



UACJ

MANUAL DE EQUIDAD
DE GÉNERO


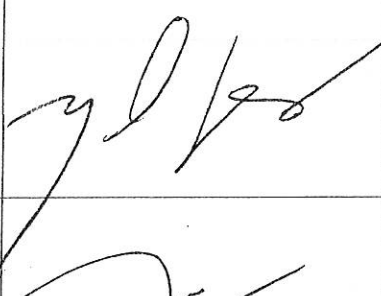

Manual del Modelo de Equidad de Género

FECHA DE APROBACIÓN: 29 DE AGOSTO DEL 2011

FECHA DE REVISIÓN: 17 DE OCTUBRE DE 2011

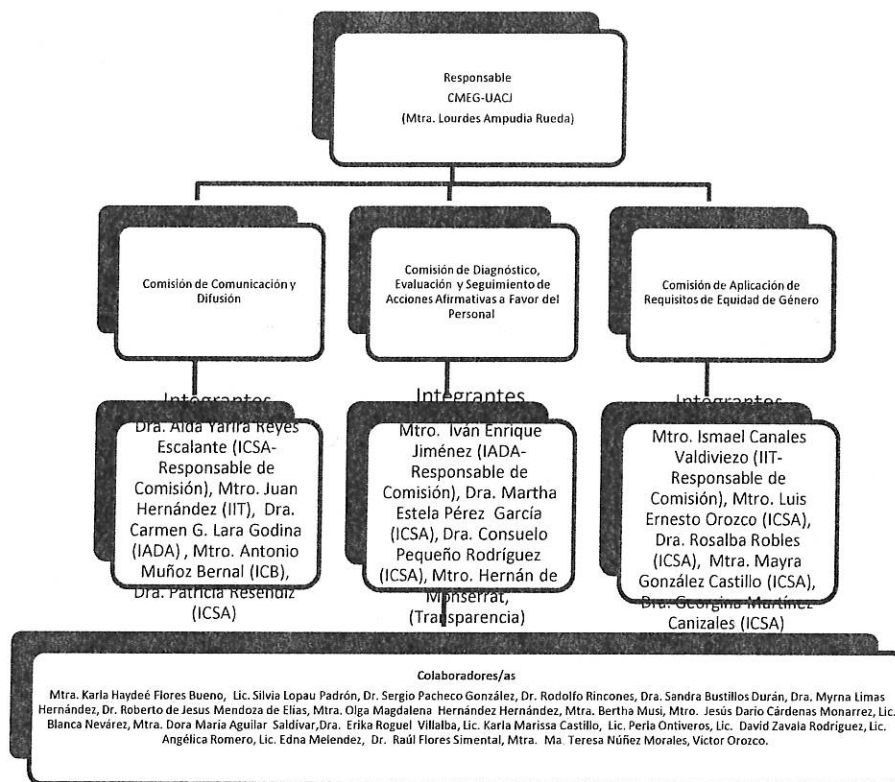
CÓDIGO: MEG-CEG-02

REVISIÓN: 01

	NOMBRE	PUESTO	FIRMA
ELABORÓ	COMITÉ DE LA CALIDAD MTRA. MARIA DE LOURDES AMPUDIA RUEDA	COORDINACIÓN DE APOYO AL DESARROLLO INSTITUCIONAL	
REVISÓ	LORENZO MANUEL LOERA DE LA ROSA	DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	
APROBÓ	FRANCISCO JAVIER SÁNCHEZ CARLOS	RECTORÍA	

Manual del Modelo de Equidad de Género

Organograma Institucional



4.2.2 Coordinador/a de equidad de género

La alta dirección nombra a la Mtra. Lourdes Ampudia Rueda quien independientemente de las responsabilidades y autoridad que tiene este cargo tenga las correspondientes para el establecimiento, implementación y mantenimiento del SEG

Para ello el Coordinador/a de equidad de género realiza entre otras actividades las siguientes.

- Dirigir todas las acciones del Comité.
- Convocar y presidir las reuniones del Comité cuando menos dos veces al mes, pudiendo convocar de manera extraordinaria cuando así se requiera.
- Informar mensualmente a la Alta Dirección sobre el desempeño de las actividades del Comité.
- Participar en la revisión de los compromisos de equidad de género ante la Alta Dirección.
- Presentar a consideración de la Alta Dirección y del Comité de Equidad de Género, para su aprobación, las políticas y las acciones afirmativas y/o a favor del personal.
- Ser el enlace directo entre la UACJ y el INMUJERES en lo relativo a la implementación del MEG:2003.
- Promover la implementación del presente Manual en todas las áreas de la UACJ.

Manual del Modelo de Equidad de Género

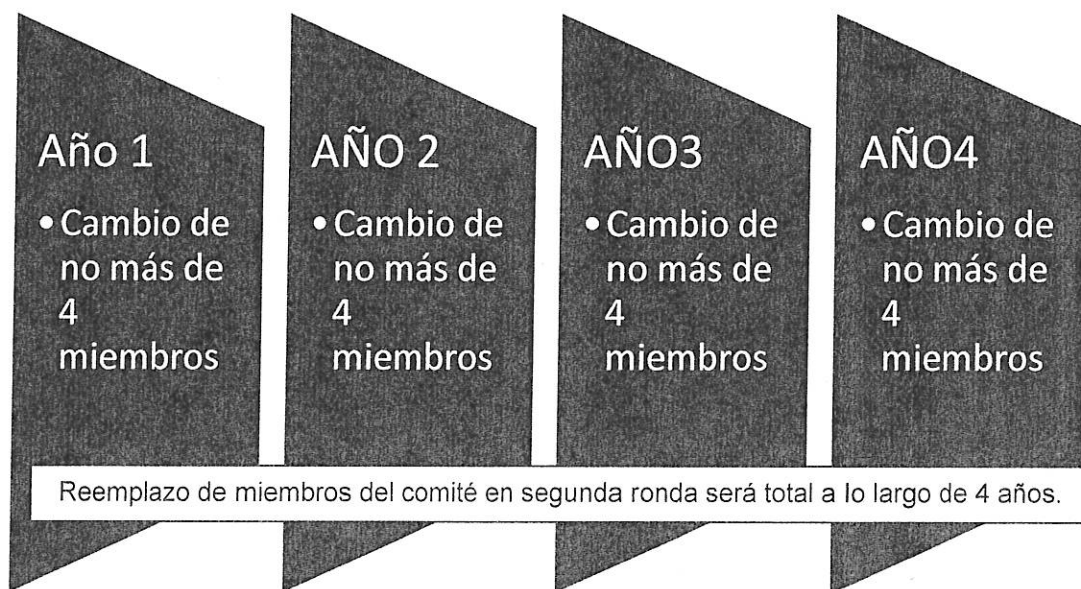
- Enlazar con organizaciones externas, usuarios y otras partes interesadas en asuntos relacionados con el sistema de equidad de género de la UACJ.
- Rendir informes al Comité de Equidad de Género sobre el desempeño y beneficios de las acciones afirmativas y/o a favor del personal y del cumplimiento de la Política de Equidad de Género a través de la consecución de los objetivos y metas de manera anual.

4.2.3 Comité de Equidad de Género

La alta dirección de la UACJ integra el Comité de equidad de género para: a) Mantener y cumplir los requisitos del modelo de gestión en las áreas de la UACJ. b) Estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos del hostigamiento sexual. c) Participar activamente en las actividades de implementación del MEG: 2003 y d) Realizar las evaluaciones al sistema de equidad de género dentro de las áreas de la UACJ, dando seguimiento al cumplimiento y desarrollo de las acciones afirmativas y/o a favor del personal.

El comité estará conformado por doce personas cada cuatro años por representantes asignados por los directores(as) de los institutos para garantizar la participación de los mismos de la siguiente manera:

1. Podrán participar como responsables de las comisiones o integrantes de las mismas;
2. A partir del tercer año deberán sustituirse anualmente no más de cuatro miembros que hayan participado activamente en alguna comisión sin responsabilidad de coordinarla. Sucediendo el reemplazo de los miembros restantes cada tres años para garantizar la continuidad del modelo.
3. De la asignación del/la coordinador(a) y los (as) responsables de las comisiones deberán permanecer por cuatro años en sus funciones.



Manual del Modelo de Equidad de Género

El comité de equidad de género realiza las actividades siguientes

- Evaluar anualmente el sistema de equidad de género de la UACJ
- Dar seguimiento al cumplimiento y desarrollo de las acciones afirmativas y/o a favor del personal, que sean definidas para el diagnóstico de la UACJ.
- Asegurar que el sistema se implante y mantenga de acuerdo a los requisitos establecidos en el Manual del Modelo de Equidad de Género de la UACJ.
- Apoyándose en la Defensoría de los Derechos Universitarios y en el Comité de Equidad de Género, el/la coordinador/a del mismo, podrá analizar, investigar, diagnosticar y resolver situaciones de discriminación, así como mediar en casos de hostigamiento sexual, realizando las investigaciones que correspondan en los términos de la metodología al efecto desarrollada. Solicitar información a cualquier nivel dentro de la UACJ con objeto de poder realizar las investigaciones pertinentes en caso de denuncias por discriminación u hostigamiento sexual.
- Reportar al Comité de Equidad de Género, acerca del desempeño del sistema de equidad de género para su revisión de acuerdo a los reportes de auditorías internas incluyendo las necesidades para la mejora.
- Supervisar y evaluar el avance de cada actividad planteada en el cronograma.
- Asegurar que los requerimientos del personal y de otras partes interesadas, en cuanto a la equidad de género, sean conocidos a todos los niveles de la UACJ.

4.2.4 Documentación del Sistema de Equidad de Género

Los documentos de nuestro SEG son los siguientes

- a) Declaración documentada de la política de equidad de género y de las acciones afirmativas
- b) Manual del Modelo de Equidad de Género de la UACJ
- c) Procedimientos documentados
- d) Registros necesarios para asegurar la planificación y operación y control de los procesos en las áreas del Sistema de Equidad de Género

Esta documentación es elaborada con base en las características propias de nuestra Institución.

4.2.5 Revisión y aprobación de los documentos

Controlamos los documentos requeridos, de acuerdo con lo dispuesto en el procedimiento documentado control de documentos PRN-DGPDI-005, excepto los registros que son controlados mediante el procedimiento documentado control de registros PRN-DGPDI-006.

4.3 Aplicación de los requisitos de equidad de género