



UVP

UNIVERSIDAD
DEL VALLE
DE PUEBLA

KANAN

ISSN 2683-1961



Número
Año 11 **22**

KANAN

Revista de Ciencias Jurídicas, Políticas
y Criminológicas

KANAN, año 11, No. 22, septiembre-diciembre 2025, es una publicación cuatrimestral editada por la Universidad del Valle de Puebla S.C., Calle 3 sur # 5759, Col. El Cerrito. CP. 72440, Puebla, Puebla, Tel. (222) 26-69-488, <www.uvp.mx>. Editores responsables: Dra. Ma. Hortensia Irma Lozano e Islas y Mtro. Prisciliano Gerardo Illescas Lozano. Reserva de Derechos de Uso Exclusivo No. 04-2018-012417243000-203, ISSN 2683-1961, ambos otorgados por el Instituto Nacional de Derechos de Autor. Responsable de la última actualización de este Número, Coordinación Editorial y de Publicaciones, Mauricio Piñón Vargass, Calle 3 sur # 5759, Col. El Cerrito. CP. 72440, Puebla, Puebla, Tel. (222) 26-69-488 ext. 798, fecha de última modificación noviembre de 2025.

Las posturas expresadas por los autores no necesariamente reflejan las posturas de la Universidad del Valle de Puebla, de su Coordinación de Editorial y de Publicaciones, de las editoras responsables del staff editorial involucrado en la edición de la revista.

Se autoriza la reproducción total o parcial de los contenidos de la presente publicación, siempre y cuando se acredite adecuadamente el origen de estos

Cualquier carta dirigida al editor debe enviarse al correo dir.investigacion@uvp.mx.

KANAN

Revista de Ciencias Jurídicas, Políticas
y Criminológicas



Año 11 / Núm. 22

septiembre - diciembre 2025

Universidad del Valle de Puebla

Presidente de la Junta de Gobierno

Mtro. Jaime Illescas López

Rectora

Dra. María Hortensia Irma Lozano e Islas

Directora de la División de Negocios, Hospitalidad y
Ciencias Sociales

Mtro. Tomás Vásquez Torres

Director de Posgrados, Educación Continua, Virtual
y Abierta

Dr. Salvador Cervantes Cajica

Director de Investigación e Innovación

Dr. Mauricio Piñón Vargas

Editoras Responsables

Dra. María Hortensia Irma Lozano e Islas

Mtro. Gerardo Prisciliano Illescas Lozano

Coordinador Editorial

Dr. Mauricio Piñón Vargas

Diseño Editorial

Lic. Jocelin Solano García



COMITÉ EDITORIAL

Salvador Cervantes Cajica
Universidad del Valle de Puebla

COMITÉ CIENTÍFICO

Mtra. Elvia Janette Sierra Vite
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Dra. Sofía Lorena Rodiles Hernández
Universidad del Mar

Mtra. Mariana Betzaidet Cortés Sánchez
Poder Judicial del Estado de Puebla



ÍNDICE

PERSPECTIVAS ACTUALES SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO Y JUSTICIA SOCIAL: UN ANÁLISIS EN LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE PUEBLA	10
---	-----------

Estimados lectores de Kanan

En este número de Kanan, nos complace presentar un artículo de gran relevancia y actualidad: Perspectivas actuales sobre equidad de género y justicia social: Un análisis en la Universidad del Valle de Puebla. Este artículo aborda un tema crucial para el presente y el futuro de la educación superior en México: la equidad de género y su vinculación con la justicia social, temas que siguen siendo fundamentales en el marco de la construcción de una sociedad más inclusiva y justa.

En el contexto de la Universidad del Valle de Puebla, se realiza un análisis detallado de las políticas, estrategias y prácticas que buscan promover una educación libre de discriminación, en la que las mujeres y otras identidades de género sean reconocidas y valoradas por igual. Este enfoque se basa en la necesidad de reflexionar sobre las barreras estructurales que aún persisten dentro de las instituciones educativas y cómo estas afectan el acceso y la participación plena de las mujeres en el ámbito académico y profesional.

Además, este artículo establece una conexión importante con los lineamientos del Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SEAES) de la Secretaría de Educación Pública (SEP), los cuales promueven la implementación de prácticas institucionales que garanticen la equidad de género como parte fundamental del proceso educativo. El SEAES, como instrumento clave en la evaluación y mejora de la calidad educativa, tiene un papel crucial en la promoción de políticas que aseguren que la educación superior sea accesible, inclusiva y respetuosa de los derechos humanos de todos los estudiantes, independientemente de su género.

La equidad de género, tal como se analiza en este artículo, no solo es una cuestión de justicia social, sino también una necesidad para el desarrollo integral de la sociedad. La implementación de políticas que favorezcan la inclusión y la

participación equitativa en el ámbito educativo permite a las nuevas generaciones construir una visión más amplia y justa del mundo, que contribuya a la erradicación de estereotipos, prejuicios y violencia de género.

Este análisis no solo invita a reflexionar sobre los avances alcanzados, sino también sobre los desafíos pendientes en cuanto a la equidad de género en las universidades mexicanas. La justicia social debe ser el principio rector que guíe todas las políticas públicas y educativas, permitiendo que todos los estudiantes, sin distinción de género, puedan desarrollarse en un ambiente de respeto y igualdad de oportunidades.

En Kanan, seguimos comprometidos con la difusión de temas que aborden las problemáticas sociales y educativas que definen el rumbo de nuestra sociedad. Este artículo es una invitación a todos nuestros lectores a ser parte activa de la transformación de nuestras instituciones educativas, buscando siempre una educación más justa y equitativa para todos.

Agradecemos profundamente a los autores y colaboradores de este número, y extendemos una invitación a nuestros lectores a seguir reflexionando sobre estos temas que, sin duda, seguirán siendo el motor de los cambios sociales en el México contemporáneo.

Atentamente,

La Editorial

Buena Lectura

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

**PERSPECTIVAS ACTUALES SOBRE EQUIDAD DE
GÉNERO Y JUSTICIA SOCIAL: UN ANÁLISIS EN LA
UNIVERSIDAD DEL VALLE DE PUEBLA**

**CURRENT PERSPECTIVES ON GENDER EQUALITY AND
SOCIAL JUSTICE: AN ANALYSIS AT UNIVERSIDAD DEL
VALLE DE PUEBLA**

López, Claudia¹

UVP Universidad del Valle de Puebla

Claudia_amor27@hotmail.com

ORCID: 0009-0004-3339-3813

Contreras, Mayra²

UVP Universidad del Valle de Puebla

mayra.vergara1595@gmail.com

ORCID: 0009-0008-4234-9178

Recibido el 17 de junio de 2025. Aceptado del 4 de octubre de 2025.

Publicado el 31 de diciembre de 2025.

Reseña autor 1

Egresada de la Licenciatura en Negocios Internacionales de la generación 2015-2019. Interesada en la investigación de equidad social y género en la comunidad de la Universidad del Valle de Puebla.

Reseña autor 2

Egresada de la Licenciatura en Administración y Gestión Turística de la generación 2017- 2021. Interesada en la investigación de equidad social y género en la comunidad de la Universidad del Valle de Puebla.

Introducción

La equidad social y de género constituyen pilares fundamentales en la lucha por la igualdad y el respeto hacia todas las personas, sin importar su sexo, género, origen étnico u otras características personales. En la actualidad, estas temáticas no solo son relevantes, sino indispensables en cualquier contexto social y educativo. La Universidad del Valle de Puebla (UVP) emerge como un caso de estudio crucial en este ámbito, donde se ha adoptado un enfoque proactivo para abordar y promover la equidad de género dentro de su comunidad educativa.

Este proyecto de investigación cualitativa se centra en explorar cómo la UVP implementa y practica la equidad social y de género a través de sus políticas, protocolos y programas. Desde la revisión exhaustiva de documentos institucionales hasta la aplicación de una herramienta de análisis “FODA”.

Los hallazgos revelan un compromiso institucional claro hacia la eliminación de la discriminación y la promoción de un entorno inclusivo. Protocolos robustos para la atención y prevención de situaciones de violencia de género, así como acciones afirmativas como capacitaciones y difusión activa de normativas, reflejan una

estrategia integral para crear una cultura universitaria que respete y promueva los derechos humanos y la igualdad de género.

Este estudio no solo subraya la importancia de estas medidas dentro de la UVP, sino que también destaca la necesidad continua de fortalecer su implementación y sensibilización entre todos los miembros de la comunidad universitaria. Asimismo, enfatiza la relevancia de que las instituciones educativas asuman un papel activo en la formación de una sociedad más justa y equitativa, comenzando desde el ámbito educativo.

La investigación proporciona una visión detallada sobre cómo la Universidad del Valle de Puebla aborda y promueve la equidad de género, ofreciendo un modelo de buenas prácticas que puede inspirar y guiar a otras instituciones en sus esfuerzos por construir comunidades más inclusivas y respetuosas.

Planteamiento del problema

La equidad social y de género, son temas muy importantes y vitales en la actualidad, ya que estos permiten brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, así como también el acceso a los derechos que cada uno tiene como ciudadano(a). La desigualdad de género es un tema del cual todas las instituciones educativas deberían profundizar, hacer conocimiento, pero sobre todo conciencia.

Sabemos que la igualdad de género tiene referencia a mejorar la calidad de vida de todos y de garantizar que tanto unas como otros tengan las mismas posibilidades.

Para hacer conciencia en el ámbito educativo, es necesario diseñar estrategias y programas que atiendan cada etapa del desarrollo de los estudiantes y que consideren prioridad la incorporación de la perspectiva de género para brindar igualdad de trato y oportunidades.

Como estudiantes de la Universidad Del Valle de Puebla, desconocemos si en la institución hay elementos como conferencias, talleres, pláticas, etc., sobre temas en específicos de equidad de género, desigualdad, discriminación que ayuden a fomentar dentro del plantel una comunidad de carácter igualitario. Por lo tanto, se propone el siguiente objetivo general de investigación:

- Investigar de qué manera la Universidad Del Valle De Puebla pone en práctica elementos de equidad social y género, mediante una entrevista a los informantes
- precisos, e investigación en los documentos institucionales que permita una recolección de información más certera y confiable para el análisis de datos.

Estado del arte

Para la realización de este proyecto de investigación se revisaron 10 artículos los cuales fueron publicados en revistas científicas entre los años 2019-2023, de los cuales la gran mayoría (30%) fueron publicados en el 2019 y en el 2022 respectivamente, y fueron principalmente realizados en países como México, Cuba y Ecuador. Esta revisión proporcionó una base sólida y actualizada para el desarrollo del proyecto de investigación, facilitando la incorporación de descubrimientos recientes y pertinentes en el campo de estudio.

El estudio adopta un enfoque general que incluye métodos cuantitativos, cualitativos y de investigación de acción participativa. Se utilizaron diferentes tipos de alcances de investigación, como estadísticos, descriptivo e inferencial, reflexiones teóricas conceptuales y documentos de carácter explicativos. (García et al., 2022; Morales, 2021).

Los participantes de los diferentes estudios tienen especialidades como Doctores en administración y biotecnología. Así como profesoras de la Universidad Autónoma de Tamaulipas y Universidad de la Laguna, y gestoras culturales. Se emplearon

técnicas e instrumentos de recolección de datos de fuentes digitales, entrevistas, cuestionarios y revisión de documentos científicos, así como también se realizaron descripciones breves de los pasos esenciales para la recolección de datos, donde se basaron en un proceso de análisis que implica la identificación del problema, selección de palabras clave, análisis de información y recopilación de datos

De acuerdo con la información estudiada y analizada de los 10 artículos de investigación, sus resultados apuntan a qué en ciertas regiones del país el género femenino percibe salarios superiores. Esto podría indicar disparidades salariales regionales que favorecen a las mujeres en algunos casos: así mismo, existe una preocupación creciente sobre la violencia laboral hacia las mujeres, que les hace especialmente vulnerables debido a su género. Esta situación contribuye a una desventaja profesional, evidenciando la persistencia de actitudes machistas en la sociedad.

Por otra parte, en el ámbito educativo se destacan estrategias educativas inclusivas como lo es el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) efectiva para proporcionar equidad en el aprendizaje y participación de todos los estudiantes, adaptando la enseñanza a la diversidad. Así mismo, se hace hincapié en el liderazgo escolar y equidad, entornos desfavorecidos, promoviendo mejoras basadas en una visión de responsabilidad compartida y altas expectativas de rendimiento para todos los estudiantes. Por lo tanto, en los artículos de investigación se hace mención que la equidad de género en la educación puede mejorar a través de enfoques como la gamificación, según revelan datos estadísticos, la conservación del patrimonio y participación comunitaria.

De manera semejante, las políticas sociales juegan un papel crucial en proteger ingresos y mitigar desigualdades económicas y de género, influyendo en los resultados sociales a lo largo del curso de vida de las personas, se orientan a garantizar que todas las personas, independientemente de su género, tengan acceso equitativo a servicios esenciales como salud, educación y vivienda. Esto

es crucial para romper ciclos de pobreza y exclusión que afectan de manera desproporcionada a las mujeres.

El estudio concluye que la equidad y la igualdad de género son oportunidades que pueden ser potenciadas a través de diversas estrategias como la educación inclusiva que ayuda a promover la inclusión mediante el fortalecimiento de la preparación de los docentes como comunidad estudiantil.

Hay que tomar en cuenta; para mejorar la transmisión de conocimientos y promover la equidad de oportunidades, es necesario la cooperación entre las organizaciones a nivel local, nacional e internacional, especialmente en el contexto de los pueblos indígenas, para promover redes culturales, desarrollando oportunidades en la sociedad que deben ser impulsadas con un enfoque en modificar los factores socioculturales que influyen en la equidad, impulsar la equidad y la igualdad de oportunidades, la integración de mujeres, así como implementar programas que promuevan la autonomía de grupos marginados.

En resumen se destacaron los aspectos esenciales del estudio equidad de género, desde su metodología, participantes, hasta las técnicas empleadas para la recolección y análisis de datos, resultados, conclusiones y recomendaciones, proporcionando una visión más clara del enfoque y alcance del trabajo investigativo.

Revisión bibliográfica

El presente estudio analizó diez autores, para resaltar varios puntos clave sobre la dirección de la equidad de género y social tomando en cuenta las definiciones clave para seguir enriqueciendo la presente investigación, a continuación se presenta información pertinente que mejorará el entendimiento del estudio.

La equidad en la educación

La desigualdad se manifiesta en distintas dimensiones y se refleja en el nivel de ingresos, bienes, capital, patrimonio, empleo y estándares de vida, observable en el estatus social de diversos grupos, aunque hay esfuerzos para dirigir recursos a los más desfavorecidos un esfuerzo consciente por destinar recursos públicos de programas educativos a las poblaciones y escuelas (multigrado, indígenas, migrantes y con alta marginación).

A pesar de la expansión significativa de la educación, persisten desigualdades profundas que limitan el acceso pleno a los sectores sociales desfavorecidos en los niveles educativos, aunque las políticas y programas de equidad han logrado algunos avances importantes al centrarse en ampliar el acceso, estos retos siguen siendo significativos para abordar las deficiencias estructurales existentes (Priego & Castro, 2021; Silva, 2020; García & Adrogué, 2021).

Discriminación

La discriminación se presenta como un problema estructural con profundas raíces en prejuicios y estereotipos, afectando de manera sistemática el desarrollo socioeconómico y cultural de una nación. En el ámbito laboral, esta discriminación se manifiesta a través de tratos diferenciados y prejuiciosos que asignan una condición de inferioridad a ciertas personas, lo cual requiere un análisis detallado para comprender su impacto y buscar soluciones efectivas.

Violencia y discriminación en género femenino

Las mujeres enfrentan desafíos estructurales y culturales que afectan sus trayectorias de vida y oportunidades laborales. La división sexual del trabajo y las asimetrías de género perpetúan estas desigualdades. Sin embargo, las mujeres

continúan demostrando su capacidad profesional y su potencial para contribuir significativamente al cambio social y la competitividad laboral. (Amilpas, 2020; Aredo, 2020).

La vulneración de los derechos humanos de las mujeres.

La minimización de la violencia de género y la discriminación laboral por género en América Latina son problemas estructurales que limitan los derechos y la participación plena de las mujeres en la sociedad. La falta de datos y una regulación adecuada agravan la situación, perpetuando roles tradicionales y patriarcales que restringen el ejercicio de las mujeres en diversas esferas de la vida (Pachano & Molina, 2021; Bermúdez y Solís, 2021).

Equidad social

La equidad en el contexto educativo se entiende como un problema complejo y medible que involucra la evaluación de la asignación y gestión de recursos estatales, las diferencias en los resultados educativos, y el acceso de diversos grupos sociales a estos recursos y oportunidades.

Método y Metodología

El proyecto de investigación adoptó un enfoque cualitativo para analizar el tema de “Equidad social y género” en la Universidad del Valle de Puebla. La universidad fue seleccionada como objeto de estudio debido a su destacada trayectoria en proyectos sociales y desarrollo comunitario. Se seleccionó este enfoque de investigación después de haber obtenido información clave y escrita considerada pertinente para el análisis del tema, proveniente de diversas fuentes relevantes para la investigación que permitieron profundizar al respecto.

Para alcanzar lo anterior se llevaron a cabo los siguientes pasos:

1. Selección del tema: Se revisaron diferentes temáticas para diagnosticar a la universidad y se seleccionó el tema más adecuado.
2. Búsqueda de información: Se realizó una búsqueda de artículos de investigación que datan desde el año 2019 hasta la fecha actual que trataran sobre la “Equidad social y género”. La información recopilada se organizó en una matriz que facilitó la gestión de la información de manera más adecuada. Además, con base en esta búsqueda, se recopiló información sobre la equidad social y de género, que se integró en el marco teórico para conocer los conceptos más relevantes sobre el fenómeno.
3. Análisis final de la búsqueda de información: Se llevó a cabo la revisión de documentos institucionales donde se abordan diversos temas relacionados con la equidad social y de género. El objetivo fue establecer una relación entre la información teórica obtenida y la plataforma universitaria (ASPAA), la cual proporciona datos importantes y fundamentales para la investigación.
4. Desarrollo de instrumentos: Una vez determinados los elementos teóricos, se identificó al informante clave de la investigación que permitiría contrastar los elementos teóricos con los prácticos. Para esto, se diseñó una encuesta con 8 preguntas que se distribuyeron entre 3 informantes clave.
5. Método de investigación: Con toda la información recopilada, se optó por aplicar una serie de herramientas como el análisis FODA, el diagrama de Ishikawa, el diagrama de Gantt, el diagrama de la organización y el método de los 5 Porqués. Estas herramientas se utilizaron con el fin de sintetizar e interpretar de manera más adecuada los datos obtenidos durante la investigación.

En resumen, el enfoque cualitativo utilizado permitirá explorar a fondo el tema de equidad social y género en la Universidad del Valle de Puebla, utilizando una combinación de investigación teórica y práctica para obtener una comprensión integral del fenómeno estudiado.

El método utilizado para el presente estudio, constó de una entrevista con la participación de dos coordinadoras de la Universidad del Valle de Puebla. Estas mismas se consideraron piezas clave para la investigación, ya que sus respuestas proporcionaron información valiosa y perspectivas críticas que contribuyen significativamente al análisis y a la visión global del trabajo.

1. ¿Qué acciones se llevan a cabo en la Universidad del Valle de Puebla para mejorar la igualdad de género?

El protocolo existente está diseñado específicamente para abordar y prevenir situaciones de género, delineando las acciones que la institución debe tomar en tales circunstancias. Dentro de estas directrices, se incluyen acciones afirmativas como la difusión, aunque la institución no lidie directamente con muchos casos de género. Por ejemplo, cuando un estudiante observa una situación que sugiere la existencia del protocolo, se activan medidas contempladas para abordar las situaciones de violencia de género que se consideran relevantes.

Una de las acciones propuestas dentro de este protocolo es la difusión, la cual se lleva a cabo mediante diversos medios como foros sobre igualdad y equidad, charlas, conservatorios y conferencias enfocadas en la violencia de género. Estas actividades son coordinadas por diferentes áreas con el fin de sensibilizar a la comunidad. Muchos estudiantes pueden no estar familiarizados con los conceptos de equidad de género, siendo su primer encuentro con estos temas.

Otra acción clave es difundir conductas definidas como aceptables y no aceptables, utilizando herramientas como los “Violentómetros” en áreas de la institución donde se observan ciertas conductas, especialmente en relaciones de pareja entre estudiantes. Se emplean infografías y postales para ilustrar qué comportamientos son considerados violatorios.

La difusión se realiza también a través de medios electrónicos y la promoción activa de estas actividades, incluyendo la integración de temas de género en los planes de estudio. La respuesta de la comunidad ha sido positiva hasta el momento, evidenciando un avance en la sensibilización y el entendimiento de estas problemáticas dentro del entorno educativo.

2. ¿Cómo considera que la formación de los docentes puede influir en la educación y la igualdad de género en los estudiantes de la Universidad Del Valle De Puebla?

La formación docente es fundamental porque los profesores están en contacto directo con los estudiantes y desempeñan un papel crucial como modelos a seguir. Si un docente carece de conocimiento sobre temas de género y violencia, es poco probable que los promueva activamente en el aula. Es esencial capacitarlos y formarlos adecuadamente para que puedan abordar estos temas de manera efectiva. Cuando un docente está bien informado y sensibilizado, puede influir positivamente al integrar estos temas en su enseñanza y servir como ejemplo para no tolerar ningún tipo de violencia.

En niveles educativos superiores, como en la universidad, aún se observa bullying y otros conflictos. Es crucial fomentar en los estudiantes el pensamiento crítico para que puedan tomar decisiones informadas y evitar estos enfrentamientos. El docente, al estar sensibilizado y capacitado, actúa como mediador y modelo a seguir en la promoción de un ambiente educativo seguro y respetuoso.

En resumen, la formación docente en temas de género y violencia no solo beneficia a los estudiantes directamente, sino que también contribuye significativamente a la creación de un entorno educativo inclusivo y libre de violencia.

3. ¿Hay consecuencias para los estudiantes, docentes, personal de la institución, si llegase a ocurrir algún tipo de discriminación y cuál es el protocolo o procedimiento que se lleva a cabo ante este tipo de situación?

Dentro del código de ética y conducta de la universidad, se establecen principios fundamentales y el cumplimiento estricto de los reglamentos tanto para colaboradores como para estudiantes. Estos reglamentos contemplan diversas sanciones que se detallan en el reglamento general de estudiantes. Las acciones correctivas varían según la gravedad de la falta, desde correcciones verbales hasta amonestaciones más severas, que pueden incluir actividades comunitarias o la pérdida de derechos académicos.

La universidad cuenta con un Consejo de Honor y Justicia que se encarga de evaluar las faltas más graves y puede imponer sanciones severas como la suspensión total. Para los colaboradores, las amonestaciones se registran formalmente y en casos graves se involucra el bufete jurídico de la institución.

En casos de acoso u otras formas de violencia, se sigue un proceso que comienza con tutorías como primer filtro. Si el problema persiste y se agrava, se canaliza a coordinaciones superiores. Las situaciones que escalan a violencia física en el campus son tratadas con medidas disciplinarias adecuadas para garantizar un entorno seguro y respetuoso para todos los miembros de la comunidad universitaria.

4. Dentro de la Universidad Del Valle De Puebla. ¿Hay elementos como pláticas, talleres, sobre temas en específicos de equidad de género, desigualdad, discriminación que ayuden a fomentar una comunidad de carácter igualitario?

Sí, como anteriormente te había comentado, la universidad realiza foros sobre igualdad y equidad, charlas, conservatorios y conferencias enfocadas en la violencia de género.

5. ¿Cuál es la influencia e impacto que tienen los estudiantes ante este tipo de actividades?

Se busca crear conciencia y sembrar la reflexión a través de conferencias y charlas, donde los ponentes a menudo utilizan casos reales para difundir información y sensibilizar a la comunidad universitaria. Estos eventos están diseñados no solo para cambiar comportamientos de manera inmediata, sino para promover una actitud de respeto y empatía hacia la diversidad sexual.

Es común que las personas puedan expresar comentarios hostiles por desconocimiento o falta de sensibilización. La meta es fomentar un cambio de actitud que promueva el respeto y la comprensión hacia todas las orientaciones sexuales. Este enfoque se alinea con un modelo educativo que enfatiza el humanismo y la inclusión, destacando la importancia de respetar a cada individuo como parte fundamental de una comunidad universitaria diversa y tolerante.

6. ¿Cuáles considera que podrían ser algunos factores que propician la exclusión social y desigualdad dentro de la universidad del valle de Puebla?

La brecha socioeconómica en la universidad puede manifestarse de diversas maneras. Por ejemplo, algunos estudiantes pueden enfrentar dificultades debido a limitaciones financieras, lo que puede afectar su rendimiento académico y su experiencia en general. Otros factores como el origen cultural también juegan un papel importante, especialmente para los estudiantes que provienen de villas o de otros estados, quienes enfrentan desafíos adicionales relacionados

con la adaptación y la integración en un entorno universitario nuevo. Además, las diferencias religiosas pueden influir en las experiencias y perspectivas de los estudiantes dentro de la comunidad educativa.

7. ¿Las oportunidades laborales dentro de la institución como docentes considera que son igualitarias para ambos sexos?

Sí, como ejemplo, en nuestros perfiles de puesto, no tenemos apartado sobre el sexo deseable para el puesto, ya que no es una limitante para la experiencia y conocimiento.

Resultados

De acuerdo con la investigación realizada, los resultados muestran que institucionalmente, la Universidad del Valle De Puebla (UVP) tiene establecidos varios protocolos para abordar situaciones de discriminación. A continuación, se presentan los pasos a seguir en el protocolo de equidad de género.

En primera instancia se debe de general un reporte, este mismo puede ser presentado por cualquier miembro de la comunidad universitaria que considere que ha sufrido discriminación, acoso sexual, hostigamiento sexual o violencia de cualquier tipo. El reporte se puede presentar a través de varios medios: número telefónico a través de la aplicación WhatsApp, correo electrónico establecido para recepción de reportes, buzón facilitado por el Consejo Estudiantil de la UVP, de manera personal ante los profesores de tiempo completo, coordinadores y directores académicos, quienes canalizarán la situación (Universidad del Valle de Puebla ([UVP], 2020a).

El reporte tiene algunos requisitos que se solicitan, como lo es: Para garantizar la justicia y legalidad, se debe incluir: Nombre completo de la persona que presenta el

reporte. Nombre completo de la persona sobre la cual se considera que ha cometido alguna de las conductas establecidas en el presente protocolo como contrarias a la equidad de género, posteriormente este mismo se recibe y se canaliza al Comité para la Atención y Prevención en materia de Equidad de Género, por lo que el Comité se encarga de recibir y procesar los informes e investigar los hechos, realizar una minuta de las declaraciones de las personas involucradas, canalizar las declaraciones a la Dirección del Bufete Jurídico para proceder según la legislación universitaria vigente. (UVP, 2020)

En caso de que la persona involucrada no esté de acuerdo con el procedimiento de mediación y conciliación o no sea viable una conciliación, se entabla una queja formal, la queja debe incluir: Narración precisa y detallada de los hechos, nombres de los testigos que presenciaron los hechos, nombres de las personas que se consideran responsables de las acciones u omisiones en materia de equidad de género, una citación a las personas señaladas para escuchar sus declaraciones y dar oportunidad de manifestar lo que sucedió. El Comité y la comunidad universitaria deben actuar bajo los siguientes principios: Apego al marco axiológico de la UVP, confidencialidad, resguardo de identidad y datos personales, no discriminación, perspectiva de género, justicia y legalidad. Estos protocolos buscan garantizar la protección de los derechos de todas las personas en la Universidad de la Vida y promover un ambiente de respeto y equidad.

Posteriormente, el Comité realizará la promoción de acciones afirmativas que fomenten el respeto a los derechos fundamentales de todas las personas, en materia de una vida libre de cualquier tipo de violencia y equidad de género. Estas acciones incluyen: Difusión del presente protocolo y explicación para su correcta interpretación, charlas y conversatorios en materia de prevención de violencia de género, conferencias con expertos en el tema, para sensibilizar sobre la equidad de género, promoción de los medios para presentar reportes en materia del presente protocolo, difusión sobre las conductas que son y las que

no son violatorias en materia de equidad de género, capacitación en materia de equidad de género a directores, coordinadores, profesores de tiempo completo y profesores de asignatura.

Para mejorar sus competencias en la materia, difusión en medio electrónicos de la Universidad de los valores institucionales y cómo el apego a estos apoya a generar un ambiente libre de violencia. Así mismo se realizará un Informe Trimestral, el cual será público, donde se consignarán los eventos que formen parte de las acciones afirmativas, los reportes y los resultados de las investigaciones. Se garantizará la confidencialidad necesaria para proteger la buena fama e imagen de los integrantes de la comunidad universitaria. No se dará curso a reportes anónimos, ya que debe garantizarse a los involucrados el acceso a ser escuchados y presentar sus argumentos.

También es importante mencionar las obligaciones de los integrantes del comité: participar en el comité bajo la más estricta confidencialidad, circunscribirse en todo momento a lo establecido en el presente protocolo, así como a las leyes y normas aplicables, buscar en todo momento mediante su actuación el respeto pleno a los derechos de toda la comunidad universitaria y el principio pro persona beneficiando en todo momento la protección más amplia, actualizarse e informarse constantemente en temas de equidad de género, lo que les permita mejorar su actuación dentro del mismo.

Por último pero no menos importante, la comunidad universitaria tiene como Obligación, observar un trato respetuoso, mantener y acrecentar el prestigio de la Universidad dentro y fuera de sus instalaciones, actuar en forma cortés y respetuosa con todos los miembros de la comunidad, observar buenas costumbres durante el servicio y mantener una conducta que contribuya a elevar el prestigio de la Universidad. Este protocolo busca garantizar la protección de los derechos de todas las personas en la Universidad del Valle de Puebla y promover un ambiente de respeto y equidad.

Por otra parte, la Universidad del Valle De Puebla, tiene establecido políticas de prevención de riesgos psicosociales, que tiene como objetivo establecer las acciones necesarias para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y prevenirlos, así como promover un ambiente organizacional favorable. Como principales Puntos con las prohibiciones: utilizar palabras altisonantes, ofensivas o humillantes, utilizar situaciones personales o capacidades diferentes para referirse a otro colaborador, hacer uso de la autoridad para violar políticas o reglamentos, difamar o dañar la reputación de un colaborador, maltratar física o verbalmente a alguien, intimidar o tomar represalias hacia colaboradores, recibir o dar pagos personales. Así mismo no está permitido distorsionar o falsificar registros, vender o comprar cartera de clientes, contribuir a operaciones con recursos ilícitos, discriminar o denostar la dignidad de alguien, violencia física o psicológica motivada por género u orientación sexual, acoso sexual. (UVP,2020b).

La Universidad tiene como compromiso, tratar a todos los colaboradores con respeto, proporcionar un buen ambiente laboral, implementar programas de capacitación, promover la convivencia y la integración, evaluar anualmente el ambiente laboral, promover el cuidado de la salud física y mental, proporcionar medios para reportar incumplimientos del código de ética, también, cuenta con medidas de Prevención y Control: Implementar reglamentos, protocolos y procedimientos para prevenir y controlar riesgos psicosociales, promover un entorno organizacional favorable, proporcionar capacitación y apoyo social. Y evaluar y mejorar continuamente las condiciones de trabajo.

Además, la Universidad del Valle de Puebla ha establecido un Código de Ética y Conducta que enfatiza la no discriminación como un principio fundamental dentro de la institución. En este sentido, la discriminación como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o

ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: Origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales o cualquier otro motivo (UVP, 2020c).

El código también establece normas para evitar conflictos de intereses, como: Inversiones: no invertir en empresas que puedan beneficiarse de las decisiones tomadas por el colaborador en su trabajo. Empleo/Actividades de negocios de los familiares: no discutir actividades confidenciales con familiares que trabajen en la Universidad o sean proveedores.

Compras, de Bienes y Servicios y suministros de la Universidad: no proporcionar bienes o servicios a la Universidad sin autorización. Además, se establecen normas para el uso de herramientas de trabajo, confidencialidad y protección de la información personal. El código también aborda temas como el acoso y hostigamiento, soborno, corrupción y tráfico de influencias, y establece que cualquier acto que atente contra la dignidad humana o la integridad psicológica y moral de los colaboradores es prohibido.

Además, se considera discriminación cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. Esto incluye también la homofobia y la misoginia. El Código de Ética y Conducta establece que la Universidad del Valle de Puebla se compromete a eliminar toda forma de discriminación y a promover la equidad de género. Esto implica que todos los colaboradores deben actuar con respeto y sin discriminación hacia cualquier persona, independientemente de su origen, género, edad, discapacidad, condición social o cualquier otra característica.

Para garantizar este compromiso, se establecen varios principios y valores, como: Respeto a las personas: credos, ideas, costumbres, habilidades y necesidades, trabajo en equipo: colaborar y apoyar en las actividades con actitud solidaria. Comunicación: responsable, veraz, certera, clara, oportuna y precisa que permita el diálogo y siempre en honor a la equidad y la justicia. Igualdad: para todas las personas. No discriminación: se rechaza todo tipo de discriminación y cualquier acto que atente contra la equidad de género, la dignidad humana o tenga por objeto menoscabar o eliminar los derechos de las personas. En resumen, el Código de Ética y Conducta de la Universidad del Valle de Puebla establece que la no discriminación es un valor fundamental y que todos los colaboradores deben actuar con respeto y sin discriminación hacia cualquier persona, promoviendo la equidad de género y eliminando cualquier forma de discriminación.

La universidad también tiene establecido un Código de Ética y Sana Convivencia, que se basa en la filosofía institucional, la política de calidad, los valores y los ideales de la Universidad, así como en la cultura de la paz y los ejes que sustentan la sana convivencia. Este código tiene como objetivo establecer los principios para el actuar ético y asertivo de los estudiantes, docentes, colaboradores y prestadores de servicio de la institución, promover los valores universales e institucionales y garantizar el acceso a los derechos universales (UVP, 2020d).

El código se enfoca en varios aspectos clave: respeto a las personas: credos, ideas, costumbres, habilidades y necesidades, trabajo en equipo: colaborar y apoyar en las actividades con actitud solidaria. Comunicación: responsable, veraz, certera, clara, oportuna y precisa. Igualdad: trato equitativo para todas las personas. No discriminación:

rechazo a todo tipo de discriminación y cualquier acto que atente contra la equidad de género, la dignidad humana o tenga por objeto menoscabar o eliminar los derechos de las personas.

Responsabilidad: actuar con responsabilidad, brindar información fundamentada y verídica, y cumplir con las normas institucionales. Compasión: reconocer y superar la indiferencia mediante la acción de ayudar al otro por convicción y por justicia. Resiliencia: superar las circunstancias adversas y aprender de ellas. Gratitud: valorar genuinamente y positivamente lo que se recibe y logra en el día a día. Justicia: otorgar a cada quien lo que le corresponde, de acuerdo con las leyes o normas que buscan el bien común.

También enfatiza la importancia de la conservación del medio ambiente y del patrimonio universitario, así como la denuncia de la violencia en todas sus manifestaciones. En resumen, el Código de Ética y Sana Convivencia de la Universidad del Valle de Puebla busca promover un entorno organizacional favorable, libre de violencia y discriminación, y fomentar la cultura de la paz y la justicia en todos los ámbitos de la institución. Los resultados muestran los hallazgos que el investigador encontró a lo largo del proyecto, con el uso la metodología descrita en el punto anterior y con las estrategias de análisis de datos adecuadas.

Figura 1

FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
• Concientización a la comunidad UVP. • Cultura organizacional. • Sensibilización dentro de la comunidad. • Difusión en temas de equidad de género. • Posibilidad de implementar acciones de alto impacto y fácil ejecución en temas de equidad de género y social. • Cumplimiento estricto de los reglamentos tanto para colaboradores como para estudiantes.	• Capacitaciones continuas acerca de la implementación del tema. • Colaboraciones externas socialmente responsables. • Promover el aprendizaje inclusivo a través de medios digitales. • El empoderamiento actual que tiene la mujer en la sociedad.

DEBILIDADES	AMENAZAS
- Falta de compromiso social por parte de comunidad estudiantil. - Recursos financieros limitados para la implementación de programas de equidad. - Falta de integración y baja participación de la juventud en el desarrollo de actividades en temas de equidad.	- Cambios políticos y económicos - Competencia con otras universidades que también promueven la equidad. - Posible estigmatización y discriminación de grupos minoritarios puede crear barreras para la implementación efectiva de políticas de equidad. - Resistencia al cambio cultural con perspectiva de Género a nivel de la sociedad en general.

Conclusiones y discusión

El estudio ofrece una visión integral sobre equidad de género y social, basado en el análisis de diez autores que abordan dicho tema en el ámbito educativo y laboral, esta investigación revela una serie de puntos críticos que destacan las persistentes desigualdades y los esfuerzos por mitigarlas. La equidad en la educación emerge como un desafío significativo, donde a pesar de los avances en políticas y programas destinados a grupos desfavorecidos como multigrado, indígenas, migrantes y comunidades marginadas, aún persisten profundas disparidades que limitan el acceso equitativo a oportunidades educativas.

Por otra parte, con base a toda la información proporcionada en los documentos institucionales investigados, se puede concluir que la Universidad del Valle de Puebla (UVP) ha implementado una serie de medidas, protocolos significativos para abordar la equidad de género y la discriminación dentro de su comunidad educativa. Estos esfuerzos incluyen acciones afirmativas como la difusión activa de normativas y la organización de charlas, conferencias y conservatorios enfocados en la violencia de género y la equidad.

Además, es crucial destacar que la institución fomenta la formación continua de sus docentes en temas como equidad de género, fortaleciendo así su capacidad

para actuar como impulsores de cambio en el entorno educativo. Un docente debidamente informado y sensibilizado puede impactar de manera positiva al incorporar estos temas en su enseñanza y ejercer como modelo para no tolerar ningún tipo de violencia.

En términos de consecuencias para casos de discriminación, tanto estudiantes como personal enfrentan medidas disciplinarias graduales según la gravedad de la falta, destacando la importancia del respeto, la no discriminación y el apego a valores éticos en toda la comunidad universitaria. La UVP también se esfuerza por mantener un ambiente laboral inclusivo y equitativo, asegurando que las oportunidades profesionales sean accesibles sin sesgos de género.

Es recomendable la implementación efectiva del protocolo de Equidad de Género que tiene la institución, ya que a pesar de su existencia es crucial fortalecer su implementación y asegurar que todos los miembros de la comunidad universitaria estén plenamente informados sobre su contenido y procedimientos. Esto implica una mayor difusión de los canales de reporte disponibles y la clarificación de las acciones afirmativas que se promueven para prevenir y abordar situaciones de violencia de género.

En resumen, la Universidad del Valle de Puebla no solo busca erradicar la discriminación y promover la equidad de género, sino que también se compromete activamente a sensibilizar a su comunidad sobre estos temas a través de diversas iniciativas educativas y normativas institucionales.

Referencias

- Amilpas, M.S. (2020). Mujeres, trabajo de cuidados y sobreexplotación desigualdades de género en México durante la pandemia por COVID-19. ESPACIO I+D, INNOVACIÓN MÁS DESARROLLO, 9(20). Vista de Mujeres, trabajo de cuidados y sobreexplotación desigualdades de género en México durante la pandemia por COVID-19 (unach.mx)
- Aredo, L.M. (2020). Discriminación laboral en mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo . Aredo_LLE-SD.pdf (ucv.edu.pe)
- Bermúdez, D.M. & Solís, A.I. (2021). La vulneración de derechos, su incidencia en la salud mental de mujeres víctimas de violencia. Revista Sociedad & Tecnología, 4(21), 624-637. Vista de La vulneración de derechos, su incidencia en la salud mental de mujeres víctimas de violencia (institutojubones.edu.ec)
- García, A., & Adrogué, C. (2021). Equidad en la educación superior latinoamericana: Dimensiones e indicadores. Revista Educación Superior Y Sociedad (ESS). 1(1), 85-114. Equidad en la educación superior latinoamericana: Dimensiones e indicadores | Revista Educación Superior y Sociedad (ESS) (unesco.org)
- Pachano, A. C., & Molina, M. V. (2021). La discriminación laboral por género en Ecuador. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas. 1(1), 179-186. La discriminación laboral por género en Ecuador | Pachano Zurita | Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas
- Priego L. B. & Castro M. E. (2021). Equidad y escuelas multigrado: ¿ruptura o continuidad de la política educativa?, SciELO. 1(1), 178 – 203. Equidad y escuelas multigrado: ¿ruptura o continuidad de la política educativa? (scielo.org.mx)

Silva, M. (2020). La dimensión pedagógica de la equidad en educación superior. Archivos Analíticos de Políticas Educativas, 28(46). View of The pedagogical dimension of equity in higher education (asu.edu)

UVP.(2020a). Protocolo para la atención y prevención en materia de equidad de género[Archivo PDF]. https://aspaa.uvp.mx/Portal/menu_al.php

UVP.(2020b). Código de ética y sana convivencia de la comunidad educativa [Archivo PDF]. https://aspaa.uvp.mx/Portal/menu_al.php

UVP.(2020c). Código de ética y conducta. [Archivo PDF]. https://aspaa.uvp.mx/Portal/menu_al.php

UVP. (2020d). Política de prevención de riesgos psicosociales. [Archivo PDF]. https://aspaa.uvp.mx/Portal/menu_al.php



UVP

UNIVERSIDAD
DEL VALLE DE PUEBLA

3 Sur No. 5759, Colonia El Cerrito, C.P. 72440, Puebla, Pue, México.



uvp.mx