

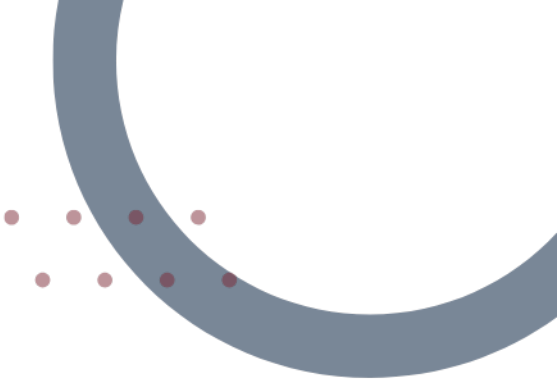


2
0
2
4
-
2
0
2
5



REPORTE DE ESTRATEGIA

DE EQUIDAD LABORAL.



CONTENIDOS

- | | | |
|--|---|--|
| | 1 | Declaración |
| Ejes Estratégicos e Indicadores para la medición | 2 | |
| | 3 | Eje 1: Diversidad Poblacional y Socioeconómica |
| Eje 2. Inclusión de Personas con Discapacidad | 4 | |
| | 5 | Eje 3: Diversidad Cultural, Étnica y Lingüística |
| Eje 4: Diversidad Generacional | 6 | |
- 

DECLARACIÓN

DE PROPÓSITO PARA LA EQUIDAD LABORAL.

01

La Universidad Autónoma de Guadalajara, desde su fundación en 1935 como una institución pionera en la educación superior privada de México, ha sostenido un compromiso con la formación de profesionales íntegros. En congruencia con esa herencia y con una visión de futuro, la presente estrategia articula nuestro propósito de consolidar una cultura organizacional y académica donde cada persona es valorada por su dignidad inherente, sus talentos únicos y su contribución a nuestra misión educativa.

Reconocemos que la excelencia académica y la innovación disruptiva surgen de la unidad, del encuentro dinámico de múltiples perspectivas. Un entorno genuinamente inclusivo es un catalizador para el pensamiento crítico, la resolución creativa de problemas y la formación de ciudadanos globales.

A través de políticas transparentes, indicadores cuantitativos y cualitativos, y un liderazgo visiblemente comprometido, la UAG se propone no solo reflejar la diversidad de la sociedad a la que sirve, sino liderar con el ejemplo en la construcción de un México más justo e inclusivo.



EJES ESTRATÉGICOS

E INDICADORES PARA LA MEDICIÓN

Para operativizar nuestra declaración de propósito, se establecen los siguientes ejes estratégicos, cada uno con indicadores clave diseñados para monitorear el progreso y guiar la toma de decisiones.

EJE 1: DIVERSIDAD POBLACIONAL Y SOCIOECONÓMICA

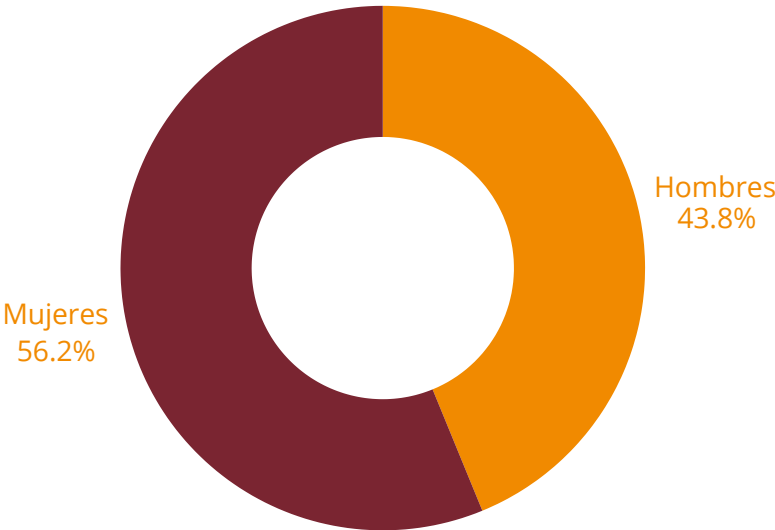
El acceso a la educación superior es uno de los motores más potentes de la movilidad social. Una diversidad socioeconómica y geográfica en personal enriquece el debate en el aula, desafía prejuicios y prepara a los estudiantes para interactuar en un mundo económicamente heterogéneo.

Indicadores Clave:

- **Índice de Diversidad Poblacional de colaboradores.**
 - Cuantitativo: Porcentaje de personal por sexo.

Población por sexo

● Hombres ● Mujeres

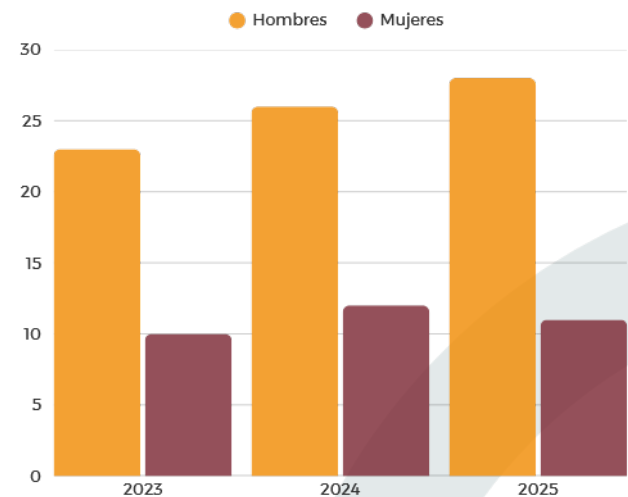


2024 — 2025

EJE 1: DIVERSIDAD POBLACIONAL Y SOCIOECONÓMICA

Cuantitativo: Evolución de personal hombre y mujer en puestos directivos.

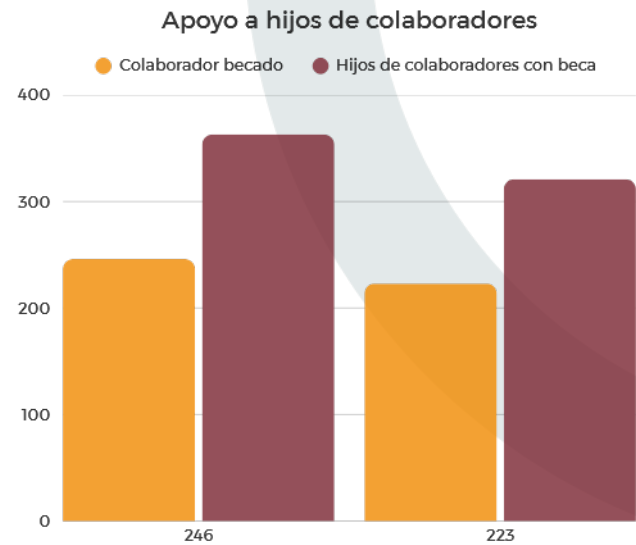
Puestos Directivos	Mujeres	Hombres
2023	10	23
2024	12	26
2025	11	28



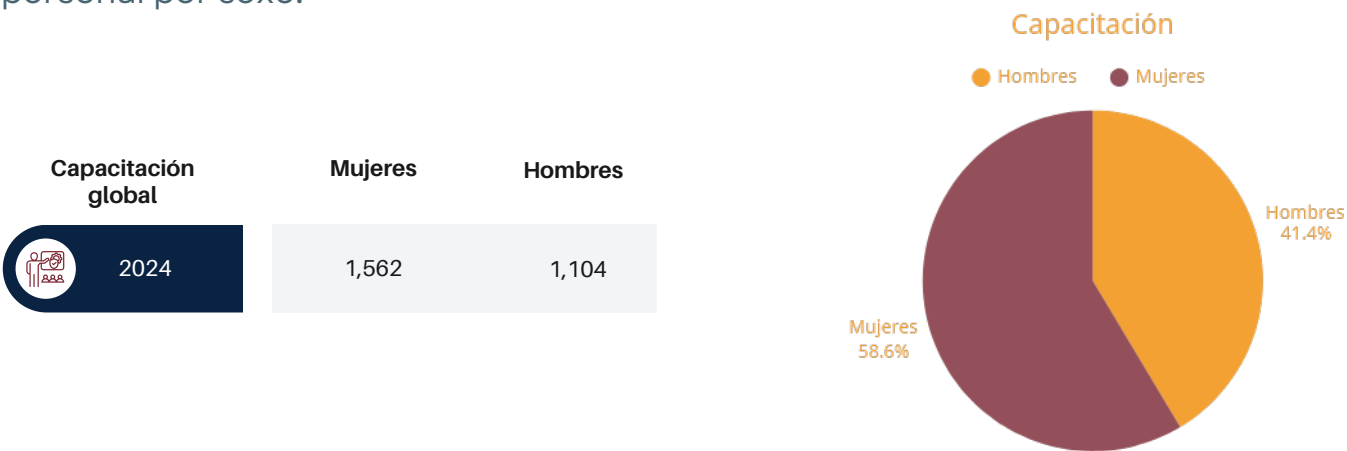
Índice de Acceso a capacitación y Equidad Socioeconómica:

Cuantitativo: Numero de personal que recibe algún tipo de beca o apoyo financiero para sus hijos.

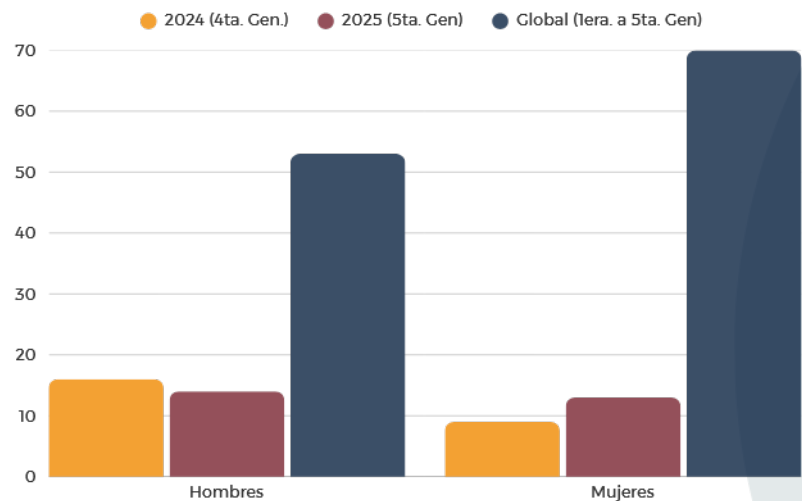
Becas	Colaboradores	Hijos de colaboradores
2024	246	363
2025	223	321



Cuantitativo: Capacitación global de personal por sexo.



Cuantitativo: Participación de hombres y mujeres en Programa de Liderazgo.



Cuantitativo: Personal considerado como Alto Potencial por sexo.

Altos Potenciales	2024	2025
Hombres	33	33
Mujeres	58	58
Total	91	91

PRÁCTICAS

05

Publicación de algunas de las mujeres líderes que han logrado consolidarse en los distintos ámbitos siendo alumnas, colaboradoras y egresadas UAG.



KARLA GUADALUPE LOPES
GONZÁLEZ

Estudiante de la UAG, dirigió y guionizó "Felicitina", un cortometraje galardonado con el oro y el premio al mejor sonido en el Festival Internacional "Héctor Herrera Cholo".



BEATRIZ ADRIANA
CORONA

Profesora-Investigadora de la UAG y pionera en recibir una afiliación temporal de la Arizona State University (ASU) a través de CINTANA Education, además de liderar el Comité de Investigación de la Unidad Académica de Ciencias Sociales, Económico y Administrativas.



GENOVEVA LEIPOLD DE LA
LANZA

Egresada de la UAG y pionera en la aviación mexicana, formó parte de la primera tripulación femenina en la historia de México y Latinoamérica en realizar un vuelo transcontinental y cruzar el Pacífico, y actualmente es Comandante de 737 en Aeroméxico.

PRÁCTICAS

06

Publicación de algunas de las mujeres Líderes innovadoras de clase mundial que han sabido destacar con sus acciones y conocimientos.

María Alejandra Mendoza Camberos: Alumna de Ingeniería Empresarial Agropecuario de la UAG que propone un innovador manejo de los desechos del mango como alternativa de alimento balanceado para animales, investigación que la llevó a ganar un encuentro estudiantil UAG y competir globalmente



Judith Arredondo Safa: Directora de Innovación y Desarrollo de la UAG, encargada de posicionar a la institución como referente en innovación y liderar centros como el Centro de Tecnología en Iluminación y CITSIA Innovación Alimentaria

Gloria Rosales Chávez: Profesora de Ciencias Naturales en la UAG y promotora de la ciencia que ha desarrollado proyectos innovadores con sus estudiantes que sobresalen en competencias nacionales e internacionales, siendo galardonada con el Premio Docentes Extraordinarios 2021



Ceci Lozano: Egresada de la UAG y Directora en IBM Guadalajara con responsabilidad mundial sobre la Cadena de Suministro de dispositivos de Inteligencia Artificial (IA) y Ciberseguridad, reconocida entre las 100 mujeres más poderosas de México en 2020

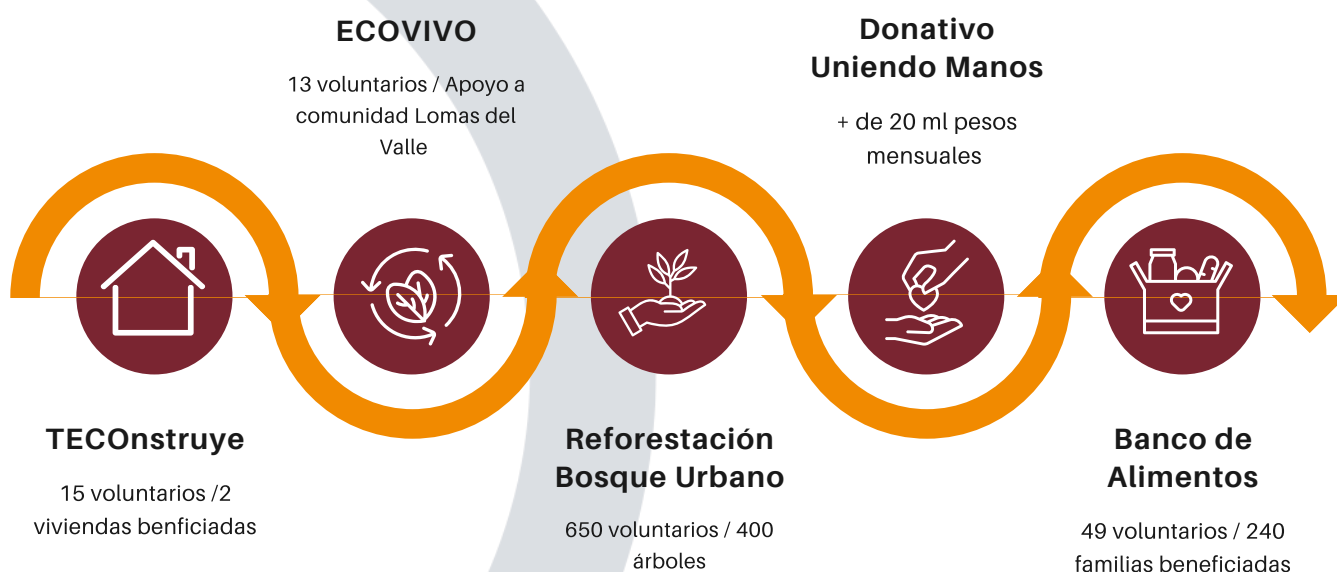
VOLUNTARIADO E INICIATIVAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

La Universidad Autónoma de Guadalajara en el año 2022 inicia su programa de voluntariado, denominado "Voluntecos", con el propósito de apoyar tanto las acciones institucionales como las llevadas a cabo por asociaciones civiles, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida y del entorno social, así como apoyar a las acciones de responsabilidad social que realiza de forma altruista la Institución.

Actualmente, mantenemos alianza con:

- Banco de Alimentos de Guadalajara
- Centro Comunitario ECOVIVO
- Bosque Urbano de Extra
- Grupo COMEX

INICIATIVAS DE APOYO



EJE 2. INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

08

La inclusión de personas con discapacidad va más allá del cumplimiento normativo; es una cuestión de derechos humanos y un imperativo ético.

Índice de Apoyo y Participación (IAP):



7 colaboradores

Número de colaboradores registrados con alguna discapacidad en 2025.

REDES DE VINCULACIÓN DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

La UAG trabaja de manera continua en la construcción de espacios académicos y laborales para la inclusión a personas con discapacidad. Asimismo, genera acciones para promoción de la cultura de una sociedad incluyente y la colaboración continua con dependencias gubernamentales.

- Capacitación Institucional en la cultura de inclusión y protocolos de atención.
- Diagnóstico de accesibilidad universal en instalaciones.
- Participación en el foro sectorial “Igualdad y Justicia para Todos: Derechos de Grupos Históricamente Excluidos”.
- Servicio Nacional de empleo: vinculación al programa “Abriendo espacios”, a través del cual realizamos la consulta de vacantes para la búsqueda de talento con discapacidad.
- Conexión con particulares de influencia. Regidora del municipio de Zapopan, Marcela Páramo Ortega. Blanca Arriaga Escoto, presidente de la Fundación HACE. Elmex Alejandro Rosales Silva, alumno de Terapia Física y atleta de alto rendimiento en deportes adaptados, reconocido a nivel nacional, 2 veces medallista de oro en atletismo.

PANEL: “INCLUSIÓN EN FOCO: UNIENDO VOCES, ROMPIENDO BARRERAS EN LA DISCAPACIDAD”.

09



La Universidad Autónoma de Guadalajara (UAG), a través de la Dirección de Asistencia Social, organizó el panel “Inclusión en Foco: Uniendo Voces, Rompiendo Barreras en la Discapacidad”, el cual se llevó a cabo el 14 de noviembre del 2024, con el objetivo de sensibilizar a la comunidad sobre las barreras físicas, sociales y emocionales que enfrentan las personas con discapacidad en su vida cotidiana. Este evento contó con la participación de expertos y activistas, quienes compartieron sus experiencias para promover la empatía y una mayor comprensión de la inclusión a este grupo de la población.

CHARLA DE CULTURA A LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Como parte de nuestras acciones de promoción a la inclusión, durante 2024 se realizó la charla de “Cultura sorda”, donde mediante colaboración de la Dirección de inclusión a personas con discapacidad en el estado de Jalisco, el Intérprete de lengua de señas mexicana y promotor de la inclusión David Rico, realizó una sensibilización y nos presentó las bases del protocolo para el trato con personas con discapacidad, los factores sociales y culturales a considerar y las bases en la comunicación adecuada.



PANEL DE CAPACITACIÓN E INCLUSIÓN: CONECTANDO PIEZAS: EL TDAH DESDE UNA MIRADA MULTIMODAL INTERDISCIPLINARIA

Se llevo a cabo el panel sobre el Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH), con la participación activa de miembros de la comunidad de la Universidad Autónoma de Guadalajara (UAG). El objetivo principal fue promover la sensibilización, el diálogo y la comprensión del TDAH desde una perspectiva incluyente, reconociendo la importancia de generar espacios que valoren la diversidad de estilos de aprendizaje, atención y comportamiento.

Asistencia: Se tuvo un registro de 127 personas

Panelistas:

- Dra. Daniela Díaz Jaimes, Psiquiatra, Directora de ConecT-DAH.
- Cynthia Quintero psicóloga certificada en Peers, fundadora de Creare. Experta en Autismo
- Dra. Martha Moreno especialista en altas capacidades, fundadora de Genialmente
- Sofía Vera. Mtra. en Educación Inclusiva (ConecTDAH)
- Claudia Perez. Mamá y artista. Testimonio en el panel.



EJE 3: DIVERSIDAD CULTURAL, ÉTNICA Y LINGÜÍSTICA

En un mundo globalizado y en un país multicultural como México, la competencia intercultural es una habilidad esencial. La interacción con diferentes culturas, etnias y lenguas fomenta la empatía, reduce estereotipos y enriquece el capital cultural de la institución.

Indicadores Clave:

- Índice de Diversidad Geográfica:
- Cuantitativo: Personal proveniente de distintos países.

	Total	Mexicanos	Extranjeros
 Personal proveniente de distintos países.	2,388	2,339	49

EJE 4: DIVERSIDAD GENERACIONAL

Índice de Diversidad Geográfica:
Cuantitativo: Personal proveniente de distintos países.

La convivencia de múltiples generaciones (Baby Boomers, Generación X, Millennials, Generación Z) en el entorno universitario presenta una oportunidad única para el aprendizaje mutuo, la transferencia de conocimiento y el desarrollo de programas de mentoría. Fomentar esta interacción fortalece la Unidad a través de la cooperación intergeneracional.

Distribución Generacional	Ctd.	%
 Tradicional /Silenciosa	2	0%
 Baby Boomer	187	5%
 Generación X	1,041	29%
 Millennial	1,772	49%
 Centennial	619	17%

EN SÍNTESIS

Este reporte subraya el compromiso fundamental de la Universidad Autónoma de Guadalajara, arraigado desde su fundación en 1935, con la formación integral y la creación de un entorno donde cada persona es valorada por su dignidad y talentos únicos. La estrategia de equidad laboral, articulada a través de ejes estratégicos clave como la diversidad poblacional y socioeconómica, la inclusión de personas con discapacidad, la diversidad cultural, étnica y lingüística, y la diversidad generacional, refleja nuestra convicción de que la excelencia académica y la innovación disruptiva emergen del encuentro dinámico de múltiples perspectivas. Mediante políticas transparentes, indicadores claros y un liderazgo visiblemente comprometido, la UAG no solo aspira a reflejar la riqueza de nuestra sociedad, sino a liderar con el ejemplo en la construcción de un México más justo e inclusivo, fomentando el pensamiento crítico y la resolución creativa de problemas para nuestros futuros ciudadanos globales.

