



ACTA DE LA PRIMERA SESIÓN EXTRAORDINARIA DE LA JUNTA DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE COLIMA 2025

En la Ciudad de Colima, Colima, siendo las 13:17 horas del día martes 01 de abril del 2025, nos constituimos en la Sala Galerías en las instalaciones de la Secretaría de Educación y Cultura del Gobierno de Estado, con domicilio en la Av. Gonzalo de Sandoval No. 760, colonia Las Víboras, C.P. 28040, las siguientes personas integrantes:

Prof. Adolfo Núñez González	Suplente de la Presidenta, Maestra Indira Vizcaíno Silva.
Mtra. Catalina Suárez Dávila	Rectora de la Universidad Intercultural de Colima.
Mtra. Elvira Méndez Bautista	Directora de Educación Intercultural DE LA DGESUI
Mtro. Miguel Olmedo Valle	Suplente del Subsecretario de Cultura.
Licda. Katia Paola Vázquez Solórzano	Subsecretaria de Educación y Cultura.
C. Ury Zabdiel Reyes Andrés	Representante del Consejo Estudiantil.
Licda. Rosa Yerania Pacheco Manzo	Representante del Consejo Académico.
Dra. Claudia Gaona Escobar	Representante del Consejo Comunitario.
C. Brenda Lizeth Guzmán Teodoro	Representante del Consejo Comunitario.
Dr. Félix Rogelio Flores	Suplente del Representante del Consejo Comunitario
Licda. América Guadalupe Gutiérrez Márquez	Suplente de la Secretaria de Planeación, Finanzas y Administración
Ing. Santiago Saldívar Mejía	Representante del Instituto Nacional de Pueblos Indígenas.
Ing. Alfonso Hernández Téllez	Representante de la DGESUI

En atención a la convocatoria de fecha martes 25 de marzo de 2025, bajo el siguiente orden del día:





ORDEN DEL DÍA

- 1.- Mensaje de bienvenida por parte del Secretario de Educación y Cultura, Profesor Adolfo Núñez González, Presidente Suplente de la Junta de Gobierno.
- 2.- Pase de lista y declaración de quórum legal.
- 3.- Lectura y aprobación del orden del día.
- 4.- Presentación y probación, en su caso, del Acta de la Primera Sesión Ordinaria de fecha 28 de enero de 2025.
- 5.- Presentación y aprobación, en su caso, del plan maestro de construcción 2025-2026, con fundamento en la convocatoria U079.
- 6.- Presentación y aprobación, en su caso, del plan de austeridad 2025.
- 7.- Presentación y aprobación, en su caso, del plan de trabajo con acciones en materia de cultura de paz.
- 8.- Presentación y aprobación, en su caso, del plan de trabajo del protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar todos los tipos y modalidades de violencia.
- 9.- Presentación y aprobación, en su caso, de la renuncia voluntaria de la secretaria técnica, Licda. Marisol Solis Ramírez.
- 10.- Presentación y aprobación, en su caso, del nombramiento del secretario general, el maestro, Yaomautzin Ohtokani Olvera Lara, a partir del primero de abril 2025.
- 11.- Clausura de la sesión a cargo del Profr. Adolfo Núñez González, Secretario de Educación y Cultura, Presidente Suplente de la Junta De Gobierno.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

-----DESARROLLO DE LA SESIÓN-----

PUNTO 1. Mensaje de bienvenida.

Con fundamento en el artículo 16 fracción I del Decreto de Creación de la Universidad Intercultural de Colima, la sesión es presidida por el Profesor Adolfo Núñez González, suplente de la Presidenta de la Junta de Gobierno, la Maestra Indira Vizcaíno Silva, Gobernadora Constitucional del Estado



[Handwritten signatures]



de Colima, quién procede a dar la bienvenida a las y los asistentes y agradece su atención a la convocatoria para la presente sesión extraordinaria.

PUNTO 2. Pase de lista y declaración de quórum legal.

El Profesor Adolfo Núñez González, suplente de la Presidenta de la Junta de Gobierno, procede a realizar el pase de lista, verificando que se encuentran presentes 13 de 13 personas convocadas quienes para constancia firmaron la lista de asistencia, por lo que se da por iniciada formalmente la presente sesión y se hacen válidas las determinaciones que de esta emanen.

PUNTO 3. Lectura y aprobación del orden del día.

El suplente de la presidenta de la Junta de Gobierno de la Universidad intercultural de Colima, profesor Adolfo Núñez González, procede a dar lectura y a someter a consideración de las personas integrantes de la junta, el orden del día propuesto y una vez realizadas las observaciones y modificaciones pertinentes llegaron al acuerdo de la modificación del punto 8 en el sentido de cambiar la palabra "aprobación" por la de "ratificación", y en el punto nueve, por la de eliminar la palabra "aprobación" ya que las renunciaciones no pueden sujetarse a aprobación o no de la Junta. Una vez modificados estos puntos, se aprobó el orden del día por **UNANIMIDAD**.

PUNTO 4. Presentación y aprobación, en su caso, del Acta de fecha 28 de enero de 2025

A continuación, se procede a la transcripción de quienes intervinieron en el desarrollo del punto:

PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: Pasaríamos al **PUNTO 4**, que es: presentación y aprobación en su caso, del Acta de la Primera Sesión Ordinaria de fecha 28 de enero de 2025, la cual, se les hizo llegar a ustedes a través de sus correos electrónicos. Quienes tengan alguna observación en lo general o en lo particular del Acta de la Sesión de 28 de enero, que fue una sesión ordinaria, este sería el momento de expresarla.

ING. ALFONSO HERNÁNDEZ TÉLLEZ: Presidente, si me permite.

PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: Adelante.





ING. ALFONSO HERNÁNDEZ TÉLLEZ: Nada más... ¿está firmada por todos los que participaron?

MTRA. CATALINA SUÁREZ DÁVILA: Hoy se recaban las firmas.

PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: Se están recabando las firmas ingeniero.

ING. ALFONSO HERNÁNDEZ TÉLLEZ: Me parece que por normatividad no se puede aprobar un acta que no esté toda firmada. Me parece que la siguiente sesión ordinaria es el lugar adecuado para su aprobación.

MTRA. YUNUEN STEPHANIA TORRES DÍAZ: Es el acta de la sesión anterior, no de esta sesión.

PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: Pero hace tres días en la Universidad Tecnológica de Manzanillo, me dijeron exactamente lo mismo, de allá de México, que no podemos aprobar un Acta si no está firmada de esta manera, por todos. El viernes.

ING. ALFONSO HERNÁNDEZ TÉLLEZ: Exacto.

MTRA. YUNUEN STEPHANIA TORRES DÍAZ: Si nos pudieran compartir la disposición para estar también enteradas.

PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: Digamos que para mí es nuevo esto, porque una vez que se aprobaba se firmaba.

MTRA. CATALINA SUÁREZ DÁVILA: ¿Podemos pedirle nos comparta la normatividad a la que hace referencia de favor? Para no repetir este error, porque lo habíamos considerado como una forma económica de acelerar los trabajos, pero si no, nos ajustamos a esa normativa.

ING. ALFONSO HERNÁNDEZ TÉLLEZ: Ésta aplica para los órganos de gobierno de la federación, yo desconozco la normativa del gobierno de Colima.

MTRA. CATALINA SUÁREZ DÁVILA: aunque sea de la federación, pero que nos la comparta.





ING. ALFONSO HERNÁNDEZ TÉLLEZ: No. Entiendo que deba aplicarse la normatividad de la entidad, que es un organismo público descentralizado del Gobierno de Colima. Yo lo pondría al revés. Si ustedes me dicen que en el Gobierno de Colima se pueden autorizar actas que no están totalmente firmadas, pues yo no tendría ningún problema. Mi referente es, las Actas de los órganos de gobierno de dependencias de gobierno federal.

MTRA. YUNUEN STEPHANIA TORRES DÍAZ: Bueno, hay una ley de entidades paraestatales, que es la que regula entidades como la Universidad. Al respecto sobre el levantamiento de Actas de las sesiones de sus órganos de gobierno, únicamente hace referencia a quienes deben de firmar. No hace referencia a en que momento deben de firmarse. Entonces, se ha estilado que primero se hace la aprobación para estar todos de acuerdo con el contenido que se está proponiendo, y posterior a eso, se recaban las firmas.

PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: Adelante, maestro Félix.

DR. FÉLIX ROGELIO FLORES: Bueno, creo que, si se está estableciendo, es que, si se está haciendo esta propuesta, tiene también una lógica ¿no?, en el sentido de que todas las personas que recibieron este documento puedan, eh de hecho, este aprobar y firmar para que ya al final se ratifique ¿verdad?. Si sería importante a lo mejor, no creo que se pierde nada, el hecho de que se firme el acta y que se de este espacio, que, en realidad, se firme en la siguiente. Con eso nos estaríamos adhiriendo a la parte de la federación en lo que se resuelve.

MTRA. YUNUEN STEPHANIA TORRES DÍAZ: Sí, nada más ahí reiterar que la aprobación es respecto a estar de acuerdo con el contenido que se va a suscribir, es decir, con el Acta que se va a firmar. Ese sería como el acuerdo, creo que...

MTRA. CATALINA SUÁREZ DÁVILA: lo revisamos, más bien, lo revisamos Abogada, para actuar conforme a la normatividad. El tema era más bien aquí una cuestión de agilizar un proceso. Pero si no, lo hacemos así, que implica ir a visitar a cada uno a recabar sus firmas, verdad, que eso es más engorroso, pero igual lo revisamos.

PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: La propuesta concreta en este punto, como quedaría entonces: posponemos la aprobación en la siguiente sesión ordinaria, y estaríamos aprobando las dos actas. Hay una propuesta de parte del ingeniero Alfonso Hernández que en esta sesión no se lleve a cabo la aprobación del Acta de la sesión anterior, y que la traslademos a la siguiente sesión en donde estaríamos aprobando el Acta de enero, y el Acta de hoy, primero de abril.





PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: Doctora.

DRA. CLAUDIA GAONA ESCOBAR: Bueno, buenas tardes a todos de nuevo. En el sentido de que es el Acta de la sesión anterior.

MTRA. YUNUEN STEPHANIA TORRES DÍAZ: Así es.

DRA. CLAUDIA GAONA ESCOBAR: No es la actual. Entonces a todo mundo, bueno, a quienes formamos parte de la Junta de Gobierno se nos envió con anticipación para leerla.

MTRA. CATALINA SUÁREZ DÁVILA: Así es...

DRA. CLAUDIA GAONA ESCOBAR: Y aquí entiendo es que como lo ha organizado la Universidad es en el sentido de presentación y aprobación, por si hay algún punto de alguna de las intervenciones de la sesión que no haya quedado estipulado en el Acta que se trae ahorita. La cuestión de firmas, en efecto, a lo que va ahorita de la UIC, hasta este momento, nos buscaban en espacios privados a recabar las firmas, y aquí es presentación y aprobación. En su momento, se nos envió un correo para revisar si quedaron asentados todos los puntos de la sesión anterior. Entonces... pero igual, me uno a la propuesta. No cambia nada, solo que nos visitarían, pero si hay alguna observación que de una vez se mande aquí porque a lo mejor se va a firmar algo que no se revisó, o hay una intervención ignorada, eludida o no plasmada. Es en ese sentido. Como entidad, como institución de Colima, se entiende que se quiere agilizar, pero bueno...

PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: Gracias doctora. Ingeniero, adelante.

ING. ALFONSO HERNÁNDEZ TÉLLEZ: Sin ánimo de polemizar señor Presidente, el uso de la palabra aprobación es la firma, o sea, es la firma es la que aprueba el contenido de un documento de gobierno en un acto jurídico. Entonces, usar la palabra aprobación cuando lo que se está haciendo es consensuar contenidos, no es el término adecuado según la ley. La aprobación es solamente la firma del servidor público que participó en el evento cuya firma es precisamente ese acto consensuado. Es cuánto.

PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: Gracias ingeniero. Bien, compañeras y compañeros. Si ustedes gustan, para avanzar, trasladamos este punto a la siguiente sesión, donde estaríamos aprobando dos actas. Lo hemos hecho ya en otra ocasión, en la misma sesión aprobar el acta de





la sesión anterior y la anterior de la anterior. Si están ustedes de acuerdo, les solicito lo manifiesten levantando su mano. Gracias, se aprueba por **UNANIMIDAD**, y pasaríamos al siguiente punto del orden del día que es la presentación y aprobación en su caso del Plan Maestro de Construcción 2025-2026. Tiene el uso de la voz la rectora la maestra Catalina.

PUNTO 5. Presentación y aprobación del Plan Maestro de construcción 2025-2026

A continuación, se procede a la transcripción de quienes intervinieron en el desarrollo del punto:

MTRA. CATALINA SUÁREZ DÁVILA: Muchas gracias maestro. Le voy a pedir a la directora de Administración y Finanzas que nos haga el favor de hacer la presentación del Plan Maestro de Construcción 2025-2026.

LICDA. CLAUDIA SAMANTA ACEVEDO FIERROS: Primero que nada, buenas tardes a todos y todas. El Plan Maestro de Construcción 2025-2026 es un documento oficial por el que se va a regir la universidad. Trabajamos este cuadro como resumen de lo que ya se les proporcionó por medio de correo, igual lo resumimos un poco. Prácticamente, tiene como objetivo general ser la guía principal para la ejecución de las obras y el desarrollo de la infraestructura de la Universidad Intercultural de Colima en el periodo 2025-2026. Tiene objetivos específicos como ofrecer un entorno que potencie la formación integral de los estudiantes, promoviendo un aprendizaje que valore tanto el conocimiento académico como el práctico, y que favorezca la reflexión y el diálogo entre diversas perspectivas; establecer una dirección clara para el desarrollo de los proyectos de construcción; asegurar que la expansión de sus instalaciones sea un reflejo de sus principios y objetivos a largo plazo, contribuyendo a la formación de profesionales comprometidos con el bienestar social, el respeto por la biodiversidad, y el desarrollo equitativo de sus comunidades. En el se plasma lo que es infraestructura y equipamiento para la universidad, y dentro de lo referente a la infraestructura está contemplada la construcción de edificio J incluye: 3 aulas didácticas, 2 laboratorios, y módulo de servicios sanitarios (Primera etapa); la construcción de Edificio H (Módulo de dormitorios) y obra exterior (Primera etapa); el muro perimetral; la rehabilitación de Auditorio y cabina; y una granja de paneles solares con un área superficie. En cuanto a equipamiento, se contempla el equipamiento para el Edificio G (2da Etapa), el Mobiliario edificio J y el Mobiliario y equipo para edificio H. Prácticamente es lo que se plasma en el Plan Maestro y este es un resumen que les estoy compartiendo.





MTRA. CATALINA SUÁREZ DÁVILA: Este es el Plan Maestro que hemos trabajado en la Universidad. Estamos operando a través de convocatorias, una que es la U079, que es la que nos permite ese tipo de obras, igual el Fondo de Aportaciones Múltiples, y veremos como nos va.

PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: Diga, maestro Félix.

DR. FÉLIX ROGELIO FLORES: Sí, bueno, es una pregunta nada más, que seguramente ya se resolvió, si a nivel de lo que es el organismo estatal trabaja y aprueba todo lo que son infraestructura en la parte que tenga que ver con lo que es educación y medicina, en el que creo incluso ya está, incluso centralizado, para poder hacer la revisión y la aprobación de los nuevos planes y programas, que se puedan identificar. Eso... ¿ya se está gestionando verdad?

PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: ¿En Incoifed?

DR. FÉLIX ROGELIO FLORES: Sí

PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: Sí, es lo que le comentaba yo a la maestra. Es una, digamos, es una indicación que tenemos en todas las instituciones que tengan que ver con la educación, no podemos ni si quiera mover o quitar un ladrillo si no tenemos la asesoría técnica de Incoifed que es especialista en la construcción de edificios que tengan que ver con el sistema educativo. Lo hemos dicho y lo sostenemos, que cualquier edificio educativo es más seguro que nuestra propia casa a la hora de un sismo, a la hora de un huracán, a la hora de un evento.

DR. FÉLIX ROGELIO FLORES: Gracias.

ING. SANTIAGO SALDÍVAR MEJÍA: ¿Me imagino que asimismo prevén dar el servicio hospedaje a los alumnos?

MTRA. CATALINA SUÁREZ DÁVILA: Sí

ING. SANTIAGO SALDÍVAR MEJÍA: ¿Qué capacidad tendría o se está proyectando de hospedaje?

MTRA. CATALINA SUÁREZ DÁVILA: 33 entre hombres y mujeres, y personal de apoyo.





PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: Bien, pues estamos dentro del punto cinco, presentación y aprobación en su caso.... si, adelante maestro...

DR. FÉLIX ROGELIO FLORES: Esto es exclusivamente lo que que se tiene previsto para la carrera de medicina. No sé si se tiene previsto para las otras carreras.

MTRA. CATALINA SUÁREZ DÁVILA: Esta es la propuesta del Plan Maestro 25-26, que es lo que estamos solicitando este año. La carrera de medicina hay que recordar que se empezó al revés, se construyó un edificio sin tener el plan y programa. Lo que estamos trabajando es de la mano de un Comité Técnico especializado y multidisciplinario, con el que estamos elaborando el plan y programa de lo que va a ser la carrera de medicina intercultural.

DR. FÉLIX ROGELIO FLORES: Pero con relación aquí a la carrera de agroecología, a la de turismo, es decir, a los que vienen de otras comunidades, y que también recibieron igualmente esa información, en la que se establecían también las posibilidades de estancia ahí en... ¿eso todavía no aplicaría?

MTRA. CATALINA SUÁREZ DÁVILA: Es lo que preguntaba el compañero, es la propuesta de un edificio, donde van a tener hospedaje las y los estudiantes, son treinta y tres espacios para personal de apoyo y estudiantes, hombres y mujeres de manera equitativa, en dos naves.

DR. FÉLIX ROGELIO FLORES: ¿Para todas las carreras?

LICDA. ROSA YERANIA PACHECO MANZO: Sí, para todas las carreras.

MTRA. CATALINA SUÁREZ DÁVILA: Para todo el estudiantado.

DR. FÉLIX ROGELIO FLORES: Perfecto. Gracias.

PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: Bien, estamos dentro del **PUNTO CINCO**, presentación y aprobación en su caso del Plan Maestro de Construcción 2025-2026. Si alguien tiene alguna duda, algún comentario. Si no es así pasaríamos a la consideración de ustedes. Quienes estén por la afirmativa de la aprobación de este Plan Maestro de Construcción 2025-2026, les solicito que lo manifiesten levantando su mano. Se aprueba por **UNANIMIDAD**.

PUNTO 6. Presentación y aprobación del Plan de Austeridad





A continuación, se procede a la transcripción de quienes intervinieron en el desarrollo del punto:

PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: Pasaríamos al **PUNTO SEIS**, presentación y aprobación en su caso del Plan de Austeridad 2025. Tiene el uso de la voz, la rectora, la maestra Catalina Suárez.

MTRA. CATALINA SUÁREZ DÁVILA: También hemos trabajado en este Plan de Austeridad en congruencia con las políticas nacionales y estatales, también le pediría de favor a la licenciada Samantha si nos lo presenta, que es parte también del trabajo del área.

LICDA. CLAUDIA SAMANTA ACEVEDO FIERROS: Como cada año viene establecido dentro de nuestro Anexo de difusión la elaboración de un Plan de Austeridad que va a regir durante el año fiscal del anexo, entonces, por este año viene dividido en tres artículos. El contenido del primer artículo que es disposiciones generales, tiene como objetivo reducir los gastos administrativos sin afectar la ejecución de proyectos ni la prestación de servicios. El periodo de aplicación es únicamente para el ejercicio fiscal 2025, y es aplicable para toda la comunidad universitaria. En el artículo dos, vienen medidas de austeridad y ahorro, se dividen en seis: gastos de representación, alimentos y viáticos; gastos de orden social y cultural; vehículos, combustibles y lubricantes; recursos humanos; conservación y mantenimiento de inmuebles e instalaciones; y recursos materiales. En cada uno de estos apartados, en el documento que se les compartió viene como es que se generaría el ahorro, con diferentes medidas que se tomarían por parte de la universidad. En el artículo tres, son disposiciones complementarias. En este artículo, se muestra el ahorro estimado que son \$162,943.11 (ciento sesenta y dos mil novecientos cuarenta y tres pesos 11/100 M.N.). Igual viene un anexo de costeo/ahorro en el que se identifica cuánto se ahorraría de cada uno de los capítulos, en cuanto a porcentaje. El responsable del ahorro sería la Dirección de Administración y Finanzas. Ese sería el resumen del Plan de Austeridad. Gracias.

PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: Compañeras y compañeros, integrantes de esta Junta de Gobierno, está a consideración de ustedes el punto número seis, que es el Plan de Austeridad 2025. Si alguien tiene algún comentario, alguna pregunta, alguna duda, este es el momento. Sí maestro.

ING. SANTIAGO SALDÍVAR MEJÍA: ¿Cual es el monto de viáticos que se asigna?





LICDA. CLAUDIA SAMANTA ACEVEDO FIERROS: Tenemos un reglamento de viáticos, que viene por cargo, el monto que se le asigna en cuanto a alimentos, hospedaje, y las prescripciones que se tendrían para dar viáticos, de hecho, lo aprobamos en una de las sesiones pasadas, aquí en la Junta.

PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: ¿Algún otro comentario o pregunta? Bien, compañeras y compañeros, integrantes de esta Junta de Gobierno se ha presentado el Plan de Austeridad 2025, quienes estén por la afirmativa de su aprobación, les solicito lo manifiesten levantando su mano. Gracias, se aprueba por **UNANIMIDAD**.

PUNTO 7. Presentación y aprobación del Plan de Trabajo con acciones en materia de Cultura de paz

A continuación, se procede a la transcripción de quienes intervinieron en el desarrollo del punto:

PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: Pasaríamos al **PUNTO SIETE**. Presentación y aprobación en su caso del Plan de Trabajo con acciones en materia de Cultura de Paz. Adelante, rectora.

MTRA. CATALINA SUÁREZ DÁVILA: Este plan de trabajo se ha estado integrando con varias acciones que estamos llevando a cabo: entre ellas está la agenda de las mujeres, la agenda LGBT, y otras acciones. Para esto, le voy a pedir a la licenciada Lina para que nos comparta la información que nos tiene preparada con este tema.

LICDA. CAROLINA MONTSERRAT CONTRERAS GONZÁLEZ: Buenas tardes, durante este año tenemos tres puntos con los que vamos a estar trabajando. Tenemos lo que es la Agenda de las mujeres, no se si recuerdan el año pasado que se hicieron varias actividades para sacar esas agendas, con la participación de estudiantes, docentes y administrativos. Durante este año en cuanto a agenda de mujeres vamos a estar trabajando los círculos de reflexión; talleres permanentes para estudiantes, docentes y personal administrativo, hemos tenido de género, de feminismo, y demás; acuerdos de colaboración con grupos de mujeres para el intercambio de experiencias; la difusión del protocolo; y las actividades mensuales en fechas conmemorativas para toda la universidad. Respecto a la agenda LGBTTTIQ+ tenemos la formación continua para todas, todos y todes; incluimos acciones afirmativas sobre diversidad sexual en las actividades que se realicen, es decir, que esto pueda abarcar en todas las acciones que estamos realizando; la campaña de sensibilización y difusión tanto para estudiantes, docentes y personal administrativo; círculos de reflexión y eventos políticos/culturales en fechas importantes. Y en





cuanto a atención a necesidades, que tiene que ver un poco con la permanencia de estudiantes dentro de la universidad, están los acuerdos de colaboración que tenemos con Beneficencia pública, con la Comisión de Búsqueda de personas del Estado de Colima; la Beca Benito Juárez; el Chip Bienestar; Colibecas Computadoras para nivel licenciatura. Eso es a grandes rasgos.

PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: Muy bien, compañeras y compañeros, se ha presentado el Plan Trabajo con acciones concretas en materia de Cultura de Paz, que abarca tres rubros, y que lo han puesto a consideración de ustedes. Si hay alguna pregunta, alguna duda, este sería el momento. Bien, dentro del número siete y por cuestiones de acta, les pregunto a ustedes si aprueban Plan Trabajo con acciones concretas en materia de Cultura de Paz, lo manifiesten de favor levantando su mano. Gracias, por cuestiones de acta, se aprueba por **UNANIMIDAD**.

PUNTO 8. Presentación y ratificación del Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar todos los tipos de violencia.

A continuación, se procede a la transcripción de quienes intervinieron en el desarrollo del punto:

PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: Entraríamos al siguiente punto, ratificación del Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género, el hostigamiento y el acoso sexual en la Universidad Intercultural de Colima en 2025. Tiene el uso de la voz la rectora, la maestra Catalina Suárez.

MTRA. CATALINA SUÁREZ DÁVILA: Nosotros estamos poniendo el punto como ratificación del Protocolo ya que este fue aprobado en diciembre de 2024. Prácticamente es el mismo, por lo que se estaría ratificando cada año, aunque también todas estas acciones que se han visto en el ámbito de cultura de paz tienen que ver con el Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género.

LICDA. CAROLINA MONTSERRAT CONTRERAS GONZÁLEZ: Bueno, al respecto hemos realizado un pronunciamiento de cero tolerancia; una sesión informativa con docentes; una campaña de difusión en redes sociales; la campaña permanente sobre prevención de las violencias para la comunidad universitaria; el seguimiento de casos y la documentación de los mismos.

MTRA. CATALINA SUÁREZ DÁVILA: Muy bien, muchas gracias.





PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: Muy bien compañeras y compañeros, solo sería la ratificación... Adelante, ingeniero.

ING. ALFONSO HERNÁNDEZ TÉLLEZ: Bueno, solo para agradecer que estos puntos que están considerados en el anexo de ejecución de convenio sean atendidos de manera expedita por la autoridad de la institución, y quizás solamente solicitar, evalúen anualmente. Es decir, se echan a andar protocolos, iniciativas para mejorar la calidad de la vida universitaria, y creo que es importante cerrar el ciclo con una evaluación de cómo están operando esos mecanismos en la búsqueda de la mejora continua en la vida institucional. Es una sugerencia, de que consideren evaluar y que lo traigan al máximo órgano de gobierno que es este colegiado. Es cuanto, presidente.

PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: Gracias ingeniero, se acepta su aportación. Gracias. Adelante maestro, Rogelio Félix.

DR. FÉLIX ROGELIO FLORES: Básicamente va sobre lo mismo, sobre cuáles son las áreas de oportunidad que han visto sobre una etapa y otra, y si han visto elementos, no sé, que sean recurrentes en la forma en la que se han resuelto, la propuesta sería ver cuál ha sido la experiencia de atender a ese procedimiento.

PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: Gracias maestro.

MTRA. CATALINA SUÁREZ DÁVILA: Ahí si me gustaría comentar que la Universidad está en crecimiento, si poner en contexto, es una universidad en crecimiento, que estamos al cuarenta por ciento del organigrama para que la universidad funcione al cien por ciento. Sin embargo, hemos dado prioridad a la atención del estudiantado, hemos creado una jefatura de orientación educativa que está apoyando, acudiendo directamente a los grupos, y de manera individual con los docentes y con los propios estudiantes, atendiendo todo tipo de demandas que llegan en esta área. Al mismo tiempo, el área de la Unidad de Género, donde también está otra persona que nos apoya como primer contacto con los estudiantes y que orienta, y que además no solo nos hemos quedado en atender esas demandas, sino que además hemos gestionado, por ejemplo, lo de salud mental, ya es una indicación de la federación que atendamos el tema. Nosotros ya lo tenemos adelantado, porque no solo tenemos un diagnóstico de la salud mental de la institución, sino que además ya hay acciones que se están desarrollando. Entonces es parte de lo que hemos estado trabajando en función del estudiantado, ese es nuestro objetivo siempre. Lo hemos comentado, de que nos interesa más bien como los vamos a ver desempeñándose en el ámbito





laboral que como estudiantes en sí mismos, entonces, creo que en ese sentido hemos estado con los recursos que tenemos, a la altura de responder a las necesidades de nuestros estudiantes.

ING. SANTIAGO SALDÍVAR MEJÍA: Tiene que ver un poco con el tema, con el punto. Se suscitó un evento con un maestro y un alumno. ¿Cómo se abordó esa situación?

MTRA. CATALINA SUÁREZ DÁVILA: Bueno, fue un evento mediático. Es una estudiante, una chica trans. Una docente cayó en la provocación y en medios se condenó de alguna manera. Nosotros tomamos las medidas pertinentes. La docente fue separada del grupo en el que estaba, mientras se hace la investigación de acuerdo con el protocolo.

PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: Bien, en este punto de ratificación del protocolo se acepta la propuesta que hace el ingeniero de evaluar, dar seguimiento. La intención es elaborar una ruta de mejora continua dentro del protocolo. Es necesaria la actualización, los tiempos están cambiando en todo momento. De repente surgen cosas que no están previstas en ningún protocolo, y a veces nos dicen, no hay un protocolo para ello. Entonces, tenemos que actualizar los que tenemos y creo que esa parte nos conviene a todos, todas las instituciones educativas, en este caso lo que nos compete ahora como Junta de Gobierno, evaluar lo que se está haciendo bien, dijera el maestro Félix, las áreas de oportunidad, y creo que estamos en esa disposición, sin cerrarnos a la posibilidad de que ese seguimiento y esa evaluación nos lleven a una mejora continua.

Bien, en este caso nos informan que se está ratificando este protocolo, no hay nada que someter a su consideración.

PUNTO 9. Presentación y lectura de la renuncia voluntaria de la secretaria técnica Lic. Marisol Solís Ramírez

A continuación, se procede a la transcripción de quienes intervinieron en el desarrollo del punto:

PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: Pasaríamos al punto número nueve, nos estarían dando lectura de la renuncia voluntaria de la secretaria técnica, hasta el día de ayer, la Licda. Marisol Solís Ramírez.

LICDA. CAROLINA MONTSERRAT CONTRERAS GONZÁLEZ: Procedo a leer la renuncia:
"MTRA. CATALINA SUAREZ DÁVILA RECTORA DE LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE





COLIMA. Presente. Comala, Colima, a 24 de marzo de 2025. Por este medio, manifiesto que, por así convenir a mis intereses personales y con el carácter de irrevocable, presento mi renuncia al cargo que venía desempeñando en mi puesto funcional como **SECRETARIA TÉCNICA**, siendo mi puesto nominal el **SECRETARIO TÉCNICO**, con número de control **27284**, adscrito a la **RECTORÍA DE LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE COLIMA**. Lo anterior, con efecto a partir del 01 de abril de 2025. Asimismo, les hago saber que derivado de mi conocimiento y mi voluntad libre, irrevocable y espontánea dar por terminada la relación laboral que me unía con esta dependencia, en los términos del artículo 26, fracción II de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. Manifiesto que durante el tiempo que presté mis servicios no sufrí accidente o enfermedad de trabajo alguna, y me encuentro al corriente del pago de todas y cada una de las prestaciones a las que tengo derecho, derivadas de la ley y de mi contrato de trabajo, tales como: salarios ordinarios, salarios extraordinarios, cuando los hubo; séptimos días, días festivos y en general, todas y cada una de las prestaciones a las que legal o contractualmente tuve derecho, mencionadas en forma enunciativa, mas no limitativa; no queda adeudo de ninguna prestación contemplada en la normatividad aplicable., no reservándome acción o derecho alguno que ejercer en contra **DE LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE COLIMA Y/O DEL EJECUTIVO ESTATAL** o de quien sus intereses realmente represente. Agradezco las atenciones que tuvieron conmigo durante el tiempo que laboré en la Institución. Atentamente, Licenciada Marisol Solís Ramírez".

MTRA. CATALINA SUÁREZ DÁVILA: Vale la pena mencionar que tuvo una oferta laboral que va acorde a su perfil, y manifestó su deseo de estar en otro espacio.

PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: Ya escuchamos la presentación de la renuncia voluntaria, la secretaria técnica, la licenciada Marisol Solís Ramírez.

PUNTO 10. Presentación y aprobación, en su caso, del nombramiento del secretario general, Mtr. Yaomautzin Ohtokani Olvera Lara

PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: Pasaríamos al punto número diez, presentación y aprobación, en su caso, del nombramiento del secretario general, el maestro, Yaomautzin Ohtokani Olvera Lara, a partir del primero de abril de 2025.

MTRA. CATALINA SUÁREZ DÁVILA: Me voy a permitir leer el currículum resumido del maestro Yaomautzin Ohtokani Olvera Lara. es Profesor-Investigador de la Universidad Intercultural de





Colima. Es Licenciado en derecho por la Facultad de Derecho de la Universidad de Colima, titulado con mención honorífica con la tesis "Una trilogía de ponderación de derechos: El caso de los alimentos transgénicos". Tiene una Especialidad en Ciencias del Ambiente, Gestión y Sustentabilidad en el Centro Universitario de Gestión Ambiental de la Facultad de Ciencias de la misma institución. Es especialista en Políticas Públicas para la Igualdad en América Latina y el Caribe por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-Sede Brasil; y Máster en Filosofía Jurídica y Política Contemporánea por la Universidad Carlos III de Madrid. Además, es Diplomado en Amparo y Derechos Humanos por la Universidad de Colima; en Acceso a la Justicia en Materia de Derechos Humanos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación; en Juicio de Amparo por la Suprema Corte de Justicia de la Nación; en Juicio Político, Ética y Responsabilidades de los Servidores Públicos por la Universidad Nacional Autónoma de México; en Geopolítica por el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales; y en Pensamiento jurídico mexicano, crítica y teoría contemporánea del derecho por el Centro Nacional de Derechos Humanos "Rosario Ibarra de Piedra". En materia de investigación, realizó estancias académicas en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México; así como en el Instituto de Investigaciones Jurisprudenciales y Promoción y Difusión de la Ética Judicial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En 2018, fue Investigador externo del Instituto de Investigaciones Estratégicas de la Armada de México. Además, es autor y co-autor de cuatro artículos en diversas revistas de investigación. En el ámbito legislativo, se ha desempeñado como asesor jurídico en el H. Congreso del Estado de Colima, así como en la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión.

PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: Bien, hemos escuchado la semblanza del maestro Olvera Lara para llevar a cabo las funciones del nombramiento que se le presenta como secretario general a partir del día de hoy, primero de abril de 2025. Está a la consideración de ustedes, si alguien tiene alguna pregunta, algún comentario, alguna duda, sería este el momento. Si no lo hay. Pasaríamos entonces a la aprobación si es en su caso, quienes estén a favor de la aprobación del nombramiento de secretario general del maestro Olvera Lara, de quién se ha leído su semblanza, y a partir de hoy, les solicito que lo manifiesten levantando su mano. Gracias, se aprueba por **UNANIMIDAD**.

PUNTO 11. Clausura de la sesión

A continuación, se procede a la transcripción de quienes intervinieron en el desarrollo del punto:





PROF. ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ: Bien, pasaríamos entonces al punto número once, que es la clausura de la sesión, para lo cual les pido que nos pongamos de pie. Habiendo agotado los puntos del orden del día, y habiendo tenido quórum legal, se declara legalmente clausurada esta primera sesión extraordinaria de la Junta de Gobierno de la Universidad Intercultural de Colima 2025, hoy primero de abril, siendo las 14:00 horas, siendo válidos los acuerdos a los que aquí llegamos y los puntos que fueron abordados y agotados dentro del orden del día, serán válidos dado que desde un principio tuvimos quórum legal. Gracias por su asistencia, gracias por su permanencia, que tengan una excelente tarde.

QUIENES INTEGRAN LA JUNTA DE GOBIERNO UNIVERSITARIA, TITULARES Y SUPLENTE:

PROFESOR ADOLFO NÚÑEZ GONZÁLEZ

Suplente de la Presidenta de la Junta de
Gobierno de la Universidad Intercultural de
Colima.

**LICDA. KATIA PAOLA VÁZQUEZ
SOLÓRZANO**

Subsecretaria de Educación y Secretaria
Ejecutiva de la Junta de gobierno de la UIC.

MAESTRA CATALINA SUÁREZ DÁVILA

Rectora de la Universidad Intercultural de
Colima.

MTRA. ELVIRA MÉNDEZ BAUTISTA

Representante del Gobierno de México





**LICDA. AMÉRICA GUADALUPE
GUTIÉRREZ MÁRQUEZ**

Suplente de la Secretaria de Planeación y
Finanzas

MAESTRO MIGUEL OLMEDO VALLE

Suplente del Subsecretario de Cultura.

C. URY ZABDIEL REYES ANDRÉS

Representante del Consejo Estudiantil de la
Universidad Intercultural de Colima.

**LICENCIADA ROSA YERANIA PACHECO
MANZO**

Representante del Consejo Académico de la
Universidad Intercultural de Colima.

DRA. CLAUDIA GAONA ESCOBAR

Representante del Consejo Comunitario de la
Universidad de Colima.

DR. FÉLIX ROGELIO FLORES

Suplente del Representante del Consejo
Comunitario de la Universidad de Colima.





C. BRENDA LIZETH GUZMÁN TEODORO

Representante del Consejo Comunitario de la
Universidad de Colima.

ING. SANTIAGO SALDÍVAR MEJÍA

Representante del Instituto Nacional de Pueblos
Indígenas

ING. ALFONSO HERNÁNDEZ TÉLLEZ

Representante del Gobierno de México

C. y. e.

Buc

X K.S.

m Uf





Universidad
Intercultural
de Colima

PLAN MAESTRO

DE CONSTRUCCIÓN E
INFRAESTRUCTURA FÍSICA

2025-2026

UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE COLIMA

DELIMITACIÓN DEL ÁREA DEL PRECIO
SUPERFICIE = 6.1 Hts. (62,147.16 M2)

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "Bui", "Xs", "m", "Re", "VFX", and "g-e".



INTRODUCCIÓN

El **Plan Maestro de Construcción** que se presenta tiene como objetivo ser la guía principal para la ejecución de las obras y el desarrollo de la infraestructura de la Universidad Intercultural de Colima (UIC) del periodo 2025-2026. Este documento proporciona el marco necesario para la planificación, coordinación y supervisión de todas las actividades involucradas, asegurando el cumplimiento de forma eficiente y segura, respetando los valores que sustentan nuestra labor educativa.

La construcción de nuevos espacios educativos, para el desarrollo de actividades culturales y de investigación, es un paso esencial para garantizar que la UIC cuente con la infraestructura adecuada para sus necesidades actuales y futuras. Este Plan responde a la necesidad de ofrecer un entorno que potencie la formación integral de los estudiantes, promoviendo un aprendizaje que valore tanto el conocimiento académico como el práctico, y que favorezca la reflexión y el diálogo entre diversas perspectivas.

Este documento debe ser entendido como un referente flexible, capaz de adaptarse a los cambios y desafíos que puedan surgir a lo largo del tiempo. Al mismo tiempo, establece una dirección clara para el desarrollo de los proyectos de construcción. La planificación de estas obras tiene en cuenta la creación de espacios accesibles, inclusivos y respetuosos con el medio ambiente, integrando las necesidades de la comunidad en todas las etapas del proyecto.

La implementación de este Plan Maestro depende de la colaboración activa de toda la comunidad universitaria, que tiene la oportunidad de ser parte del proceso de transformación de la institución. Al seguir las directrices aquí establecidas, la universidad podrá asegurar que la expansión de sus instalaciones sea un reflejo de sus principios y objetivos a largo plazo, contribuyendo a la formación de profesionales comprometidos con el bienestar social, el respeto por la biodiversidad, y el desarrollo equitativo de sus comunidades.

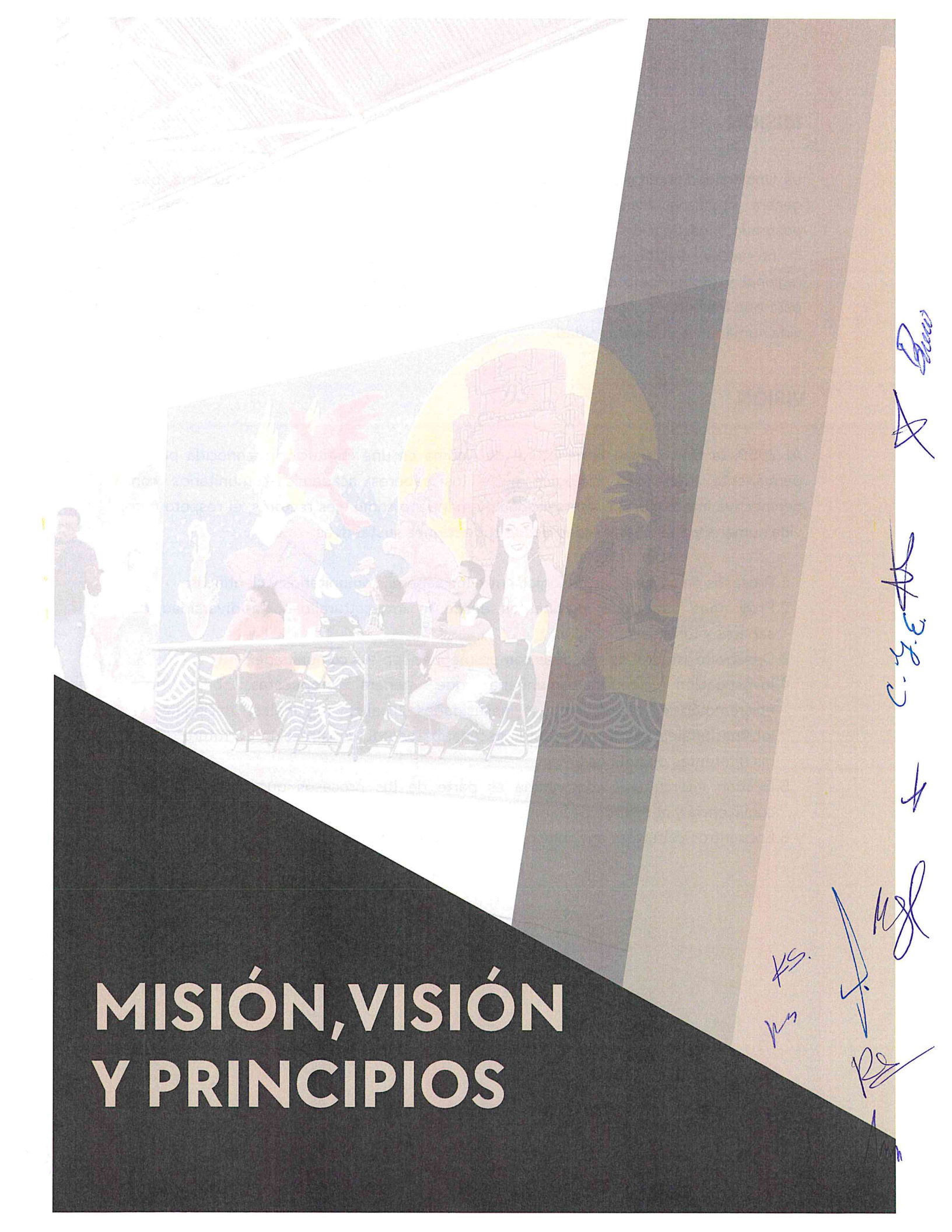
[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'C. G.', 'D. G.', 'J.', 'K.S.', 'm', 'R', and 'mm']

OBJETIVO GENERAL

El objetivo de este **Plan Maestro de Construcción** es orientar la planificación y el desarrollo de la infraestructura física del campus de la Universidad Intercultural de Colima, garantizando la integración de la comunidad universitaria. En particular, se busca crear un entorno que favorezca el desarrollo académico, cultural y social de los estudiantes, promoviendo la eficiencia en el uso de los recursos y la creación de espacios accesibles para todos los miembros de la comunidad universitaria.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar y clasificar el estado actual de la infraestructura existente, asignando los usos específicos de los diferentes espacios dentro del campus, y estableciendo las necesidades de ampliación para dar respuesta al crecimiento proyectado de la matrícula estudiantil en los próximos años.
- Proponer la construcción de nuevos edificios que permitan una formación integral del estudiantado, con énfasis en espacios educativos, administrativos y de servicios que faciliten el desarrollo de las actividades académicas, culturales y sociales de la universidad.
- Establecer las características clave de la imagen arquitectónica del campus, considerando su integración con el entorno natural y la creación de un ambiente armónico que refleje la identidad de la universidad y sus valores institucionales.
- Establecer las bases para un programa de construcción y expansión del campus en el período 2025-2026, priorizando los proyectos según las necesidades detectadas y las capacidades de financiamiento disponibles, asegurando la adaptación continua a los cambios y demandas del entorno académico y social.

The background of the page features a photograph of a mural on a wall. The mural depicts a woman with long dark hair, a man, and a large red bird-like creature. In the foreground, several people are seated at a long table, looking at laptops. The scene is brightly lit, possibly from a large window or skylight. The bottom left corner of the page is a solid black triangle.

MISIÓN, VISIÓN Y PRINCIPIOS

Handwritten signature

Handwritten signature

C. y. e.

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

MISIÓN

La Universidad Intercultural de Colima es una universidad pública y autónoma, que genera procesos académico-comunitarios de educación media superior, superior, posgrado, investigación científica y cultura, así como de educación no formal, mediante la interacción dialógica con los saberes comunitarios y desde una perspectiva local, regional y global; bajo el enfoque de interculturalidad, inclusión e interseccionalidad para que bachilleres y profesionales con pensamiento crítico, preserven el respeto a la vida humana y a la biodiversidad.

VISIÓN

Al 2050, la Universidad Intercultural de Colima es una institución reconocida por la permanente interacción dialógica entre los saberes académico-comunitarios con perspectiva intercultural e interseccional, y mantiene como ejes rectores, el respeto a la vida humana y a la biodiversidad desde sus acciones sustantivas:

1. Procesos de aprendizaje dialógico entre los saberes comunitarios y científicos;
2. Programas educativos pertinentes desde la interculturalidad, la diversidad de saberes y los sujetos sociales.
3. Desarrollo integral de personas comprometidas con sus comunidades;
4. Investigación científica-comunitaria que genera propuestas, bajo rigor epistemológico, acordes a las necesidades locales, regionales, nacionales e internacionales; asimismo, plantea escenarios para la construcción de futuro desde las diferentes disciplinas.
5. Gestión intercultural comunitaria es parte de los procesos que conllevan a la convivencia y al diálogo de saberes.
6. Encuentros culturales armoniosos, además con las bellas artes.

PRINCIPIOS UNIVERSITARIOS

Educación Decolonizadora: Creemos en la importancia de desafiar y superar las estructuras y narrativas coloniales en la educación. Fomentamos un enfoque que celebra la diversidad cultural y promueve la igualdad.

Sustentabilidad: Reconocemos la necesidad de preservar y proteger nuestro entorno. Nuestra universidad se esfuerza por promover prácticas sostenibles en todos los aspectos de la vida académica.

Justicia Socio-Territorial: Tenemos un compromiso con la equidad y la justicia social en todos los territorios. Buscamos activamente contribuir a la mejora de las condiciones de vida de las comunidades locales.

Transdisciplinariedad: Entendemos que los problemas del mundo real no se limitan a una sola disciplina. Promovemos la colaboración interdisciplinaria para abordar los desafíos más apremiantes de nuestra sociedad.

Bien Común: Nuestro objetivo es el beneficio de todas las personas. Trabajamos para el bienestar de nuestras comunidades, el respeto por los derechos humanos y la promoción de una sociedad más justa.

POBLACIÓN ESTUDIANTIL

Blau

R

J.

Res

Am

C. g. e.
Xs.
M
H. g.

El modelo de nuestra Universidad, se basa en el Sistema modular intercultural, significa que está diseñado para estructurar la currícula en función de problemas socialmente relevantes. Se basa en tres dimensiones complementarias:

- 3.1. Valores interculturales: Esta dimensión enfatiza una educación humanista que transversaliza el diálogo de saberes, la memoria histórica, las concepciones del mundo de las comunidades y la perspectiva interseccional. Su aplicación fomenta una conciencia crítica y una educación comprometida con la transformación social.
- 3.2. Sistemas de conocimientos diversos: Reconoce la coexistencia de múltiples sistemas de conocimiento, promoviendo la participación activa de estudiantes, docentes y comunidades en la construcción colectiva del saber. Se fundamenta en el principio del aprendizaje dialógico y la colaboración intersectorial.
- 3.3. Conocimientos técnico-científicos: Si bien el modelo prioriza el diálogo de saberes, también incorpora el conocimiento técnico-científico como una herramienta para la comprensión y resolución de problemas sociales, apostando por enfoques interdisciplinarios e innovadores.

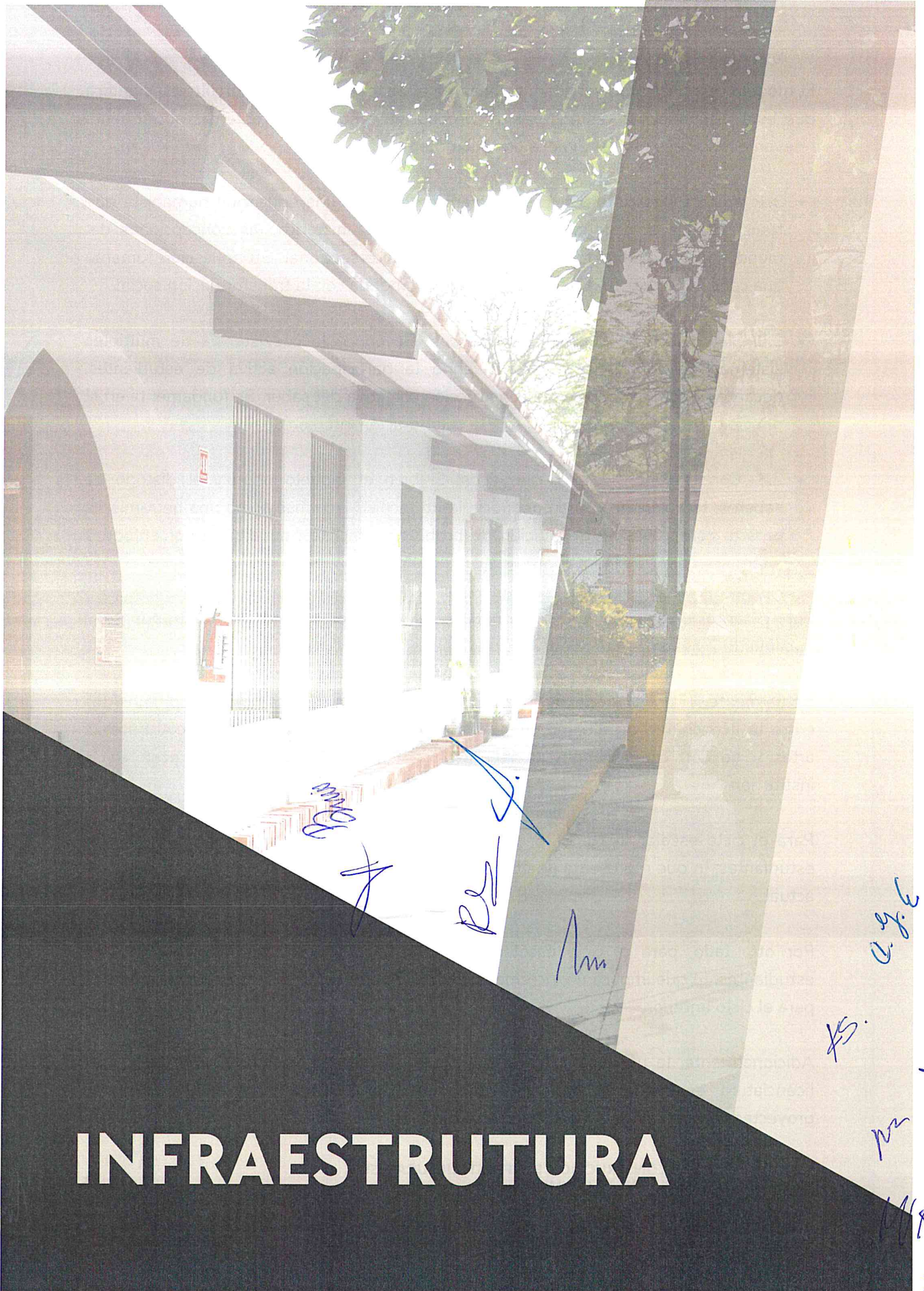
Por lo tanto, el sistema mencionado demanda que los espacios para grupos sean máximo de 20 estudiantes por grupo.

Actualmente, la universidad cuenta con una matrícula de 326 estudiantes, distribuidos entre la licenciatura de turismo comunitario, derecho con énfasis en interculturalidad, artes y gestión comunitaria y la ingeniería en agroecología que se ofrecen en la institución.

Para el ciclo escolar 2025-2026, se proyecta un incremento en la matrícula de 526 estudiantes, lo que representa un aumento del 61.32% en comparación con la matrícula actual.

Por otro lado, para el ciclo escolar 2026-2027, se espera una matrícula de 776 estudiantes, lo que implica un incremento del 47.5% respecto a la matrícula proyectada para el ciclo anterior.

Adicionalmente, la universidad se encuentra en proceso de desarrollo de una nueva licenciatura en medicina general intercultural, la cual contribuirá al crecimiento proyectado a partir del ciclo escolar 2026-2027.



INFRAESTRUTURA

CONTEXTO INFRAESTRUCTURA

El predio de la Universidad Intercultural de Colima (UIC) se encuentra ubicado dentro del municipio de Comala con un polígono aproximado de 61,868.28 m².

Las instalaciones de nuestra universidad se encuentran bajo la modalidad de comodato establecido con el Gobierno del Estado de Colima. Un aspecto fundamental que regula la construcción de espacios educativos adecuados, además de los aspectos financieros, es la situación legal de los predios. En este sentido, aún está pendiente garantizar la posesión de los terrenos y formalizar su incorporación al patrimonio de la universidad.

A continuación, se presenta una tabla que describe la infraestructura disponible en la universidad al inicio del ciclo escolar 2025-2026.

ESPACIO	ADAPTADO	CONSTRUIDO PARA USO EDUCATIVO
AULA	15	12
SALA DE COMPUTO		1
LABORATORIO DE AGROECOLOGÍA		1
LABORATORIO DE ALIMENTOS		1
AUDITORIO ¹	1	
AULA DE USOS MÚLTIPLES		1
BIBLIOTECA	1	
LOCAL	COMODATO	
TOTALES	17	4

1. La infraestructura se encuentra disponible en el comodato. Sin embargo, no se puede utilizar por su mal estado.

INFRAESTRUCTURA 2025-2026

La Universidad, al ser una institución de reciente creación, debe atender las necesidades relacionadas con la infraestructura para poder satisfacer la demanda del estudiantado, lo cual permitirá cubrir las diversas áreas que contribuirán al crecimiento educativo de nuestra comunidad. Es fundamental proporcionar las herramientas y los espacios adecuados para asegurar un desarrollo académico adecuado.

En este sentido, entre las necesidades a cubrir, se encuentra la infraestructura necesaria para el periodo 2025-2026. Se tienen proyectadas diversas obras que se llevarán a cabo conforme al acceso a recursos disponibles, los cuales se gestionarán a través de convocatorias o gestiones institucionales pertinentes. A continuación, se presentarán los proyectos previstos para el ejercicio fiscal, los cuales jugarán un papel crucial en el crecimiento académico de nuestra comunidad universitaria.

PROYECTO	TIPO
Construcción de edificio de Juicios Orales, incluye: 3 aulas didácticas, 2 laboratorios, y módulo de servicios sanitarios (Primera etapa).	OBRA NUEVA
Mobiliario Edificio G (2da Etapa) y Mobiliario para Edificio de Juicios Orales (Primera etapa). Mobiliario y equipo para edificio de dormitorios (Primera etapa)	EQUIPAMIENTO
Construcción de Edificio H (Módulo de dormitorios) y obra exterior (Primera etapa)	OBRA NUEVA
Construcción de Muro Perimetral lado sur y oeste	OBRA NUEVA
Rehabilitación de Auditorio y Cabina	REHABILITACIÓN
Granja de paneles solares con un área superficie	OBRA NUEVA



ANÁLISIS GEOGRÁFICO

X Bui

C. y. h.

+

+

MS

+

ys.

ms

PO

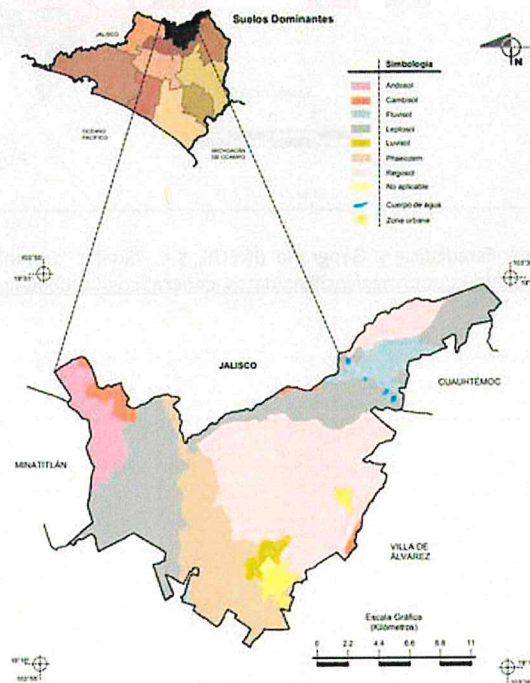
Am

En **Comala, Colima**, los tipos de suelo están fuertemente influenciados por la actividad volcánica, ya que es una región de origen volcánico. Los suelos aquí se pueden clasificar en diversos tipos según su formación, textura y propiedades. Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, s.f.), Comala tiene una edafología distribuida de la siguiente manera: Regosol (35.69%), Leptosol (30.74%), Phaeozem (17.02%), Andosol (6.14%), Fluvisol (4.29%), Cambisol (2.34%) y Luvisol (1.63%). continuación, se describen los principales tipos de suelos presentes en la zona:

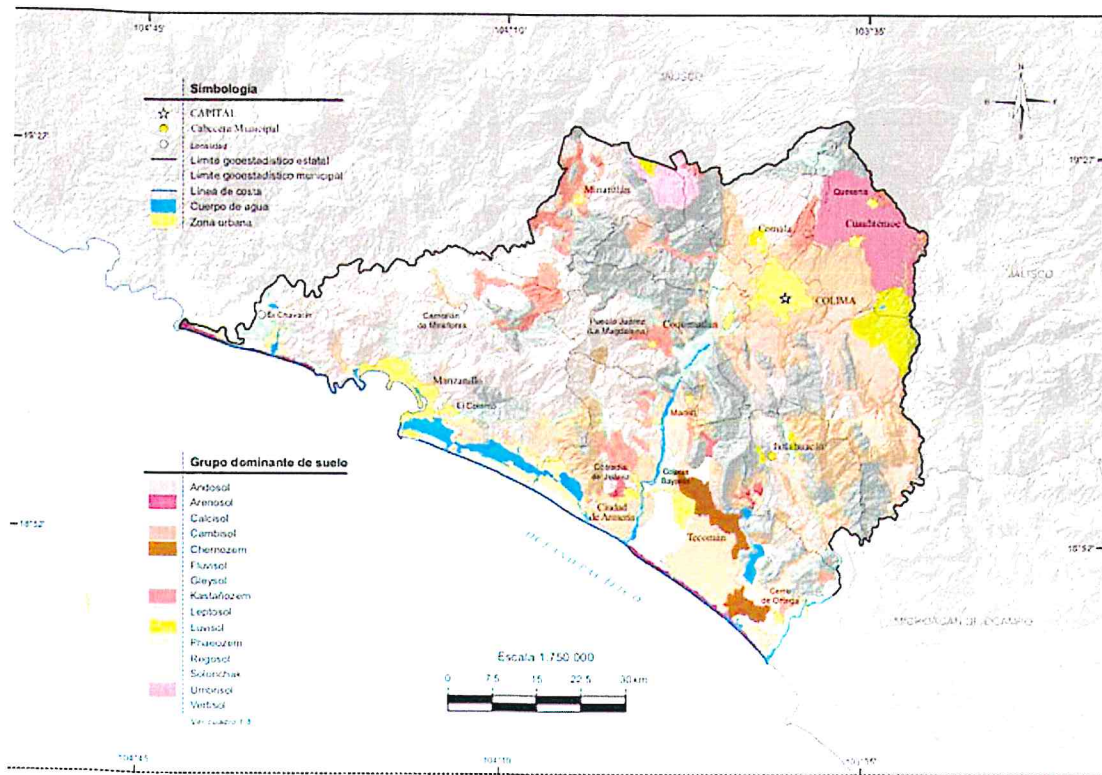
1. **Andosoles:** Son suelos volcánicos ricos en materia orgánica y minerales, con una textura franco-arcillosa que les permite retener bien el agua y los nutrientes. Estos suelos son muy fértiles, lo que los hace ideales para la agricultura. Se encuentran principalmente en áreas cercanas a erupciones volcánicas o donde hay una alta acumulación de ceniza volcánica. Los andosoles son perfectos para cultivos como café, maíz, frijol, hortalizas y otros productos agrícolas, gracias a su capacidad para favorecer el crecimiento de plantas diversas.
2. **Luvisoles:** Los luvisoles se caracterizan por una acumulación de arcillas en las capas inferiores, lo que les confiere una buena capacidad de retención de agua, aunque su acidez es ligeramente alta. Estos suelos se encuentran principalmente en áreas de pendiente moderada a suave. Son aptos para cultivos agrícolas, pero requieren un manejo adecuado para evitar problemas como la compactación del suelo o el drenaje deficiente.
3. **Cambisoles:** Los cambisoles son suelos jóvenes, bien aireados y con una capa de alteración o modificación en su perfil, pero sin una acumulación significativa de arcilla o materia orgánica. Estos suelos se encuentran en zonas donde la formación de suelos es aún reciente. Son adecuados para cultivos que no requieren suelos demasiado profundos ni altamente fértiles, pero deben ser gestionados correctamente para evitar la pérdida de nutrientes.
4. **Feozem:** Los feozem son suelos de color oscuro debido a su alta concentración de materia orgánica, lo que los hace muy fértiles. Son ricos en nutrientes y tienen una buena capacidad para retener agua. Este tipo de suelo se encuentra en áreas de vegetación de pastizales o bosques, típicamente en zonas de clima templado. Son ideales para la agricultura intensiva, especialmente para cultivos como el café y otras especies tropicales.

5. **Regosoles:** Los regosoles son suelos poco desarrollados, con poca o ninguna alteración significativa de su material original. Aunque su fertilidad varía, se encuentran en áreas jóvenes o recientemente alteradas, como en las cercanías del volcán de Colima o áreas cercanas a ríos. Su uso agrícola es limitado sin intervención, pero con el manejo adecuado, pueden ser aprovechados para ciertos cultivos.

6. **Leptosoles** tipo de suelo caracterizado por ser poco profundos, muy poco desarrollados y con una capa superficial que a menudo está formada por material rocoso o pedregoso. Este tipo de suelo es común en áreas con una topografía accidentada, como laderas de montañas o zonas volcánicas activas, donde la acumulación de sedimentos es limitada o el proceso de formación del suelo es reciente.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), s.f., "Suelos dominantes", p. [9]. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/contenidos/app/mexicocifras/datos_geograficos/06/06003.pdf



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), s.f., "Suelos dominantes", p. [9]. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/contenidos/app/mexicocifras/datos_geograficos/06/06003.pdf

Por otro lado, en **Comala, Colima**, se tiene un **clima** cálido y húmedo durante la mayor parte del año. La temporada de calor comienza a finales de abril y dura hasta mediados de junio, con temperaturas máximas promedios superiores a 31 °C. El mes más cálido es junio.

La temporada fresca se extiende por aproximadamente dos meses, desde principios de diciembre hasta mediados de febrero, con temperaturas máximas promedios inferiores a 28 °C. El mes más frío es enero, con máximas de 27 °C y mínimas de 13 °C.

La mayor parte de las precipitaciones ocurren entre mayo y septiembre, cuando la lluvia es más frecuente y abundante, aumentando la humedad en la región.

Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, s.f.), el clima en Comala, colima está compuesto de la siguiente manera:

Cálido subhúmedo con lluvias en verano, de menor humedad (38.64%), cálido subhúmedo con lluvias en verano, de humedad media (23.03%), semicálido subhúmedo con lluvias en verano, de humedad media (16.71%), templado subhúmedo con lluvias en verano, de mayor humedad (5.93%), semicálido subhúmedo con lluvias en verano, de mayor humedad (5.63%), cálido subhúmedo con lluvias en verano, de mayor humedad (5.41%), templado subhúmedo con lluvias en verano, de mayor humedad (4.06%) y semifrío subhúmedo con lluvias en verano, de mayor humedad (0.59%)

El **uso de suelo** en Comala, al ser una zona con un clima cálido y húmedo, se caracteriza principalmente por actividades agrícolas, aunque también incluye áreas urbanas y naturales. Las principales actividades de uso de suelo en esta región incluyen:

- **Agricultura:** La zona es conocida por sus cultivos de maíz, caña de azúcar, aguacate, papaya y café, especialmente en las áreas más cercanas a las laderas del volcán de Colima. También se cultivan otros productos como hortalizas y frutas tropicales.
- **Ganadería:** En algunas zonas, el uso de suelo está destinado a la cría de ganado vacuno y otras especies, especialmente en las áreas de pastoreo.
- **Zonas urbanas:** Comala es un municipio con una población creciente, por lo que hay áreas dedicadas a viviendas, comercios y servicios. El crecimiento urbano también afecta al uso del suelo, con un incremento en las construcciones y la expansión de infraestructuras.

La **vegetación** de Comala está influenciada por su clima cálido y húmedo, lo que favorece la presencia de varios tipos de ecosistemas y especies vegetales, principalmente de tipo tropical y subtropical. Entre los principales tipos de vegetación destacan:

1. **Bosques** tropicales secos y húmedos: En las zonas más altas y cercanas al volcán de Colima, se encuentran bosques de vegetación tropical y subtropical, donde predominan especies como el roble, encino y árboles frutales como los de aguacate y guanábana.
2. **Selvas y matorrales:** En las áreas de menor altitud, sobre todo cerca de ríos y zonas de mayor humedad, la vegetación se caracteriza por selvas secas y matorrales con plantas adaptadas a la sequía, como cactus, arbustos y algunas especies de palma.
3. **Áreas de cultivo:** En las zonas agrícolas, la vegetación está dominada por los cultivos de café, caña de azúcar, maíz y otros productos agrícolas que se cultivan en los campos.

COSTOS DE PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA

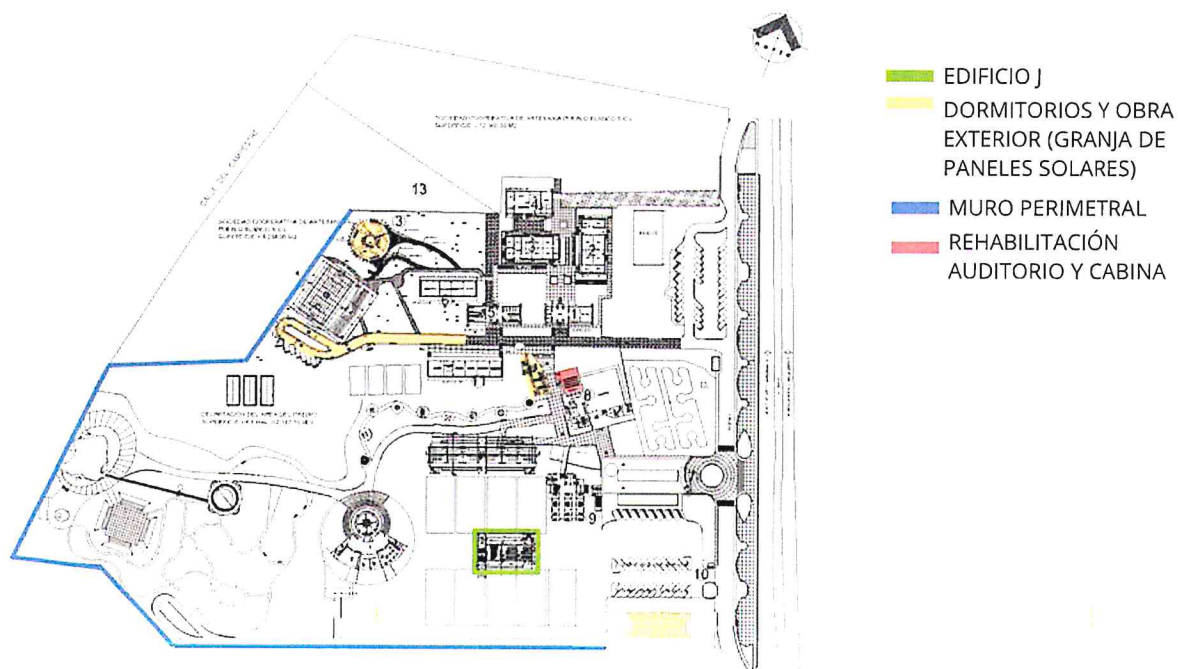
Los proyectos de obra a ejecutarse en el periodo del 2025 – 2026, tienen un costo aproximado de \$ **41'959,484.9**, correspondiente a las siguientes partidas:

- Construcción de edificio J incluye: 3 aulas didácticas, 2 laboratorios, y módulo de servicios sanitarios (Primera etapa) **\$16,500,000.00**
- Construcción de Edificio H (Módulo de dormitorios) y obra exterior (Primera etapa) **\$11'885,008.4**
- Muro perimetral **\$ 5,554,490.36**
- Rehabilitación de Auditorio y cabina **\$ 500,000.00**
- Granja de paneles solares con un área superficie de **\$ 7,519,986.16**

COSTOS DE PROYECTOS DE EQUIPAMIENTO

- El equipamiento de Edificio G (2da Etapa), Mobiliario para Edificio de Juicios Orales (Primera etapa). Mobiliario y equipo para edificio de dormitorios (Primera etapa), tiene un costo aproximado de **\$2'526,894.00.**

PLANOS DE PROPUESTAS DE INFRAESTRUCTURA



Vista general de edificios existentes en el predio, marcando los edificios de construcción de continuidad para el plan maestro de construcción 2025-2026.

PLANIFICACIÓN ACCESO

La Universidad Intercultural de Colima, cuenta con un entorno urbano transformado al cual se puede llegar por movilidad peatonal como vehicular, ya que se puede llegar por medio de transporte urbano (camiones, taxi) o caminando por el sendero de Villa de Álvarez -Comala.

Por lo que no existe un impedimento para que el alumnado y trabajadores tengan problemas de accesibilidad.

PLANIFICACIÓN DE OBRA

Las acciones que se requieren realizar cuentan con un periodo de ejecución aproximado de 12 meses

- Construcción de edificio J incluye: 3 aulas didácticas, 2 laboratorios, y módulo de servicios sanitarios (Primera etapa) **12 meses**
- Construcción de Edificio H (Módulo de dormitorios) y obra exterior (Primera etapa) **12 meses**
- Muro perimetral \$ 5,554,490.36 **12 meses**
- Rehabilitación de Auditorio y cabina \$500,000.00 **6 meses**
- Granja de paneles solares con un área superficie de \$ 7,519,986.16 **3 meses**

BIBLIOGRAFÍA

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2024). *Aspectos geográficos de Colima. Compendio 2022* [PDF]. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvini/inegi/productos/nueva_estruc/889463912996.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2010). *Compendio de información geográfica municipal. Por entidad federativa: Colima* (Edición 2010). INEGI. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/app/mexicocifras/datos_geograficos/06/06003.pdf



ACUERDO DE LA JUNTA DE GOBIERNO UNIVERSITARIA POR EL QUE SE APRUEBA EL PLAN DE AHORRO Y AUSTERIDAD DE LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE COLIMA 2025

Quienes integran la Junta de Gobierno Universitaria de la Universidad Intercultural de Colima, con fundamento en lo dispuesto los artículos 15 fracción I del Decreto de Creación de la Universidad Intercultural de Colima, hacen saber el siguiente:

ACUERDO

UNICO. – La Junta de Gobierno Universitaria, en sesión celebrada el 01 de abril de 2025, acordó emitir el presente Plan de Ahorro y Austeridad, en los siguientes términos:

C O N S I D E R A N D O S

Primero. Que la Universidad Intercultural de Colima es un organismo público descentralizado, sectorizado a la Subsecretaría de Educación, de la Secretaría de Educación y Cultura de la administración pública del Estado de Colima, quien cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propios, con la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí misma, de administrar su patrimonio y de realizar sus fines de educar, investigar y difundir las culturas.

Segundo. Que de conformidad en lo establecido en los artículos 3 fracción VII, 108, 113 y 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los recursos públicos se administrarán con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez, para satisfacer los objetivos a los que estén destinados.

Tercero. Que de conformidad a la cláusula octava del anexo de ejecución del convenio marco de colaboración para el apoyo financiero de fecha 10 de octubre del 2022, signado con la Secretaría de Educación Pública Federal el día 08 de enero de 2025, establece que la universidad realizara las acciones necesarias para garantizar su sustentabilidad financiera, asimismo contar con un plan de austeridad y ahorro vigente costado y debidamente aprobado por su máxima autoridad colegiada, en el primer trimestre del año, con la finalidad de dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio fiscal 2025, así como aquellas en materia de administración de recursos públicos, transparencia y difusión de la información financiera de los recursos que recibe.

Cuarto. Que con fundamento en el Artículo 62 del Decreto de Creación de la Universidad Intercultural de Colima, el ejercicio de los recursos en la universidad se ajustará siempre a los criterios de racionalidad y disciplina presupuestal, se expide el siguiente Plan de Ahorro y Austeridad de la Universidad Intercultural de Colima 2025.



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA



A través del cual se dará cumplimiento a los objetivos y programas para el ejercicio fiscal 2025, con gasto oportuno y racional para mantener la debida administración de los recursos institucionales y garantizar que se destinen al cumplimiento de las actividades sustantivas de la Universidad.

PLAN DE AUSTRIDAD Y AHORRO DE LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE COLIMA 2025

1. Disposiciones Generales

- El Plan de Austeridad y ahorro, así como su anexo será de aplicación obligatoria para todas las áreas administrativas, académicas de la Universidad y en general para todas las personas que integran nuestra comunidad universitaria.
- El Plan de Austeridad y ahorro, así como su anexo tendrán una vigencia obligatoria del 01 de enero al 31 de diciembre del 2025.
- La persona titular de la Rectoría será responsable de implementar las políticas establecidas, mientras que las personas titulares de las Unidades de apoyo y administrativas, se encargarán de coordinar y supervisar las acciones descritas
- Las personas obligadas a la observancia del presente plan deberán esforzarse por racionalizar y reducir de manera efectiva los gastos administrativos, sin que esto afecte la ejecución oportuna de los programas y proyectos, ni la adecuada prestación de los servicios.
- La estructura organizacional de la Universidad será analizada constantemente, para evitar duplicidad de funciones y optimizar su desempeño
- Cada persona servidora pública adscrita a la Universidad deberá presentar ante la Contraloría General del Estado su declaración de situación patrimonial, misma que será pública y transparente.

2. Medidas de austeridad y ahorro

2.1. Gastos de Representación, Alimentos y Viáticos

- Los viáticos serán autorizados únicamente para actividades directamente relacionadas con los objetivos y programas institucionales. Además, deberán ajustarse a los montos establecidos en el Reglamento de Viáticos de la Universidad. Solo se autorizará el monto previamente aprobado, siendo responsabilidad del personal que no respete esta norma cubrir cualquier monto adicional.
- El número de personas autorizadas que viajen será el estrictamente necesario y deberá justificarse.
- Se promoverán los viajes conjuntos para optimizar recursos.



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA



2.2. Gastos de Orden Social y Cultural

- a) Los eventos institucionales se ajustarán al número de asistentes y evitarán el derroche de alimentos y bebidas costosas o catalogadas como lujosas.
- b) Se priorizará el uso de instalaciones universitarias para eventos masivos.
- c) Se establecerá un monto para apoyo a eventos académicos y será únicamente para los previstos en la planeación antes de iniciar el ejercicio fiscal.
- d) La asistencia a eventos foráneos estará sujeta a disponibilidad presupuestaria.

2.3. Vehículos, Combustibles y Lubricantes

- a) Los vehículos institucionales serán utilizados exclusivamente para asuntos institucionales, quedando estrictamente prohibido su uso personal y fuera de horarios de trabajo.
- b) El servicio mecánico y mantenimiento de los vehículos oficiales deberá ser preventivo y realizarse cada 10,000 km, conforme al programa establecido. Será responsabilidad de la persona resguardante cubrir cualquier gasto adicional que surja por el uso negligente del vehículo. Asimismo, el pago de multas e infracciones deberá ser asumido por la persona resguardante del vehículo asignado.
- c) Será responsabilidad y obligación de la persona resguardante de los vehículos mantener actualizada la bitácora.
- d) Se promoverá la racionalización en el consumo de combustible, y la dotación de combustible sólo se permitirá para vehículos oficiales, salvo disposición en contrario, de acuerdo con las funciones sustantivas de la universidad, siempre siguiendo los principios de racionalidad y austeridad.
- e) La Dirección de Administración y Finanzas deberá mantener en buenas condiciones físicas y mecánicas los vehículos de la Universidad, así como de verificar que los usuarios cumplan con todos los requisitos necesarios para utilizar dichos vehículos. En caso de accidente o siniestro, deberán notificar a la compañía aseguradora. Si se requiere iniciar alguna acción legal, deberá informar a la Abogacía General.

2.4 Recursos Humanos

- a) La contratación de personal se limitará exclusivamente a las necesidades esenciales, estando su ejecución sujeta a la disponibilidad y autorización presupuestaria correspondiente
- b) Se priorizará la redistribución interna del personal para la cobertura de vacantes, favoreciendo la movilidad interna dentro de la organización.
- c) Los salarios estarán sujetos a los límites establecidos en el tabulador salarial autorizado, asegurando el cumplimiento de las políticas internas de compensación.





- d) La contratación de personas consultoras externas será restringida a los casos estrictamente necesarios, debiendo estar debidamente justificada y plenamente fundamentada.

2.5. Conservación y Mantenimiento de Inmuebles e Instalaciones

- A) En la conservación, mantenimiento y remodelación de inmuebles e instalaciones, se dará prioridad a las aulas, talleres, laboratorios, centros de cómputo y aquellos espacios destinados a actividades académicas o de investigación. Las áreas administrativas estarán sujetas a la justificación de necesidades y a la suficiencia presupuestal. Queda prohibida la remodelación de oficinas por motivos estéticos.
- B) Cualquier daño al mobiliario causado por irresponsabilidad del personal, será cubierto por la persona resguardante.
- C) Se deberá establecer un programa anual de mantenimiento preventivo y correctivo institucional para la revisión sistemática de las instalaciones sanitarias, hidráulicas, eléctricas y de infraestructura. Estas revisiones deberán ser realizadas por el personal de mantenimiento institucional. Los servicios externos sólo se contratarán cuando sea estrictamente necesario.

2.6. Recursos Materiales

- a) La adquisición de materiales y suministros de papelería, cómputo y limpieza deberá reducirse al mínimo indispensable. Se implementará un programa de revisión del consumo de estos materiales para garantizar que solo se suministre lo estrictamente necesario para la operación.
- b) Los procesos de adquisiciones, arrendamientos y servicios deberán ajustarse a los lineamientos establecidos y sólo podrán ser ejecutados por la Dirección de Administración y Finanzas. Además, se deberá realizar una planeación anual de compras de materiales y suministros, acorde con el presupuesto asignado.
- c) El presupuesto asignado para el gasto de operación no podrá destinarse a gastos que no sean indispensables para el funcionamiento de la universidad. Para ello, se deberá revisar qué partidas presupuestales del clasificador por objeto del gasto están contempladas.
- d) Se favorecerá la compra consolidada y productos genéricos.
- e) Se privilegiará el uso del correo electrónico para las comunicaciones internas y oficiales de la Universidad. De igual manera, se reducirá el presupuesto destinado al uso de mensajería y correo tradicional a lo estrictamente necesario.
- f) La iluminación proporcionada por energía eléctrica deberá ser la mínima necesaria en todo momento, priorizando siempre el uso de luz natural. Se asegurará que no permanezcan encendidas lámparas, focos y equipos innecesarios o no utilizados. Además, se dará prioridad a la compra de lámparas de ahorro energético, al uso de energía alternativa y a equipos de bajo consumo energético.



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA



- g) Se establecerá un programa para el control y la reducción del número de fotocopias. Queda prohibido fotocopiar documentos personales y se deberá reutilizar el papel impreso por una cara para la elaboración de borradores.
- h) Todos los oficios y documentos con una extensión mayor a una cuartilla deberán imprimirse utilizando ambas caras del papel.
- i) Se limitará la compra de objetos promocionales y se dará prioridad a la papelería digital.
- j) En caso de enviar correspondencia interna de manera impresa se utilizará papel reciclado.
- k) Para la papelería oficial, la impresión de invitaciones, convocatorias y comunicados será estrictamente la necesaria y se dará prioridad al uso de medios digitales.

3. Disposiciones Complementarias

- a) Las medidas establecidas en el plan de ahorro y austeridad presentan un ahorro estimado para el ejercicio fiscal en curso 2025, que asciende a la cantidad de \$162,943.11 (ciento sesenta y dos mil novecientos cuarenta y tres pesos 11/100 M.N.) mismo que se detalla en el Anexo I. Costeo- ahorro 2025 del presente plan de Austeridad.
- b) Corresponde a la Dirección de Administración y finanzas verificar que el ahorro generado a través de las medidas establecidas en el presente plan, se destinen a partidas prioritarias y necesarias para garantizar la prestación de servicios educativos de manera gratuita e integral.
- c) Debido a que la universidad se encuentra en una etapa de consolidación, los ahorros planteados podrán ser inferiores a los planteados, considerando las necesidades de contratación de personal educativo y administrativo, así como las actividades relacionadas en la construcción de relaciones comunitarias.

TRANSITORIO

ÚNICO. Una vez aprobado el plan de austeridad y ahorro por la Junta de Gobierno Universitaria, surtirá sus efectos de conformidad a la vigencia establecida en el mismo plan.

ATENTAMENTE

INTEGRANTES DE LA JUNTA DE GOBIERNO UNIVERSITARIA

Dado en las instalaciones de la Secretaría de Educación y Cultura, en la primera sesión extraordinaria de la Junta de Gobierno Universitaria, celebrada a los 01 días del mes de abril del año 2025 dos mil veinticinco.



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA



Anexo I. Costeo- ahorro
del plan de Austeridad y Ahorro de la Universidad Intercultural 2025

El importe autorizado para el ejercicio fiscal 2025, mediante el Anexo de ejecución al Convenio Marco de Colaboración para el Apoyo Financiero, es de \$15'620,800.00 (Quince millones seiscientos veinte mil ochocientos pesos 00/100 M.N.)

Como se plantea en el siguiente anexo costeo-ahorro, con las medidas establecidas en el plan de ahorro y austeridad presentan un ahorro estimado para el ejercicio fiscal en curso 2025, que asciende a la cantidad de \$162,943.11 (ciento sesenta y dos mil novecientos cuarenta y tres pesos 11/100 M.N.)

Capítulo	Descripción	Porcentaje de costo anual	Porcentaje de ahorro	Monto de ahorro
1000	Servicios personales	49.27%	0,00%	0.00
2000	Materiales y suministros	2.03%	3.4%	\$10,784.8
3000	Servicios generales	48.70%	2.00%	\$152,158.31
TOTAL		100%	5.4%	\$162,943.11

ATENTAMENTE

INTEGRANTES DE LA JUNTA DE GOBIERNO UNIVERSITARIA

Dado en las instalaciones de la Secretaría de Educación y Cultura, en la primera sesión extraordinaria de la Junta de Gobierno Universitaria, celebrada a los 01 días del mes de abril del año 2025 dos mil veinticinco.

KS

Baut

[Signature]



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



Universidad
Intercultural
de Colima

Colima se transforma
CONTIGO

PLAN DE TRABAJO CON ACCIONES EN MATERIA DE CULTURA DE PAZ
Y EL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y
ERRADICAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO
SEXUAL

2025



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA



Introducción

La Universidad Intercultural de Colima, inicio sus labores el día 05 de septiembre del 2022, en las instalaciones ubicadas en el Km.5.5 de la carretera Villa de Álvarez, Comala, México.

Nace como parte de esa gran tarea de transformación social que tiene el Estado Mexicano, por ello, recupera los principios rectores del artículo tercero de la constitución que apela por una educación democrática, equitativa, inclusiva, integral y de excelencia. De esta forma, para la Universidad Intercultural estos principios no solo son objetivos para alcanzar, sino que son parte de su fundamentación, es decir, la Universidad intercultural se construye colectivamente como un proyecto en el que diversos sectores y actores de la sociedad participan activamente en espacios colectivos para definir sus objetivos y prioridades a partir de las necesidades concretas de las y los habitantes de Colima.

Al ser un proyecto de nación busca el subsanar la fractura histórica de la sociedad, la pérdida de valores y la ruptura del tejido social, es por ello que, el sistema educativo tiene la obligación de construir las condiciones de una cultura de paz y solidaridad con la participación de todos y todas.

Fundamento normativo

La necesidad de las IES en general y de la Universidad Intercultural de Colima en particular de generar un entorno seguro, libre de cualquier forma de violencias que pudiera afectar a cualquier persona perteneciente a la comunidad universitaria integrantes de la comunidad universitaria, así como personas que tengan interés particular en pertenecer a la misma, lo anterior respetando principalmente lo estipulado por el artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Este nos dice en primer lugar que la educación debe ser garantizada por el Estado, además de tener un carácter de obligatoria, será universal, inclusiva, pública, gratuita y laica.



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA



Esto se refuerza con el párrafo cuarto, que menciona 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, entre otras cosas, el respeto a todos los derechos, las libertades y la cultura de la paz.

Estas características se ven reforzadas por lo estipulado en las leyes encargadas de regular la educación en el país.

En primer lugar, en la Ley General de Educación, en su artículo 7 fracción II, menciona que la educación será inclusiva, eliminando toda forma de discriminación y exclusión, así como las demás condiciones estructurales que se convierten en barreras al aprendizaje y la participación.

De esto entendemos que el sistema educativo debe tener una visión interseccional e intercultural para, no sólo reconocer la pluriculturalidad que existe actualmente en el país, sino también que las condiciones de las personas son distintas, lo que, en un sistema hegemónico, representa la multiplicación de las desigualdades. Por lo anterior es que surge la necesidad de desarrollar las herramientas necesarias para sortear los obstáculos que se presenten en el proceso de aprendizaje, y esto implica el contar con mecanismos para atender y prevenir todo tipo de violencia que se genere.

Aterrizando en el área de la educación superior, la Ley General de Educación Superior, al respecto de esto, nos menciona en su artículo 42 que las instituciones de educación superior promoverán las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, haciendo un especial énfasis en la violencia de género, así como para la protección del bienestar físico, mental y social de sus estudiantes y del personal que labore en ellas.

Entre las medidas de protección y atención mencionadas en la legislación encontramos que se deberán realizar diagnósticos y estudios de las actividades académicas, escolares y



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA



administrativas para lograr una detección y atención oportuna de los factores de riesgo, violencia y discriminación, estableciendo protocolos de atención y proporcionando, en su caso, servicios de orientación y apoyo de trabajo social, médico y psicológico.

El artículo 43 de esta misma Ley menciona que el Estado reconoce la importancia y coadyuvará a garantizar que las instituciones de educación superior se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género, y de discriminación hacia las mujeres, para garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior.

En el ámbito de su competencia, conforme a sus procedimientos normativos y de acuerdo con sus características, las instituciones de educación superior promoverán, entre otras, la adopción de las siguientes medidas:

- I. En el ámbito institucional:
 - a) Emisión de diagnósticos, programas y protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia; en el caso de la violencia contra las mujeres, se excluirán las medidas de conciliación o equivalentes como medio de solución de controversias;
 - b) Creación de instancias con personal capacitado para la operación y seguimiento de protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres;
 - c) Adopción de medidas para considerar la violencia que se ejerce contra las mujeres como causa especialmente grave de responsabilidad;
 - d) Aplicación de programas que permitan la detección temprana de los problemas de los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior, para proporcionar una primera respuesta urgente a las alumnas que la sufren;

ks. Bui



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA

Handwritten signatures and initials in blue ink.



- e) Realización de acciones formativas y de capacitación a toda la comunidad de las instituciones de educación superior en materia de derechos humanos, así como de la importancia de la transversalización de la perspectiva de género;
- f) Promoción de la cultura de la denuncia de la violencia de género en la comunidad de las instituciones de educación superior, y
- g) Creación de una instancia para la igualdad de género cuya función sea la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones que lleve a cabo la institución;

II. En el ámbito académico:

- a) Incorporación de contenidos educativos con perspectiva de género que fomenten la igualdad sustantiva y contribuyan a la eliminación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres, así como los estereotipos de género y que estén basados en la idea de la superioridad o inferioridad de uno de los sexos, y
- b) Desarrollo de investigación multidisciplinaria encaminada a crear modelos para la detección y erradicación de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior, y

III. En el entorno de la prestación del servicio:

- a) Fomento de senderos seguros dentro y fuera de las instalaciones de las instituciones de educación superior;
- b) Promoción del mejoramiento del entorno urbano de las instituciones de educación superior, así como de su infraestructura para la generación de condiciones de seguridad de las mujeres;
- c) Dignificación de las instalaciones sanitarias con la implementación de medidas que respeten los derechos y la dignidad de las mujeres y se constituyan como espacios libres de violencia;



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA



- d) Fomento de medidas en el transporte público para garantizar la seguridad de las alumnas, académicas y trabajadoras de las instituciones de educación superior en los trayectos relacionados con sus actividades académicas y laborales, respectivamente, y
- e) Promoción de transporte escolar exclusivo para mujeres.

Todas estas medidas contempladas por las Leyes relativas a la educación se verán respaldadas por las Leyes que estén relacionadas con la materia; esto sin importar si la procedencia de la ley es federal, local o internacional.

Entre la normativa federal que apoya lo expuesto anteriormente encontramos leyes tales como:

- Ley General de Víctimas
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley General para la Prevención de la Violencia y la Delincuencia
- Ley Federal de Protección del Patrimonio Cultural de los Pueblos y Comunidades Indígenas y Afromexicanas
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Y cualquier otra que contenga disposiciones que ayuden a proteger los derechos contenidos en el Artículo 3º Constitucional.

Entre la normativa local tenemos:

- Ley para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia del Estado de Colima
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Colima
- Ley para la Protección de Víctimas en el Estado de Colima
- Ley que Previene, Combate y Elimina la Discriminación en el Estado de Colima
- Ley sobre los Derechos de los Pueblos y Comunidades Indígenas del Estado de Colima

Y cualquier otra que sea aplicable.



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA



Entre la normativa internacional aplicable encontramos:

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Protocolo Adicional a la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Para".
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.
- Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.

Y cualquier otra convención, declaración o protocolo ratificado por el gobierno mexicano que cuente con disposiciones relativas a los asuntos tratados.

También cabe mencionar la documentación institucional, tales como el Reglamento Escolar de la Universidad Intercultural de Colima, el Reglamento Interior de la Universidad Intercultural de Colima y el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los diferentes tipos y modalidades de Violencia en atención a la Cultura de la Paz de la Universidad Intercultural de Colima, como los encargados de regular lo expuesto anteriormente dentro del contexto de nuestra Institución.



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA



Diagnóstico

La Universidad Internacional de Colima (UIC) cumple con una de las tareas fundamentales en el ámbito educativo: crear espacios de acceso a la educación para personas que, por diversas razones, no han tenido la oportunidad de ingresar a otros entornos académicos.

La UIC tiene un fuerte compromiso con la inclusión, priorizando a estudiantes que provienen de contextos sociales y geográficos que históricamente les colocan en desventaja. Por esta razón, una parte significativa de la comunidad estudiantil proviene de diferentes municipios de Colima, lo que refleja la misión de la universidad de ofrecer oportunidades a quienes más lo necesitan.

De acuerdo con el trabajo coordinado que han estado realizando las áreas de orientación educativa en conjunto con la unidad de género, se recabaron datos relevantes que nos permiten vislumbrar algunas de las problemáticas que afectan a la comunidad estudiantil, particularmente en áreas relacionadas con la salud mental, el consumo de sustancias, y la violencia de género.

1. Consumo de Sustancias en Jóvenes Universitarios

En el estado de Colima, según informes de la Secretaría de Salud, las adolescencias y juventudes, mayormente hombres, son quienes más solicitan tratamiento en las Unidades de Especialidades Médicas del Centro de Atención Primaria en Adicciones (UNEME-CAPA) en Colima, Tecmán y Manzanillo. Los datos indican que el alcohol es la droga de inicio más común entre las juventudes, mientras que las metanfetaminas se presentan como la droga de mayor impacto.

Este panorama subraya la necesidad de crear espacios de prevención y apoyo en el ámbito universitario, para abordar de manera temprana los riesgos asociados con el consumo de sustancias psicoactivas, promoviendo una cultura de cuidado y responsabilidad.



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA



2. Violencia de Género en Colima

En lo que respecta a la violencia de género, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2021) reporta que casi tres cuartas partes de las mujeres de 15 años o más en Colima han experimentado algún tipo de violencia. La violencia psicológica es la forma más recurrente, seguida de la violencia sexual, física y, en menor medida, la violencia económica o patrimonial. Esta realidad es especialmente alarmante dentro de los entornos educativos, donde las mujeres pueden experimentar una doble vulnerabilidad debido a la violencia estructural y de género.

En este sentido, los datos sobre la violencia en el ámbito académico también son preocupantes. Según la misma fuente, el 36.3% de las mujeres de 15 años o más en Colima han experimentado algún tipo de violencia durante su vida escolar. De esta cifra, la violencia física es la más común, seguida de la violencia sexual y, en menor medida, la violencia psicológica. Esto subraya la urgencia de implementar estrategias efectivas para reducir estos índices, garantizando entornos educativos más seguros y respetuosos para toda la comunidad universitaria.

3. Violencia contra las Mujeres en la comunidad universitaria

En el ámbito universitario, la violencia de género contra las mujeres es un problema persistente que afecta tanto a estudiantes como a personal docente y administrativo. La violencia que experimentan las mujeres dentro del espacio académico puede ser tanto física como psicológica, y aunque existen medidas institucionales para enfrentarla, sigue siendo un reto constante.

Según resultados de la ENDIREH aplicada en 2021, las mujeres de Colima enfrentan casos de acoso sexual y violencia laboral de manera reiterada desde los 15 años. Estos actos de violencia



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA



suelen estar vinculados a estructuras de poder desiguales, donde las mujeres se encuentran en desventaja al tratar de denunciar o enfrentar situaciones de abuso, debido al miedo a represalias, a la falta de confianza en los sistemas de justicia internos, o a la normalización de conductas violentas en entornos académicos y profesionales.

Además, la violencia que sufren las mujeres no se limita a la agresión física o sexual, sino que también incluye la violencia psicológica, como el hostigamiento, la discriminación de género y el micromachismo. Estos comportamientos, aunque más sutiles, crean un ambiente hostil que afecta directamente el bienestar emocional de las mujeres y su desempeño académico, impidiéndoles desarrollarse plenamente en el entorno universitario.

4. Violencia Silenciosa en los Hombres y Desigualdad de Género

Si bien las mujeres enfrentan formas de violencia que suelen ser más visibles y documentadas, es fundamental reconocer que los hombres también están expuestos a situaciones de violencia, aunque en su caso, esta suele ser mucho más silenciosa y frecuentemente invisibilizada. Esto se refleja en las altas tasas de suicidio y consumo de drogas en hombres jóvenes, lo cual se atribuye en gran parte a una cultura que sigue restringiendo la expresión emocional libre de prejuicios. La falta de espacios adecuados y de confianza para que los hombres puedan hablar sobre su salud emocional y expresar sus sentimientos sin temor a ser juzgados por normas de masculinidad rígidas contribuye a una crisis de salud mental que afecta a este sector de la población, situación que en ocasiones han expresado estudiantes de la Universidad, quienes tienen la disposición de trabajar en su deconstrucción en compañía de otros hombres.

La cultura machista presente en la sociedad sigue oprimiendo a hombres, mujeres y personas no binarias de maneras distintas, pero igualmente dañinas. Mientras que las mujeres se enfrentan a violencia de género explícita, los hombres lidian con la represión emocional y la imposibilidad de manifestar su vulnerabilidad sin ser estigmatizados. Esta dinámica debe ser



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA



abordada de manera integral para garantizar que quienes integran la comunidad universitaria, independientemente de su género, tengan acceso a un entorno seguro y libre de violencia.

Programa de trabajo

Hemos estructurado el plan de trabajo en función de dos grandes agendas de trabajo que estamos desarrollando para erradicar todo tipo de violencias en nuestra institución: Agenda de Mujeres y la Agenda LGBTTTQ+.

Agenda de las mujeres

En 2024, se realizó una investigación para identificar las necesidades y violencias de la comunidad universitaria mediante metodologías participativas tales como un conversatorio, seguido de mesas de trabajo en donde se reflexionó respecto a las necesidades de las mujeres, no sólo dentro de la universidad ni limitado a temas educativos, sino todas las necesidades que podrían incluso convertirse en factores de riesgo importantes que pudiese interferir con su formación o su vida. De dicho trabajo se propusieron diversas acciones que se han estado realizando en la comunidad universitaria, hasta la fecha.

Actividades

En 2025, estaremos llevando a cabo las siguientes actividades:

1. Círculos de reflexión

Estructuración e implementación de los círculos de reflexión para mujeres



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA



Son espacios creados con el objetivo de abordar temas de interés para las mujeres de la comunidad universitaria. Estos círculos buscan fomentar un ambiente de reflexión, diálogo y compartencia, donde las participantes puedan expresar sus ideas, compartir experiencias y debatir sobre cuestiones que les afectan directamente.

A través de estos encuentros, se pretende fortalecer la sororidad y promover una cultura de apoyo mutuo, con el fin de construir una red de apoyo que impulse el bienestar, el desarrollo personal y la igualdad de género dentro de la universidad.

Estructuración e implementación de los círculos de reflexión para hombres

Tiene como propósito ofrecer un espacio de reflexión y deconstrucción para los hombres de la comunidad universitaria, donde puedan explorar y cuestionar las normas de masculinidad tradicionales que han influido en su formación.

Este círculo busca crear un entorno seguro y de apoyo, en el cual los participantes puedan compartir sus experiencias, expresar sus inquietudes y acompañarse mutuamente en el proceso de transformación personal. Además, se pretende identificar y atender las necesidades emocionales y sociales de los hombres, promoviendo una cultura de respeto, empatía e igualdad dentro de la universidad.

2. Talleres permanentes de feminismo, perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres a docentes y personal administrativo de la institución.

Están dirigidos a docentes y personal administrativo de la institución, con el objetivo de sensibilizar y capacitar sobre los derechos de las mujeres, la equidad de género y la importancia de una cultura inclusiva en el ámbito académico y laboral.

Estos talleres buscan proporcionar herramientas teóricas y prácticas para que el personal pueda identificar y abordar situaciones de discriminación, acoso y violencia de género, promoviendo una convivencia respetuosa y libre de violencia. Además, se fomenta la reflexión



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA



sobre el impacto de las desigualdades de género en el entorno universitario y se impulsan acciones concretas para garantizar un espacio seguro y justo para todas y todos.

3. Acuerdos de colaboración con mujeres de diferentes espacios.

Tienen como objetivo establecer alianzas para el intercambio de conocimientos, el diálogo y la visibilización de las luchas que las mujeres enfrentan en diversos contextos sociales, políticos y laborales. Estos acuerdos buscan crear un puente entre la universidad y otros espacios donde las mujeres llevan a cabo procesos de resistencia y transformación, permitiendo a la comunidad estudiantil ser parte activa de estas dinámicas. En el ámbito de las relaciones comunitarias de la UIC, a través de la Unidad de género, se tiene contacto con las mujeres de la Red Nacional de Mujeres Agraristas, con quienes tenemos pendiente trabajar en conjunto en pro de sus derechos e incentivando a las mujeres a involucrarse en procesos de participación en puestos de toma de decisiones en los ejidos.

Asimismo, se promueve la reflexión sobre los retos y obstáculos que enfrentan las mujeres en su lucha por la igualdad y la justicia, resaltando la importancia de que las y los estudiantes participen en estos procesos para enriquecer su aprendizaje y compromiso con la equidad de género.

4. Difusión del protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género, el acoso y hostigamiento sexual en la Universidad Intercultural de Colima.

Tiene como objetivo asegurar que toda la comunidad universitaria, incluidos estudiantes, docentes y personal administrativo, conozca y comprenda las políticas y procedimientos establecidos para la prevención y atención de casos de violencia de género.

Esta actividad busca sensibilizar sobre la importancia de crear un entorno libre de violencia y promover una cultura de respeto y equidad en la universidad. Además, se pretende garantizar que las personas afectadas por situaciones de acoso o violencia tengan acceso a mecanismos de denuncia efectivos y reciban el acompañamiento necesario para su protección y justicia.



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA



5. Actividades mensuales en conjunto con toda la población estudiantil en fechas representativas.

Las actividades mensuales en conjunto con toda la población estudiantil en fechas representativas tienen como objetivo promover la participación activa de estudiantes en conmemoraciones y eventos de relevancia social, cultural y de derechos humanos.

Estas actividades buscan fomentar la conciencia colectiva sobre temas cruciales como la igualdad de género, la no violencia y la diversidad, a través de eventos, talleres, conferencias y actividades recreativas que involucren a todas las personas que integran la comunidad universitaria. Al organizar estas actividades en fechas significativas, se pretende fortalecer los valores de inclusión, solidaridad y respeto dentro de la universidad, generando un espacio para el aprendizaje y la reflexión conjunta.

[Signature]

[Signature]



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
C. G. G.

[Signature]



Agenda LGBTTTIQ+

La discriminación y la violencia basadas en el sexo y género han sido una constante histórica, afectando a diversos grupos, incluida la población LGBTTTIQ+. A pesar de las demandas del movimiento feminista y LGBTTTIQ+ por más de medio siglo, la violencia y los estereotipos machistas impuestos por el sistema patriarcal persisten. La SCJN (2022) señala que la discriminación contra las personas LGBTTTIQ+ se manifiesta en diversas formas, tanto en el ámbito público como privado, lo que evidencia la necesidad de transformar estas normas culturales que normalizan la exclusión y la violencia.

Actividades

Por ello, en 2025 estaremos desarrollando las siguientes:

1. Formación continua para todas, todos y todes respecto a las disidencias sexuales.

Tiene como objetivo sensibilizar y educar a toda la comunidad universitaria sobre la diversidad sexual y de género.

A través de talleres, conferencias y actividades formativas, se busca promover una comprensión más profunda de las disidencias sexuales, derribar mitos y estereotipos, y fomentar un entorno inclusivo y respetuoso.

Esta formación está dirigida a estudiantes, docentes y personal administrativo, con el fin de generar espacios libres de discriminación, acoso y exclusión, promoviendo el respeto y la igualdad para todas las identidades y orientaciones sexuales.

2. Incluir la Visión de Diversidad Sexual en las Diversas Actividades



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA



Tiene como objetivo garantizar que los principios de respeto y equidad sean incorporados en todos los espacios. Esto implica integrar enfoques inclusivos que reconozcan y valoren las diversas identidades y orientaciones sexuales, promoviendo un ambiente donde todas las personas, independientemente de su identidad de género o expresión sexual, se sientan seguras y respetadas.

Al incluir estos temas en diversas actividades, se busca transformar la cultura institucional y fortalecer el compromiso con la diversidad sexual y las mujeres, como un valor fundamental de la comunidad universitaria.

3. Campaña de sensibilización y difusión respecto a las diferencias entre sexualidad, sexo, género, identidad de género, expresión de género, entre otros

Tiene como propósito educar a la comunidad universitaria sobre las diferencias fundamentales entre conceptos clave como sexualidad, sexo, género, identidad de género y expresión de género. A través de materiales educativos, charlas, talleres y medios de comunicación institucionales, esta campaña busca aclarar estos términos y fomentar una comprensión más profunda sobre la diversidad humana.

El objetivo es promover el respeto hacia las diferentes identidades y orientaciones sexuales, así como eliminar los prejuicios y estereotipos que persisten en torno a estos temas, contribuyendo a un ambiente académico y social más inclusivo y libre de discriminación.

4. Círculos de Reflexión para las Disidencias Sexuales

Son espacios diseñados para que las personas disidentes sexuales de la comunidad universitaria puedan compartir experiencias, reflexionar sobre sus vivencias y discutir los desafíos que enfrentan en su día a día. Estos círculos buscan generar un entorno de apoyo mutuo, donde se fomente el diálogo, la sororidad y la empatía, al mismo tiempo que se promueve la deconstrucción de prejuicios y estereotipos relacionados con la diversidad sexual.



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA



El objetivo es empoderar a las personas disidentes sexuales, fortalecer su identidad y contribuir a la creación de una red de apoyo dentro de la universidad.

5. Eventos Político-Culturales que Visibilicen las Luchas y Desafíos que Viven las Personas Disidentes Sexuales

Tienen como objetivo visibilizar las luchas y los desafíos que enfrentan las personas disidentes sexuales en su vida cotidiana. A través de actividades como presentaciones artísticas, charlas, exposiciones y proyecciones, se busca crear conciencia sobre las problemáticas sociales, políticas y culturales que afectan a esta comunidad.

Estos eventos también sirven como un espacio para dar visibilidad a las demandas de igualdad, justicia y derechos humanos de las personas disidentes sexuales, fortaleciendo el compromiso de la universidad con la inclusión y el respeto a la diversidad. La participación activa de la comunidad universitaria es esencial para promover una cultura de aceptación, respeto y equidad.

Atención a necesidades de la comunidad universitaria

Además de atender las necesidades de sensibilización y erradicación de las violencias contra las mujeres y la comunidad LGBTTTQ+, la Universidad implementa otras acciones tales como:

1. Acceso a programas de apoyos para estudiantes de Beneficencia Pública del Estado

La universidad establece una colaboración con la Beneficencia Pública para facilitar el acceso de la comunidad universitaria a apoyos sociales como medicamentos, lentes, sillas de ruedas, entre otros.



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA



Esta iniciativa beneficia a estudiantes, docentes y personal administrativo, permitiendo que quienes enfrentan dificultades económicas o de salud reciban el apoyo necesario. Con ello, se promueve una cultura de inclusión, solidaridad y bienestar, contribuyendo a una comunidad universitaria más equitativa y sana.

2. Vinculación con la comisión de búsqueda de desaparecidos

La universidad establece una colaboración con la Comisión de Búsqueda del Estado de Colima para ofrecer orientación y apoyo a estudiantes que tienen familiares o seres queridos desaparecidos. A través de esta vinculación, se brindan recursos y asistencia en la búsqueda, así como en el acompañamiento psicológico y legal, lo que resulta fundamental para quienes atraviesan esta difícil situación.

Esta acción no solo beneficia a los estudiantes directamente involucrados, sino que también fortalece el compromiso de la universidad con los derechos humanos y la justicia social. La vinculación con la Comisión permite a la comunidad universitaria acceder a información clave y generar un espacio de apoyo y solidaridad. Además, promueve una cultura de paz al sensibilizar a la comunidad sobre los problemas sociales, contribuyendo al fortalecimiento del tejido social y la empatía dentro del entorno universitario.

3. Becas Benito Juárez

Este apoyo tiene como objetivo promover que la población estudiantil que se encuentran en situaciones de desigualdad socioeconómica, tengan recursos suficientes que les ayuden a concluir sus estudios, reduciendo la interrupción de sus procesos educativos, lo cual resulta en menos oportunidades para su crecimiento personal, profesional y académico.

4. Computadora de Buena calidad que otorga el gobierno del estado



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA



El Gobierno del Estado de Colima, a través de la Secretaría de Bienestar, Inclusión Social y Mujeres (SEBIINSOM), tiene un programa para entregar computadoras a estudiantes universitarios de instituciones públicas. Este programa se llama "ColiBecas Computadoras Nivel Licenciatura". La comunidad estudiantil de la Universidad Intercultural de Colima, es beneficiada con este apoyo, lo que reduce la brecha de oportunidades y acerca a estudiantes para el uso de las TIC's, lo que representa un adelanto para que puedan desarrollar otras capacidades y no tengan que realizar gastos extras para acceder al uso de computadoras.

5. Chip internet bienestar

Este beneficio refuerza y complementa el anterior, ya que sabemos que, dentro de la comunidad universitaria, hay estudiantes que viven en zonas donde en ocasiones no hay internet o que en algunos casos no tienen el recurso para contratar este servicio, es por esto que en 2014 se les entregó un Chip bienestar el cual tiene por objeto prestar y proveer servicios de telecomunicaciones, sin fines de lucro, para garantizar el derecho de acceso a las tecnologías de la información y comunicación, incluido banda ancha e internet.

6. No hay cuotas económicas

La eliminación de cuotas económicas en la universidad beneficia a la comunidad universitaria al garantizar el acceso de poblaciones históricamente excluidas, permitiendo su permanencia en el sistema educativo. Al ser gratuita, la universidad se convierte en un espacio inclusivo, donde estudiantes de diversos contextos socioeconómicos pueden desarrollarse sin la carga de preocupaciones financieras. Esto fomenta la equidad, mejora el rendimiento académico y fortalece el compromiso con una educación de calidad para todos.



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA



Epílogo: visión hacia el futuro

Lo que se busca con este Programa no solo es tener un impacto inmediato en la comunidad universitaria, sino brindar herramientas para la vida para todos y todas, y que posteriormente puedan ser replicadas, de manera que pueda convertirse en algo que permeé en los contextos en que cada uno y cada una se desarrollen; logrando así generar un entendimiento mayor de la situación de desigualdad presente en el contexto educativo, y que sean los mismos miembros de la comunidad universitaria los que comiencen a generar el cambio necesario para que el acceso a la educación deje de ser un ideal, y se convierta en una realidad.

Si bien, esto no lo es todo, es bien sabido que cada persona de la comunidad universitaria de la UIC tiene las capacidades y tendrá las herramientas para impactar de manera importante en los subsistemas en los que se desarrollan, siendo agentes transformadores de sus realidades de forma responsable y colectiva.

Vinculación interinstitucional

Instituto Colimense de las Mujeres

El Instituto Colimense de las Mujeres es una institución estatal encargada de promover la igualdad de género, los derechos de las mujeres y la erradicación de la violencia de género en el estado de Colima. A través de programas y acciones específicas, el Instituto trabaja en la sensibilización, prevención y atención de la violencia contra las mujeres, así como en la capacitación de diversos sectores de la sociedad.

La vinculación con el Instituto Colimense de las Mujeres es fundamental para fortalecer las acciones de la universidad en la prevención y atención de la violencia de género. A través de esta colaboración, se pueden implementar programas de capacitación para el personal docente y administrativo, así como desarrollar estrategias conjuntas para ofrecer apoyo integral a las víctimas de violencia. Esta colaboración contribuye a crear un entorno

Handwritten signature

Handwritten signature



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA

Handwritten signatures and initials



universitario más seguro y libre de violencia, promoviendo una cultura de igualdad y respeto hacia las mujeres y otras identidades de género.

Beneficencia Pública del Estado

Beneficencia Pública es una institución gubernamental que promueve el bienestar social a través de la gestión de programas y servicios orientados a mejorar la calidad de vida de las personas en situación de vulnerabilidad. Entre sus acciones se incluyen la entrega gratuita de apoyos como lentes, aparatos auditivos, sillas de ruedas, entre otros, dirigidos a quienes requieren de estos recursos para mejorar su salud y su bienestar.

La vinculación con Beneficencia Pública permite a la comunidad estudiantil acceder a estos programas de apoyo, ofreciendo una oportunidad para quienes necesiten dispositivos de asistencia de manera gratuita. Este tipo de colaboración es crucial para garantizar que todos los estudiantes, independientemente de su situación económica, tengan las herramientas necesarias para su desarrollo académico y personal, fomentando una educación inclusiva y accesible para todos.

Red de Mujeres agraristas

La Red Nacional de Mujeres Agraristas es una organización que agrupa a mujeres que desempeñan un papel fundamental en el ámbito rural y agrario, promoviendo sus derechos y abogando por la igualdad de género dentro del sector agrícola. Esta red trabaja en la defensa de los derechos de las mujeres campesinas, impulsando la justicia social, el acceso a la tierra, y la mejora de las condiciones de vida y trabajo de las mujeres en el medio rural.

Vincularse con la Red Nacional de Mujeres Agraristas ofrece a la comunidad estudiantil la oportunidad de colaborar en iniciativas que promuevan la equidad de género en el sector agrario, así como apoyar programas de capacitación y concientización sobre los derechos de las mujeres rurales. Esta alianza también contribuye a sensibilizar a los estudiantes sobre las



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA



Universidad
Intercultural
de Colima

Colima se transforma
CONTIGO

realidades y desafíos que enfrentan las mujeres en el ámbito rural, fortaleciendo su compromiso con la justicia social y la igualdad de oportunidades en todas las áreas de la sociedad.

Secretaría de Salud

Es la dependencia encargada especialmente de la prevención de enfermedades y promoción de la salud de la población. Lo anterior con especial énfasis en las poblaciones expuestas a factores de riesgo inminentes que les pueden afectar de forma importante.



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA



EL ESTADO DE COLIMA

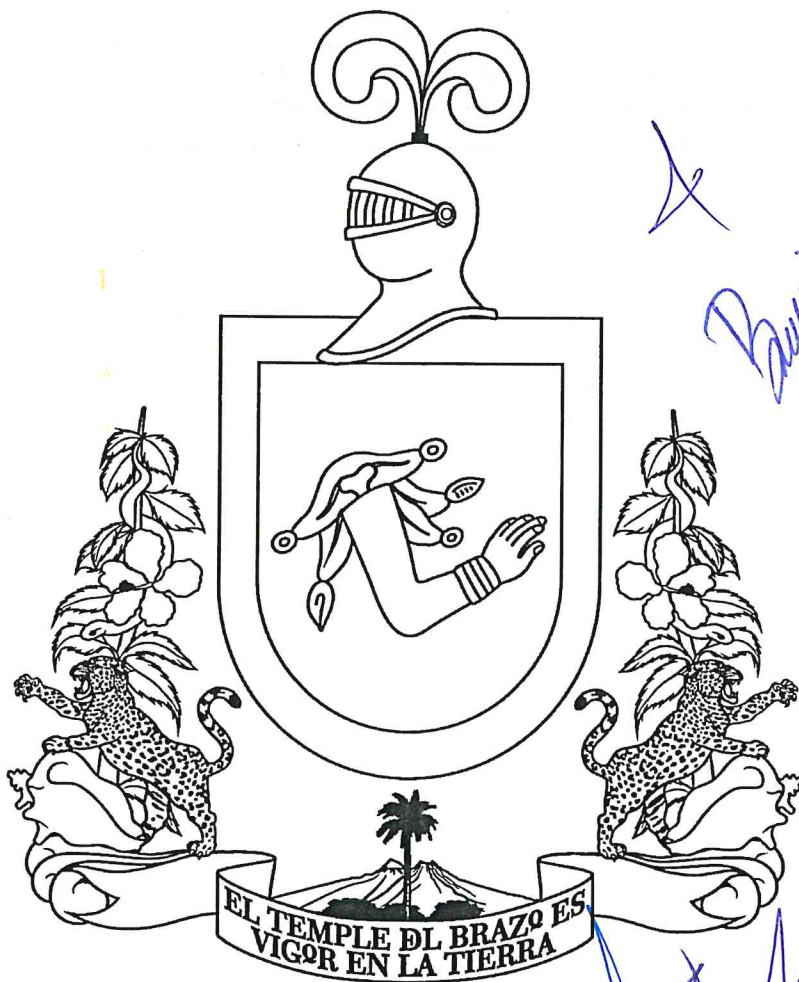
PERIÓDICO OFICIAL DEL GOBIERNO
CONSTITUCIONAL DEL ESTADO

Colima

GOBIERNO DEL ESTADO
PODER EJECUTIVO

GOBERNADORA CONSTITUCIONAL
DEL ESTADO DE COLIMA
INDIRA VIZCAÍNO SILVA

SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO Y
DIRECTOR DEL PERIÓDICO OFICIAL
ALBERTO ELOY GARCÍA ALCARAZ



Las leyes, decretos y demás disposiciones obligan y surten sus efectos desde el día de su publicación en este Periódico, salvo que las mismas dispongan otra cosa.

www.periodicooficial.col.gob.mx

EDICIÓN ORDINARIA
SÁBADO, 21 DE DICIEMBRE DE 2024

TOMO CIX
COLIMA, COLIMA

SUPLEMENTO
NÚM. 2

NÚM.

116

36 págs.



EL ESTADO DE COLIMA

www.periodicooficial.col.gob.mx

SUMARIO

DEL GOBIERNO DEL ESTADO UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE COLIMA

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO, EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE COLIMA. Pág. 3

ACUERDO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DEL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO, EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE COLIMA. Pág. 31

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "B", "J", "X", "KS", "UA", "C. y. G.", "M", and "mm"]

DEL GOBIERNO DEL ESTADO
UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE COLIMA

PROTOCOLO

PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO, EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE COLIMA.

DEL GOBIERNO DEL ESTADO
UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE COLIMA

ACUERDO

DE LA JUNTA DE GOBIERNO UNIVERSITARIA POR EL QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO, EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE COLIMA.

Quienes integran la Junta de Gobierno Universitaria de la Universidad Intercultural de Colima, con fundamento en lo dispuesto los artículos 15 fracción I del Decreto de Creación de la Universidad Intercultural de Colima, hacen saber el siguiente:

ACUERDO

UNICO.- La Junta de Gobierno Universitaria, en sesión celebrada el 10 de junio de 2024, acordó emitir el presente Protocolo, en los siguientes términos:

CONSIDERANDO

PRIMERO.- Que la lucha de los grupos históricamente discriminados por sus derechos ha traído cambios profundos a la manera como entendemos la igualdad, la participación y el acceso a la justicia. En la actualidad, las sociedades democráticas transitan hacia un paradigma intercultural en el que ninguna cultura es superior a otra, sino que existe una relación de igualdad entre ellas, y su interacción las enriquece.

Dicho transito implica reconocer los contextos de desigualdad y las múltiples formas de violencia que como sociedad se imponen en contra de las mujeres.

SEGUNDO.- Que la Ley General de Educación (2019) establece que la educación que imparta el Estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, promoverá la comprensión, el aprecio, el conocimiento y enseñanza de la pluralidad étnica, cultural y lingüística de la nación, el diálogo e intercambio intercultural sobre la base de equidad y respeto mutuo y la valoración de las tradiciones y particularidades culturales de las diversas regiones del país.

TERCERO.- Que la Ley General de Educación Superior (2021) estableció que las instituciones de educación superior, con el apoyo de las autoridades respectivas, en sus ámbitos de competencia, promoverán las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género, así como para la protección del bienestar físico, mental y social de sus estudiantes y del personal que labore en ellas.

CUARTO.- Que la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Colima contempla los tipos de Violencia de Género Contra las Mujeres y las modalidades en que se presenta. Establece que la Violencia Laboral y Docente, se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la receptora, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder encaminado a limitar, desacreditar, descalificar o nulificar el trabajo realizado por las mujeres, que dañando su autoestima, salud, integridad, libertad, economía y seguridad que impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. La violencia laboral y la docente, puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño; y que esta también incluye el hostigamiento sexual, en los términos definidos por el Código Penal para el Estado de Colima.

Define el acoso sexual como una forma de violencia en la que, con fines lascivos se asedie a una mujer, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima; y el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, de quien asedie mediante conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva o solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, valiéndose o aprovechándose de una situación de superioridad o posición jerárquica, derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas con motivo del ejercicio de culto religioso o dentro de las instalaciones de alguna asociación religiosa u organismo de la sociedad civil, cuyo objeto social consista en prestar auxilio, refugio o tratamiento psicológico o físico a

otras personas o de cualquier otra índole que implique subordinación, con amenaza de causar a la víctima cualquier mal, daño o perjuicio relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dichas relaciones.

QUINTO.- Que el presente Protocolo tiene como sustento jurídico principal, los siguientes instrumentos:

A) Internacionales:

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Bélem do Pará).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convenio 100 de la Oficina Internacional del Trabajo, relativo a la Igualdad de la Remuneración.
- Convenio 111 de la Oficina Internacional del Trabajo, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.

B) Nacionales:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Educación.
- Ley General de Educación Superior .
- Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional Ley Federal del Trabajo.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento.
- Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas
- Código Penal Federal.

C) Estatales:

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima.
- Ley de Educación del Estado de Colima.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Colima y su Reglamento,
- Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Colima.
- Código de Ética del Instituto de Educación de Colima.
- Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Estado de Colima.

Buc
+

Am

Re

C. g. e.

12

15

MA

- Código Penal para el Estado de Colima.

SEXTO.- Que el presente protocolo tiene por objeto brindar herramientas para generar y establecer medidas para la prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual. Su enfoque central es la atención a víctimas de hostigamiento y acoso sexual, cuando esta conducta sea cometida por un integrante de la comunidad universitaria intercultural. Por lo anterior he tenido a bien emitir el siguiente:

**PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LA
VIOLENCIA DE GÉNERO, EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL
EN LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE COLIMA.**

**TÍTULO PRIMERO I
DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPÍTULO I
OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

1. El presente protocolo es de orden público, interés social y de observancia general a quienes integran la Comunidad Universitaria.
2. El protocolo tiene el objetivo general de dotar a la Comunidad Universitaria de un mecanismo específico para prevenir, atender, sancionar y erradicar situaciones de Violencia de Género, Acoso y Hostigamiento Sexual, que se presenten entre personas integrantes de la misma.
3. El presente protocolo tiene como objetivos específicos los siguientes:
 - I. Asumir el compromiso de cero tolerancia ante la violencia de Género, el Acoso y Hostigamiento Sexual.
 - II. Promover una sana convivencia entre las personas integrantes de la Comunidad Universitaria.
 - III. Brindar información necesaria para la promoción y desarrollo de una cultura de prevención, atención, erradicación y denuncia en contra de la violencia de Género, Acoso y Hostigamiento Sexual.
 - IV. Dar a conocer las conductas y el mecanismo de prevención, atención, sanción y erradicación del Acoso y Hostigamiento Sexual.
 - V. Dar a conocer la normatividad relacionada con la violencia de Género, el Acoso y Hostigamiento sexual.
4. El procedimiento que se establece en el presente protocolo aplica para todos los actos de Violencia de Género, Acoso y Hostigamiento Sexual que vulneran la integridad física, psicológica y sexual de las personas integrantes de la Comunidad Universitaria, sin distinción de género, dentro y fuera de las instalaciones de las Unidades académicas, sedes o subsedes universitarias. Se consideran fuera de las instalaciones de las unidades académicas, sedes o subsedes universitarias, de manera enunciativa más no limitativa, siempre que las partes sean integrantes de nuestra comunidad universitaria, aquellas conductas que se presentan:
 - I. En otros espacios públicos y privados cuando se acuda con motivo de estudio, tareas, reuniones o actividades relacionadas con el actuar académico o estudiantil.
 - II. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con la actividad universitaria.
 - III. En las comunicaciones relacionadas con las actividades universitarias, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
5. Las autoridades que intervengan en cualquier etapa del mecanismo descrito en el presente protocolo, deberán firmar una carta compromiso obligándose a respetar la confidencialidad del proceso, por lo que solo podrán revelar información, a personas legal y legítimamente involucradas en el caso que se trate.
6. La información que se obtenga por parte de las partes involucradas con motivo de la aplicación del presente protocolo estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en la materia de transparencia, acceso a la información pública y protección de datos personales.
7. En lo no previsto en el presente protocolo se atenderá al Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Estado de Colima, el Código de ética de la Administración Pública del Estado de Colima, el Reglamento estudiantil de la Universidad Intercultural de Colima, el código de conducta de la Universidad Intercultural de Colima,; y los Lineamientos Generales para la Integración y funcionamiento de los

comités de ética y de prevención de conflictos de interés de la administración pública Estatal. Tendrán facultades de interpretación y vigilancia del presente protocolo la persona titular de Rectoría, la abogacía General, la Comisión Permanente Especializada de atención de los casos de Violencia de Género, Acoso y Hostigamiento Sexual, así como el Órgano Interno de Control y la Coordinación de Control Interno, en su caso.

CAPÍTULO II CONCEPTOS Y DEFINICIONES

8. Para los efectos del presente protocolo se entenderá por:

- I. **Comisión:** Comisión Permanente Especializada de atención de los casos de Violencia de Género, Acoso y Hostigamiento Sexual;
- II. **Comité:** Comité de Ética y de conflictos de interés de la Universidad Intercultural de Colima;
- III. **Comunidad Universitaria:** Está compuesta por todos aquellos actores que dan vida a la universidad, incluyendo docentes, estudiantes, directivos, personal administrativo;
- IV. **HS Y AS:** Hostigamiento sexual y acoso sexual;
- V. **Órgano Interno de Control:** La coordinación de control interno o la Contraloría General del Estado de Colima;
- VI. **Persona Orientadora:** La persona que orientará y acompañará a la presunta víctima en el proceso de Denuncia del Acoso u Hostigamiento Sexual;
- VII. **Presunta Víctima:** Persona que directa o indirectamente ha sufrido el daño o menoscabo de sus derechos, producto de una violación de derechos humanos o de la comisión de un delito al ser objeto de un presunto Acoso y Hostigamiento Sexual;
- VIII. **Presunto agresor o agresora:** La persona a quien se le acusa de infligir cualquier tipo de agresión de acoso u hostigamiento sexual;
- IX. **Primer Contacto:** El momento dentro de la UIC, preferentemente ante la orientadora o el orientador, en que la presunta víctima de Acoso u Hostigamiento Sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso;
- X. **Protocolo:** El presente Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la violencia de género, el Acoso y Hostigamiento sexual en la Universidad Intercultural de Colima;
- XI. **Revictimización o victimización secundaria:** La repetición de violencias con quien ha sido previamente víctima de alguna agresión, aunque sea por omisión y que apunta a la reproducción de una situación de victimización anterior;
- XII. **UIC:** Universidad Intercultural de Colima;
- XIII. **UIG:** Unidad para la Igualdad de Género;
- XIV. **Registro:** El Registro de los casos de Acoso y Hostigamiento Sexual presentadas ante la UIC;
- XV. **Servidora o servidor público:** El o la docente, o persona que ejerza funciones administrativas o directivas que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la UIC.

CAPÍTULO III ENFOQUES, ESTÁNDARES Y PRINCIPIOS

9. En la ejecución, aplicación y actualización del protocolo se observarán los siguientes enfoques:

- I. **Enfoque de derechos.** Refiere a los derechos humanos de las personas víctimas de violencia, donde el derecho primario a proteger es el derecho a recibir educación en entornos educativos libres de violencia y por lo tanto libres de hostigamiento y acoso sexual, lo cual exige un análisis de las normas de género, de las diferentes formas de discriminación y de los desequilibrios de poder instalados en la actuación institucional.

Este enfoque está estrechamente relacionado con el enfoque de género y en este caso, con la posibilidad de acceder a un recurso justo previamente establecido y así obtener justicia y restauración de sus derechos, en caso de vivir una situación de hostigamiento y acoso sexual.

- II. **Perspectiva de género.** Permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión que enfrentan las mujeres por razón del orden de género y la desigual distribución del poder en detrimento de sus oportunidades y accesos a estas. En este sentido, la perspectiva de género incluirá una visión explícita de las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

En términos prácticos para este mecanismo se trata de crear las condiciones para el acceso a la justicia restaurativa y en las investigaciones considerar las situaciones asimétricas de poder y abuso de poder, que impiden el goce y disfrute, del derecho a recibir educación en entornos libres de violencia.

- III. **Enfoque intercultural.** Se adhiere a la noción de interculturalidad crítica permite el reconocimiento de la diversidad, e implica un cuestionamiento profundo a la homogeneidad.

Contempla que en esta diversidad confluyen relaciones, relaciones que lejos están de ser armónicas, por el contrario, son relaciones de poder, opresión, de dominación, por tanto, de desigualdad. En este sentido la interculturalidad nos permite identificar el tipo de relaciones que se generan en esta diversidad. Hace posible situar de manera multidimensional las relaciones de poder dentro del ámbito universitario intercultural, considerando que dichas relaciones son interseccionales, es decir, el género, la etnia, la lengua, la posición geográfica, la religión y las condiciones socioeconómicas se entrelazan y determinan una posición para hombres y mujeres dentro de las relaciones escolares y educativas. De este modo, la educación desde la interculturalidad crítica implica romper con la perspectiva segregacionista que se tuvo en otro tiempo de la interculturalidad al vincularla con población indígena y afromexicana, reconociendo las identidades diversas que coexisten en una sociedad diversa pero desigual.

- IV. **Enfoque interseccional.** Refiere a las condiciones estructurales que generan desigualdades y determinan estructuras de poder al interior de los grupos sociales: por ejemplo, la raza, la clase social, la edad, las creencias religiosas, condiciones de discapacidad y la orientación sexual; reconoce la multiplicidad de desigualdades y permite hacer visibles cómo las desigualdades no actúan solas, sino potenciadas por los diferentes sistemas de opresión.

En el abordaje de este mecanismo no se debe perder de vista que las personas afectadas por hechos de hostigamiento y acoso sexual pueden proceder de variados contextos, entornos y orígenes y que, no son todas ni todos iguales, por lo tanto, este análisis interseccional, junto con el de género, debe facilitar el reconocimiento de contextos y relaciones que pueden facilitar la comisión de conductas de acoso u hostigamiento sexual o impactar de manera diferenciada a sus víctimas.

10. Para la aplicación del presente protocolo, se deben tomar en cuenta los siguientes estándares:

- I. **El respeto a la dignidad.** Refiere a que toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad, reconociendo que los actos de hostigamiento y acoso sexual dañan la dignidad de las personas; por esta razón se deben adoptar medidas de prevención y protección para todas las personas que presentan un caso en conocimiento de la autoridad que da seguimiento a las denuncias al interior de las universidades interculturales, independientemente de que se presente o no formalmente una denuncia, por lo que las medidas de atención y protección no pueden ser condicionadas a la presentación de la denuncia. En todos los casos se debe priorizar la confidencialidad durante toda la actuación, y las víctimas tienen derecho a presentar su denuncia en cualquier momento, independientemente del momento en que ocurrieron los hechos constitutivos de violencia.

- II. **Confidencialidad.** Este estándar refiere a que la información derivada del procedimiento de atención a los casos de hostigamiento y acoso sexual deberá resguardar la privacidad de la información en todas las etapas del procedimiento con la finalidad de proteger la intimidad de las personas. En este sentido, las personas involucradas únicamente tendrán acceso a la información estrictamente necesaria para su participación en el procedimiento.

En términos de este mecanismo, implica que en todas las actuaciones se adopten medidas para salvaguardar de manera reservada los datos y hechos asociados a los casos sin que se divulguen los nombres de las personas implicadas, así como generalidades o detalles de la situación constitutiva de hostigamiento y/o acoso sexual.

La información sobre los casos debe limitarse a las personas involucradas directamente con el proceso.

- III. **La debida diligencia.** Implica la adopción con celeridad de todas las medidas encaminadas a la protección de la víctima y la restitución de sus derechos. Para esto se deben disponer de todos los medios para el esclarecimiento de los hechos, así como de su sanción por parte de las dependencias y entidades correspondientes.

La debida diligencia implica también la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente y de conformidad con los intereses de la víctima. Además, el debido seguimiento de todas las actuaciones necesarias dentro de los plazos establecidos para lograr el objeto de esta, en especial la prevención, ayuda, atención, asistencia, derecho a la verdad, justicia y reparación integral a fin de que la víctima sea tratada y considerada como sujeto titular de derecho.

- IV. **El debido proceso.** Refiere a que toda denuncia será tratada con confidencialidad, seriedad y según los tiempos estipulados, asegurando que todas las partes tengan tiempo suficiente para prepararse y acudir al procedimiento con todos los derechos plenamente garantizados. Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la no revictimización, la atención integral y la presunción de inocencia de las personas agresoras.

En términos de este mecanismo, la protección de la persona afectada durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual deben ser pertinentes culturalmente y tener en consideración las interseccionalidades de las víctimas, por ejemplo, contando con personas expertas en la cultura de origen y traductores especialistas en sistemas procesales. Se debe privilegiar la seguridad y la integridad de las víctimas haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia sexual y garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención, rehabilitación, reparación y garantías de no repetición, que incluyan la disminución del riesgo de ser rechazadas por la comunidad.

- V. **El ambiente escolar y laboral seguro y saludable.** Toda persona tiene el derecho a ejercer sus actividades ya sea escolares o laborales en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno, estimulando su desarrollo y desempeño profesional; los actos de hostigamiento y acoso sexual son contrarios a este principio. El derecho a recibir educación en ambientes libres de violencia implica que los actos de hostigamiento y acoso sexual no sólo afectan a la víctima directa de los mismos, sino a toda la comunidad en la que ocurren.

- VI. **La atención libre de estereotipos de género.** Refiere a que durante todas actuaciones de este mecanismo se debe garantizar que el abordaje del caso esté libre de estereotipos, como los asociados a comportamientos o actitudes que se esperan de las personas en función de su género. Por esta razón, se deben evitar prácticas discriminatorias, conductas o actitudes como ver a las víctimas con sospecha, negarse a creer lo dicho por ellas, pensar que los hechos narrados son falsos o que tienen como finalidad tomar venganza contra la persona agresora, exigirles pruebas de lo ocurrido o interponer cualquier otro tipo de obstáculo por razones fundadas en el género, orientación sexual o identidad de género.

- VII. **No revictimización.** Consiste en que la persona que presente una denuncia deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Asimismo, se deberá evitar que narre los hechos motivo de la denuncia, de manera repetida y sin suficiente justificación, a diferentes personas e instancias o que ahonde en los mismos, a menos que sea estrictamente necesario para dilucidarlos y para determinar la responsabilidad sobre los mismos; respetando en todo momento los derechos de las víctimas.

- VIII. **Valor preponderante del dicho de la víctima.** Al tratarse de temas sensibles y que generalmente se procuran cometer sin la presencia de personas testigas buscando la impunidad, la jurisprudencia interamericana y mexicana reconocen el valor preponderante del dicho de la víctima. La Corte Interamericana, en las sentencias de Inés Fernández Ortega y Valentina Cantú, ha referido en sentencias contra México que la violencia de género (particularmente la violencia sexual) se caracteriza por producirse en ausencia de personas testigas.

Dada la naturaleza de esta forma de violencia, no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho. La Corte consolidó como estándar de prueba la efectividad probatoria plena a la declaración de la víctima cuando se adminicula con otros medios de prueba. En este mismo sentido, el Poder Judicial de la

Brud
KS
Am
RLL

3.0
C.2
X
MA

Federación ha establecido tesis jurisprudencial estableciendo que el dicho de la víctima en casos de violación adquiere un valor preponderante como prueba.

- IX. **Estándar de la persona razonable.** Es un mecanismo de interpretación respecto del significado de ciertas conductas y su aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual. Cobra importancia ante la posibilidad de que las personas, por su contexto, puedan percibir con relativa facilidad una conducta o actitud como violenta, o que, por el contrario, no sean capaces de distinguir conductas abusivas cometidas en su contra.

El estándar provee seguridad jurídica al constituir un parámetro para ponderar entre los elementos subjetivos (apreciación de la ofensa) y los objetivos (las conductas o comportamientos) en un caso concreto. Parte del supuesto de que existen ciertos elementos subjetivos socialmente compartidos, como la construcción de género, diversidad cultural, territorial o social, por lo que entre las personas en condiciones similares hay un núcleo común de preocupaciones respecto a la propia vulnerabilidad frente a las agresiones.

- X. **Derechos de las víctimas de hostigamiento y acoso sexual.** Para los efectos de este mecanismo se considerará como víctima a toda persona que haya sufrido cualquier manifestación de hostigamiento o acoso sexual. Los derechos de las víctimas de hostigamiento y acoso sexual en términos de la Ley General de Víctimas son los siguientes:

- a) A una investigación pronta y efectiva que lleve al procesamiento y sanción de manera adecuada de todos los responsables del daño o menoscabo a sus derechos.
- b) A la reparación del daño.
- c) A participar activamente en la búsqueda de la verdad de los hechos y en los mecanismos de acceso a la justicia que estén a su disposición, conforme a los procedimientos establecidos.
- d) A expresar libremente sus opiniones e intereses ante las autoridades e instancias correspondientes y a que éstas, en su caso, sean consideradas en las decisiones que afecten sus intereses.
- e) Derecho a ejercer los recursos legales en contra de las decisiones que afecten sus intereses y el ejercicio de sus derechos; y entre otros.
- f) A trabajar de forma colectiva con otras víctimas para la defensa de sus derechos, incluida su reincorporación a la sociedad.
- g) Aunado a lo anterior, la Ley General de Víctimas establece el enfoque diferencial y especializado a grupos de población con características particulares o con mayor situación de vulnerabilidad en razón de su edad, género, preferencia u orientación sexual, etnia, condición de discapacidad y otros. En consecuencia, se reconoce que ciertos daños requieren de una atención especializada que responda a las particularidades y grado de vulnerabilidad de las víctimas.

11. Para la aplicación del presente protocolo, se deben tomar en cuenta los siguientes principios de acción:

- I. Atenderemos las necesidades específicas de personas pertenecientes a las comunidades indígenas y afromexicanas, tomando en cuenta la condición de sexo, género y lengua.
- II. Si las personas lo solicitan o lo indican se procurarán las condiciones legales y de seguridad para vincular la atención con sus pueblos o comunidades.
- III. Cuando sea necesario, se procurará la asistencia de una persona traductora y del acompañamiento en las acciones comunitarias.
- IV. En la atención de las víctimas se otorgarán servicios oportunos, con calidad y calidez en el trato.
- V. Se asegurará que no haya represalias en contra de quienes denuncien casos de HS Y AS.
- VI. No habrá impunidad en casos HS Y AS.
- VII. No declinaremos la competencia ante los casos de HS Y AS que sucedan entre miembros de nuestra comunidad.
- VIII. Todas las actuaciones en la atención de los casos se realizarán con transparencia y celeridad.

TÍTULO SEGUNDO
MECANISMO PARA PREVENIR ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO, EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CAPÍTULO ÚNICO
ETAPAS DEL MECANISMO

12. Las fases del mecanismo para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género, el acoso y hostigamiento sexual en la Universidad son las siguientes:

- I. Prevención y detección de casos
- II. Orientación y Canalización
- III. Atención y sanción de casos.
- IV. Seguimiento y Registro de casos
- V. Erradicación

TÍTULO TERCERO
PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DE CASOS

CAPÍTULO I
ACCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

13. La prevención del hostigamiento sexual y del acoso sexual deberá considerar, de forma enunciativa, más no limitativa, las siguientes medidas, las cuales deberán ser implementadas con pertinencia cultural y lingüística:

- I. Pronunciamiento de Cero Tolerancia a la Violencia de Género, acoso y hostigamiento sexual en la Universidad.
- II. La elaboración de un Diagnóstico Institucional de la violencia de género en la Universidad.
- III. La elaboración y seguimiento a una Agenda institucional para prevenir y erradicar la violencia de género.
- IV. Publicar y difundir el presente protocolo a través de la página WEB de la Universidad, y deberá ser difundido en todas las redes sociales de la UIC, debiendo ser publicado en lugares de fácil acceso en los planteles, así mismo cualquier alumna, alumno o servidor público podrá solicitar una copia impresa del mismo.
- V. Elaboración y difusión de materiales que reflejen de manera práctica y accesible las conductas que implican la violencia de género, hostigamiento sexual y acoso sexual.
- VI. Actualización continua de la Normatividad e impulso a la formación de políticas de transporte seguro y mejoramiento del entorno e infraestructura urbana.
- VII. Elaboración de un mapa de riesgos del inmueble que ubique los sitios en los cuales las personas son más vulnerables a ser víctimas de conductas de violencia (debido a factores relacionados con la iluminación, vigilancia, visibilidad, aislamiento, etc.) a fin de que se realicen las acciones conducentes para disminuir la probabilidad de ocurrencia de casos en estos lugares.
- VIII. El desarrollo de programas de capacitación y sensibilización permanente y progresiva que contemple cursos, diplomados, conferencias, conversatorios, foros y cine debates en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, igualdad de género, violencia de género, masculinidades no hegemónicas, cultura de paz y autocuidado para el alumnado, profesorado, personal administrativo y personal directivo.
- IX. Impartición obligatoria de cursos de inducción para el estudiantado y profesorado de primer ingreso, en los temas de igualdad de género, masculinidades no hegemónicas, no violencia, prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual y no discriminación.
- X. La incorporación de contenidos en los planes de estudio la perspectiva de género que fomente la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación; así como la participación activa de la Unidad para la Igualdad de género en las academias.

- XI. Incentivar el desarrollo de investigación multidisciplinaria para crear y fortalecer los mecanismos de prevención, atención y sanción de todo tipo de violencias y discriminación contra las mujeres.
- XII. Generar espacios de reflexión colectiva de hombres contra las violencias de género al interior de los centros de trabajo y de las instituciones educativas; y
- XIII. En general todas aquellas acciones que fomenten la sana convivencia laboral y escolar, así como aquellas dirigidas a evitar actitudes y conductas que pueden derivar en acciones de Acoso y Hostigamiento Sexual, así como la identificación de personas y grupos de riesgo que pueden convertirse en agresores o víctimas de Acoso u Hostigamiento Sexual.

CAPÍTULO II DETECCIÓN OPORTUNA DE CASOS

- 14. La detección oportuna de la violencia de género, hostigamiento sexual y del acoso sexual deberá considerar, de forma enunciativa, más no limitativa, las siguientes medidas:
 - I. Diseño de programas dirigidos a fomentar la denuncia de la violencia de género, acoso y hostigamiento sexual.
 - II. De acuerdo a la disponibilidad presupuestal, la creación de un micrositio para difundir los mecanismos y vías de atención existentes, así como los materiales de difusión que contribuyan en la detección de conductas el hostigamiento sexual y del acoso sexual, entre personas integrantes de la Comunidad Universitaria.
 - III. La utilización de medios, formatos y materiales accesibles para la presentación de denuncias, testimonios y recopilación de evidencia.
- 15. Son elementos generales para considerar en la detección de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, los siguientes:
 - I. Que constituyen formas de violencia sexual, porque son actos o tentativas de consumir un acto sexual, comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, acciones para utilizar en cualquier forma la sexualidad de una persona mediante coacción que atentan contra su libertad, dignidad e integridad física y emocional.
 - II. Que tienen un impacto directo en la salud, con repercusiones psíquicas (reacciones relacionadas con el estrés como traumas emocionales, ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, sentimiento de baja autoestima) y físicas (trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión).
 - III. Que preexiste una clara relación asimétrica, cuando ocurren en espacios laborales y educativos.
 - IV. Que son conductas basadas en la coerción sexual, que generan sentimientos de desagrado, que pueden expresarse a través de sensaciones de humillación, poca satisfacción personal, molestia o depresión.
 - V. Que son conductas de naturaleza sexual no recíproca, y toda otra conducta basada en el sexo, que afecta la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.
 - VI. Que generan un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe y para terceras personas.
 - VII. El hostigamiento sexual opera de manera vertical y se ejerce en el marco de una relación laboral, escolar, doméstica o cualquier otra en donde exista una relación de subordinación en contra de una persona subalterna: la persona hostigadora utiliza su posición o cargo para violentar la libertad sexual de la persona que intimida. Mientras que el acoso sexual se suscita en diferentes espacios, ya sea en la escuela, la familia, el transporte público o en el trabajo y opera de manera horizontal entre personas de jerarquías semejantes o, incluso, de parte de alguien que ocupa una posición menor a la de la persona acosada.
- 16. Para efectos del presente protocolo de forma enunciativa, más no limitativa, las siguientes conductas representan manifestaciones de violencia sexual:
 - I. Realizar silbidos, señales con las manos o a través de los movimientos del cuerpo, miradas o gestos con connotación sexual.
 - II. Tener contacto físico, sugestión o de naturaleza sexual sin consentimiento, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones o acorralamiento, pellizcos, roces.

- III. Manifestar de forma reiterada y sin consentimiento, directa o indirectamente el interés sexual por una persona ya sea de manera presencial o por cualquier medio de comunicación.
- IV. Realizar conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos y/o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- V. Espiar a una persona mientras se cambia de ropa o está en el sanitario.
- VI. Presionar para obtener fotografías o imágenes en cualquier circunstancia o con el agravante de que sea en ropa íntima o desnuda.
- VII. Exhibir fotografías o imágenes con contenido pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes de carácter sexual
- VIII. Condicionar la prestación de un trámite o servicio o evaluación escolar a cambio de que la persona acceda a acudir a citas fuera del ámbito académico y escolar o realizar conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- IX. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona individualmente o en grupo que hagan referencia a la apariencia o con connotación sexual, bien sean presenciales o a través de medios digitales, incluyendo redes sociales.
- X. Realizar comentarios, burlas, chistes o bromas sugerentes respecto de la vida sexual de otra persona, sean de manera presencial o a través de medios digitales.
- XI. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual de forma reiterada y sin consentimiento fuera del centro educativo.
- XII. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin consentimiento.
- XIII. Exhibir o enviar a través de algún medio físico o digital contenido de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- XIV. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- XV. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas, sin consentimiento.
- XVI. Video grabar, audio grabar, fotografiar o elaborar videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento o mediante engaño.
- XVII. Exponer, distribuir, difundir, exhibir, reproducir, transmitir, comercializar, ofertar, intercambiar y compartir imágenes, conversaciones, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona a sabiendas de que no existe consentimiento, mediante materiales impreso, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales o cualquier medio tecnológico.

TÍTULO CUARTO
ATENCIÓN Y SANCIÓN A CASOS

CAPÍTULO I
ORIENTACIÓN Y CANALIZACIÓN

17. Todas las personas titulares de áreas administrativas al tener conocimiento de un caso posiblemente constitutivo de violencia de género, acoso y hostigamiento sexual, deberán limitarse a poner a disposición de la probable víctima o denunciante los datos de contacto de la persona orientadora o en su caso la Unidad para la Igualdad de Género, de lo cual deberán dejar constancia por escrito. Lo anterior con la finalidad de no victimizar de manera secundaria a las víctimas, de no establecer juicios previos y brindar información errónea de tal manera que desincentive a las víctimas de presentar su denuncia.

SECCIÓN PRIMERA
PRIMER CONTACTO

18. El primer contacto será la persona que lleve a cabo las funciones de orientadora u orientador, quien deberá identificar en un primer momento si la presunta víctima requiere apoyo especializado como personal médico, psicológico, o cualquier otro que resulta necesario para su canalización o atención de manera urgente cuando así se requiera.

19. El primer contacto tendrá como objetivos:

- I. Orientar a las personas respecto de sus derechos, así como de los recursos y mecanismos disponibles para la atención y resolución de su asunto, sin generar falsas expectativas.
- II. Brindar primeros auxilios psicológicos, en su caso.
- III. Canalizar o referir a la persona, en caso de ser necesario, con las instancias especializadas correspondientes.
- IV. Una vez identificado si se configura un caso de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual, y se cuente con el consentimiento de la víctima, se iniciará el procedimiento formal con la entrevista inicial.
- V. Sugerir a la comisión el establecimiento de determinadas medidas de protección a las víctimas.

20. En la atención de primer contacto se observarán las disposiciones siguientes:

- I. El primer contacto podrá realizarse, por escrito mediante buzón de denuncias, por correo electrónico o redes sociales, y por comparecencia ante la persona orientadora. Las personas pueden presentar una denuncia formal sin haber solicitado la orientación.
- II. Podrán solicitar orientación las personas que consideren haber sido víctimas de violencia de género hostigamiento sexual o acoso sexual y terceras personas que tengan conocimiento directo sobre los actos materia del presente Protocolo.
- III. En la etapa de primer contacto u orientación no se registrarán nombres; sólo se asentarán datos generales con el fin de llevar un registro de las orientaciones brindadas. Para el caso de las entrevistas iniciales si se deberán asentar los nombres, con la finalidad de dar inicio al procedimiento formal.
- IV. La entrevista inicial deberá realizarse por la persona orientadora, teniendo en cuenta en todo momento los enfoques, estándares y principios establecidos en este protocolo. En caso de creerse necesario, podrá grabarse dicha entrevista, siempre con la anuencia de la presunta víctima.
- V. El primer contacto deberá realizarse en un espacio físico en el que se pueda resguardar la confidencialidad de la presunta Víctima, que sea cómodo y que le permita expresarse con libertad.
- VI. Podrán estar presentes la o las personas afectadas, así como un acompañante si así lo solicita la presunta víctima.
- VII. En caso de menores de edad, es imperante que se haga acompañar de su padre, madre, tutora, tutor o quien ejerza la patria potestad.
- VIII. La persona orientadora o el orientador deberá explicar el objetivo de la entrevista a la presunta víctima, así como su anuencia para seguir el procedimiento establecido en el presente protocolo, dejando a salvo su derecho a elegir la vía que estima conveniente a sus intereses, dicha entrevista versará exclusivamente en la obtención de elementos a fin de determinar si se encuadra en alguna de las conductas descritas en el presente Protocolo a fin de su debida atención ya sea al procedimiento alternativo o formal, lo anterior a fin de evitar la revictimización.

SECCIÓN SEGUNDA CANALIZACIÓN

21. En caso de que la persona que busca la orientación se encuentre en un evidente estado de alteración, que no pueda ser contenido mediante los primeros auxilios psicológicos, se deberá gestionar apoyo de contención psicológica de la manera más expedita posible.
22. En caso de que la víctima elija agotar otras vías o ámbitos de responsabilidad, la persona orientadora deberá canalizar a la víctima a la instancia especializada para su asesoría y seguimiento puntual.
23. La universidad integrará un directorio actualizado de instituciones especializadas en psicología, medicina, derecho, entre otras, para brindar atención y, en su caso, realizar la canalización correspondiente.

SECCIÓN TERCERA MEDIDAS DE PROTECCIÓN

24. Las medidas de protección, son todas las acciones necesarias tendientes a procurar la seguridad y la integridad física y/o emocional de la víctima materia del presente protocolo, con la finalidad de que se lleven a cabo las investigaciones correspondientes, con absoluta libertad y en apego a la normatividad aplicable, siendo dicha medida un acto idóneo, razonable y proporcional.

25. La comisión al momento de dictar las medidas de protección, tendrá en consideración lo siguiente:

I. Su naturaleza:

- a) Gravedad del incidente (efectos para la parte afectada);
- b) Si el acoso u hostigamiento es verbal o físico, y;
- c) Si hubo actos similares anteriormente (frecuencia y escalada de violencia).

II. Las relaciones de poder entre quien denuncia y la persona presunta infractora:

- a) La posición de la parte afectada y presunta infractora (edad, nivel de experiencia, y posición jerárquica).

26. Las medidas de protección que podrán tomarse son:

- I. En caso de personal docente, administrativo o directivo la reubicación física, o cambio horario de trabajo;
- II. En caso de alumnado cambio de turno, grupo o sede cuando sea pertinente;
- III. Prohibición de la presunta agresora o del presunto agresor de acercarse a la presunta víctima;
- IV. Prohibición de intimidar a la presunta víctima o su familia;
- V. Licencia con goce de sueldo para la presunta víctima mediando justificación médica y/o psicológica.

27. Para implementar las medidas referidas en el párrafo anterior, la comisión deberá contar con la anuencia de la Presunta víctima.

CAPÍTULO II DE LA INVESTIGACIÓN DE LAS DENUNCIAS

SECCIÓN I DENUNCIA

28. La denuncia es la manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican conductas de violencia de género, Acoso u Hostigamiento Sexual en los que se encuentran involucrados alumnas, alumnos o servidoras y servidores públicos de la UIC.

29. Las denuncias deberán presentarse por comparecencia a través del formato de entrevista o por escrito de formato libre, las cuales deberán contener los siguientes requisitos:

- a) Datos generales de la presunta víctima;
- b) Domicilio para oír y recibir notificaciones;
- c) Datos que permitan identificar a las y los involucrados;
- d) Narración de hechos, con circunstancias de tiempo, modo y lugar;
- e) En su caso, pruebas relacionadas con los hechos o testigos en caso existir;
- f) Rúbrica y firma de la denuncia.

30. De toda denuncia, se integrará un expediente, el cual se le asignará un número de registro.

31. No podrá dejarse de atender la denuncia, aún y cuando la misma no se presente inmediatamente.

La comisión podrá citar a las presuntas víctimas para ampliar, aclarar o precisar lo manifestado en su denuncia, así como para su ratificación cuando se presente por escrito.

32. Si la persona que interpone la denuncia quisiera emprender acciones legales en otras vías, se le brindará el apoyo correspondiente para su acompañamiento y/o canalización a otras instituciones.

SECCIÓN II ENTREVISTA AL PRESUNTO AGRESOR O AGRESORA

33. Recibida la denuncia y emitidas las medidas de protección, en su caso, se procederá a realizar la investigación y acciones necesarias a cargo de la comisión, con el objeto de allegarse de los elementos probatorios necesarios para determinar la posible existencia o no de faltas administrativas o de otra índole.

34. La Comisión, deberá de notificar al presunto agresor sobre el inicio del procedimiento, así como la persona que lo denuncia y los hechos que motivaron a la misma, citándole a efecto que un término de tres días hábiles para que comparezca y manifieste lo que a su derecho convenga y ofrezca pruebas.
35. Durante la entrevista a la persona denunciada es necesario
- I. Explicarle el propósito de la entrevista.
 - II. Explicarle el procedimiento de la investigación.
 - III. Informarle que se tomarán notas durante la entrevista.
 - IV. Explicarle sus derechos.
 - V. Exponerle los hechos como fueron declarados por la persona afectada, dejándole admitir o negar las acusaciones.
 - VI. Solicitarle todas aquellas pruebas que puedan demostrar que el incidente pudo o no haber sucedido.

SECCIÓN TERCERA DE LAS PRUEBAS

36. Para conocer la verdad, puede la Comisión admitir declaración de cualquier persona, sea parte o tercero, documentos físicos o electrónicos y cualquier cosa, ya sea que pertenezca a las partes o a un tercero que tengan relación inmediata con los hechos controvertidos.
37. Se reconocen como prueba:
- I. La Confesión: Es la declaración que hace una persona voluntariamente o preguntado por otro ante la autoridad educativa (Oficina o Comité), reconociendo la verdad de un hecho.
 - II. Los Documentos públicos: Son aquellos expedidos por servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.
 - III. Los Documentos privados: Son todos que se forman sin intervención de notario o funcionario público competente bajo las solemnidades legalmente prescritas.
 - IV. La testimonial: Todos los que tengan conocimiento de los hechos, que las partes tengan que probar.
 - V. Fotografías, copias fotostáticas, grabaciones en disco, cinta, video, o cualquier otro tipo de reproducción la información generada o comunicada que conste en medios electrónicos, ópticos o en cualquier otra tecnología.
38. Una vez recibidas las pruebas por las partes, la comisión procederá a desahogar y admitir las pruebas ofrecidas por las partes, en un término no mayor a los cinco días.

Quando así proceda, la presunta víctima podrá solicitar que se excluyan pruebas o que no se practiquen por resultar innecesarias o desproporcionadas, por vulnerar su derecho a la intimidad, pero en caso de ser necesario la Comisión previa justificación, podrá solicitarlo para emitir su resolución, con el razonamiento respectivo salvaguardando en todo momento la dignidad de la persona.

39. La comisión podrá desarrollar actos de investigación por conducto de cualquiera de sus integrantes, de manera conjunta o separada, para agilizar el desarrollo de los procesos correspondientes.

CAPÍTULO III RESOLUCIÓN Y APLICACIÓN DE SANCIONES

41. Concluidas las diligencias de investigación contempladas en el capítulo anterior, cuando sea un servidor o servidora pública la parte denunciada, la Comisión procederá a realizar el análisis de los hechos y pruebas en su caso, a efecto de determinar la existencia o inexistencia de actos u omisiones establecidos en el presente protocolo y normatividad aplicable, emitiendo para tal efecto el proyecto de recomendación que remitirá al Comité de ética para su adopción definitiva.
42. En caso de la Comisión considere que, si se configura una falta administrativa por motivo de la conducta de acoso u hostigamiento sexual de la persona servidora pública, lo hará del conocimiento de las partes involucradas y deberá solicitar al comité que el mismo sea turnado al órgano interno de control para efecto del desarrollo de las etapas de sustanciación y resolución.

43. Si no se encontrarán elementos suficientes para demostrar la existencia de la infracción y la presunta responsabilidad de la presunta o el presunto agresor, se emitirá un acuerdo de conclusión y archivo del expediente, sin perjuicio de que pueda abrirse nuevamente la investigación si se presentan nuevos indicios o pruebas y no hubiera prescrito la facultad para sancionar.
44. Los elementos esenciales que deberán considerarse al emitir la recomendación, son los siguientes:
- I. El grado de riesgo del acto de acoso y hostigamiento sexual.
 - II. Que el acto u omisión hayan denigrado y concebido como objeto a la víctima.
 - III. Que la conducta sea condicionante para la estabilidad en un empleo, cargo o comisión, u obtención de una calificación.
 - IV. Que existan dos o más víctimas de la misma o el mismo agresor.
 - V. Que el agresor tenga poder de decisión sobre la relación laboral o académica.
 - VI. Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad.
 - VII. Que se ejerza presión sobre la víctima o algún familiar para entorpecer la investigación.
45. Concluidas las diligencias de investigación contempladas en el capítulo anterior, cuando sea un estudiante o estudiantes la parte denunciada, la Comisión procederá a realizar el análisis de los hechos y pruebas en su caso, a efecto de determinar la existencia o inexistencia de actos u omisiones establecidos en el presente protocolo y normatividad aplicable, emitiendo para tal efecto el proyecto de resolución que remitirá a la Rectoría para su adopción definitiva.
46. Algunas de las sanciones que pudieran aplicarse a las conductas de personas estudiantes podrán ser:
- I. Amonestación en privado o público;
 - II. Suspensión hasta por tres meses.
 - III. Baja definitiva de la UIC.
47. Algunas de las sanciones que pudieran aplicarse a las conductas de docentes, personal administrativo y directivo podrán ser:
- I. Amonestación en privado o público;
 - II. Suspensión de la relación laboral;
 - III. Rescisión de la relación laboral o profesional.
48. En todos los casos la persona agresora deberá cumplir con un programa dirigido a su reeducación en género y nuevas masculinidades, en su caso.
49. Al momento de determinar las responsabilidades y emitir sanciones, se deberán contemplar las siguientes medidas para garantizar la reparación integral de la víctima:
- I. **Medidas de restitución.** Las medidas de restitución tienen como propósito devolver a la víctima a la situación anterior a la vulneración, tanto materialmente como en derechos.
 - II. **Medidas de rehabilitación.** La rehabilitación pretende reparar las afectaciones físicas, psíquicas o morales que sufren las personas que son víctimas de violencia o discriminación, a través de una atención médica o psicológica.
 - III. **Medidas de satisfacción.** Estas medidas por lo general comprenden las que sirven para transmitir un mensaje de reprobación oficial institucional. Puede ser importante, al concluir el proceso, que exista un reconocimiento público dentro de la universidad de que ocurrió un acto de violencia, que no se va a tolerar más. En esas situaciones, es importante siempre privilegiar los deseos y necesidades de la víctima, incluyendo si desea o no que su caso sea público.
 - IV. **Garantías de no repetición.** En sus dimensiones individual, colectiva, material, moral y simbólica estas medidas son particularmente importantes, cuando, al analizar un caso concreto, se revelan prácticas o políticas institucionales que permiten o solapan la violencia y la discriminación de manera recurrente. Las garantías de no repetición incluyen el compromiso de modificar esas prácticas o políticas institucionales,

para que la discriminación o violencia no ocurra más. Estos cambios podrían verse traducidos en acciones desde campañas de sensibilización o equipamiento de espacios, hasta revisión y reforma de la normativa.

CAPÍTULO IV INSTANCIAS COMPETENTES

SECCIÓN PRIMERA COMISIÓN PERMANENTE ESPECIALIZADA DE ATENCIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

50. La comisión es un órgano especializado de la Universidad Intercultural de Colima, encargado de investigar los casos de Acoso y Hostigamiento Sexual presentados por las personas integrantes de la comunidad Universitaria.
51. La Comisión estará integrada por:
- El o la Titular de la Rectoría, quien presidirá.
 - Un o una representante de la Oficina de la Abogacía General; quien fungirá como Secretario (a) Técnico (a).
 - Un o una representante de la coordinación de control interno.
 - Un o una representante de la Unidad para la Igualdad de Género.
 - Un o una representante del Consejo Estudiantil, cuando alguna de las partes involucradas sea estudiante.
 - Un o una representante del Consejo Académico, cuando alguna de las partes involucradas sea personal educativo, docente o equivalente.
52. Tendrá calidad de invitada permanente un o una representante del Instituto Colimense de las Mujeres o instancia pública equivalente, especialista en temas género y violencia.
53. La comisión podrá invitar a personas especialistas de la Sociedad Civil, cuya experiencia se encuentre relacionada sobre el tema o los temas que la sesión respectiva tenga como finalidad abordar.
54. La designación de las y los representantes señalados en las fracciones I, II, III, IV y serán durante el término de su nombramiento, para la fracción V, VI, VII lo será por un periodo de 2 años, quien podrá ser desganada para un nuevo período y podrán ser removidas o removidos de no demostrar compromiso con la comisión.
55. Los cargos en la Comisión serán honoríficos e intransferibles. Cada persona integrante contará con un suplente que será designado por el propio integrante propietario o propietaria mediante escrito dirigido a la Secretaría Técnica.
56. Las convocatorias a sesión de la Comisión deberán contar con las siguientes formalidades:
- Ser notificadas cuando menos con tres días hábiles de anticipación a la fecha de la sesión por conducto de la Secretaría Técnica;
 - Contener el orden del día y la indicación de lugar, fecha y hora de la celebración; y
 - Acompañarse con la información y documentación correspondiente que permita el conocimiento de los asuntos que se vayan a tratar.
57. En las Sesiones de la Comisión se observarán las formalidades siguientes:
- Para la instalación legal de la sesión se requerirá cuando menos, la asistencia de la mitad más uno de los integrantes de la Comisión entre los que se deberá encontrar quien Presida o quien deba suplirle. La secretaria Técnica es la encargada de la lista de asistencia y de señalar si existe Quórum;
 - En caso de no existir el quórum, quien Presida la Comisión citará a una nueva sesión en un plazo no mayor a 3 días, la cual se llevará a cabo con las personas integrantes que acudan a la misma;
 - La presidencia de la Comisión; o su suplente, dirigirá la Sesión y moderará los debates durante la misma;
 - Las personas integrantes de la Comisión o sus suplentes tendrán derecho de voz y voto, respecto de los asuntos que se traten;

- V. Los acuerdos se tomarán de manera económica, con el voto de cuando menos la mitad más uno de los miembros de la Comisión asistentes; quien presida tendrá voto de calidad para casos de empate.
- VI. Las personas integrantes de la Comisión podrán posponer para una siguiente sesión la votación de algún punto de acuerdo.

58. De cada sesión se levantará acta circunstanciada en la que se hará constar:

- I. El lugar, la fecha y las horas de inicio y conclusión.
- II. Nombres de las personas integrantes de la Comisión asistentes.
- III. Expresión en su caso de la existencia de quórum legal para los efectos conducentes.
- IV. Relación clara de los acuerdos tomados en la sesión. El acta deberá elaborarse siguiendo la secuencia del orden del día aprobado.
- V. Las manifestaciones las personas integrantes de la Comisión, cuando éstos soliciten que se hagan constar en el texto del acta.
- VI. Clausura de la Sesión.
- VII. Los anexos, como la convocatoria para la Sesión y los documentos que a juicio de la Comisión deban ser agregados al acta.

Las actas serán firmadas por la Presidencia y la Secretaría Técnica.

59. La Secretaría Técnica conservará las actas originales, mismas que se integrarán al Libro de Actas, adjuntándose en cada volumen un índice general de acuerdos.

60. Son facultades de las y los integrantes de la Comisión:

- I. Asistir a las Sesiones de la Comisión;
- II. Participar con voz y voto;
- III. Dictar las políticas de divulgación del presente protocolo;
- IV. Solicitar a la Rectoría la imposición de medidas de protección, establecidas en el presente Protocolo;
- V. Rubricar una carta compromiso de respeto a la confidencialidad e imparcialidad en los casos de acoso y hostigamiento sexual; en caso de incumplimiento será motivo de su remoción previa anuencia de la Comisión. Acreedor a las sanciones que contemple la normatividad aplicable;
- VI. Investigar las denuncias presentadas por Acoso y Hostigamiento Sexual recabando los medios probatorios que estime pertinentes, incluyendo el auxilio de personas profesionales que se requieran, a fin de integrar el expediente para que la Comisión lleve a cabo la resolución correspondiente;
- VII. Contar con un registro de casos de Acoso y Hostigamiento Sexual, que contenga las causas, características y de las determinaciones o recomendaciones que se hayan adoptado sobre éstos, a fin de establecer sanciones en casos de reincidencia, así como determinar los cursos, talleres, capacitaciones que sea necesario impartir de conformidad con los datos estadísticos recabados;
- VIII. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; y
- IX. Las demás facultades y atribuciones prescritas por las disposiciones normativas aplicables.

61. Quien funja titular de la secretaria técnica de la Comisión tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Mantener actualizado el registro y directorio de las y los integrantes de la Comisión;
- II. Agendar las sesiones de la Comisión;
- III. Estructurar el orden del día de las sesiones de conformidad con los asuntos que tengan que hacerse de conocimiento de la Comisión;
- IV. Coordinar y supervisar la entrega oportuna de las convocatorias a las y los integrantes de la Comisión;
- V. Levantar el acta circunstanciada de la sesión de la Comisión;

- VI. Llevar el control y seguimiento de los acuerdos de la Comisión; y
- VII. Las demás que tenga a bien encomendarle de la Comisión.

SECCIÓN SEGUNDA

UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

- 62. La Unidad para la Igualdad de Género, es el área dependiente de la UIC encargada de implementar en materia de prevención, cursos, talleres, capacitaciones o cualquier otro mecanismo encaminado a la prevención, atención, y erradicación del Acoso y Hostigamiento Sexual de las personas que intervengan en el presente Protocolo, así como para difundir y analizar las causas y consecuencias del Acoso y Hostigamiento Sexual.
- 63. La Unidad para la Igualdad de Género estará obligada a proveer de todos los elementos e informes que necesite la Comisión para la deliberación, toma de acuerdos, y decisiones. Así mismo será la persona orientadora en la sede central de la Universidad, para los casos de violencia de género, Acoso y Hostigamiento Sexual, en los términos que el presente protocolo determine.
- 64. La Unidad para la igualdad de Género será responsable de:
 - I. Cumplir y hacer cumplir el presente protocolo y demás normatividad aplicable;
 - II. Rubricar una carta compromiso de respeto a la confidencialidad e imparcialidad en los casos de acoso y hostigamiento sexual; en caso de incumplimiento será motivo de su remoción previa anuencia de la Comisión. Acreedor a las sanciones que contemple la normatividad aplicable;
 - III. Orientar a las presuntas víctimas de Acoso y Hostigamiento Sexual, sobre los derechos y prerrogativas que las leyes les confieren;
 - IV. Solicitar información necesaria, para cumplir con sus funciones y responsabilidades;
 - V. Sugerir a la Comisión para su aprobación las medidas de protección que considere pertinentes;
 - VI. Reportar sus actividades y funciones a la comisión cuando así se requiera;
 - VII. Ser la persona orientadora de la sede central;
 - VIII. Las demás facultades y atribuciones contempladas por las disposiciones normativas aplicables.

SECCIÓN TERCERA

LA PERSONA ORIENTADORA

- 65. Cada sede, deberá contar con una orientadora o un orientador, las y los cuales serán designados y removidos por la Comisión, debiendo preferentemente contar con el perfil, conocimientos, habilidades y aptitudes siguientes:
 - I. Título y cédula profesional de la Licenciatura de Psicología, Trabajo Social o afín;
 - II. Formación y conocimientos en la perspectiva de género, derechos humanos, violencia contra las mujeres;
 - III. Conocimiento general de los instrumentos jurídicos Internacionales, Nacionales, Estatales y Municipales sobre Derechos Humanos de las Mujeres;
 - IV. Actitudes idóneas para la atención, libres de prejuicios y prácticas estereotipadas;
 - V. Actitud de respeto, cordialidad y disposición al trabajo en equipo;
 - VI. Sentido de corresponsabilidad para lograr un proceso de atención empática;
 - VII. Empatía y habilidad de escucha activa; y
 - VIII. Proactividad.
- 66. Son funciones de la persona orientadora en la aplicación del Protocolo, las siguientes:
 - I. Dar atención de Primer contacto y, en caso de urgencia, referir a la Presunta víctima para que reciba atención especializada que corresponda;
 - II. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el Acoso y Hostigamiento sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;

- III. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;
- IV. Hacer del conocimiento por escrito de la Comisión cuando alguna persona servidora pública se niegue a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la Contraloría del Estado cuando la negativa sea del propio Órgano Interno de Control;
- V. Brindar atención a la Presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo;
- VI. Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles las Denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer Contacto, a través de la remisión de la entrevista inicial a la Comisión;
- VII. Analizar si de la narrativa de los hechos de la Presunta víctima se identifican conductas de Acoso y Hostigamiento sexual para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
- VIII. Dar seguimiento ante la Comisión respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo; y
- IX. Fungir como asesora de la víctima en todo momento, durante el proceso de atención e investigación de la denuncia.

CAPÍTULO V SEGUIMIENTO Y REGISTRO DE CASOS

- 67. La comisión generará y dispondrá de una base de datos única que integre los datos de los casos, a los que podrá dar seguimiento. Esta base de datos deberá contar con información actualizada sobre la situación que guarda el acoso y el hostigamiento sexual en la universidad. A través de la misma se dará seguimiento puntual y ordenado a los casos de HS Y AS que se presenten.
- 68. El presente protocolo deberá ser monitoreado y evaluado, a través del informe anual que deberá rendir la comisión sobre las acciones, de prevención, atención y sanción de la violencia en la comunidad universitaria, en coordinación con la Unidad para la Igualdad de Género y demás áreas involucradas.

TÍTULO QUINTO ERRADICACIÓN

CAPÍTULO ÚNICO DISPOSICIONES GENERALES

- 69. Para la erradicación de la violencia sexual la universidad realizará acciones que promuevan una cultura libre de violencia y la erradicación del hostigamiento sexual y del acoso sexual dentro de la Comunidad Universitaria, lo anterior por conducto de la Unidad para la Igualdad de Género, quien coordinará el diseño y ejecución de las mismas.

TRANSITORIOS

PRIMERO. - El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial de "El Estado de Colima" para que el mismo surta efectos generales.

La persona titular de Rectoría deberá instrumentar las acciones necesarias para la publicación, y observancia del presente Acuerdo.

Dado en las instalaciones de la Secretaría de Educación y Cultura, en la Segunda Sesión ordinaria de la Junta de Gobierno Universitaria, celebrada a los 10 días del mes de junio del año 2024 dos mil veinticuatro.

Por lo tanto, mando se publique

**MTRA. CATALINA SUÁREZ DÁVILA
RECTORA DE LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE COLIMA**

Firma.

Anexo I. Constancia de Orientación

Fecha: _____

Constancia de orientación

Por medio de la presente hago constar que el día ____ de _____ de 2024, acudí a la Unidad para la Igualdad de Género de la Universidad Intercultural de Colima a solicitar apoyo, donde se me brindó la atención de primer contacto por parte de _____, quien me brindó información respecto a mis derechos y me proporcionó la información pertinente relacionada con las opciones que existen para que pueda, de manera voluntaria, realizar acciones en pro de mi seguridad y bienestar.

Lo anterior sin costo alguno ni condicionamiento respecto a la decisión que de manera consciente pueda tomar por así convenir a mis intereses.

Firma
3.4.2

Anexo 2. Aviso de Privacidad simplificado

AVISO DE PRIVACIDAD SIMPLIFICADO DE LA
UNIDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE COLIMA

La Unidad de Género de la Universidad Intercultural de Colima en adelante "LA UNIDAD", con domicilio Carretera Villa de Álvarez-Comala, km 5.9, Comala, México, y portal de internet <https://uicolima.edu.mx>, es responsable del uso y protección de los datos personales que nos proporcione, y te garantiza que únicamente serán tratados para las finalidades establecidas en nuestros avisos de privacidad. Por lo anterior, y con el fin de garantizar tu expectativa razonable de privacidad, se te comunica que los datos personales tendrán un tratamiento responsable y una conservación bajo medidas de seguridad que permitan su protección integral, de conformidad a lo dispuesto por la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Colima, la Ley de Protección de Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Colima. I. FINALIDADES:

Datos Los datos personales y sensibles obtenidos por la "LA UNIDAD", serán tratados de la siguiente manera:

- a) Conservar una base de datos de las personas que solicitan trámites o servicios en la "LA UNIDAD".
- b) Generar informes cuantitativos y cualitativos que permitan generar estadísticas para efecto de visibilizar las violencias de género.
- c) Integrar un expediente único por persona que solicite trámites o servicios en la "LA UNIDAD", para brindar atención y seguimiento a sus procesos, evitando con ello la revictimización.
- d) Llevar un registro, para efectos administrativos.
- e) Por motivos de seguridad, cuando exista riesgo que implique su seguridad e integridad.

II. TRANSFERENCIA DE DATOS PERSONALES:

Se informa que "LA UNIDAD" podrá transferir datos personales a otras autoridades siempre y cuando los datos se utilicen en ejercicio de sus facultades y atribuciones que permitan reforzar la finalidad que motivo el tratamiento de los datos personales y sensibles, además, se llevará a cabo aquellas transmisiones reguladas por la ley o tratados internacionales suscritos y ratificados por México.

III. LOS MECANISMOS Y MEDIOS DISPONIBLES PARA QUE EL TITULAR, EN SU CASO, PUEDA MANIFESTAR SU NEGATIVA PARA EL TRATAMIENTO DE SUS DATOS PERSONALES:

Usted podrá en cualquier momento manifestar su negativa respecto el tratamiento de sus datos personales, específicamente los consentidos expresamente en el presente aviso de privacidad mediante el envío de su negativa al correo electrónico de unidadtransparencia@uicolima.edu.mx y/o de manera presencial en la Unidad de Transparencia ubicada en las instalaciones de la Universidad Intercultural de Colima con domicilio en Kilómetro 5.9 carretera Villa de Álvarez- Comala, en Comala, Colima, México. C.P. 28048.

La solicitud tendrá que contener: Nombre completo, Número de cuenta o de trabajador en caso de que proceda, correo electrónico para notificarle la respuesta, la descripción clara y precisa del procedimiento a realizar; acompañando los documentos con los cuales se acredite la identidad o la representación legal.

IV. EL SITIO DONDE SE PODRÁ CONSULTAR EL AVISO DE PRIVACIDAD INTEGRAL.

Se pone a su disposición el aviso de privacidad integral y nos comprometemos mantenerlo informado sobre los cambios que pueda sufrir el presente aviso de privacidad, a través de la dirección electrónica oficial <https://uicolima.edu.mx/transparencia/>, o bien, de manera presencial en nuestras instalaciones.

V. CONSENTIMIENTO EXPRESO PARA SUS DATOS:

Hasta que no manifieste lo contrario ante "LA UIC", específicamente en la Unidad de Transparencia, consiente que sus datos personales y sensibles sean tratados de conformidad a los términos y condiciones informados en el presente aviso de privacidad, otorgando desde este momento su consentimiento expreso y por escrito para que sean tratados, durante el tiempo que resulte adecuado, por el Responsable.

Nombre y firma del titular de los datos personales

Anexo 3. Entrevista Inicial

Fecha: _____

No. de cuenta/ No. de control: _____

No. de Folio: _____

Formato de Entrevista Inicial					
Datos generales de la persona denunciante					
Nombre:					
Domicilio:					
Teléfono:					
Carrera:				Grado y grupo:	
Estudiante:		Docente:		Personal administrativo:	
Motivo de atención					
Relatoría de Hechos					
Primer Hecho de violencia:					
Hecho de violencia más grave:					

Bueno

c. g. e.

H. g.

h.

ks

Re

x

Último hecho de violencia:	
Detectar violencias	
Tipos:	Modalidades:
	Familiar:
Simbólica:	Laboral y docente Escolar:
Psicológica:	En la comunidad:
Física:	Institucional:
Patrimonial:	Política:
Económica:	Digital y mediática:
Sexual:	Obstétrica:
Equiparada:	Vicaria:
Datos generales de la persona agresora	
Nombre:	
Domicilio:	
Teléfono:	
Carrera:	Grado y grupo:













Estudiante:		Docente:		Personal administrativo:	
<u>Peticiones de la persona denunciante:</u>					
Contexto					
<u>Identificación de característica de identidad de la persona denunciante:</u>					
• Edad • Sexo • Género/ identidad de género/orientación sexual • Nacionalidad • Condición de discapacidad • Identidad cultural • Condición de salud • Estado civil • Estado de embarazo • Otras características					

Condiciones de contexto particulares:

- Condición económica
- Nivel de educación o estudios que cursa
- Condición laboral o estudiantil
- Si cuenta con hijos y/o hijas

Plan de acción:

Firma



















Anexo 4. Valoración Psicológica

Capacidad de respuesta de la persona denunciante.

Datos de identificación

Fecha de elaboración: _____

Nombre completo:		Edad:
Fecha de nacimiento:	Carrera:	Grado y grupo:
Domicilio:		

Preguntas	Frecuencia en los último 12 meses	Observaciones
¿Ha tenido trastornos de sueño (dificultad para dormir o mantenerse dormida) y pesadillas?	Nunca: N° de veces: Fecha del último evento:	
¿Ha perdido el interés en participar en actividades significativas para usted?	Nunca: N° de veces: Fecha del último evento:	
¿Usted ha tenido una gran pérdida reciente (por muerte, separación, pérdida de bienes o de trabajo)?	Nunca: N° de veces: Fecha del último evento:	
¿Usted ha perdido casi todo contacto con familiares o amistades?	Nunca: N° de veces: Fecha del último evento:	KS.

Bueno

X

C. G. C.

M. G.

J.

m
+ Re

¿Usted consume alcohol o drogas con frecuencia?	Nunca: N° de veces: Fecha del último evento:	
¿Usted ha estado muy Deprimida continuamente?	Nunca: N° de veces: Fecha del último evento:	
¿Usted ha pensado en quitarse la vida?	Nunca: N° de veces: Fecha del último evento:	
¿Usted ha planeado alguna forma de quitarse la vida?	Nunca: N° de veces: Fecha del último evento:	
¿Usted ha intentado quitarse la vida?	Nunca: N° de veces: Fecha del último evento:	
¿Tiene usted amistades o familiares que pudieran apoyarle con hospedaje o dinero en caso de emergencia?	Nunca: N° de veces: Fecha del último evento:	
¿El lugar en que piensa en caso de emergencia es un lugar donde el agresor no pueda encontrarla?	Nunca: N° de veces: Fecha del último evento:	

Bajo protesta de decir verdad, manifiesto que la información y datos proporcionados son verdaderos y correctos, lo que ratifico con mi firma asentada al calce.

Firma

Anexo 5. Deslinde de Responsabilidad

DESLINDE

Por medio de la presente el que suscribe, el/la C. _____ manifiesto que el día ____ de _____ de 20__ fui atendido por _____, quien me ofreció _____ en una instancia externa sin costo alguno, sin carácter de obligatoriedad, aclarando que sería de manera voluntaria y sólo dependiendo de mis horarios, pero manifiesto el no aceptar el servicio antes mencionado.

No obstante, queda asentado que, si en algún momento me es necesario recibir la atención, puedo solicitarla.

Por lo anterior, deslindo desde este momento a la Universidad Intercultural de Colima de cualquier situación que se genere como resultado de mi decisión.

Lo anterior, por así convenir a mis intereses, firmándola sin dolo o lesión en mi voluntad.

Colima, Col; a ____ de _____ del 2024

C. _____

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

C. y. e.

[Handwritten signature]

Am

[Handwritten signature]

ks.

[Handwritten signature]

x

Anexo 6. Carta Compromiso

Carta compromiso de confidencialidad

Yo _____ declaro que conozco, consiento y otorgo el presente compromiso de confidencialidad respecto a todo el proceso de atención del caso con No. de expediente _____. Del cual tengo conocimiento a partir de fecha _____, en virtud de que ocupo el cargo de _____.

1.- El presente compromiso alcanza a toda aquella información que surja de la atención a víctima de hostigamiento y acoso sexual, que presente una denuncia o queja ya sea en la recepción de la misma o en el estudio o análisis de la misma.

2.- El presente compromiso no abarca información que deba ser revelada con el fin de dar cumplimiento al debido proceso y a la debida diligencia.

Por lo que enunciativa y no limitativamente me comprometo a:

- a) Mantener estricta y absoluta confidencialidad y reserva respecto de toda la información comprendida en la cláusula anterior.
- b) Aplicar las correspondientes medidas de seguridad y resguardo que sean razonables y prudentes para proteger la información referida.
- c) Reportar a las autoridades de la institución toda divulgación de información reservada y/o confidencial de la que tuviera conocimiento.

Las obligaciones de confidencialidad asumidas en el presente compromiso se mantienen mientras la información pueda generar un daño para cualquier persona involucrada en el proceso de denuncia o queja.

La persona firmante es responsable de toda violación del presente compromiso de confidencialidad, sea que tal violación ocurra como resultado de una acción u omisión.

Firmo en la ciudad _____ el día _____ del año.













**DEL GOBIERNO DEL ESTADO
UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE COLIMA**

ACUERDO

POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DEL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO, EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE COLIMA.

**DEL GOBIERNO DEL ESTADO
UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE COLIMA**

ACUERDO

QUE MODIFICA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES AL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO, EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE COLIMA.

Quienes integran la Junta de Gobierno Universitaria de la Universidad Intercultural de Colima, con fundamento en lo dispuesto los artículos 15 fracción I del Decreto de Creación de la Universidad Intercultural de Colima, hacen saber el siguiente:

CONSIDERANDO

PRIMERO.- Que con la finalidad de proteger la dignidad de las personas y de armonizar el presente protocolo con las disposiciones normativas que regulan la violencia de género, se reforman los artículos para reemplazar el concepto de "persona agresor o agresora" por el de "persona generadora de violencia" y con esto hacerlo más adecuado.

SEGUNDO.- En virtud de que garantizar que las determinaciones administrativas que se emitan puedan ser susceptibles de revisión por una instancia distinta a la resolutoria, es que resulta pertinente derivar la responsabilidad de presidir la comisión y de resolver en una primera instancia a la abogacía general y de reservar en una segunda instancia la participación de la persona titular de Rectoría. Una vez que se encuentre firme la resolución será turnada a la Junta de Gobierno Universitaria para la imposición definitiva de las sanciones, de conformidad a la fracción VI del artículo 15 del Decreto de Creación de la Universidad Intercultural de Colima.

TERCERO.- Que, en relación al considerando anterior, se modifica la integración de la Comisión Permanente Especializada de atención de los casos de Violencia de Género, Acoso y Hostigamiento Sexual, para que la abogacía General pase a ocupar la presidencia y la Unidad para la Igualdad de Género a la Secretaría Técnica, incorporándose la Dirección Académica en lugar de la persona titular de Rectoría.

CUARTO.- Que con la finalidad de dotar de claridad el objeto de la Comisión Permanente Especializada de atención de los casos de Violencia de Género, Acoso y Hostigamiento Sexual, se limita la función de la Comisión para investigar la probable comisión de las conductas establecidas en el protocolo y se suprime la palabra "comité de ética" para quedar como instancia especializada de la Universidad Intercultural de Colima, ampliando sus alcances al comité de ética y a la Junta de Gobierno Universitaria.

QUINTO.- Se adiciona un segundo párrafo al artículo 58 para establecer que las actas de la Comisión Permanente Especializada de atención de los casos de Violencia de Género, Acoso y Hostigamiento Sexual serán autorizadas y suscritas por la presidencia y la Secretaría Técnica.

SEXTO.- Se adiciona un segundo párrafo al artículo 45 para establecer el recurso de revisión y la instancia facultada para resolverlo, en este caso, la persona titular de Rectoría.

Por lo expuesto y con fundamento en los artículos señalados, se expide el siguiente:

ACUERDO QUE MODIFICA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES AL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO, EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE COLIMA.

ARTÍCULO ÚNICO. Se reforman los numerales 7, 8 fracción VIII, 10 fracciones IV y VI, 13 fracción XIII, 25, 26 fracción III, 34, 43, 44 fracciones IV y V, 45, 48, 50, 5, 60 fracción VI y 64 fracción II, así como se adiciona un segundo párrafo al numeral 58 y un segundo párrafo al 45, para quedar en los siguientes términos:

...

B. B. B.

A

Ad

C. G. E.

U. G.

Mr

J

KS *in* *PL*

7. En lo no previsto en el presente protocolo se atenderá al Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Estado de Colima, el Código de ética de la Administración Pública del Estado de Colima, el Reglamento estudiantil de la Universidad Intercultural de Colima, el código de conducta de la Universidad Intercultural de Colima, y los Lineamientos Generales para la Integración y funcionamiento de los comités de ética y de prevención de conflictos de interés de la administración pública estatal. Tendrán facultades de interpretación y vigilancia del presente protocolo, la abogacía General, la **Unidad para la Igualdad de Género**, la Comisión Permanente Especializada de atención de los casos de Violencia de Género, Acoso y Hostigamiento Sexual, así como el Órgano Interno de Control y la Coordinación de Control Interno, en su caso.

8...

VIII. Presunta generadora de violencia: La persona a quien se le acusa de infligir cualquier tipo de agresión de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual.

10.

IV. El debido proceso. Refiere a que toda denuncia será tratada con confidencialidad, seriedad y según los tiempos estipulados, asegurando que todas las partes tengan tiempo suficiente para prepararse y acudir al procedimiento con todos los derechos plenamente garantizados. Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la no revictimización, la atención integral y la presunción de inocencia de las personas **generadoras de violencia**.

VI. La atención libre de estereotipos de género. Refiere a que durante todas actuaciones de este mecanismo se debe garantizar que el abordaje del caso esté libre de estereotipos, como los asociados a comportamientos o actitudes que se esperan de las personas en función de su género. Por esta razón, se deben evitar prácticas discriminatorias, conductas o actitudes como ver a las víctimas con sospecha, negarse a creer lo dicho por ellas, pensar que los hechos narrados son falsos o que tienen como finalidad tomar venganza contra la persona **generadora de violencia**, exigirles pruebas de lo ocurrido o interponer cualquier otro tipo de obstáculo por razones fundadas en el género, orientación sexual o identidad de género.

13. ...

XIII. En general todas aquellas acciones que fomenten la sana convivencia laboral y escolar, así como aquellas dirigidas a evitar actitudes y conductas que pueden derivar en acciones de Acoso y Hostigamiento Sexual, así como la identificación de personas y grupos de riesgo que pueden convertirse en **generadoras de violencia** o víctimas de Acoso u Hostigamiento Sexual.

25. La comisión al momento de dictar las medidas de protección y de proyectar una resolución, tendrá en consideración lo siguiente:

26. Las medidas de protección que podrán tomarse son:

- I. ...
- II.
- III. Prohibición de la **presunta persona generadora de violencia** de acercarse a la presunta víctima.
- IV. ...
- V.

SECCIÓN II

ENTREVISTA A LA PRESUNTA PERSONA GENERADORA DE VIOLENCIA

34 La Comisión, deberá de notificar a la **presunta generadora de violencia** sobre el inicio del procedimiento, así como la persona que lo denuncia y los hechos que motivaron a la misma, citándole a efecto que un término de tres días hábiles para que comparezca y manifieste lo que a su derecho convenga y ofrezca pruebas.

...

43 Si no se encontrarán elementos suficientes para demostrar la existencia de la infracción y la presunta responsabilidad de la **presunta generadora de violencia**, se emitirá un acuerdo de conclusión y archivo del expediente, sin perjuicio de que pueda abrirse nuevamente la investigación si se presentan nuevos indicios o pruebas y no hubiera prescrito la facultad para sancionar.

44 Los elementos esenciales que deberán considerarse al emitir la recomendación, son los siguientes:

- I. ...
- II.
- III. ...
- IV. Que existan dos o más víctimas de la misma generadora de violencia.
- V. Que la generadora de violencia tenga poder de decisión sobre la relación laboral o académica.
- VI. ...
- VII. ...

45 Concluidas las diligencias de investigación contempladas en el capítulo anterior, cuando sea un estudiante o estudiantes la parte denunciada, la Comisión procederá a realizar el análisis de los hechos y pruebas en su caso, a efecto de determinar la existencia o inexistencia de actos u omisiones establecidos en el presente protocolo y normatividad aplicable, emitiendo para tal efecto el proyecto de resolución que remitirá a la Abogacía General para su adopción, quien, una vez que se encuentre firme, remitirá a la Junta de Gobierno Universitaria para la imposición definitiva de la sanción.

La persona que se encuentre inconforme con la resolución, dentro del plazo de 06 seis días podrá solicitar su revisión por parte de la Persona Titular de Rectoría, quien podrá modificarla o revocarla.

48. En todos los casos la persona **generadora de violencia** deberá cumplir con un programa dirigido a su reeducación en género y nuevas masculinidades.

50. La comisión es un órgano especializado de la Universidad Intercultural de Colima, encargado de investigar los casos de Acoso y Hostigamiento Sexual presentados por las personas integrantes de la comunidad Universitaria.

51. La Comisión estará integrada por:

- I. **El o la Titular de la Abogacía General, quien presidirá.**
- II. **La Titular de la Unidad para la Igualdad de Género, quien fungirá como Secretaria Técnica.**
- III. Un o una representante de la coordinación de control interno.
- IV. **Un o una representante de la Dirección Académica.**
- V. Un o una representante del Consejo Estudiantil, cuando alguna de las partes involucradas sea estudiante.
- VI. Un o una representante del Consejo Académico, cuando alguna de las partes involucradas sea personal educativo, docente o equivalente.

58...

Las actas serán firmadas por la Presidencia y la Secretaría Técnica.

60. ...

...

- VII. Solicitar a la **Abogacía General** la imposición de medidas de protección, establecidas en el presente Protocolo.

...

64. La unidad para la igualdad de Género será responsable de:

- I. ...
- II. **Fungir como Secretaria Técnica de la Comisión.**
- III. ...
- IV.
- V.
- VI. ...

Buro

X

B

C. y. e.

KS

mm

KS

m

4

Re

X

- VII. ...
- VIII. ...
- IX.

TRANSITORIOS

PRIMERO. - El presente acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por la Junta de Gobierno Universitaria.

La persona titular de Rectoría deberá instrumentar las acciones necesarias para la publicación, y observancia del presente Acuerdo.

Dado en las instalaciones de la Secretaría de Educación y Cultura, en la Cuarta Sesión ordinaria de la Junta de Gobierno Universitaria, celebrada a los 17 diecisiete días del mes de diciembre del año 2024 dos mil veinticuatro.

Por lo tanto, mando se publique.

MTRA. CATALINA SUÁREZ DÁVILA
RECTORA DE LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE COLIMA

Firma.

C. y. C.

✓

KS.
J.
m
P.L.S.

D. S.

x
H.A.

ANEXO

Bauer

B

d. g. c. d

KS

UJG

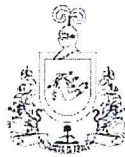
m

KS

J.

m

Ple



EL ESTADO DE COLIMA

PERIÓDICO OFICIAL DEL GOBIERNO
CONSTITUCIONAL DEL ESTADO

DIRECTORIO

Indira Vizcaíno Silva

Gobernadora Constitucional del Estado de Colima

Alberto Eloy García Alcaraz

Secretario General de Gobierno y
Director del Periódico Oficial

Arturo Javier Pérez Moreno

Director General de Gobierno

Dra. Mayra Patricia Rangel Sandoval

Jefa del Departamento de Proyectos

Colaboradores:

CP. Betsabé Estrada Morán

ISC. Edgar Javier Díaz Gutiérrez

ISC. José Manuel Chávez Rodríguez

LI. Marian Murguía Ceja

LAE. Omar Alejandro Carrillo Reyes

LEM. Daniela Elizabeth Farías Farías

Lic. Gregorio Ruiz Larios

Mtra. Lidia Luna González

C. Ma. del Carmen Elisea Quintero

Licda. Perla Yesenia Rosales Angulo

Para lo relativo a las publicaciones que se hagan en este periódico, los interesados deberán dirigirse a la Secretaría General de Gobierno.

El contenido de los documentos físicos, electrónicos, en medio magnético y vía electrónica presentados para su publicación en el Periódico Oficial ante la Secretaría General de Gobierno, es responsabilidad del solicitante de la publicación.

Tel. (312) 316 2000 ext. 27841

publicacionesdirecciongeneral@gmail.com

Tiraje: 500

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

C. g. b.

REL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



ACUERDO DE LA JUNTA DE GOBIERNO UNIVERSITARIA POR EL QUE SE APRUEBA EL PLAN DE AHORRO Y AUSTERIDAD DE LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE COLIMA 2025

Quienes integran la Junta de Gobierno Universitaria de la Universidad Intercultural de Colima, con fundamento en lo dispuesto los artículos 15 fracción I del Decreto de Creación de la Universidad Intercultural de Colima, hacen saber el siguiente:

ACUERDO

UNICO. – La Junta de Gobierno Universitaria, en sesión celebrada el 01 de abril de 2025, acordó emitir el presente Plan de Ahorro y Austeridad, en los siguientes términos:

C O N S I D E R A N D O S

Primero. Que la Universidad Intercultural de Colima es un organismo público descentralizado, sectorizado a la Subsecretaría de Educación, de la Secretaría de Educación y Cultura de la administración pública del Estado de Colima, quien cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propios, con la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí misma, de administrar su patrimonio y de realizar sus fines de educar, investigar y difundir las culturas.

Segundo. Que de conformidad en lo establecido en los artículos 3 fracción VII, 108, 113 y 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los recursos públicos se administrarán con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez, para satisfacer los objetivos a los que estén destinados.

Tercero. Que de conformidad a la cláusula octava del anexo de ejecución del convenio marco de colaboración para el apoyo financiero de fecha 10 de octubre del 2022, signado con la Secretaría de Educación Pública Federal el día 08 de enero de 2025, establece que la universidad realizara las acciones necesarias para garantizar su sustentabilidad financiera, asimismo contar con un plan de austeridad y ahorro vigente costado y debidamente aprobado por su máxima autoridad colegiada, en el primer trimestre del año, con la finalidad de dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio fiscal 2025, así como aquellas en materia de administración de recursos públicos, transparencia y difusión de la información financiera de los recursos que recibe.

Cuarto. Que con fundamento en el Artículo 62 del Decreto de Creación de la Universidad Intercultural de Colima, el ejercicio de los recursos en la universidad se ajustará siempre a los criterios de racionalidad y disciplina presupuestal, se expide el siguiente Plan de Ahorro y Austeridad de la Universidad Intercultural de Colima 2025.



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA



A través del cual se dará cumplimiento a los objetivos y programas para el ejercicio fiscal 2025, con gasto oportuno y racional para mantener la debida administración de los recursos institucionales y garantizar que se destinen al cumplimiento de las actividades sustantivas de la Universidad.

PLAN DE AUSTRIDAD Y AHORRO DE LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE COLIMA 2025

1. Disposiciones Generales

- El Plan de Austeridad y ahorro, así como su anexo será de aplicación obligatoria para todas las áreas administrativas, académicas de la Universidad y en general para todas las personas que integran nuestra comunidad universitaria.
- El Plan de Austeridad y ahorro, así como su anexo tendrán una vigencia obligatoria del 01 de enero al 31 de diciembre del 2025.
- La persona titular de la Rectoría será responsable de implementar las políticas establecidas, mientras que las personas titulares de las Unidades de apoyo y administrativas, se encargarán de coordinar y supervisar las acciones descritas
- Las personas obligadas a la observancia del presente plan deberán esforzarse por racionalizar y reducir de manera efectiva los gastos administrativos, sin que esto afecte la ejecución oportuna de los programas y proyectos, ni la adecuada prestación de los servicios.
- La estructura organizacional de la Universidad será analizada constantemente, para evitar duplicidad de funciones y optimizar su desempeño
- Cada persona servidora pública adscrita a la Universidad deberá presentar ante la Contraloría General del Estado su declaración de situación patrimonial, misma que será pública y transparente.

2. Medidas de austeridad y ahorro

2.1. Gastos de Representación, Alimentos y Viáticos

- Los viáticos serán autorizados únicamente para actividades directamente relacionadas con los objetivos y programas institucionales. Además, deberán ajustarse a los montos establecidos en el Reglamento de Viáticos de la Universidad. Solo se autorizará el monto previamente aprobado, siendo responsabilidad del personal que no respete esta norma cubrir cualquier monto adicional.
- El número de personas autorizadas que viajen será el estrictamente necesario y deberá justificarse.
- Se promoverán los viajes conjuntos para optimizar recursos.



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA



2.2. Gastos de Orden Social y Cultural

- a) Los eventos institucionales se ajustarán al número de asistentes y evitarán el derroche de alimentos y bebidas costosas o catalogadas como lujosas.
- b) Se priorizará el uso de instalaciones universitarias para eventos masivos.
- c) Se establecerá un monto para apoyo a eventos académicos y será únicamente para los previstos en la planeación antes de iniciar el ejercicio fiscal.
- d) La asistencia a eventos foráneos estará sujeta a disponibilidad presupuestaria.

2.3. Vehículos, Combustibles y Lubricantes

- a) Los vehículos institucionales serán utilizados exclusivamente para asuntos institucionales, quedando estrictamente prohibido su uso personal y fuera de horarios de trabajo.
- b) El servicio mecánico y mantenimiento de los vehículos oficiales deberá ser preventivo y realizarse cada 10,000 km, conforme al programa establecido. Será responsabilidad de la persona resguardante cubrir cualquier gasto adicional que surja por el uso negligente del vehículo. Asimismo, el pago de multas e infracciones deberá ser asumido por la persona resguardante del vehículo asignado.
- c) Será responsabilidad y obligación de la persona resguardante de los vehículos mantener actualizada la bitácora.
- d) Se promoverá la racionalización en el consumo de combustible, y la dotación de combustible sólo se permitirá para vehículos oficiales, salvo disposición en contrario, de acuerdo con las funciones sustantivas de la universidad, siempre siguiendo los principios de racionalidad y austeridad.
- e) La Dirección de Administración y Finanzas deberá mantener en buenas condiciones físicas y mecánicas los vehículos de la Universidad, así como de verificar que los usuarios cumplan con todos los requisitos necesarios para utilizar dichos vehículos. En caso de accidente o siniestro, deberán notificar a la compañía aseguradora. Si se requiere iniciar alguna acción legal, deberá informar a la Abogacía General.

2.4 Recursos Humanos

- a) La contratación de personal se limitará exclusivamente a las necesidades esenciales, estando su ejecución sujeta a la disponibilidad y autorización presupuestaria correspondiente
- b) Se priorizará la redistribución interna del personal para la cobertura de vacantes, favoreciendo la movilidad interna dentro de la organización.
- c) Los salarios estarán sujetos a los límites establecidos en el tabulador salarial autorizado, asegurando el cumplimiento de las políticas internas de compensación.





- d) La contratación de personas consultoras externas será restringida a los casos estrictamente necesarios, debiendo estar debidamente justificada y plenamente fundamentada.

2.5. Conservación y Mantenimiento de Inmuebles e Instalaciones

- A) En la conservación, mantenimiento y remodelación de inmuebles e instalaciones, se dará prioridad a las aulas, talleres, laboratorios, centros de cómputo y aquellos espacios destinados a actividades académicas o de investigación. Las áreas administrativas estarán sujetas a la justificación de necesidades y a la suficiencia presupuestal. Queda prohibida la remodelación de oficinas por motivos estéticos.
- B) Cualquier daño al mobiliario causado por irresponsabilidad del personal, será cubierto por la persona resguardante.
- C) Se deberá establecer un programa anual de mantenimiento preventivo y correctivo institucional para la revisión sistemática de las instalaciones sanitarias, hidráulicas, eléctricas y de infraestructura. Estas revisiones deberán ser realizadas por el personal de mantenimiento institucional. Los servicios externos sólo se contratarán cuando sea estrictamente necesario.

2.6. Recursos Materiales

- a) La adquisición de materiales y suministros de papelería, cómputo y limpieza deberá reducirse al mínimo indispensable. Se implementará un programa de revisión del consumo de estos materiales para garantizar que solo se suministre lo estrictamente necesario para la operación.
- b) Los procesos de adquisiciones, arrendamientos y servicios deberán ajustarse a los lineamientos establecidos y sólo podrán ser ejecutados por la Dirección de Administración y Finanzas. Además, se deberá realizar una planeación anual de compras de materiales y suministros, acorde con el presupuesto asignado.
- c) El presupuesto asignado para el gasto de operación no podrá destinarse a gastos que no sean indispensables para el funcionamiento de la universidad. Para ello, se deberá revisar qué partidas presupuestales del clasificador por objeto del gasto están contempladas.
- d) Se favorecerá la compra consolidada y productos genéricos.
- e) Se privilegiará el uso del correo electrónico para las comunicaciones internas y oficiales de la Universidad. De igual manera, se reducirá el presupuesto destinado al uso de mensajería y correo tradicional a lo estrictamente necesario.
- f) La iluminación proporcionada por energía eléctrica deberá ser la mínima necesaria en todo momento, priorizando siempre el uso de luz natural. Se asegurará que no permanezcan encendidas lámparas, focos y equipos innecesarios o no utilizados. Además, se dará prioridad a la compra de lámparas de ahorro energético, al uso de energía alternativa y a equipos de bajo consumo energético.



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA



- g) Se establecerá un programa para el control y la reducción del número de fotocopias. Queda prohibido fotocopiar documentos personales y se deberá reutilizar el papel impreso por una cara para la elaboración de borradores.
- h) Todos los oficios y documentos con una extensión mayor a una cuartilla deberán imprimirse utilizando ambas caras del papel.
- i) Se limitará la compra de objetos promocionales y se dará prioridad a la papelería digital.
- j) En caso de enviar correspondencia interna de manera impresa se utilizará papel reciclado.
- k) Para la papelería oficial, la impresión de invitaciones, convocatorias y comunicados será estrictamente la necesaria y se dará prioridad al uso de medios digitales.

3. Disposiciones Complementarias

- a) Las medidas establecidas en el plan de ahorro y austeridad presentan un ahorro estimado para el ejercicio fiscal en curso 2025, que asciende a la cantidad de \$162,943.11 (ciento sesenta y dos mil novecientos cuarenta y tres pesos 11/100 M.N.) mismo que se detalla en el Anexo I. Costeo- ahorro 2025 del presente plan de Austeridad.
- b) Corresponde a la Dirección de Administración y finanzas verificar que el ahorro generado a través de las medidas establecidas en el presente plan, se destinen a partidas prioritarias y necesarias para garantizar la prestación de servicios educativos de manera gratuita e integral.
- c) Debido a que la universidad se encuentra en una etapa de consolidación, los ahorros planteados podrán ser inferiores a los planteados, considerando las necesidades de contratación de personal educativo y administrativo, así como las actividades relacionadas en la construcción de relaciones comunitarias.

TRANSITORIO

ÚNICO. Una vez aprobado el plan de austeridad y ahorro por la Junta de Gobierno Universitaria, surtirá sus efectos de conformidad a la vigencia establecida en el mismo plan.

ATENTAMENTE

INTEGRANTES DE LA JUNTA DE GOBIERNO UNIVERSITARIA

Dado en las instalaciones de la Secretaría de Educación y Cultura, en la primera sesión extraordinaria de la Junta de Gobierno Universitaria, celebrada a los 01 días del mes de abril del año 2025 dos mil veinticinco.



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA



Anexo I. Costeo- ahorro
del plan de Austeridad y Ahorro de la Universidad Intercultural 2025

El importe autorizado para el ejercicio fiscal 2025, mediante el Anexo de ejecución al Convenio Marco de Colaboración para el Apoyo Financiero, es de \$15'620,800.00 (Quince millones seiscientos veinte mil ochocientos pesos 00/100 M.N.)

Como se plantea en el siguiente anexo costeo-ahorro, con las medidas establecidas en el plan de ahorro y austeridad presentan un ahorro estimado para el ejercicio fiscal en curso 2025, que asciende a la cantidad de \$162,943.11 (ciento sesenta y dos mil novecientos cuarenta y tres pesos 11/100 M.N.)

Capítulo	Descripción	Porcentaje de costo anual	Porcentaje de ahorro	Monto de ahorro
1000	Servicios personales	49.27%	0,00%	0.00
2000	Materiales y suministros	2.03%	3.4%	\$10,784.8
3000	Servicios generales	48.70%	2.00%	\$152,158.31
TOTAL		100%	5.4%	\$162,943.11

ATENTAMENTE

INTEGRANTES DE LA JUNTA DE GOBIERNO UNIVERSITARIA

Dado en las instalaciones de la Secretaría de Educación y Cultura, en la primera sesión extraordinaria de la Junta de Gobierno Universitaria, celebrada a los 01 días del mes de abril del año 2025 dos mil veinticinco.

KS

Baut

J



2025: AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO
COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA

R

J

Am

C. y. G.
H