



**MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DEL MODELO DE EQUIDAD DE  
GÉNERO**

**UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DEL ESTADO DE PUEBLA**

**MEG-UIEP**

## Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	5
1.1 Estructura Organizacional .....	6
Organigrama de la UIEP .....	7
1.1.1. Estructura Organizacional del MEG .....	8
1.2 Visión .....	9
1.3 Misión.....	9
1.4 Valores.....	10
1.5 Propósito .....	10
1.6 Marco normativo .....	10
1.7. Aplicación del Marco Normativo.....	11
1.8. Nomenclatura de términos .....	11
2. MODELO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO. ....	13
3. OBJETIVO Y ALCANCE DEL MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO .....	15
3.1. Objetivo .....	15
3.2. Alcance.....	15
3.3. Beneficios .....	16
4. SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO.....	17
4.1. Planeación .....	17
4.1.1. Política de Equidad de Género.....	17
4.1.2. Acciones afirmativas y/o a favor del personal.....	18
4.1.2.1. Desarrollo de las Acciones afirmativas y/o a Favor del Personal .....	18
4.1.3. Objetivos y metas organizacionales .....	20
4.1.4. Planeación general.....	20
4.2. ORGANIZACIÓN Y RECURSOS.....	20
4.2.1. Responsabilidad y autoridad.....	21

4.2.2.	Coordinador(a) de Equidad de Género .....	21
4.2.3.	Comité de Equidad de Género .....	22
4.2.4.	Documentación del Sistema de Equidad de Género .....	22
4.2.5.	Revisión y aprobación de documentos .....	22
4.3.	APLICACIÓN DE LOS REQUISITOS DE EQUIDAD DE GÉNERO .....	23
4.3.1.	Reclutamiento y selección de personal.....	23
4.3.1.1.	Compromiso de reclutamiento y selección .....	24
4.3.1.2.	Procedimiento de reclutamiento y selección .....	24
4.3.1.3.	Descripción y perfiles de puestos .....	24
4.3.1.4.	Contrato laboral.....	24
4.3.2.	Capacitación.....	25
4.3.2.1.	Detección de necesidades de capacitación .....	25
4.3.2.2.	Programa de capacitación.....	25
4.3.3.	Desarrollo profesional .....	26
4.3.3.1.	Criterios de promoción.....	26
4.3.3.2.	Evaluación del desempeño .....	26
4.3.4.	Igualdad de oportunidades y compensaciones.....	26
4.3.4.1.	Compromiso de Igualdad de oportunidades y no discriminación.....	27
4.3.4.2.	Igualdad de oportunidades.....	27
4.3.4.3.	Compensaciones y deducciones.....	28
4.3.5.	Vida familiar y laboral.....	28
4.3.5.1.	Compatibilidad entre trabajo y el hogar en el hombre y la mujer.....	28
4.3.6.	Ambiente y salud en el trabajo .....	29
4.3.6.1.	Ambiente laboral.....	29
4.3.6.2.	Salud en el trabajo.....	29
4.3.7.	Hostigamiento sexual.....	30

4.3.7.1.	Compromiso en contra del hostigamiento sexual.....	32
4.3.7.2.	Medidas de prevención.....	32
4.3.8.	Sensibilización en equidad de género.....	33
4.4.	EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y MEJORA.....	33
4.4.1.	Evaluación del sistema de gestión de equidad de género.....	33
4.4.2.	Seguimiento de acciones .....	34
4.4.3.	Indicadores de género .....	34
4.4.3.1.	Aplicación de indicadores.....	35
4.4.4.	Áreas de oportunidad y mejora .....	35
4.4.4.1.	Revisión por la Dirección.....	35
4.4.4.2.	Análisis de áreas de oportunidad y mejora.....	35
Anexos.....		38

## **1. INTRODUCCIÓN**

La Universidad Intercultural del Estado de Puebla (UIEP) es una institución creada para acercar a estudiantes pertenecientes a poblaciones originarias de la Sierra Nororiental del estado, servicios de educación superior que responden a sus marcos culturales. Actualmente el estudiantado es diverso; lo integran, además de mujeres y hombres de origen étnico, mujeres y hombres pertenecientes al grupo mayoritario mestizo. Dada su orientación, la Universidad se rige por valores que buscan el reconocimiento y el respeto de la diversidad en todas sus expresiones y es, atendiendo a esos valores, como organiza y lleva a cabo sus tareas. Así, de manera implícita, lo anterior le lleva a compartir y practicar principios relacionados con la equidad de género.

Se identifica a los principios de la equidad de género como elementos que, paralelamente a los cambios que pueden generar en el currículum oculto que se transmite al estudiantado en las actividades académicas y en las relaciones de convivencia cotidianas, en el plano institucional constituyen factores que pueden contribuir de manera sustancial a la mejora de la organización y funcionamiento del centro de trabajo. De ahí que exista la convicción creciente sobre la necesidad de conocer, apropiarse y aplicar dichos principios en la construcción gradual de una cultura de equidad con rasgos distintivos, regida por el MEG-UIEP, que se traduzca en un ambiente laboral con relaciones entre mujeres y hombres basadas en el respeto y la equidad, la creación de condiciones para acceder, independientemente del género, a oportunidades de desarrollo y crecimiento profesionales, al aumento de la participación por género en la toma de decisiones y, a recibir remuneraciones en función de su formación, experiencia y desempeño.

En ese sentido, se plantea el compromiso de avanzar en el proceso de integración del manual del MEG-UIEP, el cual contiene el Plan de Acciones que guiará todo el proceso. Aportan fundamentos a dicho Plan: la información que aporta la encuesta aplicada entre el personal para obtener el diagnóstico del clima laboral de la institución, las necesidades de capacitación del personal y datos sobre la presencia de actitudes de hostigamientos y acoso sexual; la política general de equidad de género propia de la Universidad; la definición y aplicación de un proceso particular de la UIEP para el reclutamiento y selección de personal; los resultados del diseño, organización y desarrollo de un proceso

de capacitación del personal sobre Equidad de Género; y, la información derivada de las acciones para evaluar y dar seguimiento a todas las acciones antes mencionadas.

## **1.1 Estructura Organizacional**

De acuerdo al organigrama vigente, la UIEP se integra organizacionalmente por:

- Consejo Directivo
- Rectoría
- Secretaría Académica
- Dirección de Procesos Naturales
- Dirección de Procesos Sociales
- Dirección de Planeación, Programación y Evaluación
- Dirección de Finanzas y Administración
- Departamento de Servicios Escolares
- Departamento de Difusión y Vinculación Universitaria
- Departamento de Contabilidad
- Departamento de Informática
- Coordinación de Información y Análisis Documental
- Coordinación de Becas y Apoyos Educativos
- Coordinación de Información Intercultural Universitario
- Coordinación de Recursos Humanos
- Docencia
- Servicios

La distribución del personal por género a la fecha, es la siguiente

Categoría	Hombres	Mujeres	Total
Directivo	5	1	6
Docente	23	7	30
Administrativo y de servicios	15	4	19
Totales:	43	12	55

Organigrama de la UIEP

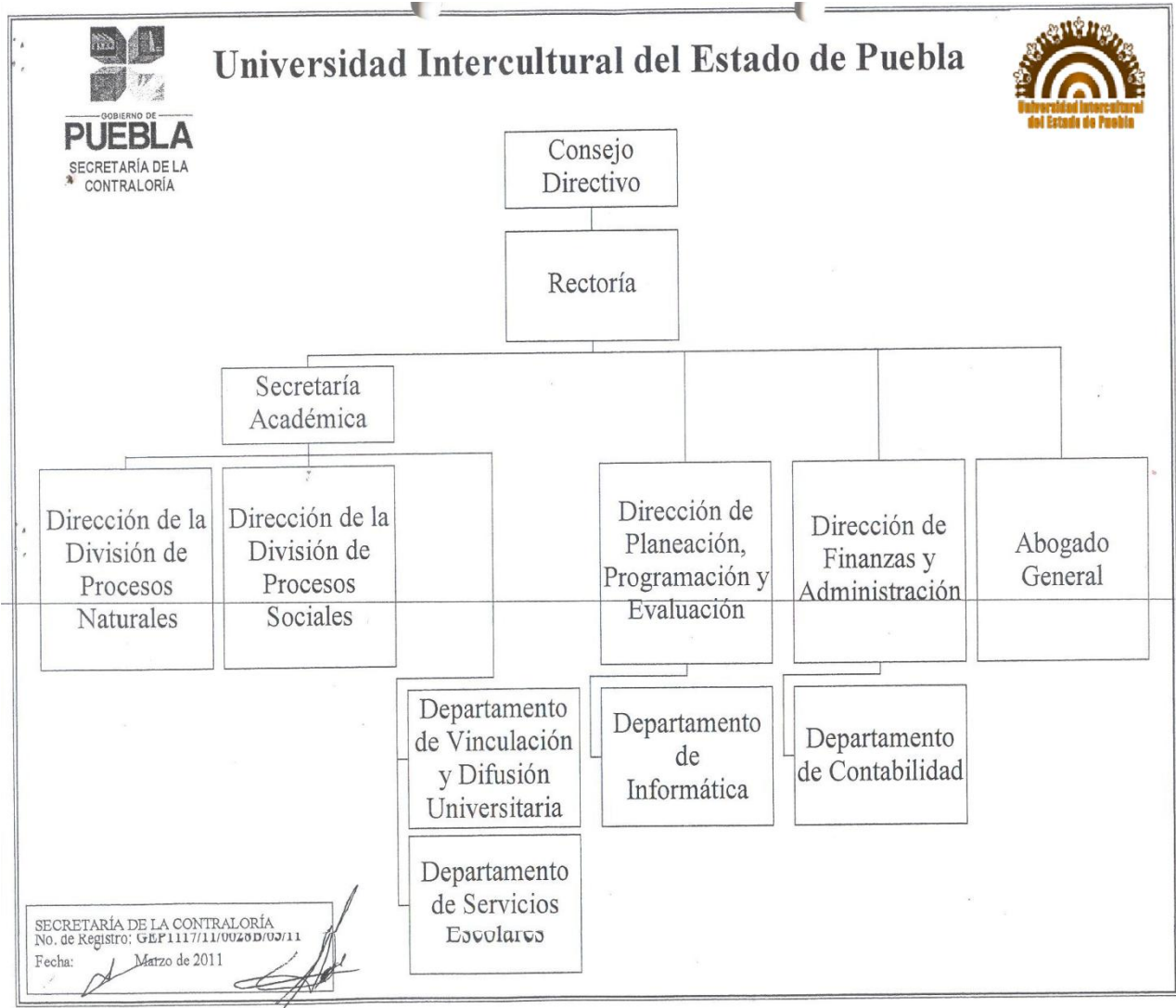


Imagen 1

### 1.1.1. Estructura Organizacional del MEG

La estructura conforme al cual se organiza y funciona el Comité de Equidad de Género (CEG) del MEG-UIEP es:

1. Presidente Honorario.
2. Coordinadora general.
3. Responsable de Capacitación y Sensibilización en Equidad de Género.
4. Responsable de Igualdad de Oportunidades y Reclutamiento.
5. Responsable de Evaluación y seguimiento.



## 1.2 Visión

El ambiente laboral de la UIEP se caracterizará por una cultura de equidad, cuyas principales manifestaciones serán: relaciones entre mujeres y hombres basadas en el respeto y la colaboración, libres de hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como una participación en la toma de decisiones y un acceso a las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesionales que, independientemente del género, consideren como únicos criterios la formación, experiencia y desempeño.

## 1.3 Misión

Contribuir a que el personal de la UIEP se desenvuelva en un ambiente de trabajo libre de prejuicios, discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral, marcado por la equidad, el respeto, la empatía, la motivación, formas efectivas de comunicación y de trabajo colaborativo, todo lo cual habrá de traducirse en un desempeño de mayor compromiso, identidad y lealtad hacia la institución y, en un impacto positivo en las relaciones que se establecen con el estudiantado.

## 1.4 Valores

Equidad, respeto, empatía, reciprocidad, lealtad, responsabilidad.

## 1.5 Propósito

Como resultado de la implantación del MEG-UIEP:

Las mujeres y los hombres que laboran en la UIEP dispondrán de un ambiente laboral sano, más humano, de mayor integración y participación, con mejores condiciones, respetuoso y equitativo.

## 1.6 Marco normativo

Los documentos que aportan los fundamentos conforme a los cuales el CEG norma su desempeño y, se aplica el MEG-UIEP, son:

- Constitución de los Estados Unidos Mexicanos y su última reforma publicada en el DOF-14-07-2011.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.
- Declaración de Pekín.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.(Belém do Pará)
- La Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Pekín +5
- Ley General para la Igualdad entre las Mujeres y Hombres.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012.
- Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla.

- Plan Estatal de Desarrollo del Gobierno del Estado de Puebla 2011-2017.
- Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2011.
- Programa Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2008-2011.
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos Federales.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla.
- Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público Estatal y Municipal.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Puebla.

### **1.7. Aplicación del Marco Normativo**

Se procuró que el diseño y contenidos del Manual del MEG-UIEP respondan, tanto a los planteamientos del Modelo de Equidad de Género MEG-2003 emitido por el Instituto Nacional de las Mujeres como a los de los documentos arriba descritos. Esto, con el fin de enmarcar normativamente y de manera adecuada cada una las partes que lo componen.

### **1.8. Nomenclatura de términos**

<b>No.</b>	<b>Nomenclatura</b>	<b>Término</b>
1	AFP	Acciones a Favor del Personal
2	AF	Acciones Afirmativas
3	A-CSEG	Área de Capacitación y Sensibilización en Equidad de Género
4	A-IOR	Área de Evaluación y Seguimiento
5	A-IOR	Área de Igualdad de Oportunidades y Reclutamiento
6	CC	Circular
7	CBAE	Coordinación de Becas y Apoyos Educativos
8	CEG	Comité de Equidad de Género
9	CIIU	Coordinación de Información Intercultural Universitaria
10	CIAD	Coordinación de Información y Análisis Documental

11	CMSG	Coordinación de Materiales y Servicios Generales
12	CRH	Coordinación de Recursos Humanos
13	CG	Coordinación General
14	CRSP	Criterios para el Reclutamiento y Selección de Personal
15	CRSP	Criterios para el Reclutamiento y Selección de Personal
16	CA-AFP	Cronograma de Acciones a Favor del Personal
17	CA-AF	Cronograma de Acciones Afirmativas
18	CA	Cronograma de Actividades
19	DNC	Detección de Necesidades de Capacitación
20	DFA	Dirección de Finanzas y Administración
21	DPPE	Dirección de Planeación, Programación y Evaluación
22	DPN	Dirección de Procesos Naturales
23	DPS	Dirección de Procesos Sociales
24	DTS	Docentes
25	DI	Documento Interno
26	F	Formato
27	FUN	Funciones
28	I	Instructivo
29	INT	Intendencia
30	JC	Jefatura de Contabilidad
31	JI	Jefatura de Informática
32	JSE	Jefatura de Servicios Escolares
33	JV	Jefatura de Vinculación
34	M	Manual
35	MEG-UIEP	Modelo de Equidad de Género de la Universidad Intercultural del Estado de Puebla
36	MTR	Matriz de Responsabilidades
37	MMR	Memorándum
38	MEG	Modelo de Equidad de Género
39	MEG: 2003	Modelo de Equidad de Género 2003
40	OF	Oficio

41	ORG	Organigrama
42	PT	Plan de Trabajo
43	PEG	Política de Equidad de Género
44	P	Procedimiento
45	REC	Rectoría
46	RF	Referencia
47	R	Revisión
48	SA	Secretaría Académica
49	SS	Seguridad
50	TR-I	Tarjeta Informativa
51	UIEP	Universidad Intercultural del Estado de Puebla
52	UIEP-MEG-I-EP	Instrumento de evaluación del aprendizaje de la política y del MEG UIEP.
53	UIEP-MEG-P-CD	Procedimiento de control de documentos
54	UIEP-MEG-P-RYSP	Procedimiento de reclutamiento y selección de personal
55	UIEP-MEG-A-CC	Código de conducta a favor de la equidad entre mujeres y hombres
56	UIEP-MEG-A-CM	Compromiso explícito de maternidad y paternidad
57	UIEP-MEG-A-CESP	
58	UIEP-MEG-P-DF	
59	UIEP-MEG-P-AS	Procedimiento de atención de denuncias por hostigamiento y acoso sexual o laboral y conductas discriminatorias
60	UIEP-MEG-P-AQ	Procedimiento para la atención de quejas y discriminación

## 2. MODELO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO.

A instancias del Comité de Equidad de Género de la Universidad y con el respaldo y compromiso institucionales de la Rectoría, es que ha sido elaborado el MEG-UIEP, cuya primera versión la constituye el presente documento, mismo que no se considera concluido sino en permanente construcción para responder así, a las condiciones

cambiantes del contexto y las necesidades diversas que al respecto presente el personal, siempre dentro del marco de los requisitos que marca la equidad de género.

Además, entre otras previsiones, se asegurará el logro de los propósitos del Modelo, particularmente mediante la incorporación o, revisión y adaptación de estrategias que aseguren la equidad de género. Asimismo, a través de las acciones de seguimiento y evaluación del MEG-UIEP, se valorarán y retroalimentarán avances, ya sea para redireccionar las acciones en caso necesario o, continuar en la misma ruta.

### **3. OBJETIVO Y ALCANCE DEL MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO**

#### **3.1. Objetivo**

La Política y los objetivos de esta primera versión del MEG-UIEP han sido revisados y aprobados por la Rectoría de la Institución, lo que refleja el compromiso que se adquiere en el campo de la equidad de género en todas las áreas que conforman la Universidad y en consecuencia con todo el personal. El cumplimiento de este compromiso fortalecerá la igualdad de mujeres y hombres en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, capacitación, desarrollo profesional, prevención de acoso y hostigamiento sexual, etc.

1. Brindar espacios y mecanismos necesarios a mujeres y hombres para que puedan desarrollar sus actividades.
2. Realizar tres talleres con el personal de la Institución abordando temas de Equidad de Género y respeto en el ambiente laboral.
3. Implementar estrategias de equidad de género que contribuyan a un adecuado clima laboral.

#### **3.2. Alcance**

Se prevé que la aplicación del Modelo de Equidad de Género, incluya a las servidoras y servidores de todas las áreas que conforman la Universidad, con vistas a conseguir la identificación de indicios de desigualdad entre hombres y mujeres o, de un clima laboral adverso. El resultado del proceso anterior, permitirá el diseño y aplicación de instrumentos y estrategias que permitan a mujeres y hombres tener una participación igualitaria en todas las acciones que realiza la Universidad y, un ambiente de trabajo favorable y satisfactorio.

Constituyen un respaldo de lo anterior, los procedimientos que se enumeran a continuación:

- Procedimiento de Control de Documentos y Registros, orientado a asegurar el manejo adecuado de los documentos así como la incorporación de un lenguaje incluyente en su elaboración.

- Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal, que establece la metodología a seguir en el proceso de selección de nuevos elementos del personal, así como los perfiles de los diferentes puestos.
- Procedimiento para la Atención de Quejas por Discriminación, en caso que surja una queja en este sentido, planteado por algún(a) aspirante a un puesto vacante en la Universidad.
- Procedimiento de Atención a Denuncias por Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral y Conductas Discriminatorias para atender de manera cuidadosa y ordenada los casos en que se presenten conductas de hostigamiento y/o acoso sexual en el ámbito laboral de la Institución.
- Procedimiento para el Seguimiento y la Evaluación del Sistema de Gestión de Equidad de Género, como recurso importante tomar decisiones de manera interna en relación con la calidad de los avances en la aplicación del Manual.

### **3.3. Beneficios**

El Sistema del Modelo de Equidad de Género que se pretende implementar, se proyecta como una herramienta para que el personal de la institución tenga acceso a los mismos derechos y oportunidades sin que influya el género al que pertenece. De lo anterior derivarán los siguientes beneficios:

- La identificación de las desigualdades entre mujeres y hombres al interior de la Universidad Intercultural del Estado de Puebla.
- La corrección de las desigualdades de género, a partir de la aplicación de los planteamientos contenidos en el Manual.
- El reconocimiento de la Equidad de Género como una política transversal ligada al Plan Estatal de Desarrollo 2011-2017, alineada con los Programas de Desarrollo Institucional y Anual de Trabajo y con impacto en el presupuesto de la Institución.
- Un ambiente laboral positivo, sin hostigamiento ni acoso sexual, derivado del grado de sensibilización alcanzado por el personal de todas las áreas de la Universidad respecto a los temas de Equidad de Género y que fueron abordados en los procesos de capacitación desarrollados para el efecto.

- Una mayor representación de mujeres en los puestos de mandos medios y altos de la Universidad, a partir de un mayor acceso a la toma de decisiones.

## 4. SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

### 4.1. Planeación

La Universidad Intercultural del Estado de Puebla adopta y pone en marcha el Sistema de Gestión en Equidad de Género con la finalidad de mantener y fortalecer la igualdad entre mujeres y hombres, evitando situaciones de hostigamiento y acoso sexual y, generando un espacio de trabajo sano con igualdad de oportunidad para todas(os). Ello implica establecer un compromiso para lograr una nueva cultura institucional con perspectiva de género, y es el primer eslabón para que todas las acciones de la Institución respondan a este enfoque.

La planeación, pues, tiene como fundamento el Modelo de Equidad de Género y los procedimientos a seguir para su aplicación, consideran el calendario de acciones contenido en el Anexo 1.

#### 4.1.1. Política de Equidad de Género

La Política de Equidad de Género de la Universidad Intercultural del Estado de Puebla es la siguiente:

**En la Universidad Intercultural del Estado de Puebla existe el compromiso de promover la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres; la no discriminación y la prevención del hostigamiento y el acoso sexual, propiciando un ambiente laboral armonioso y de respeto.**

Una vez que se apruebe, se prevé darla a conocer en todas las áreas de la Universidad a través de diferentes medios informativos (Anexo 12. Plan de difusión) y, su aplicación será evaluada a través de un instrumento diseñado para tal fin, el cual se presenta en el Anexo 2.

#### **4.1.2. Acciones afirmativas y/o a favor del personal**

Para el desarrollo y programación de las acciones afirmativas y/o a favor del personal, se tomaron como punto de referencia los resultados obtenidos en la encuesta sobre clima laboral, necesidades de capacitación y los indicadores de segregación ocupacional y salarial. De su análisis se derivó la implementación de actividades para la atención de las debilidades institucionales relacionadas con la Equidad de Género, igualdad de oportunidades y prevención del hostigamiento y acoso sexual o laboral, así como para desarrollar las Acciones Afirmativas y/o a Favor del Personal.

##### **4.1.2.1. Desarrollo de las Acciones afirmativas y/o a Favor del Personal**

Igual que en el punto anterior, para determinar las Acciones Afirmativas y/o a Favor del Personal se tomaron como base los resultados de la encuesta antes mencionada. Dichas Acciones constituyen aspectos prioritarios a atender en la fase inicial de la implementación del MEG-UIEP

**Acción a favor del personal:** Facilitar el desarrollo de actividades de las personas con alguna discapacidad.

**Justificación:** Esta acción responde al imperativo de brindar espacios y mecanismos para que el personal pueda desarrollar sus actividades sin limitantes de cualquier tipo, en especial a las personas que tienen alguna discapacidad.

**La acción consiste en:** establecer condiciones y mecanismos adecuados para personas con discapacidad, como el fácil acceso a las herramientas de trabajo, así como mecanismos para su interacción con otras personas.

**Acción afirmativa:** Evitar expresiones y actitudes que afecten la vida laboral.

**Justificación:** Las relaciones que se establecen entre trabajadoras(es) influyen directamente en su nivel de desempeño laboral, siendo el hostigamiento y el acoso sexual dos de las formas que le afectan negativamente. Además, su existencia provoca daños psicológicos, emocionales y psicosomáticos, tanto a quienes son víctimas directas como a

las persona(s) que resulten dañadas por la conducta ofensiva o el ambiente laboral adverso.

**La acción consiste en:** Sensibilizar a todo el personal sobre las consecuencias laborales y personales que tienen las prácticas de hostigamiento y acoso sexual dentro del área de trabajo.

El cronograma de actividades que se propone para dar seguimiento a las Acciones antes citadas, es el siguiente:

### PLAN DE TRABAJO

ACTIVIDADES	TIEMPO*				
	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR
<b>A FAVOR DEL PERSONAL</b>					
Contratación del personal					
Análisis de funciones y actividades a desempeñar.					
Ubicar áreas específicas para personas con capacidades diferentes					
Acondicionamiento del espacio de trabajo.					
Establecer las señaléticas necesarias.					
Acuerdos principales para la comunicación entre las personas subordinadas y coordinadas en su área de trabajo					
Publicación del mecanismo de atención a personas con capacidades diferentes					
<b>Responsable: Coordinador(a) Gral. del MEG UIEP</b>					
<b>ACCIÓN AFIRMATIVA</b>					
Primera taller					
Segundo taller					
Tercer taller					
<b>Responsable: Encargado(a) de Capacitación</b>					

#### 4.1.3. Objetivos y metas organizacionales

Anexo 4. Objetivos y metas organizacionales

#### 4.1.4. Planeación general

La planeación general de la UIEP contempla todos los requisitos que sugiere el MEG 2003 así como sus respectivas actividades y tiempos para dar cumplimiento a las mismas. El(la) Coordinar(a) de seguimiento y evaluación del MEG-UIEP, se responsabilizará del cumplimiento de dichas actividades.(Anexo 1: Cronograma de Actividades).

#### 4.2. ORGANIZACIÓN Y RECURSOS

El Comité de Equidad de Género, a cargo de la aplicación del MEG-UIEP lo integra personal que forma parte de la Universidad con posiciones estratégicas dentro de su estructura. La organización de dicho Comité es la siguiente:

<b>Dentro de la Institución</b>	<b>Dentro del Comité de Equidad de Género</b>
Rector	Presidente Honorario
Coordinadora de Recursos Humanos	Coordinadora de Equidad de Género
Jefe del Departamento de Contabilidad	Igualdad de Oportunidades y Reclutamiento
Coordinador de Información y Análisis Documental	Evaluación y Seguimiento
Capacitación y sensibilización en Equidad de Género	Docente

El Comité mencionado fue establecido en un acto oficial y cada uno de sus integrantes, recibió el nombramiento correspondiente. Asimismo, cada uno conoce sus respectivas funciones.

#### 4.2.1. Responsabilidad y autoridad

La Universidad Intercultural del Estado de Puebla, cuenta con una estructura orgánica vigente actualizada en el mes de marzo del 2011 y en el apartado 4.2 incluye al CEG con el detalle de sus responsabilidades. El siguiente cuadro muestra las tareas que son responsabilidad de cada uno de los integrantes del Comité

<b>Responsable</b>	<b>Secciones del MEG:2003</b>
Presidente Honorario	Aprobar el Manual de Equidad de Género
Coordinador(a) del Modelo de Equidad de Género y Responsable de Capacitación y Sensibilización en Equidad de Género	4.3 a 4.3.3.2
Igualdad de Oportunidades y Reclutamiento	4.3.4 a 4.3.8
Evaluación y seguimiento	4 a 4.2.5 y 4.4 a 4.4.4.2

Cabe destacar que los responsables indicados en la tabla anterior, se encargarán de observar el cumplimiento, modificación, actualización de los puntos del Modelo que les corresponde, enfatizando que la autorización definitiva de los cambios lo hará en primera estancia, el(a) Coordinador(a) y finalmente el Presidente honorario.

#### 4.2.2. Coordinador(a) de Equidad de Género

El Rector de la Universidad Intercultural del Estado de Puebla, ha designado a la Coordinadora de Recursos Humanos como responsable de la coordinación de las actividades relacionadas con el proceso de Certificación del MEG-UIEP, así como de su implementación y seguimiento dentro de la Institución. Esta designación responde a que el área tiene un contacto directo y constante con todo el personal de la Universidad, lo que

permite entablar una comunicación más cercana para conocer sus inquietudes y necesidades.

El(a) Coordinador(a) tiene las siguientes atribuciones:

- ❖ Dirigir todas las acciones del Comité de Equidad de Género
- ❖ Coordinar la difusión de toda información de interés para el personal, generada por el Comité.
- ❖ Informar al Presidente Honorario de los beneficios obtenidos por cada una de las acciones sugeridas por el MEG-UIEP.
- ❖ Coordinar a todas las demás áreas para que realicen sus funciones.
- ❖ Aprobar desde su ámbito de competencia, toda la documentación generada dentro del Comité.
- ❖ Coordinar todas aquellas actividades de seguimiento y cumplimiento estipuladas en el plan de trabajo.

#### **4.2.3. Comité de Equidad de Género**

El CEG está facultado para determinar las acciones pertinentes que convengan para el cumplimiento de sus respectivas funciones. Así, cada responsable se encarga de velar por el correcto funcionamiento del segmento a su cargo.

#### **4.2.4. Documentación del Sistema de Equidad de Género**

La constituyen todos los documentos que respaldan la organización e implementación del MEG-UIEP, situación que permite operar el Modelo dentro de la Universidad.

La conforman además, todos los documentos que describen los procedimientos requeridos por para el proceso de certificación y que, después de su aprobación, se difundirán entre todo el personal de la Institución. Anexo 2. Documentación general.

#### **4.2.5. Revisión y aprobación de documentos**

La revisión y actualización de toda la documentación que se genere por concepto de la operación del MEG-UIEP se llevará a cabo por las(os) responsables de cada una de las

áreas, independientemente del análisis de actualización de documentación que hará el responsable de Evaluación y Seguimiento. Las necesidades de actualización que se detecten serán presentadas al área de Evaluación y Seguimiento para su revisión y actualización. (Anexo 3 Procedimientos para el Control de Documentos)

#### **4.3. APLICACIÓN DE LOS REQUISITOS DE EQUIDAD DE GÉNERO**

La Universidad Intercultural del Estado de Puebla (UIEP) es una institución creada para acercar a estudiantes pertenecientes a poblaciones originarias de la Sierra Nororiental del estado, servicios de educación superior que responden a sus marcos culturales. Actualmente el estudiantado es diverso; lo integran, además de mujeres y hombres de origen étnico, mujeres y hombres pertenecientes al grupo mayoritario mestizo. Dada su orientación, la Universidad se rige por valores que buscan el reconocimiento y el respeto de la diversidad en todas sus expresiones y es, atendiendo a esos valores, como organiza y lleva a cabo sus tareas. Así, de manera implícita, lo anterior le lleva a compartir y practicar principios relacionados con la equidad de género.

Lo anterior contribuyó a fortalecer el interés del personal directivo por mejorar el ambiente laboral mediante la instauración de acciones tendientes a crear condiciones propicias para la participación igualitaria de mujeres y hombres en el funcionamiento de la institución. Asimismo, creo la necesidad de contar con un instrumento propio, que en este caso es el Manual del MEG-UIEP.

Tal documento aporta los lineamientos bajo los cuales se llevará a cabo la contratación de mujeres y hombres, caracterizadas(os) por el dominio de diferentes competencias y, por su compromiso y actitud de servicio. Así, el reclutamiento y selección de personal que realice la Universidad para cubrir sus puestos vacantes, se realizará bajo el enfoque de la perspectiva de género y atendiendo a una sucesión definida de procedimientos y etapas.

##### **4.3.1. Reclutamiento y selección de personal**

La Universidad Intercultural del Estado de Puebla, reconoce que su personal constituye la base primordial para su buen funcionamiento y necesita de hombres y mujeres con diferentes perfiles. En ese sentido, tanto el reclutamiento como la selección de personal son motivo para practicar la igualdad de oportunidades ya que la institución está a favor de que en ese proceso se asegure la aplicación de criterios no discriminatorios en cuanto al

sexo, origen étnico, procedencia, estado civil, experiencia y niveles de formación de los(las) candidatos(as) a ocupar los puestos.

#### **4.3.1.1. Compromiso de reclutamiento y selección**

La UIEP se marca como compromiso llevar a cabo procesos de reclutamiento y selección de personal, de forma tal que el acceso al empleo se realice con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, asegurando las condiciones para un ambiente laboral favorable que permita el desarrollo personal y laboral.

#### **4.3.1.2. Procedimiento de reclutamiento y selección**

Se dispone de una primera versión del procedimiento para el reclutamiento y selección de personal mientras se concluye el proceso de revisión por las instancias correspondientes (Anexo 4. Procedimiento de reclutamiento y selección de personal). No obstante lo anterior, cabe destacar que dicho procedimiento contempla criterios iguales de evaluación para los(las) candidato (as) y promueve la igualdad de oportunidades para el acceso a los diferentes niveles jerárquicos de la institución. La responsabilidad de su aplicación corresponde a la coordinación de recursos humanos.

#### **4.3.1.3. Descripción y perfiles de puestos**

La descripción del perfil ocupacional del puesto vacante constituye la base sobre la cual se desarrolla el proceso de reclutamiento y selección de personal, en la que se garantiza un lenguaje no sexista, considerando el cumplimiento de perfiles por función y no por sexo. Así mismo, se establece la asignación de labores sin que intervengan estereotipos de género, toda vez que se está a favor de una representación equitativa de hombres y mujeres en las diversas áreas de la institución (Anexo 5. Manual de Organización de la UIEP).

#### **4.3.1.4. Contrato laboral**

Posterior a la aprobación del proceso de selección, las y los aspirantes a ocupar puestos vacantes que resultan aprobadas(os) establecen con la Universidad, como sucede en otras organizaciones similares, un contrato.

Actualmente, no se considera un lenguaje incluyente, no sexista, en los contratos laborales. Sin embargo, es pertinente mencionar que la corrección de este aspecto está contemplada en la planeación general, lo que ocurrirá a partir del día 16 de enero de 2012.

#### **4.3.2. Capacitación**

Para generar una dinámica de trabajo favorable, una de las tareas necesarias de la institución es la capacitación, estrategia mediante la cual se asegura que las funciones de la institución se lleven a cabo con calidad y se creen las condiciones para el crecimiento personal y laboral del personal.

##### **4.3.2.1. Detección de necesidades de capacitación**

Hasta ahora, la Universidad cuenta como metodología para atender este rubro, la aplicación de una encuesta proporcionada por la Secretaría de Contraloría. Posteriormente, se prevé el diseño de instrumentos propios para recabar la información que se requiera.

##### **4.3.2.2. Programa de capacitación**

Las necesidades de capacitación detectadas han sido atendidas por la institución han sido atendidas mediante un programa de capacitación tomando en cuenta la funciones de la propia Universidad y el presupuesto disponible, cuidando que dichos programas tengan una duración, frecuencia y horarios que no obstaculicen las responsabilidades familiares de los(las) empleados(as).

El programa de capacitación incluye talleres en materia de equidad de género, igualdad de oportunidades y la prevención del hostigamiento sexual, previendo con ello la sensibilización en materia de equidad de género y de conformidad con lo que marca el MEG-UIEP. La asistencia del personal se asegura mediante la difusión de los eventos por medio de una circular invitación

### **4.3.3. Desarrollo profesional**

#### **4.3.3.1. Criterios de promoción**

Los programas de desarrollo profesional que impulsa la Universidad consideran criterios de promoción, evaluación del desempeño y medidas para motivar y conservar al personal, así también como para promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y sin discriminación alguna en estos procesos. De igual manera, todo personal que ingresa a la Universidad tiene la posibilidad de acceder a un cargo jerárquico superior, de acuerdo al perfil definido en el Manual de Organización.

#### **4.3.3.2. Evaluación del desempeño**

La metodología de evaluación de desempeño se encuentra en proceso de diseño, construcción y validación. Su aplicación se tiene programada para el año 2012.

#### **4.3.4. Igualdad de oportunidades y compensaciones**

Dentro de los preceptos que Maneja el Modelo Intercultural existe un especial énfasis en la no discriminación por cuestiones de Género, Clase Social, Religión, Preferencia Sexual, Salud, Género, Edad o cualquier otro tipo de Rasgo de Identidad. En este contexto, la Política de Equidad de Género en la Institución asegura y refrenda el compromiso del Modelo Educativo para el otorgamiento de Igualdad de Oportunidades, a través de acciones que conlleven al logro de la interculturalidad que se plantea, lo que implica el respeto a la diferencia y la valoración de la diversidad como riqueza.

Por tanto, es de vital importancia dado el Modelo Intercultural, que la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación, estén presentes en cada uno de los procedimientos con que cuenta la Institución, tal como lo son el de Reclutamiento y Selección de Personal, Tabulador de Sueldos, Permanencia y Promoción del Personal, así como para la aplicación de los Criterios para la terminación de las Relaciones Laborales y la Detección de Necesidades de Capacitación.

#### **4.3.4.1. Compromiso de Igualdad de oportunidades y no discriminación**

El comité de Equidad de Género de la UIEP está realmente convencido de la validez de la Política de Equidad de Género, puesto que su aplicación garantiza la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación entre Mujeres y Hombres. Esto es tan representativo que con base en esos principios, se presta suficiente atención a:

Reclutamiento y Selección de Personal.

Detección de Necesidades de Capacitación.

Tabulador de Sueldos Igualitario para Mujeres y Hombres.

Permanencia y Promoción de Personal.

Criterios igualitarios en las Relaciones Laborales.

El cumplimiento de este propósito está encaminado al trabajo en pro de la Igualdad de Oportunidades y la conformación de Equipos de trabajo representados equitativamente por mujeres y hombres, de manera que se logre la participación igualitaria de ambos sexos en aquellos sectores en donde siempre han estado ocupados por un solo sexo. Por tanto, las mujeres y los hombres se encuentran en igualdad de oportunidades para representar a la Institución en cualquier actividad inherente y contar con autorización para el ejercicio de los Recursos Financieros necesarios para que desarrollen de manera óptima su trabajo. De igual manera se plantea que personas con algún tipo de discapacidad tengan la oportunidad de formar parte de la plantilla de personal.

Todo lo anterior se orienta a que se entienda que el concepto de igualdad de oportunidades se aplica a todas las personas que conforman la plantilla de personal sin hacer distinciones de Clase, Nacionalidad, Religión, Sexo, discapacidad, Estado de Gestación de la Mujer, orientación sexual y/o afiliación política.

#### **4.3.4.2. Igualdad de oportunidades**

En congruencia con el Modelo Intercultural, en la Universidad se asegura que los derechos para las Mujeres y Hombres sean igualitarios para ambos, así como su desempeño en los

distintos roles sociales y actividades laborales, eliminando de fondo todos los estereotipos de género que discriminan y limitan el buen desarrollo de las personas.

#### **4.3.4.3. Compensaciones y deducciones**

Con base en el tabulador de sueldos autorizado, la UIEP se compromete a remunerar con el mismo sueldo a mujeres y hombres que desempeñan las mismas las mismas funciones, tareas y responsabilidades.

De acuerdo al contrato de prestación de servicios que se tiene convenido con el personal, se cubren las siguientes prestaciones: Aguinaldo, Vacaciones, Prima Vacacional, Despensa y Material Didáctico, además de un Servicio Médico Integral otorgado por el Instituto de Seguridad y Servicio Social para los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla (ISSSTEP).

#### **4.3.5. Vida familiar y laboral**

El compromiso de la institución es propiciar las condiciones adecuadas de trabajo, que garanticen a las trabajadoras/es una buena calidad de vida, tanto en el aspecto familiar como en el profesional. De ahí que, se aplique cabalmente la Ley Federal del Trabajo para Mujeres y Hombres en cuanto a los casos de gravidez y maternidad; el ISSSTEP proporciona a las trabajadoras una prestación consistente en 90 días de Incapacidad Médica con goce de sueldo. De igual forma se ofrece el servicio de Guarderías o Estancias Infantiles a las y los trabajadores por el DIF Estatal y/o ISSSTEP.

Con estas acciones se garantiza el ejercicio de la Maternidad y la Paternidad para que no constituyan un impedimento para el ejercicio de las actividades profesionales. Por el contrario, para que éste sea compatible con el trabajo. Anexo 6. Código de conducta a favor de la equidad entre mujeres y hombres

##### **4.3.5.1. Compatibilidad entre trabajo y el hogar en el hombre y la mujer**

La UIEP otorga además a todo su personal, diversos beneficios para el cuidado de sus hijos/as. De forma discrecional concede permisos para ausentarse del trabajo con goce de salario íntegro y sin ninguna consecuencia o represalia legal que perjudique el desempeño

laboral y repercute en el/la Trabajador/ra y su familia, originando un buen desempeño y un clima laboral positivo, en los siguientes casos:

Por Nacimiento de Hijos/as (Permiso de Paternidad)

Cuidados Familiares

Permisos de Lactancia.

De esta forma, el Personal que Opta por la Paternidad y/o Maternidad, accede a oportunidades que no tienen efectos negativos en su reputación, imagen, ascensos o posición en el trabajo. Anexo 7. Compromiso explícito de maternidad y paternidad.

#### **4.3.6. Ambiente y salud en el trabajo**

##### **4.3.6.1. Ambiente laboral**

La UIEP, atendiendo al MEG-UIEP, promueve un ambiente sensible en términos del uso del lenguaje, no aceptando las bromas y comentarios con connotación sexual y sexista entre los miembros de la plantilla laboral, con lo que se elimina el hostigamiento y acoso sexual y, la discriminación.

##### **4.3.6.2. Salud en el trabajo**

La promoción y atención de la salud de las Trabajadoras y los Trabajadores es una labor vital que está encaminada a proveer de una excelente calidad de vida a las trabajadoras y trabajadores de la UIEP y sus familias. Esto se logra con el apoyo y las prestaciones que reciben a través del ISSSTEP.

Con lo anterior se contribuye el fortalecimiento de un sano clima laboral y, la interacción de las diversas culturas existentes en el totonacapan poblano de acuerdo con la realidad social en donde se ubica la Institución. Anexo 10. Procedimiento para la atención de quejas y discriminación

#### 4.3.7. Hostigamiento sexual

Las relaciones que se establecen entre trabajadoras(es) influyen directamente en su nivel de desempeño laboral, siendo el hostigamiento y el acoso sexual dos de las formas que le afectan negativamente. Además, su existencia provoca daños psicológicos, emocionales y psicosomáticos, tanto a quienes son víctimas directas como a las persona(s) que resulten dañadas por la conducta ofensiva o el ambiente laboral adverso.

El hostigamiento sexual constituye un delito que se presenta en ámbitos laborales. Se define como la reiteración de acciones sexuales unilaterales (verbales o físicas) acompañadas de coerción, ejercidas por un(a) directivo(a) sobre un(a) subordinado(a) o entre pares (colegas o compañeros(as) de trabajo), encaminadas a obtener un intercambio sexual bajo amenaza de daño u obtención de ventajas, según ocurra el rechazo o aceptación de las propuestas. El acoso sexual, por su parte, se presenta en cualquier tipo de espacio, en un número variable de ocasiones y sin que existan relaciones jerárquicas entre quien lo recibe hacia quien lo realiza. Se identifica como el ejercicio abusivo de poder sobre una persona, a la cual se coloca en estado de vulnerabilidad y riesgo. Tanto el hostigamiento como el acoso se manifiestan a través de: miradas y expresiones corporales de carácter lascivo, burlas, correos o comentarios con connotaciones sexuales, comentarios sobre la vida privada o sexual, invitaciones repetidas (no aceptadas) o presión para salir o tener relaciones sexuales, roces o contacto físico no deseado y comentarios insistentes sobre el tema.

Ante el alcance que tiene este rubro en la salud y calidad del ambiente laboral, la Política de Equidad de Género de la Universidad, contenida en el MEG-UIEP, coloca a la atención y solución de las problemáticas derivadas del Hostigamiento y Acoso Sexual, como uno de sus aspectos centrales. De ahí entonces, que dicho Manual establezca como compromiso la creación de condiciones para evitar y/o resolver casos que pudieran presentarse. Para esto, se consideran las siguientes acciones:

- El diseño y desarrollo de una campaña intensiva de difusión basada en la fijación de carteles en lugares estratégicos del edificio de la Universidad, con información sobre

las características, tipificación legal y consecuencias de su práctica, así como propuestas para evitarlos.

- La planeación y realización de un programa de capacitación, orientado a sensibilizar al personal en relación con ambos temas y, con la necesidad de abstenerse de elaborar o circular imágenes, bromas, chistes o expresiones desagradables u ofensivas sobre el sexo opuesto.
- La determinación de acciones orientadas a su prevención y tratamiento en el Manual del MEG-UIEP.
- La definición y aplicación de un procedimiento documentado a seguir en la atención, investigación, seguimiento y sanción de casos de hostigamiento o acoso sexual dadas a conocer por el personal, marcando las fechas límite en que se dará respuesta y solución a situaciones que no precisen juicio penal.
- La formulación del instructivo conforme al cual se aplique la metodología para atender e investigar denuncias del personal, tanto en relación con el hostigamiento y el acoso sexual, como en cuanto a actos que pudieran considerarse como discriminatorios en aspectos laborales, asegurando la protección de la privacidad, imparcialidad y confidencialidad de todas las partes, ofreciendo las distintas opciones disponibles para presentar la queja y asegurando la integración y disponibilidad de la documentación y evidencias que respalden cada asunto.
- La difusión de información sobre los organismos que proporcionan apoyo profesional en casos de hostigamiento sexual tales como la línea Violencia 01800 911 11 25 y, las Instancias Municipales e Instituto Estatal de la Mujer.
- El aseguramiento de la protección de la confidencialidad de las personas que presentan quejas relacionadas con Hostigamiento y Acoso Sexual, así como con actos de discriminación, mediante la aplicación en los procesos de investigación, de procedimientos debidamente secuenciados.
- El procesamiento de quejas anónimas como medida preventiva y/o antecedente.
- La organización y desarrollo de procesos específicos de capacitación, para el personal a cargo de la atención e investigación de los casos y denuncias que se presenten, a modo que adquiera las competencias necesarias para desempeñarse de manera imparcial, tanto en el análisis de las quejas y emisión de los juicios correspondientes, como en la determinación de las medidas pertinentes.

- El establecimiento de las sanciones a aplicar en cada caso, tomando en cuenta los contenidos al respecto en el MEG-UIEP y la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado.
- El diseño y aplicación de un programa de seguimiento como medida de prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual, y sus consecuencias, así como de los posibles actos de discriminación laboral, a través de mecanismos que permitan detectar su presencia en la organización y, su atención e investigación.
- La realización de simulacros de la atención e investigación de una queja ficticia (en caso de que no haber recibido quejas), con el propósito de analizar y probar la eficacia y efectividad de los procedimientos de atención e investigación planteados, así como el conocimiento que el personal tiene en relación con el compromiso contra el hostigamiento sexual y los mecanismos para presentar una denuncia.
- La revisión de indicadores sobre hostigamiento sexual y su cotejo con el número de quejas, con propósitos de integrar la información institucional al respecto.

Anexo 8. Artículos del código de defensa social del estado libre y soberano de Puebla por el que se tipifican como delitos tanto el hostigamiento como el acoso sexual.

Anexo 9. Procedimiento de Atención a Denuncias por Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral y Conductas Discriminatorias.

#### **4.3.7.1. Compromiso en contra del hostigamiento sexual**

La institución, de acuerdo con su Política de Equidad de Género, se establece el compromiso de erradicar el hostigamiento sexual a través de cursos de sensibilización que el CEG, difundirá entre personal, así como los lineamientos y procedimientos para atender dichas situaciones.

#### **4.3.7.2. Medidas de prevención**

Las medidas de prevención sobre el problema que se describe en el punto anterior, aparecen detalladas en el Procedimiento para Atender Denuncias por Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral y Conductas Discriminatorias, el cual será dado a conocer mediante diversos mecanismos de difusión al personal de la institución. Así mismo, se

informará sobre la colocación estratégica de buzones de quejas y denuncias sobre Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral.

#### **4.3.8. Sensibilización en equidad de género**

La sensibilización del personal respecto a la equidad de género constituye una prioridad para la institución. Por tal motivo, se plantea la difusión de los documentos generados por el Comité de Equidad de Género, así como la impartición de capacitación presencial sobre el tema a todo el personal de la UIEP, apoyado todo esto con la difusión de trípticos y carteles

- Que es el Modelo de Equidad de Género.
- Perspectiva de Género.
- Identificación del acoso y hostigamiento sexual en el trabajo.
- Uso de Lenguaje Incluyente y libre de sexismo.

#### **4.4. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y MEJORA**

El Comité de Equidad de Género de la Universidad Intercultural del Estado de Puebla, en su fase inicial ha diseñado un procedimiento e instrumento para medir los avances en la implantación del modelo y determinar las áreas de oportunidad y mejora a considerar para su corrección.

##### **4.4.1. Evaluación del sistema de gestión de equidad de género**

El(la) Coordinador(a) del Comité de Equidad, es la persona facultada para autorizar las evaluaciones de las actividades planteadas en el Modelo de Equidad de Género. Se considera pertinente realizar una evaluación al año para determinar las acciones de mejora que permitan encauzar los objetivos propuestos y así obtener los resultados deseados, mediante un procedimiento que considera el empleo de diferentes formatos y la revisión de avances (Anexo 11. Procedimiento de Seguimiento y Evaluación Interna del Sistema de Gestión del MEG-UIEP).

Los resultados que se obtengan de la aplicación de dicho procedimiento de evaluación serán concentrados y analizados por el encargado del proceso de Seguimiento

y Mejora, quien elaborará un reporte que posteriormente turnará a el(la) Coordinador(a) del CEG para su aprobación y para hacerlo llegar finalmente a la Rectoría y al responsable del área evaluada. Las áreas de oportunidad que se detecten en el proceso de la evaluación interna serán registradas y retomadas en la siguiente planeación para su atención.

#### **4.4.2. Seguimiento de acciones**

El (a) Coordinador (a), junto con el (a) responsable de Seguimiento y Evaluación diseñarán las acciones afirmativas y/o en favor del personal, retomando las áreas de oportunidad detectadas con las encuestas aplicadas sobre clima laboral y necesidades de capacitación, con el objetivo de establecer un plan de trabajo y el cronograma de actividades correspondiente mediante cuyo desarrollo se beneficie a todo el personal.

#### **4.4.3. Indicadores de género**

En la Universidad Intercultural, las acciones afirmativas a favor del personal y la planeación de diferentes acciones, se sustentan en el resultado del diagnóstico inicial. El panorama de la situación actual consideran los temas de:

- ❖ Segregación ocupacional (porcentaje de hombres y mujeres en cada nivel y puesto de la organización)
- ❖ Salario promedio por sexo
- ❖ Hostigamiento y acoso sexual
- ❖ Capacitación

El Comité de Equidad de Género revisará y analizará de manera permanente el cumplimiento de la Política de Equidad de Género, los objetivos y las metas de la organización, así como el desempeño de indicadores, los resultados de las evaluaciones, las áreas de oportunidad, las acciones afirmativas y/o a favor del personal, así como el proceso de documentación. Mediante este trabajo sistemático se podrán detectar de manera permanente y oportuna, las áreas que requieren fortalecimiento.

#### **4.4.3.1. Aplicación de indicadores**

Los objetivos planteados en el Manual de Equidad de Género de ésta Institución, se proponen a atender las debilidades observados en el análisis de los resultados de la encuesta aplicada. Cada objetivo está ligado a una serie de actividades que permitirán llevar al desarrollo y conclusión del mismo. Se han formulado diferentes metas, indicadores y tiempos para ir midiendo el alcance de los objetivos en las fechas establecidas, buscando de esta manera el flujo sin contratiempos en el desarrollo de actividades del modelo.

#### **4.4.4. Áreas de oportunidad y mejora**

Cada una de las áreas que integran el CEG, se encargará de vigilar el cumplimiento de las actividades planteadas en el MEG-UIEP desde su ámbito de competencia. Las inconsistencias que detecte se documentarán y turnarán al área de Evaluación y Seguimiento para su revisión y posterior atención como áreas de oportunidad.

##### **4.4.4.1. Revisión por la Dirección**

Queda bajo la responsabilidad del (a) Coordinador (a) del Comité de Equidad de Género, de informar a la Rectoría sobre todos los avances, problemáticas, resultados de las evaluaciones, quejas del personal con respecto a situaciones de desigualdad, discriminación, hostigamiento sexual y todas aquellas modificaciones que se vayan generando en la ejecución de todos los procedimientos contemplados en el plan de adopción e implementación del MEG-UIEP.

##### **4.4.4.2. Análisis de áreas de oportunidad y mejora**

Después de la aplicación del instrumento de evaluación, se lleva a cabo su procesamiento para determinar puntualmente las causas que originan las áreas de oportunidad dentro de la organización. El(la) Coordinador(a) del CEG, junto con el responsable de Evaluación y Seguimiento tienen la obligación de establecer y promover las acciones para mejorar esas áreas.

Las acciones de mejora que se vayan implementando en el desarrollo del modelo, pueden llevar a una revisión y actualización de los objetivos y la política de Equidad de género de la Universidad.



# Anexos