en narrativas predefinidas. De igual forma, se deben revisar y fortalecer los procesos internos, garantizando procedimientos justos para todas las partes, así como incorporar mecanismos que prevengan el uso instrumental del sistema de justicia institucional de mala fe. En el ámbito comunicativo, se requiere diseñar estrategias basadas en evidencia, pertinentes y asertivas, alejadas de consignas políticas, que permitan informar y prevenir sin reproducir sesgos. Esto debe complementarse con un análisis realmente crítico y científicamente sustentado de los marcos conceptuales utilizados, con el fin de fomentar una verdadera pluralidad teórica dentro de la universidad. Finalmente, resulta esencial promover la inclusión de voces críticas y la integración de perfiles diversos, abriendo espacios de deliberación académica que permitan cuestionar los marcos hegemónicos existentes y fortalecer una cultura institucional verdaderamente enfocada en la justicia, la equidad y el rigor académico que no obedezca a causas políticas ideológicas o anticientíficas.