

# **Modelo de Equidad de Género**

## **Construyendo una Visión**

### **Reporte de Entrevistas**

Cd. Juárez, Chihuahua.

Febrero de 2011

## Contenido

### Página

• Presentación .....	3
• Propósito .....	5
• Metodología .....	6
• Resultados obtenidos .....	7
• Contenido de una Misión .....	20
• Contenido de una Visión .....	22
• Sustento de la Equidad de Género en el PIDE .....	25
• Propuesta de Misión del Comité .....	30
• Propuesta de Visión de Comité .....	31
• Propuesta de Valores de Comité.....	32
• Propuesta de Código de Respeto.....	33
• Anexos .....	34
○ Originales de guías de entrevista aplicadas	

## Presentación

La dinámica social nos da la pauta para ir incorporando nuevos conceptos a la civilización, dándole importancia y asegurando el respeto a derechos que es necesario otorgarles el valor que les corresponde.

El Instituto Nacional de las Mujeres, ha emprendido esta titánica tarea con el afán de contribuir a generar cambios en la sociedad. Desde el 2003 incorpora el Modelo de Equidad de Género MEG: 2003 con las siguientes justificaciones:

“Entre los objetivos rectores del gobierno federal está poner a disposición de mujeres y hombres los recursos y los medios para que desarrollen sus capacidades integralmente; contribuyan y tengan acceso, control y disfrute efectivo de los servicios y beneficios del desarrollo del país, y decidan en condiciones de equidad en todos los aspectos de la vida nacional”. En este marco se presenta el Modelo de Equidad de Género MEG: 2003, que forma parte del programa de “Certificación sobre Equidad de Género” del Instituto Nacional de las Mujeres.

El Modelo de Equidad de Género sintetiza un proceso de toma de conciencia sobre las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, así como la importancia de tomar en cuenta las cuestiones de género en las organizaciones, lo que representa, hoy día, un nuevo reto para mejorar la administración de los recursos humanos. Lo anterior se fundamenta en una acción tendiente a combatir costumbres y prácticas discriminatorias, mediante la promoción de una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Modelo busca además, a través de un proceso de certificación, distinguir con un sello a aquellas organizaciones o instituciones que apoyen la reivindicación de los derechos de la mujer mediante el cumplimiento e implantación del sistema de gestión.”

El Instituto Nacional de las Mujeres, define al Modelo de Equidad de Género (MEG), como “Una estrategia que proporciona una herramienta dirigida para que; empresas privadas, Instituciones Públicas y Organismos Sociales, asuman el compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas, para reorganizar y definir mecanismos que incorporen una perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas a favor del personal, que conduzcan, a corto y mediano plazo, al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo”.

La UACJ desde hace casi un año, ha emprendido el compromiso de implantar la perspectiva de equidad de género en la vida universitaria. Realizando acciones tendientes a difundir, capacitar y normar la convivencia en equidad de género.

Siguiendo este orden de ideas CAPINTE pone a consideración a la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, la siguiente reporte de resultados de las entrevistas realizadas a



#### **Consultoría Organizacional**

personal de diferentes niveles de la institución e integrantes del Comité de Equidad de Género.

## **Propósito**

Realizar un sondeo entre los integrantes de la institución y del Comité de Equidad de Género, captando su visión personal acerca de los alcances y dimensión del cambio que se está realizando en éste sentido. Para con esto proponer una visión de comité que incluya los puntos de vista de sus miembros.

## **Metodología**

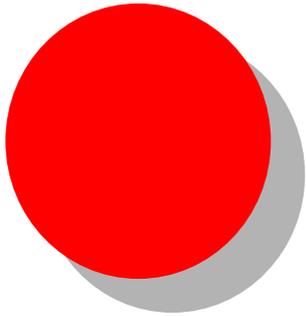
Se entrevistaron a 31 personas, algunas miembros del comité y otras más directores de Instituto y otros niveles. Se realizaron entrevistas individuales que tuvieron una duración promedio 45 minutos.

Las entrevistas consistían en preguntas abiertas. Las respuestas se clasificaron en: Negativas, Parcialmente Positivas o con modificaciones a lo ya hecho y Positivas o de acuerdo con lo que ya se está haciendo.

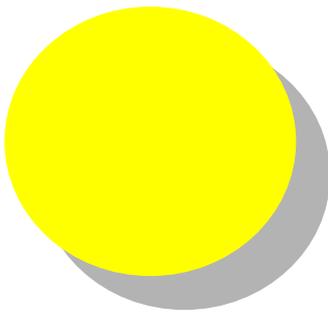
A partir de los puntos de vista de los entrevistados, se redactaron la propuesta de misión y visión de comité. La cual será validada por éste último.

## Resultados obtenidos

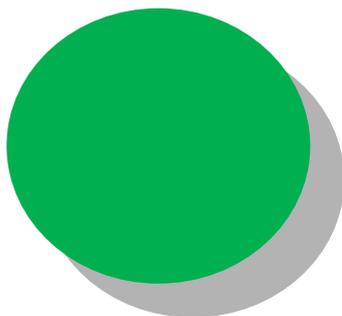
### 1. Describa el cambio



Un 0.5 % No perciben un cambio pues consideran que ésta situación ya se vive en la Institución



Aproximadamente un 0.5% Lo plantea positivo, pero condicionado al cumplimiento de beneficios concretos en las prestaciones

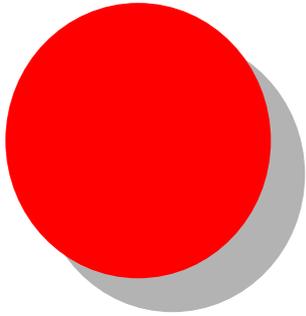


Aproximadamente el 90% lo visualiza como un cambio positivo

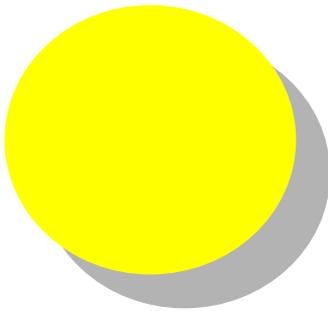
### Comentario

Aunque la mayoría de los entrevistados considera positivo el cambio, es importante poner atención a quienes consideran que el cambio ya se vive en sus áreas de trabajo. Esto permitiría revisar las prácticas que ya se realizan en esas áreas y tratar de exportarlas al resto de la Institución

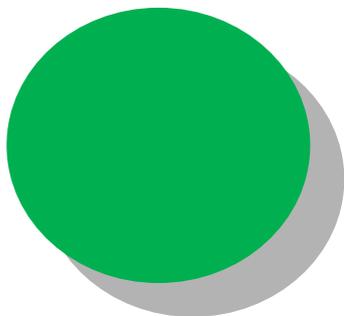
## 2. ¿Cuál es su visión del cambio?



No hubo respuestas  
negativas



Menos de un 2% expuso  
que sería solo como  
decreto



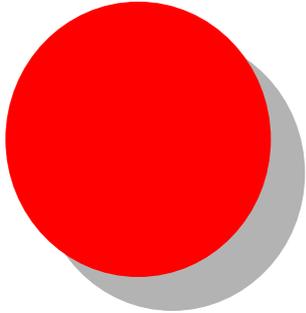
Casi el 98 % se muestra  
optimista y al mismo tiempo  
es ambicioso en su  
expectativa. Pues lo  
visualizan como un cambio  
integral – cultural. Más allá de  
solo equiparar prestaciones

### Comentario

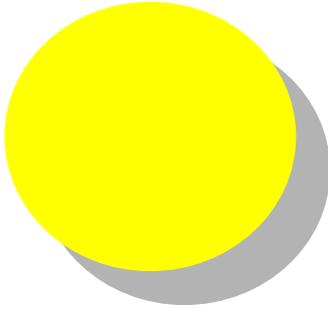
Es muy significativo que los entrevistados esperen un cambio tan radical y con un alcance que impacte en la sociedad. Esto implica un compromiso muy fuerte para el comité, el cual tendría que plantear el cambio más allá de la certificación MEG

### 3.- Ventajas que identifica

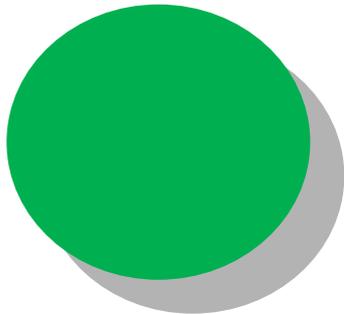
No hubo respuestas que no visualizaran ventajas



Menos de un 1% plantea ventajas condicionadas a otros aspectos, como serían: incentivos, oportunidades, cuotas



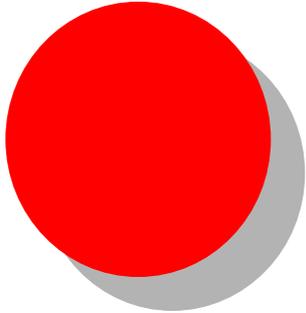
Casi el 99% percibe ventajas a nivel de : mejora de clima laboral, igualdad de oportunidades, mejor estilo de vida.



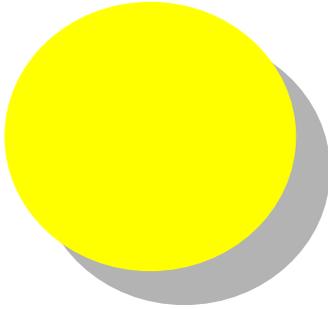
#### Comentario

Algunas personas comentaron que estas ventajas ya se vivían a cierto nivel. Esperarían que estas mismas se dieran principalmente en los niveles directivos.

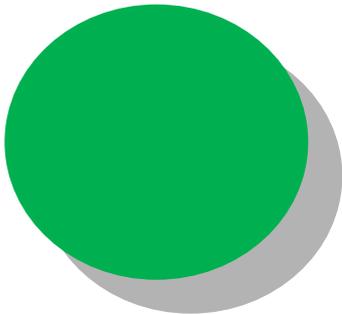
#### 4.- ¿Qué obstáculos traerá el cambio?



Más de un 97% visualiza obstáculos insuperables como: Perderá credibilidad si se queda a nivel de discurso, falta de congruencia, si solo se queda en papel y no se lleva a la práctica, resistencia principalmente del sector masculino, miedos represiones, mentalidad actual machista,



Aproximadamente un 3% percibieron obstáculos superables como: Burocracia, clarificar los beneficios del cambio, cambio de perfiles profesionales, costo económico, inflexibilidad de la normatividad, desinformación

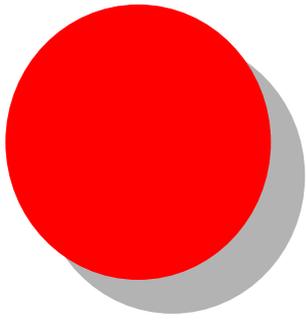


Nadie visualizó el proceso sin obstáculos

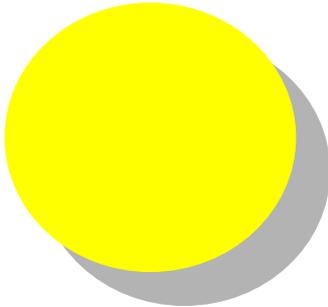
#### Comentario

Es importante señalar que se al hacer ésta pregunta, es casi unánime la respuesta de que las principales fuentes de resistencia las ubican en el sector masculino y en el nivel directivo.

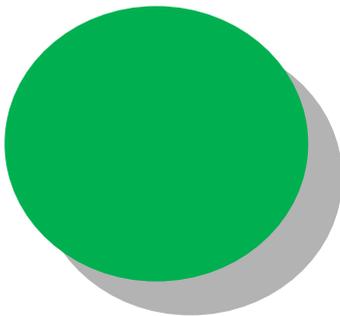
## 5.- Pasos que seguiría para comunicar el Modelo



Nadie propuso nada que fuera radicalmente diferente a lo que se está haciendo actualmente.



Aproximadamente un 30 % harían más énfasis en algunos pasos que se están siguiendo actualmente. Por ejemplo: Reforzar la sensibilización, afinar la campaña de difusión, documentar iniciativas. Comprometer más al nivel directivo.

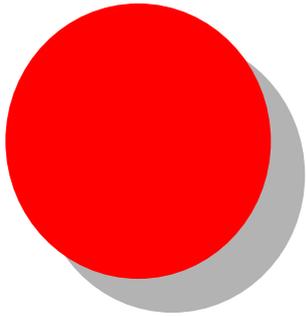


Casi un 70% propone acciones iguales a las que se están siguiendo actualmente

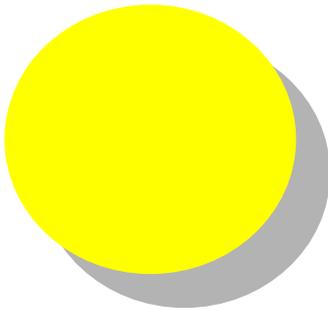
### Comentario

Es muy significativo que la gente proponga acciones muy similares a las que se están realizando actualmente. Tal vez sea enriquecedor revisar las acciones que consideran se deben de reforzar.

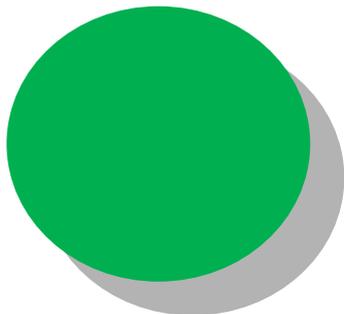
## 5.1 Pasos que seguiría para manejar la resistencia



Menos de un 1% considera medidas radicales para manejar la resistencia.



Aproximadamente un 20% considera que la resistencia no se podrá vencer en el corto plazo. E inclusive será un cambio cultural que se dará de manera generacional.

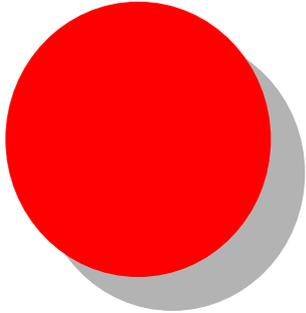


Casi un 80% piensa que a través de la sensibilización y el convencimiento, será posible afrontar la resistencia al cambio.

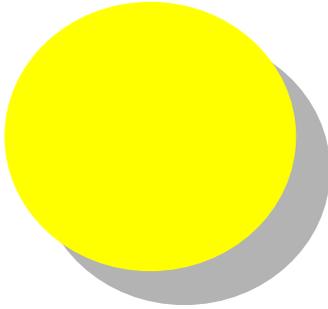
### Comentario

Al parecer se tiene como única opción a la sensibilización como forma de enfrentar la resistencia. Tal vez valga la pena analizar otras formas de enfrentarlas para que los beneficios del cambio se den en plazos más cortos.

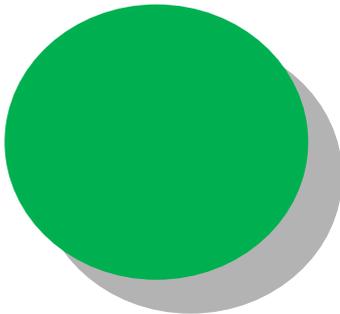
## 5.2 Pasos que seguiría para promover la participación



No hubo respuesta que indicaran que el proceso debería de ser centralizado



Alrededor de un 2% propusieron acciones adicionales a las que ya se están realizando, como:  
Publicación de ensayos, más involucramiento de todos, más difusión (cintillas informativas en el recibo de pago), “violentómetro”, etc.

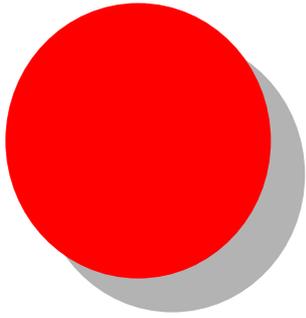


Casi el 98% plantea ideas similares a las acciones que se están realizando actualmente.

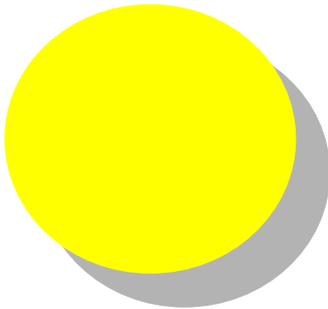
### Comentario

Es rescatable las sugerencias de crear instrumentos gráficos y/o visuales, que muestran a la Comunidad Universitaria los avances del proyecto.

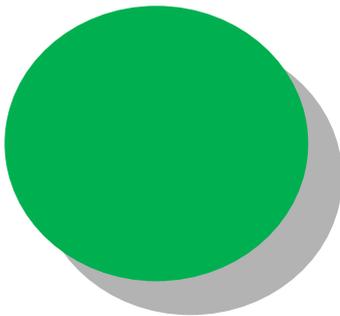
### 5.3 Pasos que seguiría para liderar el proyecto



No hubo respuestas que reflejaran desacuerdo con el liderazgo actual del proyecto.



Aproximadamente un 30% externo que solo había que reforzarlo en algunos puntos como: Ser más determinante, clarificar mejor la dirección, atención especial a masas críticas, que se sienta más el apoyo del nivel directivo.

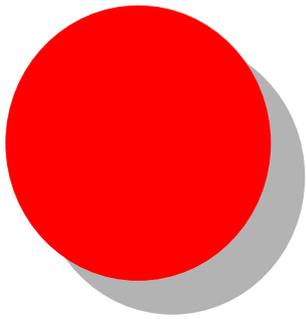


Casi un 70% plantean acciones similares a las que se realizan actualmente

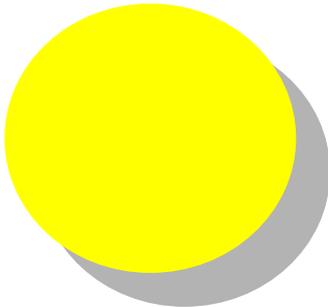
#### Comentario

Se refleja hasta cierto punto, conformidad con el liderazgo actual del proyecto. Sin embargo puede ser muy positivo para el proyecto tomar en cuenta lo que se expone en amarillo.

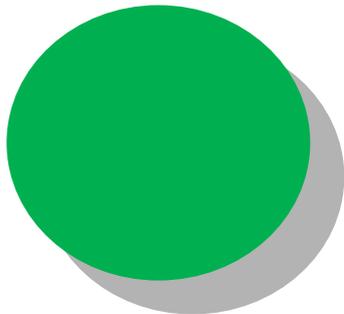
## 6.- Calendario de actividades: inicio - término



No hubo respuestas que sugirieran actividades diferentes a las que se están realizando actualmente desde su inicio



La gran mayoría presenta (casi un 60%), escenarios en donde no quisieran como el fin solo de una etapa

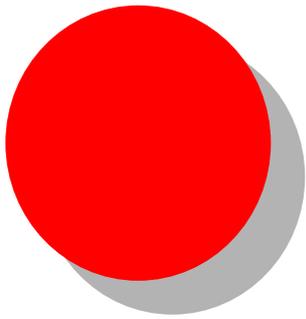


Casi un 40% lo percibe al final como un programa integral que rebasa el ámbito universitario.

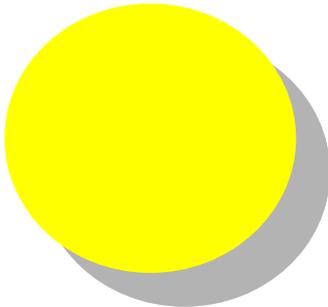
### Comentario

Se puede observar que existe una preocupación en el sentido de que las actividades que den término a éste proyecto sean para culminar solo partes de éste. Lo que genera cierta duda en poder llevar el proyecto hasta el final. Tal vez convenga revisar el alcance del proyecto para clarificar ésta duda.

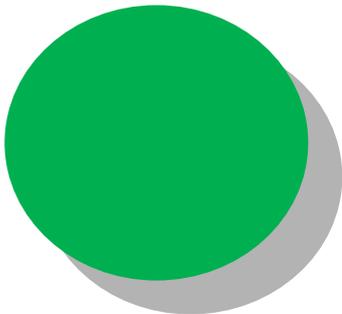
## 7.- Habilidades, conocimientos y actitudes se requerirán



No hubo respuesta que indicarán que no se requieren nuevas habilidades, conocimientos y habilidades.



Un 20% aproximadamente expone que se debe de reforzar habilidades, conocimientos y/o actitudes existentes. Por ejemplo: Tolerancia, Concepto de equidad de género, empatía.

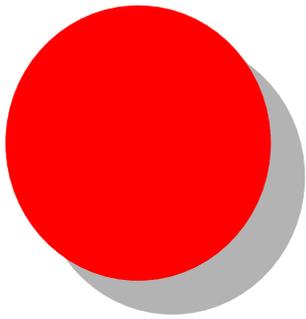


Aproximadamente el 80% expone que son nuevas las habilidades, conocimientos y/o actitudes que se deben adquirir. Por ejemplo: Habilidades de negociación, Perspectiva de Género, Apertura.

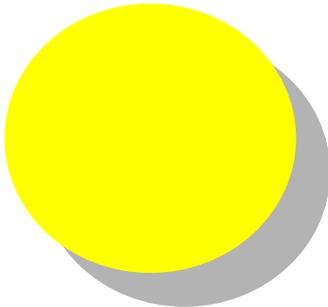
### Comentario

En este punto se puede observar que hay diferentes percepciones en cuanto a las habilidades, conocimientos y las actitudes requeridas para que la comunidad universitaria, pueda desempeñarse dentro de la perspectiva de género. Las diferencias estriban no tanto en que sean diferentes sino que son casi las mismas pero un sector de la población entrevistada considera que solo es cuestión de reforzarlas. Mientras que la mayoría considera que no existen actualmente y que deben de ser implantadas.

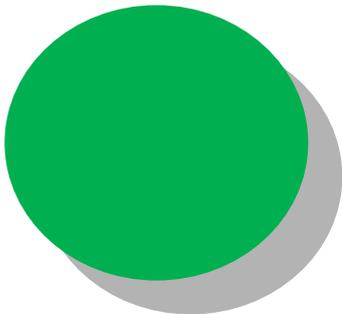
## 8.- Reconocimiento y admisión del cambio



No hubo respuesta que indicaran ausencia de señales de reconocimiento



Aproximadamente un 5% reconoce señales únicamente en el ámbito laboral, favoreciendo principalmente a la población masculina principalmente y sin considerar otros aspectos de discriminación

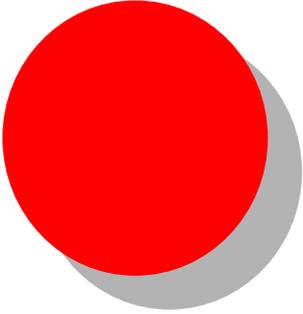


Alrededor de un 95% plantea escenarios que trascienden a la UACJ, impactando en la comunidad. Tanto la población femenina como la masculina son favorecidos e incluyen a otros sectores que en la actualidad son discriminados.

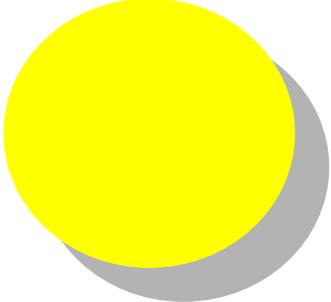
### Comentario

Es importante destacar que la expectativa del programa es muy alta y que si no está bien definido el alcance la gente puede pensar que quedó corto en su logro.

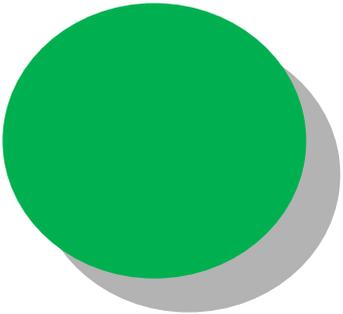
## 9.- Incentivos



Un 20% manifiesta que no debe de haber incentivos



Aproximadamente un 30% expone que los estímulos deberían de ser económicos

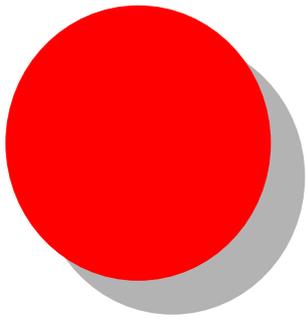


Aproximadamente el 50% expone que además de reflejarse económicamente (nivelaciones, homologaciones, premios), deben de otorgarse reconocimientos tanto personales como académicos y profesionales

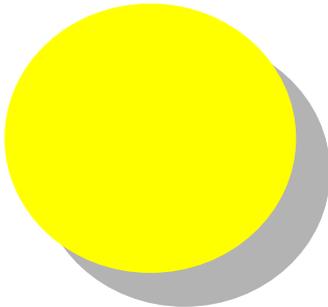
### Comentario

Tiene especial relevancia que la gente quiera ver una consecuencia positiva al implantar el proyecto. Pues tiene la esperanza de que la igualdad de oportunidades sea una realidad.

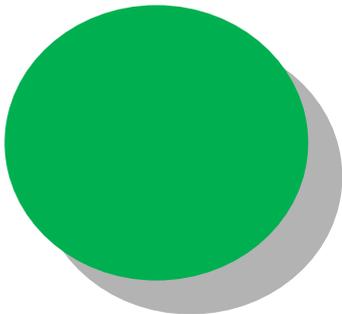
## 10.- Autoincentivación



Aproximadamente un 10% no visualiza una forma personal de incentivación



Alrededor de un 70% se motivaría si viera cambios a su alrededor. Por ejemplo: Mejor convivencia laboral, igualdad de oportunidades, menos violencia, etc



Aproximadamente un 20% reconoce que se sentiría estimulado si el cambio lo experimenta primero a nivel personal

### Comentario

Se debe de poner especial atención en este punto pues las personas encuestadas en su mayoría expresan que si no se percibe en su entorno un cambio a favor de la perspectiva de género, no experimentarán incentivo poniéndolos en riesgo de experimentar frustración.

## **Contenido de una Misión**

### **¿ Por qué lo hace la institución?**

#### **Respuestas más frecuentes:**

- Por una certificación
- Para obtener más presupuesto
- Requerimiento normativo
- Respuesta a un cambio social
- Por ser humanista
- Respuesta a requerimientos gubernamentales
- Atendiendo a su Misión
- Para que la UACJ sea más reconocida

### **¿Cuáles beneficios se pueden generar para la comunidad universitaria a partir de este proceso?**

#### **Respuestas más frecuentes:**

- Mejor calidad de vida
- Respeto a las Mujeres
- Impacto social
- Desarrollo personal
- Descubrir potenciales
- Armonía e integración
- Respeto
- Mejor ambiente laboral
- Más productividad
- Reconocimiento a nivel nacional
- Mejores condiciones laborales
- Menos violencia
- Mayores oportunidades
- Estabilidad
- Reparación del tejido social
- Justicia social
- Sinergia
- Ayudaría a obtener más presupuesto

### **¿Quiénes son los beneficiarios principales?**

**Consultoría Organizacional**

**Respuestas más frecuentes:**

- Académicos y alumnos
- Las mujeres
- Alumnos
- Toda la Comunidad universitaria
- Administrativos, docentes y directivos
- Personal administrativo
- Hasta la sociedad en general

**¿Cuál es el compromiso social que adquiere con la comunidad universitaria al implementar este modelo?**

**Respuestas más frecuentes:**

- Relaciones positivas
- Proyectarlo a la sociedad
- Capacitar y dar seguimiento
- Mejorar el nivel de vida
- Vivir en equidad de género
- Reconocimiento y credibilidad

**¿Cuál considera usted que sea el impacto económico en la Institución al implantar este modelo?**

**Respuestas más frecuentes:**

- Incremento de la productividad
- Mayores subsidios y presupuesto
- A nivel personal e Institucional
- Un 20% no identificó este tipo de impacto

## Contenido de una Visión

### Reto

#### Respuestas más frecuentes:

- Implementarlo desde arriba
- Impactar en la vida cotidiana
- Atender la complejidad de la equidad de género
- Vencer resistencia
- Reestructuración del tejido social
- Cambio cultural
- Modificación de la normatividad}
- Aplicarlo a toda la comunidad
- Compromiso y respaldo de la alta dirección
- Vencer la ignorancia
- Romper paradigmas
- Echarlo a andar

### Actitud

#### Respuestas más frecuentes:

- Apertura
- Empatía
- Tolerancia
- Congruencia
- Convicción
- Duda

### Búsqueda

#### Respuestas más frecuentes:

- Mejores prácticas de convivencia laboral
- Institucionalizarlo
- Acreditación
- Reconocimiento social
- Cumplir formulismos
- Equidad social
- Impacto social

### Responsabilidad

#### Respuestas más frecuentes:

- Respuesta a un cambio social – económico y político
- Compromiso social
- Terminar lo iniciado
- Impactar en la sociedad
- Que no sea un cambio simulado

## Consultoría Organizacional

### Meta

#### Respuestas más frecuentes:

- Que las mujeres se sientan más reconocidas
- Más participación de las mujeres en los niveles directivos
- Una comunidad más respetuosa e incluyente
- Cambio social
- La certificación

### Preocupación

#### Respuestas más frecuentes:

- Que fuera un cambio superficial
- Que se frene por razones burocráticas
- Reducir prácticas sexistas
- Rechazo
- Que no se le asignen recursos
- Resistencia al cambio
- Que no sea sustentable
- Falta de convencimiento del nivel directivo

### Esperanza

#### Respuestas más frecuentes:

- Reducir prácticas sexistas
- Mayor equidad en el mediano plazo
- Desorden social
- Participación de todos
- Que el modelo funcione
- Lograr la certificación

### Fe

#### Respuestas más frecuentes:

- En que las cosas pueden cambiar
- En la gente
- En que es posible
- En su impacto en la sociedad
- En las mujeres
- En la institución

### Deseo

**Consultoría Organizacional**

**Respuestas más frecuentes:**

- Que permanezca más allá de la certificación
- Cumplir con los objetivos
- Estabilidad social
- Cambiar formas de pensar
- Participación e involucramiento de todos

**Dirección**

**Respuestas más frecuentes:**

- Ser una Universidad con verdadero enfoque humano
- Impulso a la dirección actual
- Cambiaría hacia el respeto, la equidad y estabilidad
- Crecimiento integral y en equilibrio

## Sustento de la de Equidad de Género en el PIDE

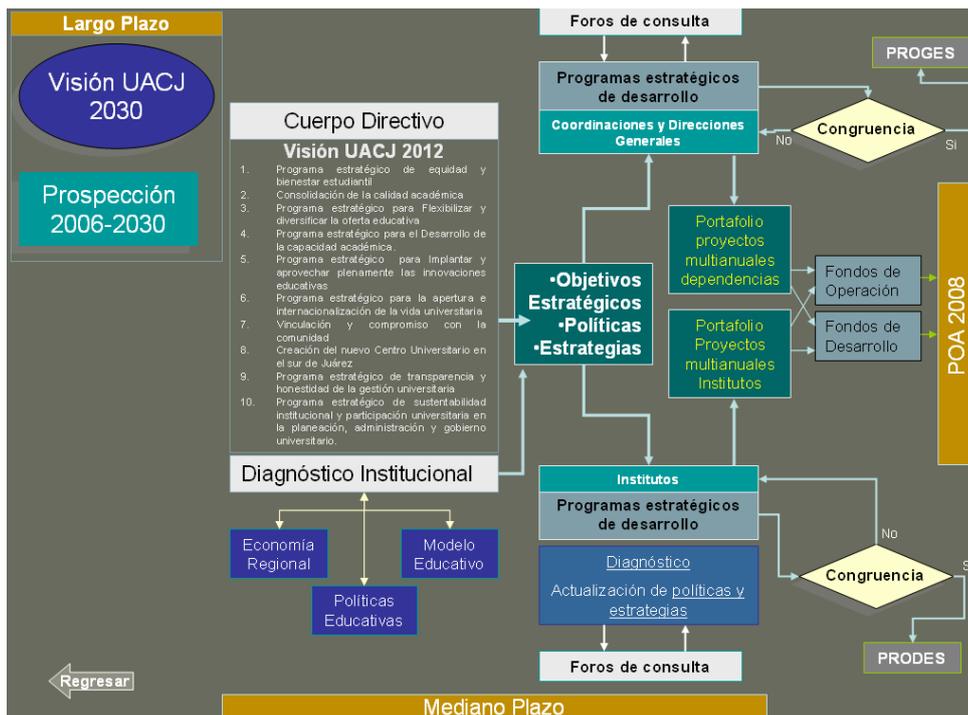
A continuación se presentan los extractos del PIDE, en donde se hace referencia a los compromisos con la Equidad de Género:

...”la Universidad nunca renunció al cumplimiento de los objetivos del Programa Nacional de Educación 2001-2006, que reconocían la importancia de ampliar la oferta educativa privilegiando la equidad y la calidad, ni al compromiso social sintetizado en el Programa Estatal Indicativo para el Desarrollo de la Educación Superior<sup>2</sup>, que alienta a las instituciones a responder oportunamente a las necesidades sociales y a contribuir al desarrollo regional mediante la formación de profesionales que trabajen en la solución de problemas relevantes y en la generación de productos y servicios socialmente significativos...”

**Mejorar los procesos de gestión académica y administrativa, consumando diseños operativos efectivos, flexibles y creativos.**

Expresado en otras palabras que:

(...) la Universidad en esta nueva etapa, deberá proponerse acciones de alto significado académico y social que le permitan ampliar y redimensionar cualitativamente sus funciones; impactar en forma inédita los procesos académicos al interior de la comunidad universitaria y el entorno cultural y social; así como consolidar las bases de su proyección internacional.



### **Visión de la UACJ 2012**

En el año 2012 la UACJ es líder de una comunidad de conocimiento que extiende los beneficios de la perspectiva humanista, la cultura, la ciencia y la tecnología, para dar soporte a la actividad económica, al mejoramiento de la calidad de vida y del ambiente cultural del norte de México, al ofrecer la formación de ciudadanos con elevado compromiso social y alta competitividad profesional.

Sustancialmente la UACJ se distingue porque...

- Cuenta con una oferta educativa pertinente, amplia, diversificada, departamentalizada y reconocida internacionalmente por su calidad.
- Su planta docente cumple equilibradamente con sus funciones, posee una elevada capacidad académica y realiza actividades de investigación científica mediante cuerpos académicos consolidados que aplican sus conocimientos de manera creativa para resolver problemas sociales teóricos y prácticos; difunden resultados de calidad en medios novedosos; y participan en redes académicas nacionales e internacionales.
- Su modelo educativo es innovador, flexible, multimodal, centrado en el estudiante y en el aprendizaje; además, otorga una formación integral con un alto aprovechamiento de las tecnologías de información.
- En conjunto con la sociedad, proporciona esquemas integrales y compensatorios de atención a las necesidades de los estudiantes.
- Garantiza una alta eficiencia de sus procesos educativos, lo que permite el reconocimiento y la aceptación de sus egresados a nivel nacional.
- Es una organización aceptada y reconocida por las actividades complementarias de servicio social, divulgación científica, difusión cultural y fomento a los equipos deportivos; promueve el arte, el cuidado del medio ambiente, el autocuidado de la salud, la equidad de género, la valoración de la diversidad y la internacionalización.
- Su clima organizacional favorece la convivencia armónica de la comunidad universitaria, procesos de planeación participativa, la aplicación de la normatividad, la mejora continua de los procesos administrativos que soportan las funciones sustantivas, y el ejercicio responsable y transparente de los recursos financieros confiados a la Universidad.
- Aprovecha su localización y su alto nivel académico para conformar alianzas estratégicas que le permiten estrechar lazos de vinculación, intercambio y colaboración con entidades académicas, gubernamentales, sociales y productivas del país y del extranjero.

### **Visión de la gestión 20128**

En el año 2012 la gestión de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez cuenta con un enfoque sistémico, estratégico, participativo, transparente e innovador, orientado al Modelo Educativo Centrado en el Aprendizaje, que garantiza el funcionamiento permanente de los procesos educativos y que las funciones sustantivas –docencia, investigación y extensión– inciden consistentemente en la formación de ciudadanos con elevado compromiso social y alta competitividad profesional. Así mismo...

#### Consultoría Organizacional

- Expresa su compromiso con la mejora continua mediante la certificación de procesos bajo normas internacionales.
- La estructura orgánica de la Universidad, las funciones de las unidades responsables y los procedimientos administrativos están orientados al servicio de la comunidad universitaria y facilitan la flexibilidad curricular, la operación del modelo educativo, la innovación educativa, la gestión institucional del conocimiento y la rendición de cuentas.
- La infraestructura académica es adecuada y suficiente, estimula la práctica, la experimentación y el aprendizaje autodirigido.
- Se utilizan tecnologías de información y comunicación, robustas y actualizadas, para involucrar a la comunidad universitaria en la planeación, conducción y evaluación de la gestión institucional.
- Los esquemas de colaboración y vinculación son ágiles, permiten que la Universidad extienda los beneficios de la cultura, la ciencia y la tecnología a la sociedad.
- La normatividad es adecuada y está actualizada.
- La gestión complementa el apoyo institucional con mecanismos de atención integral a los estudiantes, autocuidado de la salud, difusión cultural, divulgación científica, equidad de género, protección al ambiente y responsabilidad social.

#### 4.6. Apertura e internacionalización de la vida universitaria

Dentro de los valores formativos del estudiante también se deben incluir actividades extracurriculares que amplíen el horizonte del conocimiento en el ámbito cultural, artístico, deportivo, de conservación y cuidado del medio ambiente, de la preservación de la salud, la equidad de género y el deporte. Por tanto, es de suma importancia crear un programa en el que se incentive la participación de los alumnos en este tipo de actividades, para lograr una formación equilibrada.

##### Políticas

- Todas las coordinaciones y direcciones generales, deben identificar su impacto en el logro de la visión UACJ 2012, para garantizar que las actividades de apoyo brinden soporte a las actividades sustantivas (docencia, investigación y extensión) realizadas por los Institutos y departamentos académicos.
- La UACJ debe promover la formación integral humana, el fortalecimiento de los valores de honestidad, respeto, tolerancia, compromiso social, solidaridad y libertad.
- El gasto que realicen los Institutos se debe orientar principalmente a proyectos que incidan en la atención integral de los alumnos, la innovación educativa y el cierre de brechas entre los departamentos y programas educativos.
- La UACJ se debe comprometer a defender los derechos de los universitarios y a promover la equidad de género.

#### 4.10. Sustentabilidad institucional y participación universitaria en la planeación, administración y gobierno universitario

##### Políticas

- Todas las coordinaciones y direcciones generales, deben identificar su impacto en el logro de la visión UACJ 2012, para garantizar que las actividades de apoyo brinden

### Consultoría Organizacional

soporte a las actividades sustantivas (docencia, investigación y extensión) realizadas por los Institutos y departamentos académicos.

- La UACJ debe promover la formación integral humana, el fortalecimiento de los valores de honestidad, respeto, tolerancia, compromiso social, solidaridad y libertad.
- El gasto que realicen los Institutos se debe orientar principalmente a proyectos que incidan en la atención integral de los alumnos, la innovación educativa y el cierre de brechas entre los departamentos y programas educativos.
- **La UACJ se debe comprometer a defender los derechos de los universitarios y a promover la equidad de género.**

### Estrategias

- Evaluar periódicamente el clima organizacional de la Universidad, para establecer las medidas adecuadas para fortalecer la convivencia armónica de la comunidad universitaria.
- Aprovechar las tecnologías de comunicación para construir canales de comunicación efectiva que realimenten oportunamente al cuerpo directivo.

Incluir a la comunidad universitaria en los procesos de planeación para garantizar su carácter estratégico y participativo, mediante sesiones públicas, descentralizadas, en un ambiente de confianza, cordialidad y armonía.

- Gestionar ante las autoridades federales y estatales un incremento de sus subsidios.
- Crear las condiciones legales, materiales y técnicas para que la UACJ pueda incrementar sus recursos propios en beneficio de los proyectos que se plantean en la Institución.
- Certificar los laboratorios y talleres de la Universidad (laboratorios de ambiental, análisis de materiales, análisis de productos perecederos, laboratorios de nutrición animal, laboratorios de control de calidad en alimentos, etc.), bajo las normas oficiales mexicanas y en la Norma ISO 14000, para facilitar la venta de servicios a las empresas locales, con beneficios económicos para la Institución, los estudiantes y los docentes.
- Vender servicios de asesoría a través de los diferentes programas educativos, que atiendan las necesidades de instituciones gubernamentales y privadas, con beneficios económicos para la Institución, los estudiantes y los docentes.
- Continuar participando en las convocatorias por financiamiento extraordinario, sean éstas no regulares (como las convocadas por el H. Congreso de la Unión) o permanente (como en el caso del PIFI).
- Orientar la partida presupuestal extraordinaria denominada *Fondo de desarrollo*, que se otorga a cada departamento, a proyectos que incidan en la atención integral de los alumnos y el cierre de brechas entre los programas educativos.
- Eficientar los procesos administrativos para el manejo de recursos externos obtenidos a través de proyectos de investigación.
- **Establecer un programa de educación en valores universitarios y derechos humanos. Esto con la finalidad de que los universitarios conozcan sus derechos y los ejerzan, tanto en la Institución como fuera de ésta.**

#### Consultoría Organizacional

- Creación de la *Defensoría de los Derechos Universitarios* para garantizar la aplicación ejemplar de la normatividad universitaria y el disfrute de derechos y libertades de los miembros de la comunidad.
- Promover la equidad de género mediante acciones en la administración central como en los Institutos, particularmente, desarrollar un modelo de equidad de género certificado por el INMUJERES.
- Extender las actividades y los beneficios del programa de Universidad Saludable a los docentes y empleados administrativos.
- Diseñar y desarrollar un *Programa de Estudios sobre la Universidad* que permita aprovechar el talento y conocimiento de los académicos para mejorar el funcionamiento de nuestra Institución. Desde esta instancia se impulsarán estudios que permitan analizar las posibilidades y dificultades que enfrentan la comunidad universitaria para finalmente mejorar la convivencia institucional y promover una proyección de mayor alcance, pertinencia e impacto en el entorno social.

#### Metas

- Mejorar progresivamente el clima organizacional de la Universidad, hasta niveles muy adecuados.

Mantener foros electrónicos que permitan la realimentación del cuerpo directivo.

Mantener foros electrónicos que permitan la comunicación de estudiantes y profesores con el cuerpo directivo.

- Atender oportunamente todas las quejas presentadas.
- Actualizar el PIDE anualmente, con el concurso de la comunidad universitaria.
- Actualizar el PIFI anualmente, con el concurso de la comunidad universitaria.
- Que todas la UR capturen oportunamente los logros obtenidos en los proyectos del POA.
- Incrementar los ingresos ordinarios de la Institución al mismo ritmo que el crecimiento de la matrícula.
- Incrementar los recursos propios de la Institución.
- Certificar todos los laboratorios que brindan servicios externos bajo las normas oficiales mexicanas y en la Norma ISO 14000.
- Crear la *Defensoría de los Derechos Universitarios* para garantizar la aplicación ejemplar de la normatividad universitaria y el disfrute de derechos y libertades de los miembros de la comunidad.
- Certificar a la institución en el modelo de equidad de género certificado por el INMUJERES.
- Extender las actividades y los beneficios del programa de Universidad Saludable al 50% de los docentes y empleados administrativos.
- Desarrollar un *Programa de Estudios sobre la Universidad*.

### **Misión del Comité (propuesta)**

“Es la instancia de la Universidad que contribuye a mejorar la convivencia de la comunidad universitaria a través de la incorporación de la perspectiva de género en programas y acciones académicas, así como de procesos administrativos, con pleno respeto a los derechos humanos.”

**Visión de comité  
(propuesta)**

“Ser una Instancia universitaria de referencia en materia de equidad de género, con reconocimiento local y nacional, caracterizada por una alta competencia técnica y profesional, fundamentada en las mejores prácticas y atención a las necesidades de equidad de género de la comunidad universitaria, con un sentido humanitario y compromiso social, y con capacidad propositiva e innovadora, incluyente y abierta a la participación de la sociedad civil.”

**Adicionalmente se proponen los siguientes valores emblema del comité:  
Valores del Comité  
(Propuesta)**

- Responsabilidad y compromiso
- Equidad
- Respeto a la diversidad y a la libre decisión de las personas
- Honestidad
- Confiabilidad
- Unidad y Solidaridad
- Objetividad e Imparcialidad
- Disciplina
- Apertura al cambio

**Adicionalmente se propone la elaboración de un código de respeto.**

### **Código de Respeto (Propuesta)**

- **Evitar el abuso de poder y la prepotencia.**  
Respetar la integridad e intimidad de mujeres y hombres quienes tenemos derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia.
- **Usar un lenguaje no discriminatorio u ofensivo.**  
Evitar un lenguaje discriminatorio o excluyente que implique un trato desigual u ofensivo para las mujeres y los hombres en su diversidad.
- **Promover el reconocimiento hacia el personal.**  
Considerar que el reconocimiento público de mujeres y hombres hacia la excelencia hacia el trabajo incentiva un ambiente laboral sano y estimula al personal hacia el logro de los objetivos de la institución.
- **Fortalecer la tolerancia.**  
Reconocer que hombres y mujeres tenemos derecho a manifestar nuestra diversidad en un marco de convivencia fundamentada en el respeto a nuestra ideología.
- **Mantener una conducta de respeto y cortesía.**  
Evitar aquellas acciones que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante para el personal.

# Modelo Equidad de Género

## Construyendo una Visión

### Reporte de Entrevistas

**Elaborado por:**

**Lic. Francisco Javier Paz Tenorio.**

**Lic. Lourdes Cynthia Rodríguez Aveytia**

**Tel. (656) 616-81-95**

**Correo Electrónico: [capinte@prodigy.net](mailto:capinte@prodigy.net)**

# ANEXOS

## Entrevistas aplicadas