

Sistema de Evaluación y Acreditación
de la Educación Superior

COORDINACIÓN GENERAL DE IGUALDAD DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y CULTURA DE LA PAZ

Anexo Buenas Prácticas

**UNIVERSIDAD MICHOACANA DE
SAN NICOLÁS DE HIDALGO**



Directorio de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Dra. Yarabí Ávila González

Rectora

Dr. Javier Cervantes Rodríguez

Secretario General

Dr. Antonio Ramos Paz

Secretario Académico

Dr. Edgar Martínez Altamirano

Secretario Administrativo

C. P. Enrique Eduardo Román García

Tesorero

Dr. Miguel Ángel Villa Álvarez

Secretario de Difusión Cultural y Extensión Universitaria

Dr. Raúl Carrera Castillo

Abogado General

Mtra. Ana Delia Quintero Cervantes

Contralora

Dr. Jesús Campos García

Coordinador de la Investigación Científica

Ing. Francisco Octavio Aparicio Contreras

Director de Tecnologías de la Información y Comunicación

M. I. Cindy Lara Gómez

Coordinadora de Planeación, Infraestructura y Fortalecimiento Universitario

Lic. Javier Cervantes Martínez

Secretario Particular

Lic. Nidia Selene Ávalos Quintero

Jefa del Departamento de Transparencia y Acceso a la Información

Dra. Mónica Fulgencio Juárez

Coordinadora General de Estudios de Posgrado

Dr. Jaime Espino Valencia

Coordinador General de Estudios de Licenciatura

Mtra. María de Jesús Martínez Fuentes

Jefa del Departamento de Evaluación y Acreditación

Comité Institucional de Mejora Continua

Dr. Antonio Ramos Paz

Dr. Erwin R. Villuendas González

Dr. Francisco Javier Domínguez Mota

Dr. Francisco Ramos Quiroz

Dr. Jaime Espino Valencia

Dr. Jesús Santillán Gutiérrez

Dr. José Antonio Luna Delgado

Dr. Marco Alberto Valenzo Jiménez

Dr. Salvador Antelmo Casanova Valencia

Dra. Esperanza Meléndez Herrera

Dra. Gabriela López Torres

Dra. Mónica Fulgencio Juárez

Dra. Roxana Farfán Núñez

Dra. Ruth Esperanza Pérez Guerrero

Mtra. Claudia Barriga Gómez

Mtra. María de Jesús Martínez Fuentes

Contenido

DESCRIPCIÓN GENERAL	1
Contexto Institucional	1
Objetivos.....	3
Antecedentes y Evolución	5
CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA BUENA PRÁCTICA	7
Estabilidad	7
Replicabilidad	8
<i>Potencial para su aplicación en otras Dependencias o Instituciones</i>	8
Autoevaluación.....	9
<i>Metodologías para la autoevaluación de la Buena Práctica</i>	9
<i>Indicadores específicos evaluados</i>	9
Aportación	11
<i>Reflexiones generadas</i>	11
METODOLOGÍA DE LA IMPLEMENTACIÓN	12
Planificación y Diseño de la Buena Práctica	12
Participantes involucrados	12
RESULTADOS Y LOGROS	13
Indicadores de Éxito	13
Impacto de la Buena Práctica	13
CONCLUSIONES.....	15
Evaluación Crítica de la Buena Práctica.....	15
Recomendaciones para su sostenibilidad y mejora	15
Relación con futuras iniciativas y proyectos	15
ANEXOS.....	17

Descripción General

Contexto Institucional

A principios del año 2009, a iniciativa del entonces Programa Universitario de Estudios de Género (hoy Centro de Investigaciones en Estudios de Género) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), en vinculación con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la Comisión de Equidad de Género de la Cámara de Diputados, da inicio la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior: caminos hacia la equidad de género (RENIES), como una fuente cálida y potente de acciones y medidas para conseguir la transversalización y la institucionalización de la perspectiva de género de manera orgánica en todas las Instituciones de Educación Superior (IES) del país, y así garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones.

Cada IES integrante de la RENIES, tomando en cuenta sus condiciones particulares (históricas, políticas, económicas), ha ido empujando con diferentes ritmos y desde distintos espacios formales, la implementación de procesos y acciones para atender, prevenir y erradicar la violencia de género y la discriminación de sus respectivas comunidades educativas.

En 2010, la Secretaría de Educación Pública (SEP), a través de la Subsecretaría de Educación Superior, destinaba por primera vez, un presupuesto etiquetado para abordar las cuestiones de igualdad de género en las IES, el Programa de Fortalecimiento de la Gestión Institucional (PROGES-GÉNERO).

En la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH), se abordó con el Proyecto Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) de Género. A grandes rasgos, los proyectos que serían financiados comprendían acciones y metas tendientes hacia la sensibilización y capacitación de la comunidad universitaria en cuanto a la importancia de, erradicar la violencia contra las mujeres que en la Universidad se expresa mayormente en forma de acoso y hostigamiento sexual y laboral, y desnaturalizar las desigualdades de género prevalecientes en la vida universitaria: laboral, docente, de investigación y difusión y extensión de la cultura, así como en los cuatro poblaciones que integran la institución: profesorado, estudiantado, funcionariado y personal administrativo.

Esta estrategia implementada por la SEP, se encontraba inserta en los compromisos contraídos por México para indicar los avances establecidos en la agenda internacional del derecho a la igualdad y el principio de no discriminación, así como a los principios de igualdad entre mujeres y hombres y el de no discriminación sexista para que las universidades se autoevaluaran en sus prácticas y dinámicas cotidianas reconociendo aquellas acciones que reproducen estereotipos, ideologías, normas sexuales impuestas por el orden social patriarcal. De esto ha pasado una década, y ha implicado una introspección con lupa crítica y honesta.

Este esfuerzo involucra que las IES acepten que en sus interiores se cultivan violencias, se discrimina a las mujeres, se acosa a estudiantes mujeres o feminizadas, toda vez que, que representa una paradoja pues las universidades son territorios en donde anidan las mentes pensantes, propositivas, que en colectivo se pueden construir alternativas para transformar esas condiciones a favor de la igualdad de género, la no violencia y la no discriminación de las mujeres.

En la Universidad Michoacana, desde 2009 algunas académicas nicolaitas formaron el grupo de trabajo denominado la Red Académica de Enlaces de Género (REAG), derivado de Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PROFOCIE) de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, en el cual se adquirió el compromiso de la transversalización de la perspectiva de género en los diversos sectores poblacionales, realizando actividades como talleres, seminarios y eventos académicos para promover la reflexión y la sensibilización hacia la importancia del logro de metas de igualdad entre hombres y mujeres, a través de un desarrollo más equitativo y justo en el desempeño de las actividades de cada integrante de la comunidad universitaria. La REAG también promueve la distribución de materiales que funcionen como apoyo informativo, tanto de los objetivos del proyecto y su compromiso, como de conceptos elementales sobre el género como el constructo socio-cultural de la violencia en sus diferentes formas de manifestación que deben ser cuestionadas y erradicadas.

Estas acciones sentaron las bases para la construcción de la Agenda de Género Nicolaita 2023 cuya institución logró la aprobación de la Unidad de Género el 19 de junio del 2023 por el Honorable Consejo Universitario, considerándose dos ámbitos, la “Coordinación de Igualdad de Género, Inclusión y Cultura de Paz de la UMSNH” y la “Unidad de Atención Integral a la

Violencia de Género". Por todo ello, y gracias al conjunto de voluntades y quehaceres en el 2023, se ha avanzado hacia la construcción no solo de espacios físicos, sino de una estructura real que será precedente para la comunidad nicolita, la cual comprende diez ejes transversales.

Objetivos

El objetivo de la política institucional para la igualdad de género, inclusión y cultura de paz tiende a garantizar el respeto a los derechos humanos de todas las personas, propiciando la cultura de paz y la convivencia en un ambiente de inclusión e intercultural, libre de discriminación y de todo tipo de violencia, particularmente libre de violencia por razón de género.

Además, cada eje transversal cuenta con objetivos específicos:

Legislación y presupuesto

- Incorporar la perspectiva de género en la normatividad de la UMSNH, en concordancia con la normatividad internacional y nacional, así como gestionar presupuestos que sean sensibles al género.

Igualdad de oportunidades

- Generar una política institucional que, en el mediano y largo plazos, asegure la participación igualitaria de mujeres y hombres en los distintos ámbitos universitarios.

Corresponsabilidad de la vida laboral y familiar

- Establecer políticas institucionales, acciones de carácter temporal y actividades de difusión y sensibilización que promuevan la responsabilidad compartida entre los géneros en las tareas de cuidado y domésticas, y coadyuvar a la transformación de la división sexual del trabajo.

Estadísticas, diagnósticos y estudios con perspectiva de género

- Generar y difundir información estadística, diagnóstica y cualitativa con perspectiva de género homologada al modelo de igualdad de la RENIES para visibilizar las diferencias existentes entre mujeres y hombres, y así servir de insumo en la planeación y ejecución de acciones institucionales y toma de decisiones hacia la reducción de la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

Lenguaje incluyente y difusión

- Fomentar un lenguaje institucional no sexista que privilegie el uso de términos neutros siempre que sea posible e incorpore la forma las/los para visibilizar a las mujeres. Extender hacia la comunidad universitaria y sociedad en general, la cultura de la igualdad de género y la no discriminación a través de diferentes medios (radio, televisión, internet).

Sensibilización a la comunidad universitaria

- Elaborar programas permanentes de sensibilización y capacitación para profesionalizar en igualdad de género y no discriminación para distintas poblaciones de la comunidad de la UMSNH, hacia el fortalecimiento de un cambio cultural que desaparezca las formas opresivas de convivencia entre mujeres y hombres.

Violencia de género y discriminación en los ámbitos escolar y laboral

- Diseñar estrategias para prevenir, atender y sancionar la violencia de género, cualquier forma de discriminación y promover los derechos humanos en la UMSNH. En particular, promover, actualizar y aplicar el Protocolo Integral de la Violencia de Género y su Reglamento de la UMSNH.

Observatorio de Igualdad de Género de la UMSNH

- Conocer, reunir y mostrar el estado de avance en materia de igualdad de género en la UMSNH, cumpliendo con los indicadores requeridos de SEAES para lograr las acreditaciones correspondientes por programas académicos.

Inclusión

- Elaborar programas permanentes de sensibilización y capacitación para profesionalizar en Educación Inclusiva Universitaria para todos los miembros de la comunidad de la UMSNH.

Cultura de la Paz

- Promover y consolidar una cultura de paz en la comunidad universitaria, fomentando valores de respeto, convivencia armoniosa, diálogo inclusivo y resolución pacífica de conflictos, para cultivar un ambiente propicio que impulse el desarrollo integral y la colaboración entre la comunidad de la UMSNH.

Antecedentes y Evolución

Desde que la Dra. Yarabí Ávila González, siendo la segunda mujer rectora en la UMSNH, tomó posesión del cargo el 08 de enero del 2023; un grupo de académicas de la REAG plantearon la posibilidad de crear una Unidad de Género en la UMSNH. La REAG, inició este proyecto el 30 de enero con la Primera Reunión de Académicas-Mujeres Nicolaitas para presentar a la Rectoría las actividades realizadas por la REAG y las necesidades existentes en este rubro en la Universidad.

Siendo así, el día 10 marzo del 2023 se presentó a la comunidad universitaria la Agenda Nicolaitas de Género donde se describen las acciones concretas que se realizarían los siguientes dos años.

Finalmente, el 19 de junio del 2023, el Honorable Consejo Universitario aprueba la creación de la Coordinación General de Igualdad de Género, Inclusión y Cultura de la Paz y se indicó que el Protocolo para la Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia de Género existente desde febrero del 2017 debía reformarse.

El 14 de Julio de 2023, desde el mismo H. Consejo Universitario se aprobó el reformado Protocolo de Atención Integral a la Violencia de Género y su Reglamento, en donde se analizó la necesidad de crear una unidad de atención integral a víctimas de violencia, la cual fue creada y aprobada el 14 de septiembre del mismo año.

Posteriormente, desde la Secretaría General de la Universidad se instruyó a los directores de las dependencias académicas y administrativas que ratificarán o nombrarán a una persona Enlace ante la Coordinación General, conformándose las Redes de Enlaces Institucionales de Igualdad de Género, Inclusión y Cultura de Paz, tanto de personal administrativo como de personal académico.

El día 29 de agosto de 2023 se realizó la Segunda. Reunión General de Enlaces Institucionales de Igualdad de Género, Inclusión y Cultura de Paz, donde se dio a conocer la estructura organizacional de la Coordinación General, se justificó la necesidad de crear la Unidad de Atención Integral, y la metodología de contacto y atención a víctimas de violencia.

El 15 de noviembre se inauguraron las oficinas físicas de la Coordinación General, en el Edificio B Planta Baja, en el Campus de Ciudad Universitaria, donde también se encuentran ubicadas las oficinas de la Unidad de Atención Integral a la Violencia de Género.

Para desarrollar la Agenda de Género Nicolaita 2023 propuesta por la REAG y de acuerdo al INMUJERES, al Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y a los Marcos Jurídicos Estatal, Nacional e Internacional se presentaron diez ejes de trabajo que constituirán las diez comisiones que coordinarán las acciones afirmativas para darle continuidad a las actividades realizadas o planeadas. Cada eje describe estrategias o acciones claras, que se han incorporado a la vida cotidiana de la comunidad nicolaita y que servirán para cumplir y alcanzar los objetivos de cada eje.

Así mismo, en conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y desde la Coordinación de Igualdad de Género, Inclusión y Cultura de Paz de la Universidad Michoacana, se han llevado a cabo algunas acciones que forman parte del proyecto de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género al interior de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

Características Generales de la Buena Práctica

Estabilidad

La estabilidad de la iniciativa de la Coordinación General de Igualdad de Género, Inclusión y Cultura de la Paz fue aprobada por el máximo órgano de gobierno de la Universidad Michoacana, el Honorable Consejo Universitario y se encuentra al interior de la estructura y el organigrama de la Universidad; por ello durante el presente año 2024 le será asignado presupuesto para la ejecución de sus actividades considerando que es una Unidad Responsable (URes).

Impactos Positivos Identificados

Hasta esta fecha, los impactos positivos identificados son:

- Creación de los Comités de Igualdad de Género, Inclusión y Cultura de Paz por parte de más de diez dependencias académicas y administrativas.
- Sensibilización al profesorado y al estudiantado de 25 dependencias de la universidad.
- Creación y fortalecimiento de las dos Redes de Enlaces Institucionales: la Red Académica y la Red de Administrativos.
- Ubicación por parte de la comunidad nicolatia de las oficinas de la coordinación, para presentar sus denuncias.
- Identificación del logotipo de la Coordinación y de la unidad de Atención Integral.
- Creación de los correos y teléfonos de las dos áreas, para atención y denuncias.

Replicabilidad

La replicabilidad de esta buena práctica es axiomática. Esta característica se puede observar en los casos de éxito al establecer los Enlaces Institucionales de Igualdad de Género Inclusión y Cultura de Paz en más de 10 dependencias de la propia institución y las acciones de sensibilización en más de 25; no obstante, existen áreas de oportunidad igualmente evidentes que la Coordinación General ha identificado y que se encuentra atendiendo.

Potencial para su aplicación en otras Dependencias o Instituciones

Las diferentes estrategias de acción que se tiene contempladas en cada uno de los ejes mencionados con anterioridad, pueden y deben replicarse en cada una de las dependencias de la institución a través de los Enlaces Institucionales de Igualdad de Género Inclusión y Cultura de Paz como las campañas publicitarias, los cursos de sensibilización y las diversas actividades de la Coordinación. Además, esta buena práctica, en otras IES tendrían los buenos resultados que tiene en la UMSNH, en otras IES podrá tomarse como un paradigma incipiente para generar futuras acciones al interior las mismas.

Autoevaluación

Para realizar el seguimiento al plan de trabajo y la evaluación del desempeño en la Coordinación General es necesario proyectar indicadores y medios de verificación observables durante el desarrollo y al final del periodo de ejecución.

Dentro del Plan de Trabajo 2023-2024 de la “Agenda de Género Nicolaita”, se tienen indicadores y productos, los cuales están alineados a criterios del Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior como los son el Compromiso con la Responsabilidad Social, la Equidad Social y de Género, la Inclusión, la Innovación Social y la Interculturalidad; finalmente, estos serán útiles para evaluar sistemáticamente esta iniciativa.

Metodologías para la autoevaluación de la Buena Práctica

Los indicadores son muy importantes en un plan de trabajo porque permiten conocer si las actividades se están realizando conforme a lo planeado y, por su parte, los medios de verificación nos permiten conocer si los indicadores se están cumpliendo de manera adecuada y, en consecuencia, se están logrando los objetivos programados.

En este sentido, se han diseñado indicadores y medios de verificación por tipo de actividad, que permitirán dar seguimiento en los primeros seis meses de ejecución y evaluar al final del periodo de desarrollo del plan.

Indicadores específicos evaluados

- Para actividades que se refieren a la normatividad universitaria, en el caso de creación de documentos, el indicador será el porcentaje de documentos creados con respecto al total de documentos programados, y el medio de verificación será, para el caso de los documentos aprobados por el H. Consejo Universitario, la certificación de su aprobación.
- De la misma manera, si se refiere a creación de Comités, Coordinaciones, o alguna otra instancia encargada de ejecutar acciones relacionadas con cultura de paz, el indicador será el porcentaje de cumplimiento, es decir, la cantidad de instancias creadas con relación a las programadas; mientras que el medio de verificación será la certificación del dictamen aprobado por el pleno del H. Consejo Universitario cuando corresponda,

y en caso de instancias propias de las dependencias académicas, el acta de sesión del H. Consejo Técnico en la cual se aprueba la creación.

- Para el caso de las dependencias administrativas, cuando se trate de Comités internos, se verificará con un acta de instalación debidamente firmada, o el oficio mediante el cual dicha creación se comunica a la Rectoría de la Universidad.
- En el caso ajustes o adecuaciones a documentos como reglamentos o planes de estudios, el indicador será el total de los documentos modificados con relación al total programado para dicho periodo, es decir, el porcentaje de cumplimiento; mientras que el medio de verificación será la certificación de su aprobación por el pleno del H. Consejo Universitario.
- En el caso de actividades puntuales como conferencias, talleres, cursos, etc., el indicador también se refiere a la cantidad de eventos realizados con relación a los programados, y dicho porcentaje se verificará a través de las evidencias de su realización, ya sea carteles de difusión, programas, así como evidencia fotográfica de su ejecución.
- En el caso de los estudios, diagnósticos e investigaciones, el indicador será el cumplimiento del porcentaje programado para el periodo que se revisa, es decir, el 100% de avance cuando se haya previsto concluirlo durante ese periodo. El medio de verificación será el propio documento.

Aportación

La creación de la Coordinación General y su estructura, así como de la Unidad de Atención Integral han permitido que la Universidad Michoacana incorpore políticas en función del contexto sociocultural que se vive; específicamente, en cuanto a políticas de perspectiva de género y convertirse en un agente proactivo, vanguardista y con iniciativas de innovación social puesto que son pocas las instancias educativas que cuentan con una área específica para la atención de la violencia de género; sin embargo, esto también es contradictorio ya que como institución educativa que fomenta los derechos humanos y valores, este tipo de conductas no deberían existir.

Reflexiones generadas

Desde el punto de vista preventivo, la instancia representa una alternativa positiva para lograr la sensibilización, conocimiento y estudios de género, fomentando una sociedad más igualitaria, respetuosa e incluyente. Desde la visión de inclusión y cultura de paz, la coordinación aporta, no solo una dinámica de acciones estrategias y complementarias, sino un panorama global, donde emanan personas formadas con criterios no discriminatorios e igualitarios, donde se forman ciudadanos respetuosos e incluyentes y donde se tengan valores universales y criterios de paz.

Metodología de la Implementación

Planificación y Diseño de la Buena Práctica

Para planear las actividades de la Coordinación, durante el ciclo semestral 2023-2023 se desarrolló la Agenda de Género Nicolaita 2023-2024 propuesta por la REAG y de acuerdo al INMUJERES, al Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y a los Marcos Jurídicos Estatal, Nacional e Internacional se presentaron diez ejes de trabajo que constituirán las diez comisiones que coordinarán las acciones afirmativas para darle continuidad a las actividades realizadas o planeadas. Cada eje describe estrategias o acciones claras, que se han incorporado a la vida cotidiana de la comunidad nicolaita y que servirán para cumplir y alcanzar los objetivos de cada eje.

Mediante una Matriz de Acciones Prioritarias, el equipo de trabajo de la Coordinación (estructura de las diez comisiones) se discutieron y analizaron aquellas con mayor viabilidad, con las cuales se fue construyendo la Agenda de Género Nicolaita 2023-2024, que materializó en julio del año 2023. Sin embargo, por falta de recursos económicos, tiempo y de alineación de instancias, algunas acciones previstas para el 2023 no fueron realizadas y se han reprogramado para el año 2024.

Participantes involucrados

El equipo de trabajo de que conforma la Coordinación General se encuentra integrado por diez comisiones que representan a los diez ejes de trabajo, las cuales han llevado a cabo un arduo trabajo para integrar la Agenda de Género Nicolaita 2023- 2024 a través de sesiones mensuales.

La labor de la Coordinación General es amplia, por ello, es necesario que los Enlaces de Género de cada Dependencia Académica y Administrativa sean proactivos para sensibilizar e incorporar a este trabajo a las comunidades de sus dependencias.

Resultados y Logros

Indicadores de Éxito

- Implementación de procesos y acciones para atender, prevenir y erradicar la violencia de género y discriminación en la universidad: construcción de la Agenda de Género Nicolaita 2023, que comprende diez ejes transversales para la atención de la comunidad nicolita.
- Documentos creados y/o aprobados para la adecuación de la normatividad universitaria (expresado como % en relación a los programados): Protocolo para la atención Integral a la Violencia de Género y su reglamento. 100% aprobados
- Instancias creadas para ejecutar acciones relacionadas con cultura de paz (expresado como % en relación a las programadas): Representante Institucional ante la SEP 100% si existe. Comisión de Cultura de Paz 10% Existe, pero no hay nombramiento.
- Cantidad de reglamentos o planes de estudio modificados (expresado como % en relación a los programados): Pospuesto.
- Actividades y eventos realizados (conferencias, talleres, cursos, etc. expresado como % en relación a los programados): 100% de realización de los eventos programados para 2023: Taller de orientación para Enlaces Institucionales, Curso de sensibilización en temas de equidad de género y cultura de paz para estudiantes de nuevo ingreso, Integración de enlaces en comisiones de trabajo para cumplimiento de la Agenda de Género Nicolaita 2023, Organización de Foro, Campaña para denunciar la violencia de género.
- Estudios, diagnósticos e investigaciones realizadas (expresado como % de avance cuando se haya previsto concluir las durante ese periodo): Proyecto Ciencia, Justicia y Paridad, reflexiones desde la UMSNH. 100% terminado, con estadísticas y más de 100 gráficos representativos de los resultados obtenidos.

Impacto de la Buena Práctica

La habilitación del espacio físico de la Coordinación tiene impactará positivamente a toda la comunidad universitaria.

El Taller de orientación para Enlaces Institucionales proporcionándoles información sobre la Coordinación General, sus objetivos y los ejes de la Agenda de Género. Se proporcionó además información para la atención inicial a personas que denuncian violencia de género.

Se logró la identificación y organización de los Enlaces Institucionales para su posterior participación en los trabajos de los ejes de la Agenda de Género.

La Campaña para denunciar la violencia de género ha dado resultado positivo al lograr la denuncia de más de 20 casos que están siendo atendidos por la Unidad de Atención Integral a la Violencia de Género.

Se logró la orientación y sensibilización en temas de equidad de género y cultura de paz para 3081 estudiantes de nuevo ingreso, con el curso-taller “Construyendo una Cultura de Paz, Inclusión e Igualdad de Género en la UMSNH”, lo cual representa poco menos del 50% de la matrícula aceptada para el año 2023.

Conclusiones

Evaluación Crítica de la Buena Práctica

Una de las áreas de oportunidad de la Coordinación General es que la comunidad nicolaita conozca el procedimiento correcto de denuncia, que se lleven los registros en forma adecuada por dependencia en los casos de violencia de género y lograr que los enlaces institucionales tengan un compromiso real de su comisión de trabajo, mediante la sensibilización de los mismos.

Recomendaciones para su sostenibilidad y mejora

- Se requiere contar con un presupuesto para la Coordinación General.
- Se requiere organizar talleres de capacitación permanente. En una primera etapa se consideraría a los Enlaces Institucionales, a los tutores de cada una de las unidades académicas y los directivos de las mismas.
- Se requiere implementar una campaña informativa permanente para dar a conocer a la comunidad universitaria lo referente a la Coordinación (objetivos, plan de trabajo, actividades, ubicación, servicios, etc.).
- Se requiere establecer vínculos con instancias externas a la universidad, y que tengan funciones y objetivos semejantes a la Coordinación General.
- Se requieren recursos humanos para atención de oficina y para apoyo en actividades de la coordinación y atención a enlaces.
- Se requiere habilitar un cubículo extra en las instalaciones de la Coordinación. Dicho espacio servirá como sala de juntas y recepción de atención al público.
- Se requiere reforzar el equipamiento de equipo de cómputo y de internet.
- Se requiere sistematizar la información mediante la implementación de bases de datos propias de la Coordinación General.

Relación con futuras iniciativas y proyectos

- Reducción de la brecha salarial de género.
- Mayor participación de mujeres en puestos de liderazgo.
- Mayor conciencia y comprensión de las actividades de cuidado y maternaje.

- Sistematización de la información que genera la Coordinación General para lograr estadísticas y diagnósticos.
- Revista de divulgación de la Coordinación General.
- Realizar un Proyecto de Investigación con instancias federales para bajar recursos extraordinarios para la Coordinación.

Anexos

Responsables de las Comisiones de Género, Inclusión y Cultura de Paz

Comisión	Responsable
Eje 1. Legislación y presupuesto	Dra. Erika Piña Romero Facultad de Economía erika.pina@umich.mx
Eje 2. Igualdad de oportunidades	Mtra. Betzaida López Gutiérrez Facultad de Ingeniería Química betzaida.lopez@umich.mx Dra. Ana Cristina Ramírez Barreto Facultad de Filosofía ana.cristina.ramirez@umich.mx
Eje 3. Corresponsabilidad de la vida laboral y familiar	Dra. Rebeca Rueda Jasso Facultad de Biología rebeca.rueda@umich.mx Dra. Zoraya Palomera Sánchez Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia zoraya.palomera@umich.mx
Eje 4. Estadísticas, diagnósticos y estudios con perspectiva de género	Mtra. Rosalía Mora Juárez Facultad de Ingeniería Eléctrica rosalia.mora@umich.mx Dra. América Ivonne Zamora T. Instituto de Investigaciones Económicas y Empresariales america.zamora@umich.mx
Eje 5. Lenguaje incluyente y difusión	Dra. Flor de María Gamboa Solís Facultad de Psicología flor.gamboa@umich.mx

Eje 6. Sensibilización a la comunidad universitaria	Dra. Rocío del Carmen Montoya Pérez Instituto de Investigaciones Químico-Biológicas rocio.montoya@umich.mx
Eje 7. Violencia de género y discriminación en los ámbitos escolar y laboral	Dra. Josefina Cendejas Guízar Instituto de Investigaciones sobre los Recursos Naturales josefina.cendejas@umich.mx
Eje 8. Observatorio de Igualdad de Género de la UMSNH	Dra. Trinidad Rojas Arreola MultiDES trinidad.rojas@umich.mx
Eje 9. Comisión de Inclusión	Dra Yunuen Zalapa Medina Facultad de Psicología yunuen.zalapa@umich.mx
Eje 10. Comisión de Cultura de Paz	Mtra. Mónica Angélica Ortiz Zavala Facultad de Ingeniería Mecánica monica.ortiz@umich.mx



<https://www.prensa.umich.mx/?p=52311>

<https://cic.umich.mx/noticias/4541-aprueban-creacion-de-la-coordinacion-general-para-la-igualdad-de-genero-inclusion-y-cultura-de-la-paz-de-la-umsnh.html>