



UACJ

MANUAL DE EQUIDAD
DE GÉNERO


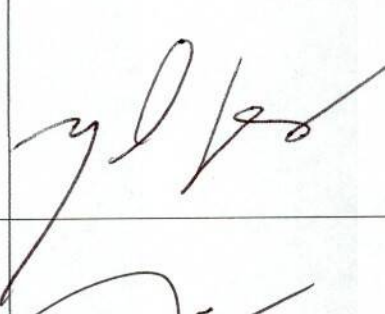

Manual del Modelo de Equidad de Género

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

CONTENIDO

| | Página |
|---|--------|
| 1. Introducción | 5 |
| 2. Actualización de los elementos estratégicos institucionales | 5 |
| 2.1 MISION | 5 |
| 2.2 VISION | 6 |
| 2.3 Ejes estratégicos institucionales (PIDE-UACJ)..... | 6 |
| Transparencia | 6 |
| Sustentabilidad | 7 |
| 2.4 Valores..... | 7 |
| 2.5 Objetivo general..... | 8 |
| 2.6 Objetivos (Ejes) del Modelo de Equidad de Género | 9 |
| 2.7 Metas del Modelo de Equidad de Género..... | 9 |
| 3. El Modelo como Sistema de Gestión de Equidad de Género | 10 |
| 3.1 Diagrama del SGC-SGEG | 10 |
| 3.2 Objetivo y alcance del Sistema de Gestión de Equidad de Género | 11 |
| 4. Sistema de Gestión de Equidad de Género..... | 13 |
| 4.1. Planeación..... | 13 |
| 4.1.1. Política de Equidad de Género | 13 |
| 4.1.2. Acciones afirmativas y/o a favor del personal..... | 13 |
| 4.1.2.1. Desarrollo de las acciones afirmativas y/o a favor del personal..... | 14 |
| 4.1.3. Objetivos y metas organizacionales..... | 14 |
| 4.1.4 Planeación general | 15 |
| 4.2. Organización y recursos | 15 |
| 4.2.1. Responsabilidad y autoridad..... | 15 |
| 4.2.2. Coordinador/a de equidad de género | 16 |
| 4.2.3. Comité de Equidad de Género | 17 |
| 4.2.4. Documentación del Sistema de Equidad de Género | 18 |
| 4.3. Aplicación de los requisitos de equidad de género..... | 18 |
| 4.3.1. Reclutamiento y Selección del Personal..... | 19 |
| 4.3.2. Capacitación | 19 |

Manual del Modelo de Equidad de Género

| | |
|---|----|
| 4.3.3. Desarrollo Profesional..... | 20 |
| 4.3.4. Igualdad de Oportunidades y Compensaciones | 20 |
| 4.3.5. Vida Familiar y Laboral. | 21 |
| 4.3.6. Ambiente y salud en el trabajo..... | 21 |
| 4.3.7. Hostigamiento sexual..... | 22 |
| 4.3.8. Sensibilización en equidad de género. | 22 |
| 4.4. Evaluación, seguimiento y mejora | 22 |
| 4.4.2. Seguimiento de Acciones | 23 |
| 4.4.3. Indicadores de Género | 23 |
| 4.4.4. Áreas de Oportunidad y Mejora | 23 |
| LISTA DE DISTRIBUCIÓN | 24 |
| ANEXO I | 25 |

Manual del Modelo de Equidad de Género

1. Introducción

La Universidad Autónoma de Ciudad Juárez durante el proceso de autoevaluación del desarrollo institucional y académico asume el compromiso de insertar la perspectiva de género dentro del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI, 2008-2009; 2010-2011).

El Modelo de Equidad de Género de la UACJ tiene como objeto sensibilizar a la comunidad universitaria mediante un proceso de toma de conciencia sobre las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres dada la importancia de reconocer el problema de desigualdad de género en las organizaciones, lo que representa un reto institucional para combatir las prácticas discriminatorias a través del impulso a una cultura de igualdad de oportunidades entre universitarios y universitarias.

La aplicación del Modelo de Gestión de Equidad de Género MEG:2003 en la UACJ permitirá en primera instancia, visualizar las posibles brechas existentes entre hombres y mujeres al interior de las diferentes áreas universitarias y que suelen no ser percibidas como desigualdades; en segunda instancia, aplicar medidas de equidad articuladas estratégicamente a través de las acciones afirmativas que corrijan las desigualdades existentes y promuevan tanto un ambiente de trabajo satisfactorio.

La inserción del MEG:2003 dentro de la UACJ tiene como propósito apoyar el proceso de incorporación de políticas de equidad de género, dirigidas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, remuneración equitativas, capacitación, desarrollo profesional y participación en la toma de decisiones.

El MEG:2003 presenta un modelo a través del cual es posible desarrollar, implantar y mejorar un Sistema de Gestión de Equidad de Género dentro del Sistema de Gestión de la Calidad de la UACJ (SGC)

Mediante un diagnóstico la UACJ identifica las inequidades existentes para implantar y cumplir los requisitos definidos en el modelo de equidad de género, incorporar en un principio, para incorporar estrategias que favorezcan las condiciones de equidad de género. Dichas estrategias consideran el desarrollo de las acciones afirmativas con las que se disminuirá el impacto de las situaciones identificadas como inequitativas.

2. Actualización de los elementos estratégicos institucionales

2.1 MISIÓN

La Universidad Autónoma de Ciudad Juárez es una institución pública con la misión de crear, transmitir, ampliar y difundir el conocimiento; desarrollar, conservar y consolidar los valores que reconocen la identidad y diversidad cultural del país, la convivencia armónica entre hombres y mujeres en un ambiente de equidad y respeto y que contribuyen a sustentar el hábitat, todo ello con la intención de formar de manera integral profesionales

Manual del Modelo de Equidad de Género

críticos, competitivos y comprometidos con la sociedad, a través de programas y proyectos académicos de calidad, relevantes al entorno regional, nacional e internacional, sustentados en cuerpos académicos consolidados, en una infraestructura sólida y en una organización libre de hostigamiento, violencia y cualquier práctica discriminatoria.

2.2 VISIÓN

En el año 2012 la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez es una institución líder en la formación de ciudadanos y ciudadanas con elevado compromiso social y alta competitividad profesional; en la generación y difusión del conocimiento, que extiende los beneficios de la perspectiva humanista, la cultura, la ciencia y la tecnología a la comunidad, que ofrece soporte a la actividad económica, contribuyendo a la mejora de la calidad de vida y del ambiente cultural del norte de México.

Sustancialmente la UACJ se distingue porque:

- Cuenta con una oferta educativa pertinente, amplia, diversificada, departamentalizada y reconocida internacionalmente por su calidad.
- Es una organización aceptada y reconocida por las actividades complementarias de servicio social, divulgación científica, difusión cultural y fomento a los equipos deportivos que promueve el arte, el cuidado del medio ambiente, el auto cuidado de la salud, la equidad de género, la valoración de la diversidad y la internacionalización.
- Su clima organizacional favorece la convivencia armónica de la comunidad universitaria, en un entorno de respeto y equidad, procesos de planeación participativa, la aplicación de la normatividad, la mejora continua de los procesos administrativos que soportan las funciones sustantivas, y el ejercicio responsable y transparente de los recursos financieros confiados a la Universidad.
- En conjunto con la sociedad, proporciona esquemas integrales y compensatorios de atención a las necesidades específicas de los hombres y mujeres que cursan sus estudios en ella.

2.3 Ejes estratégicos institucionales (PIDE-UACJ)

Transparencia

- La UACJ difunde mediante sus medios de comunicación, información oportuna sobre el ejercicio de los recursos ordinarios y extraordinarios.
- Difunde en la comunidad universitaria el compromiso institucional por la equidad y la vida libre de violencia.
- Difunde oportunamente los avances de la comunidad universitaria en torno a los problemas de género.
- Publica oportunamente mediante la página electrónica, el avance logrado en torno a la certificación del INMUJERES.

Manual del Modelo de Equidad de Género

- El 100% de la comunidad universitaria conoce la existencia del programa universitario de equidad de género y la mayoría tiene una valoración positiva acerca de sus resultados.

Sustentabilidad

- La UACJ es una institución certificada por el INMUJERES.
- Ha erradicado prácticas discriminatorias en la gestión universitaria.
- Cumple plenamente con los derechos de las trabajadoras administrativas y académicas de la UACJ.
- Cuenta con una normatividad universitaria 100% actualizada.
- Reconoce al acoso como falta en la reglamentación universitaria, los procedimientos de conciliación y las sanciones aplicables.
- Establece lineamientos para censurar expresiones violentas o discriminatorias por motivos de género.
- Especifica las atribuciones del defensor de los derechos universitarios en materia de violencia de género, hostigamiento y acoso.
- Cuenta con el 100% de la Documentación del SGC actualizada.
- Ha logrado la Certificación institucional del INMUJERES en el Modelo de Equidad de Género (MEG).

2.4 Valores

a) **Respeto.** Es el reconocimiento de la dignidad propia y la de los demás; traducido como el reconocimiento al valor de la vida, la naturaleza, así como la tolerancia a las distintas ideas y comportamientos de sus semejantes.

b) **Honestidad.** Cualidad de buscar y practicar la verdad, así como el escrupuloso cumplimiento de sus obligaciones respecto a los demás y a sí mismo; traducido en el ámbito universitario como el respeto a la ética profesional.

c) **Responsabilidad.** Asumir las consecuencias de las acciones y elecciones, el cumplimiento de los compromisos y obligaciones, así como la posibilidad de prever los efectos del propio comportamiento y corregir éste a partir de tal previsión.

d) **Actitud crítica.** Disposición de examinar, juzgar e interpretar lo más completamente posible las ideas, hechos fenómenos o condiciones que se presentan en la sociedad; haciendo propuestas y actuando en consecuencia.

e) **Compromiso social.** Es la convicción para coadyuvar al desarrollo de su comunidad, reconociendo su sentido de pertenencia al género humano y la responsabilidad de actuar en beneficio de los demás, así como su interdependencia con los mismos.

Manual del Modelo de Equidad de Género

f) **Autodeterminación.** Es la capacidad de decidir por cuenta propia y con responsabilidad para con uno mismo y para con la comunidad.

g) **Valores estéticos.** Hacen posible el reconocimiento de los fenómenos estéticos (belleza, equilibrio, armonía, simetría, etc.) y las expresiones que los distinguen, para apreciar y hacer juicios que relacionan forma y materia como mecanismos de comunicación de las manifestaciones de la vida humana.

h) **Identidad cultural.** Conciencia de pertenencia a la sociedad mexicana, que le permite al universitario asimilar, respetar y cultivar los modos de actuar de ésta, así como entender respetuosamente las diferencias existentes con respecto a otras culturas.

i) **Equidad:** Es el reconocimiento de la diversidad del otro para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona.

2.5 Objetivo general

Insertar y transversalizar la equidad de género en la UACJ que conllevara a promover la igualdad entre los sexos conociendo sus condiciones laborales y necesidades para originar oportunidades de superación, crecimiento y desarrollo profesional motivando un cambio de actitud y erradicar prácticas discriminatorias para elevar la pertinencia y orgullo de identidad universitario.

Promover la inserción y transversalización de la equidad de género en la UACJ para:

- Mejorar el clima organizacional y la comunicación interna.
 - Incrementar el nivel de satisfacción de los (as) trabajadores (as) universitarios (as).
 - Conocer la opinión sobre las condiciones laborales de hombres y mujeres tomando en cuenta sus necesidades.
 - Elevar la pertinencia y orgullo de la identidad universitaria; el compromiso; lealtad productividad del personal; y el respeto entre las personas.
 - Motivar el cambio de actitud, optimizar el tiempo de trabajo y atender responsabilidades personales.
 - Fortalecer el trabajo de equipo y la integración del personal a sus áreas de responsabilidad, además el capital humano de la institución mediante la retención del personal promoviendo su superación, crecimiento y desarrollo profesional considerando sus competencias laborales.
 - Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres mediante la distribución equitativa de los sexos hacia puestos directivos, ascensos a puestos de mayor responsabilidad, así como el equilibrio entre hombres y mujeres entre los diferentes puestos
 - Atender las situaciones de hostigamiento y acoso sexual, disminuir la segregación ocupacional y erradicar las prácticas de discriminación por razones de género.

Manual del Modelo de Equidad de Género

- Mejorar la imagen de la organización hacia el exterior y elevar el reconocimiento hacia la comunidad y personas que aspiren trabajar en la UACJ.
- Trascender hacia la comunidad y repercutir en las familias en la mejora de sus relaciones.

2.6 Objetivos (Ejes) del Modelo de Equidad de Género

- **Planeación.** Institucionalizar las políticas de equidad de género. Elevar el liderazgo, compromiso y participación de la alta dirección para desarrollar el MEG. Actualizar la política con enfoque de equidad de género. Promover acciones afirmativas y/o a favor del personal y establecer un programa de seguimiento del Modelo de Equidad de Género.
- **Organización y recursos.** Asegurar la existencia de los recursos necesarios para la operación y mejora del modelo de equidad de género mediante la definición de responsabilidades y autoridades; asignación de la coordinación, conformación del comité y elaboración de un manual de equidad de género.
- **Organización y aplicación de requisitos de equidad de género en la institución.** Aplicar los requisitos del modelo para propiciar la equidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; elevar la competitividad, productividad y desempeño del personal universitario.
- **Evaluación, seguimiento y mejora.** Mejorar de manera permanente las buenas prácticas organizacionales dentro del Modelo de Equidad de Género mediante la certificación externa que las valide (implementar un método de evaluación del MEG)

2.7 Metas del Modelo de Equidad de Género

1. Planeación

- a. Revisar, planear y definir el compromiso de la inserción del modelo de equidad de género mediante la actualización de la política institucional con enfoque de equidad de género, que contemple los aspectos de gestión de equidad de género que propone el MEG 2003 que permita orientar los esfuerzos hacia la reducción de las brechas entre hombres y mujeres identificadas en un diagnóstico y en el análisis de las condiciones actuales del personal universitario.
- b. Desarrollar, implantar y mantener acciones afirmativas y/o a favor del personal.
- c. Establecer objetivos y metas que serán cumplidas a través de un programa de seguimiento establecido por el MEG. (Requisitos 4.1.1 -4.1.4 Anexo 1)

2. Organización y recursos

- a. Asignar los recursos necesarios tales como personas, infraestructura, ambiente laboral, información y recursos financieros para el logro de los objetivos.

Manual del Modelo de Equidad de Género

- b. Establecer una adecuada articulación entre el sistema MEG y el Sistema de Gestión de la Calidad.
 - c. Crear una coordinación de equidad de género y conformar su comité.
 - d. Diseñar los procedimientos necesarios para cumplir los requisitos dentro del manual de equidad de género (Requisitos 4.2.1 a 4.2.5 Anexo 1)
- 3. Organización y aplicación de requisitos de equidad de género en la institución**
- a. Reducir la inequidad entre hombres y mujeres (%) e incrementar las oportunidades (%) de todo el personal universitario, atendiendo los requisitos del MEG (4.3.1 al 4.3.8 del Modelo de Equidad de Género (Anexo 1)
- 4. Evaluación, seguimiento y mejora**
- a. En la UACJ definir los procedimientos documentados que indiquen el(los) métodos) de evaluación del MEG
 - b. Dar seguimiento al modelos mediante la evaluación periódica (al menos cada dos años) para evidenciar las buenas prácticas requeridas por el modelo (Requisitos 4.4.1 a 4.4.4 Anexo 1)

3. El Modelo como Sistema de Gestión de Equidad de Género

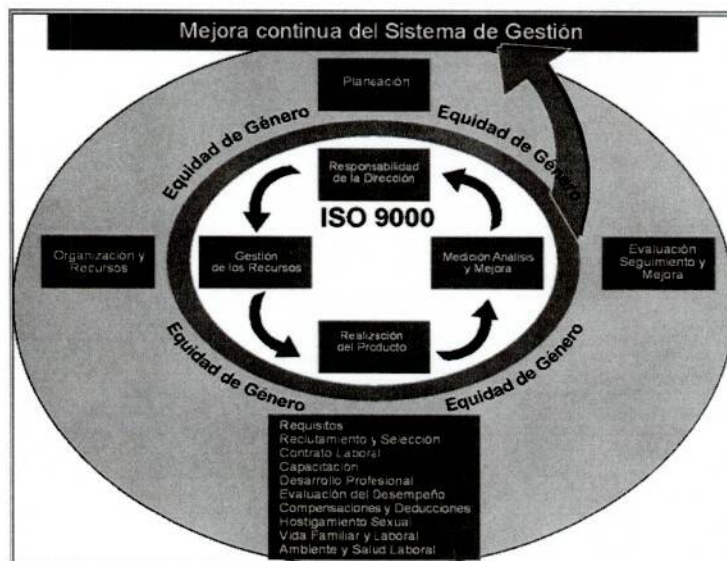
3.1 Diagrama del SGC-SGEG

La siguiente figura muestra las partes del modelo partiendo del compromiso de la alta dirección plasmado en su política de equidad hasta las acciones y mejoras que garantizan la continuidad de las condiciones de equidad género en las áreas de la UACJ.



Manual del Modelo de Equidad de Género

El SGC-SGEG



3.2 Objetivo y alcance del Sistema de Gestión de Equidad de Género

Objetivo

El objetivo de este sistema es desarrollar, fomentar e impulsar la Equidad de Género en las áreas de la UACJ. Con lo anterior se busca institucionalizar la política de Equidad de Género, propiciar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo así como el desarrollo profesional, la capacitación y la participación en los procesos de toma de decisiones.

Alcance del Sistema

El alcance del Sistema de Equidad de Género aplica a las áreas de la UACJ localizadas en Ciudad Juárez en una primera etapa.

Documentos de referencia

Modelo de un sistema de gestión de equidad de género (versión 2003 en español)

Términos y definiciones

Acciones afirmativas. Medidas encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre ambos géneros. Son estrategias que se desarrollan para garantizar la plena incorporación de las mujeres al ámbito laboral y corregir las diferencias en materia de oportunidades, contratación y ocupación entre mujeres y hombres. Por lo anterior, son de naturaleza temporal.

Manual del Modelo de Equidad de Género

Acciones a favor del personal. Son acciones que permiten promover la Equidad de Género mejorando las condiciones laborales de hombres y mujeres logrando con ello mejoras laborales, familiares, profesionales, económicas y culturales. Considerando lo anterior, su naturaleza es definitiva.

Áreas de oportunidad. a) son actividades necesarias para completar o dar cumplimiento a un requisito establecido, garantizando con ello una implantación total en un sistema de gestión; b) es la falta de cumplimiento a las actividades realizadas.

Discriminación. Acción y efecto de discriminar. Diferenciar una cosa de otra. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.

Equidad. Es el reconocimiento de la diversidad del otro para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona.

Equidad de género. a) es un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente evitando con ello el establecimiento de estereotipos o discriminación; b) situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Género. Conjunto de ideas, representaciones, creencias, y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual. Al emplear el concepto género, se designan las relaciones sociales entre los sexos. El género es, por tanto algo construido socialmente.

Hostigamiento. Perseguir sin descanso, acosar, importunar, molestar.

Igualdad. La igualdad es al mismo tiempo un objetivo y un medio por el cual los individuos se benefician del mismo trato en el marco de la Ley y de las mismas oportunidades para gozar de sus derechos y desarrollar sus talentos y habilidades de manera que puedan participar en el desarrollo político, económico, social y cultural, como beneficiarios y como agentes activos.

Indicadores de equidad de género. Características de control representadas de forma gráfica y cuantitativa que permiten observar tendencias de género.

Perspectiva de género. Se refiere a tener en cuenta el lugar y el significado que las sociedades dan al varón y a la mujer en su carácter de seres masculinos o femeninos. Reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual.

Manual del Modelo de Equidad de Género

Política de equidad de género. Se refiere a las intenciones globales y orientación de una organización relativas a la equidad de género tal como se expresan formalmente por la alta dirección.

4. Sistema de Gestión de Equidad de Género

4.1 Planeación

La alta dirección de la UACJ muestra su compromiso para implantar el MEG:2003 a través de:

- a) Establecer y documentar una política y objetivos de equidad de género
- b) Apoyando y ejecutando el desarrollo de las acciones afirmativas y/o a favor del personal, y
- c) Estableciendo un Programa estratégico de desarrollo que será la guía para la implementación del MEG:2003 dentro de las áreas de la UACJ

4.1.1 Política de Equidad de Género

La política de equidad de género emana de la política de la calidad de la UACJ, misma que será utilizada con fines de cumplimiento con la norma MEG 2003

La Universidad Autónoma de Ciudad Juárez con base en su perspectiva humanista y de justicia social valora las diferentes expresiones y manifestaciones de la vida humana, busca consolidar su identidad y sus valores comprometiéndose a:

Fomentar la convivencia armónica entre hombres y mujeres en un ambiente de respeto a la diversidad libre de hostigamiento, violencia y cualquier práctica discriminatoria.

Promover en toda la comunidad universitaria el mejoramiento de la calidad de vida, condiciones de trabajo dignas e igualitarias y un clima organizacional armónico, en un entorno de respeto y equidad.

Todo ello a través de procesos de planeación participativa, aplicación de la normatividad, mejora continua de los procesos administrativos y difusión oportuna de los avances a la comunidad universitaria en torno a los problemas de género y la equidad.

La alta dirección comunica la política de la calidad al personal de la Institución a través de medios electrónicos, materiales impresos, publicaciones, presentaciones y reuniones.

La alta dirección realiza revisiones periódicas a la política con la finalidad de corroborar que es adecuada

4.1.2 Acciones afirmativas y/o a favor del personal.

Manual del Modelo de Equidad de Género

4.1.2.1 Desarrollo de las acciones afirmativas y/o a favor del personal

Mediante la recopilación de datos sobre la situación actual que guarda la planta de trabajadores, las políticas de personal y de empleo de la institución, la UACJ tomará como base dicha información para que el Comité IMEG-UACJ determine las acciones afirmativas y a favor del personal.

La alta dirección de la UACJ con el apoyo del Comité de Equidad de Género IMEG-UACJ, se asegura de la eficaz determinación de las acciones afirmativas y/o a favor del personal con el objetivo de disminuir y eliminar las diferencias entre ambos géneros y promover la Equidad de Género mejorando las condiciones laborales de hombres y mujeres.

El diagnóstico de las condiciones de equidad de género e igualdad de oportunidades se realizará de forma anual, analizando la información cuantitativa y cualitativa.

La información cuantitativa consiste en:

Características generales del personal del Instituto:

- Sexo
- Edad
- Nivel de estudios
- Distribución por áreas y departamentos
- Niveles jerárquicos por sexo
- Movimientos del personal
- Número de hijos e hijas

La información cualitativa se obtendrá a través de:

- Resultados de las encuestas de clima laboral y familiar
- Propuestas del personal

Además dentro del estudio diagnóstico se desarrollará y mantendrá un indicador:

- Hostigamiento Sexual

Tomando en cuenta los compromisos dictados en la Política de Equidad de Género, y a partir de los resultados del estudio diagnóstico de equidad de género, se hace una planeación para la ejecución y mantenimiento de al menos dos acciones afirmativas y dos acciones a favor del personal, en las cuales se describe una programación detallada de las actividades, tiempos y responsables, mismas que se dará seguimiento a través del Cronograma de Implantación del Modelo de Equidad de Género.

4.1.3 Objetivos y metas organizacionales

Los objetivos y metas están definidas en el documento Plan estratégico de desarrollo del Modelo de Equidad de género.

La alta dirección de la UACJ establece como objetivos de equidad de género lo siguiente:

Manual del Modelo de Equidad de Género

- a) Sensibilizar en equidad de género al 50% del personal de la UACJ para agosto 2012 como parte de la segunda etapa de la implantación.
- b) Diseñar durante el mes de agosto del 2011 la campaña de prevención del hostigamiento sexual para que se implemente de manera periódica acorde a las revisiones diagnósticas de la situación laboral de la UACJ
- c) Revisión y adecuación de los documentos normativos que contengan un lenguaje incluyente en un periodo no mayor a 2 años.
- d) Elaborar el reglamento interior de trabajo en un periodo no mayor a 3 años
- e) Elaborar un diagnóstico de seguimiento de manera bianual.

La alta dirección UACJ se asegura de difundir los objetivos y las metas a través de medios electrónicos, materiales impresos y video, entre otros; dándole seguimiento al avance de acuerdo al Programa de Seguimiento del MEG.

4.1.4 Planeación general

El Comité de Equidad de Género define el plan de trabajo, estableciendo las acciones en un cronograma general que contempla tiempos, responsables y avances. En tanto que la alta dirección lo aprueba.

La planeación general de actividades la realizan anualmente las y los integrantes del Comité de Equidad de Género y la Coordinadora del mismo, en su primer sesión ordinaria del año, utilizando para ello el formato: "Programa de Seguimiento del Modelo de Equidad de Género" y dan seguimiento a su implementación, a través de reuniones ordinarias (y si es necesario en reuniones extraordinarias) de planeación y seguimiento a las actividades del MEG. Se dará seguimiento por parte de la Alta dirección al menos una vez al año.

4.2 Organización y recursos

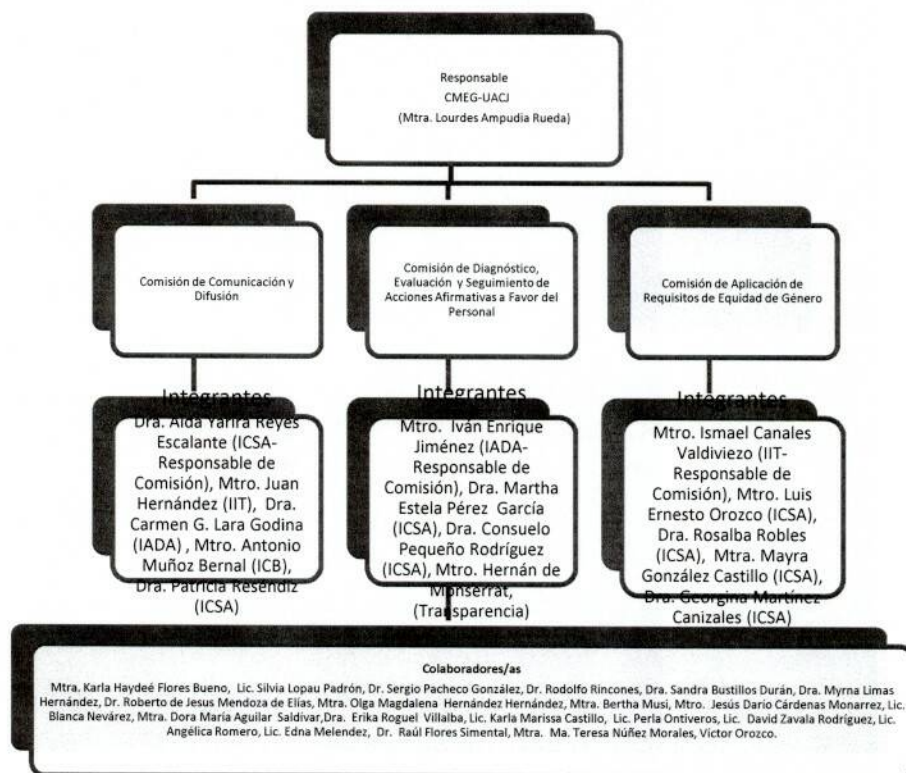
4.2.1 Responsabilidad y autoridad

El H. Consejo Universitario para su autorización, define la autoridad y responsabilidad de cada puesto plasmados en el manual de organización y manual de políticas y procedimientos.

El manual de organización y el de políticas y procedimientos se difunde por medios electrónicos.

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

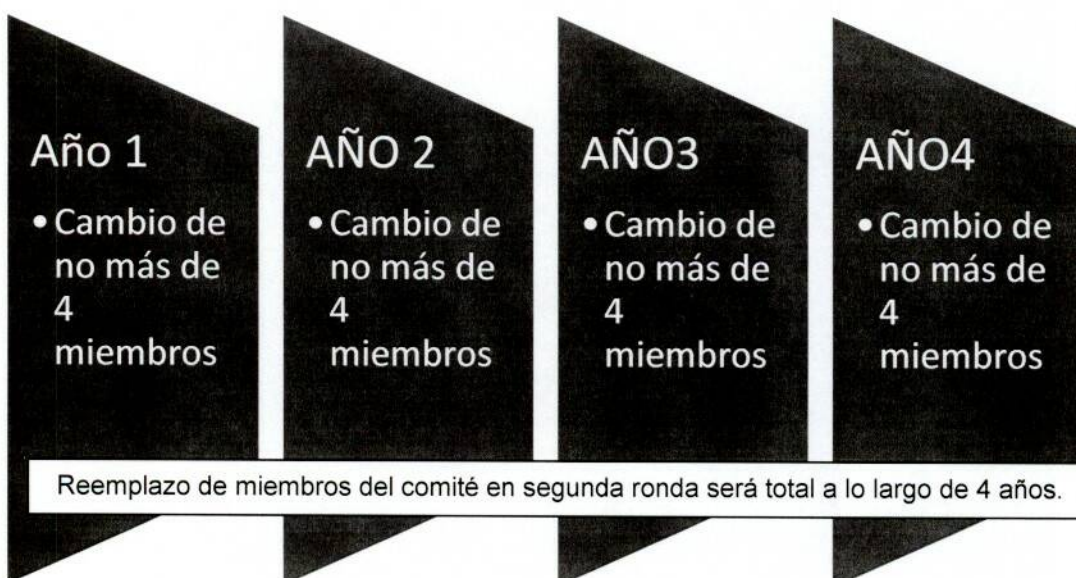
- Enlazar con organizaciones externas, usuarios y otras partes interesadas en asuntos relacionados con el sistema de equidad de género de la UACJ.
- Rendir informes al Comité de Equidad de Género sobre el desempeño y beneficios de las acciones afirmativas y/o a favor del personal y del cumplimiento de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

Manual del Modelo de Equidad de Género

4.3.1 Reclutamiento y Selección del Personal

4.3.1.1 Compromiso de reclutamiento y selección

El total de las áreas de la UACJ se aseguran de cumplir con las políticas rectoras de reclutamiento y selección establecidas por las áreas correspondientes a fin de promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación para el acceso al empleo.

4.3.1.2 Procedimiento de Reclutamiento y Selección

La UACJ a través de la Subdirección de Recursos Humanos se asegura de cumplir con las políticas establecidas en el Plan Estratégico de Desarrollo del MEG-UACJ y determinado en el Procedimiento de Reclutamiento y Selección del personal

El área de la Subdirección de Recursos Humanos se asegura de cumplir con lo establecido con el documento PR-DGA-062 para llevar a cabo el reclutamiento y la selección del personal. Dicho documento podrá ser consultado en la página WEB-UACJ

El proceso de reclutamiento y selección tiene como fuentes internas el sindicato y postulados directos.

4.3.1.3 Descripción y perfil de puestos

Los responsables de las áreas se aseguran de :

- Que la información contenida en el formato de Perfil y Descripción de Puestos sea indistinta al sexo de la persona que lo desempeña. Esta información se encuentra en la página WEB- UACJ.
- Que las funciones que desempeña el personal correspondan a la descripción para el que fueron contratados/as.

4.3.1.4 Contrato Laboral

El área de Recursos Humanos se asegura de utilizar términos mixtos en la redacción de los puestos en los contratos laborales, con el objetivo de eliminar inequidades de género, no haciendo uso de un lenguaje sexista.

Toda persona que tiene una relación contractual dentro de las áreas UACJ, goza de las acciones afirmativas y acciones favor del personal.

4.3.2 Capacitación

4.3.2.1 Detección de Necesidades de Capacitación

Manual del Modelo de Equidad de Género

Los responsables de las áreas de la UACJ y la Jefatura de Capacitación, determinan las necesidades de capacitación del personal a través del formato de Detección y de Necesidades de Capacitación. FO-DGA-168-010, mismo que puede consultarse desde la WEB-UACJ.

4.3.2 Programa de Capacitación

Los responsables de las área y la jefatura de Capacitación, se aseguran que exista un programa de capacitación por puestos y no por sexo, donde se especifique que los cursos de capacitación se impartirán preferentemente en las instalaciones de la UACJ en horarios de trabajo a modo de que no interfieran con las responsabilidades familiares.

4.3.3 Desarrollo Profesional

4.3.3.1 Criterios de Promoción

La UACJ actualmente contiene procedimiento de promoción relacionada al cambio de gobierno administrativo. Por lo que es necesario establecer las políticas, objetivos y criterios de promoción en igualdad de oportunidades. La subdirección de Recursos Humanos es la instancia responsable de asegurar que dicha política se cumpla.

4.3.3.2 Evaluación del Desempeño

El área de Recursos Humanos aplica el Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño y carrera administrativa, así como la Jefatura de función de evaluación docente aplica el Procedimiento DGDAIE-044 para la evaluación del desempeño académico.

4.3.4 Igualdad de Oportunidades y Compensaciones

4.3.4.1 Compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación

El total de las áreas de la UACJ a través de los responsables de cada una de ellas se aseguran de mantener un compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación a través del cumplimiento de la política de equidad de género, de los objetivos de equidad de género, de los procesos de prestación de servicios, de las acciones afirmativas y/o a favor del personal, programas de capacitación sin importar sexo, discapacidad, religión, estado de gestación de la mujer, orientación sexual y de todos aquellos elementos que componen el MEG:2003.

4.3.4.2 Igualdad de Oportunidades

El total de las áreas de la UACJ a través del área de Recursos Humanos, ofrecen a sus empleados/as igualdad de oportunidades para trabajar en las mismas condiciones no haciendo distinciones de ninguna especie.

Manual del Modelo de Equidad de Género

Así mismo, se busca la promoción equitativa para hombres y mujeres en la formación de equipos de trabajo, comités y para representar a sus áreas en conferencias, congresos y otras actividades profesionales.

De igual forma, a través de los responsables de la infraestructura detectar las necesidades de recursos en cuanto a instalaciones y espacios asociados para que hombres y mujeres desempeñen su trabajo de forma eficaz.

La forma en la que se obtiene más información de la igualdad de oportunidades en las áreas es a través de la encuesta de clima laboral que se realiza de manera bianual, a través de la DGPyDI.

4.3.4.3 Compensaciones y Deducciones

El área de Recursos Humanos se asegura que el personal que labora en las áreas de la UACJ cuenta con los mismos salarios para igual responsabilidad y/o funciones, así como el mismo criterio para bonificaciones dependiendo de las categorías que se tengan contempladas, utilizando como una de las fuentes de entrada la información obtenida en la encuesta de clima laboral que se lleva a cabo de manera bianual.

4.3.5 Vida Familiar y Laboral

4.3.5.1 Compatibilidad entre el trabajo y el hogar en el hombre y la mujer

Las áreas de la UACJ se aseguran de notificar al área de Recursos Humanos cuando un empleado se convierte en padre/madre para que pueda gozar de dos días hábiles por concepto de paternidad/maternidad

El medio que se tiene para conocer las demandas y sugerencias del personal es a través del correo electrónico imeguacj@uacj.mx (verificar registro) el cual se revisará semanalmente para dar respuesta a las sugerencias recibidas en un plazo no mayor a 30 días. Así mismo se considerarán las sugerencias recibidas por la encuesta bianual del clima laboral relacionadas con la flexibilidad de horarios.

Confirmando el contenido de la Ley Federal de Trabajo las empleadas embarazadas gozarán con 90 días de incapacidad con goce de sueldo.

4.3.6 Ambiente y salud en el trabajo

4.3.6.1 Ambiente Laboral

La alta dirección y los responsables de los procesos, por medio del Coordinador/a de Equidad determinan el ambiente de trabajo a través de los medios siguientes: cuestionarios, entrevistas y reuniones de trabajo que permiten conocer cuál es la condición organizacional en cuanto a aspectos tales como: reconocimiento al personal, interacción social, ubicación del lugar de trabajo, temperatura, humedad, limpieza, flujo de aire, higiene, ruido, contaminación, iluminación, seguridad entre otros.

Manual del Modelo de Equidad de Género

Con base en los resultados obtenidos, la alta dirección y los responsables de los procesos gestionan los recursos y toman las acciones necesarias para lograr un ambiente de trabajo.

4.3.6.2 Salud en el Trabajo

La encuesta de ambiente laboral contempla aspectos relacionados con la salud en el trabajo.

Con base en los resultados obtenidos, la alta dirección y los responsables de los procesos gestionan los recursos y toman las acciones necesarias para mantener la salud en el trabajo

4.3.7 Hostigamiento sexual

4.3.7.1 Compromiso en contra del hostigamiento sexual

Los responsables de las áreas asumen el compromiso en contra del hostigamiento sexual a través del cumplimiento de la política de equidad de género, el procedimiento y de los objetivos de equidad de género.

4.3.7.2 Medidas de prevención

Los responsables de las áreas tienen como responsabilidad el sensibilizar a su personal en temas relacionados a la prevención del hostigamiento sexual; así como dar a conocer el procedimiento que se debe seguir para denunciar cualquier situación no equitativa, discriminatoria y de hostigamiento sexual

4.3.8 Sensibilización en equidad de género

4.3.8.1 Desarrollo de la sensibilización en equidad de género

El área de Recursos humanos a través de la Jefatura de Capacitación de la UACJ programarán a intervalos planificados cursos y talleres para hombres y mujeres donde se traten temas referentes a la equidad de género.

4.4 Evaluación, seguimiento y mejora

En la UACJ se llevan a cabo auditorías internas a intervalos planificados y en el procedimiento documentado para auditorías internas (PRN-DGPDI-249), se definen los criterios de auditoría, alcance, frecuencia, metodología, responsabilidades, requisitos para la planificación y realización, así como la manera en que se informa de los resultados y se controlan los registros.

Los responsables de las áreas que son auditadas realizan las correcciones y toman las acciones correctivas sin demora injustificada

Manual del Modelo de Equidad de Género

El coordinador/a de equidad de género o quien éste designe, verifica las acciones tomadas e informa los resultados de la verificación a la alta dirección.

La UACJ mejora continuamente la eficacia del SEG a través del conocimiento y comprensión de la política de equidad de género, de las acciones afirmativas, los resultados de auditorías internas y externas, el análisis de datos, las acciones correctivas y preventivas, las revisiones de la alta dirección. La Alta Dirección determina y da seguimiento a las acciones a seguir para la mejora continua.

4.4.2 Seguimiento de Acciones

El seguimiento a las acciones se lleva a cabo a través del procedimiento documentado para acciones correctivas y preventivas (PRN-DGPDI-252), así como también a través de la ejecución del Plan de seguimiento del Modelo de Equidad de Género

4.4.3 Indicadores de Género

Los indicadores que utilizará el Comité de Equidad de Género y el/la coordinador/a son los obtenidos sobre la equidad de género:

- a. segregación ocupacional
- b. salario promedio
- c. acoso y hostigamiento sexual

Estos indicadores aportan la información necesaria para conocer el nivel y grado de avance con respecto a los objetivos y metas, los cuales se tomarán por lo menos una vez cada dos años a través de los resultados de las encuestas, estadísticas y reportes de la Subdirección de Recursos Humanos.

4.4.4 Áreas de Oportunidad y Mejora

A través de las acciones tomadas de las auditorías y de las encuestas se llevará a cabo acciones para mejorar las condiciones encontradas, adicionalmente se mantendrá un buzón y correo electrónico y página dentro de la Página Web de la UACJ www.uacj.mx, abierto para recibir todas las propuestas o sugerencias que se tengan para mejorar el desempeño del Modelo; mismas que se analizarán y se registrarán en el plan e mejora (página web).

4.4.4.1 Revisión por la Dirección

La alta dirección en conjunto con el coordinador/a de equidad de género revisan y evalúan el SEG (anualmente), para asegurarse de su conveniencia, adecuación y eficacia.

El/la coordinador/a de equidad de género y los responsables recaban y concentran la información necesaria para la revisión incluyendo lo siguiente: Informes del Comité del MEG-UACJ, análisis de la política, resultados de encuestas de opinión de auditorías internas y del cumplimiento de objetivos del MEG-UACJ, estado de las acciones, quejas del personal sobre discriminación u hostigamiento sexual y propuestas de mejora.

Manual del Modelo de Equidad de Género

La alta dirección, con la participación del representante de ésta analiza la información recibida, toman decisiones respecto a cada uno de los puntos revisados y con esa base realizan acciones en cuanto a la mejora.

Las decisiones y acciones acordadas se documentan en el formato de conclusiones de la revisión por la dirección, en el que se indica qué acciones se llevarán a cabo, quién las realizará, en qué fecha estarán cumplidas y cuál será la evidencia de su eficacia.

El coordinador/a de equidad de género da seguimiento al cumplimiento de lo establecido en dicho formato, informando a la alta dirección y a los responsables sobre los avances.

4.4.4.2 Análisis de las áreas de oportunidad y mejora

La coordinador/a de equidad de género analiza la información recibida para establecer las acciones afirmativas a favor del personal, adecuar la política y objetivos de equidad de género.

LISTA DE DISTRIBUCIÓN

| | | |
|--------------------|---------|--|
| ÁREA AUTORIZADA 01 | RE | RECTORÍA |
| ÁREA AUTORIZADA 02 | SP | SECRETARÍA PARTICULAR |
| ÁREA AUTORIZADA 03 | SG | SECRETARÍA GENERAL |
| ÁREA AUTORIZADA 04 | AG | ABOGADO GENERAL |
| ÁREA AUTORIZADA 05 | CG | CONTRALORÍA GENERAL |
| ÁREA AUTORIZADA 06 | CGIP | COORDINACIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO |
| ÁREA AUTORIZADA 07 | DGDCDC | DIRECCIÓN GENERAL DE DIFUSIÓN CULTURAL Y DIVULGACIÓN CIENTÍFICA |
| ÁREA AUTORIZADA 08 | CGTI | COORDINACIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN |
| ÁREA AUTORIZADA 09 | DGPDI | DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL |
| ÁREA AUTORIZADA 10 | DGA | DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS |
| ÁREA AUTORIZADA 11 | DGSA | DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS ACADÉMICOS |
| ÁREA AUTORIZADA 12 | DGDAIE | DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO ACADÉMICO E INNOVACIÓN EDUCATIVA |
| ÁREA AUTORIZADA 13 | DGIVySS | DIRECCIÓN GENERAL DE INTERCAMBIO, VINCULACIÓN Y SERVICIO SOCIAL |
| ÁREA AUTORIZADA 14 | CGSUD | COORDINACIÓN GENERAL DEL SISTEMA UNIVERSITARIO DEL DEPORTE |
| ÁREA AUTORIZADA 15 | ICB | INSTITUTO DE CIENCIAS BIOMÉDICAS |
| ÁREA AUTORIZADA 16 | ICSA | INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRACIÓN |
| ÁREA AUTORIZADA 17 | IIT | INSTITUTO DE INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA |
| ÁREA AUTORIZADA 18 | IADA | INSTITUTO DE ARQUITECTURA, DISEÑO Y ARTE |
| ÁREA AUTORIZADA 19 | DMNCG | DIVISIÓN MULTIDISCIPLINARIA DE LA UACJ EN NUEVO CASAS GRANDES |
| ÁREA AUTORIZADA 20 | DMC | DIVISIÓN MULTIDISCIPLINARIA DE LA UACJ EN CUAUHTÉMOC |
| ÁREA AUTORIZADA 21 | DMCU | DIVISIÓN MULTIDISCIPLINARIA DE CIUDAD UNIVERSITARIA |

Manual del Modelo de Equidad de Género

ANEXO I
LISTA DE PROCEDIMIENTOS
DOCUMENTOS CONTROLADOS

| CÓDIGO ASIGNADO | NOMBRE DEL DOCUMENTO |
|------------------------|---|
| PRN-DGPDI-005 | Procedimiento para control de documentos |
| PRN- DGPDI-006 | Procedimiento para control de registros |
| PRN- DGPDI-249 | Procedimiento para auditorías internas |
| MEN- DGPDI-251 | Método para atención de no conformidades |
| PRN- DGPDI-252 | Procedimiento para acciones correctivas y preventivas |