

# SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

*Octubre 2013*

# Objetivos

- Dar a conocer los requisitos del modelo de Equidad de Genero 2012 (norma)
- Que los responsables de los proceso EG y sus colaboradores tengan los conocimientos para dar cumplimiento a dichos requisitos.
- Actualización del modelo para el personal de reciente incorporación como responsable o colaborador de algún proceso.

# MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO

Es un sistema de gestión que busca institucionalizar políticas de equidad de género en las organizaciones e instituciones del sector público y privado, que promuevan derechos y oportunidades para hombres y mujeres.

El modelo tiene como propósito fundamental detectar, combatir y en su caso erradicar, mediante acciones afirmativas y acciones a favor del personal, los problemas de inequidad en el acceso a la **capacitación, el desarrollo profesional, salarios y compensaciones** desiguales por el mismo trabajo, situaciones de **hostigamiento sexual y discriminación** de cualquier tipo, entre otros.

# Los Ocho Principios de la Gestión de la Calidad



# ENFOQUE SISTÉMICO

RETROALIMENTACIÓN



METAS  
INDICADORES  
PERSONAL  
EVALUACIÓN

## DEPARTAMENTOS/ÁREAS

A

B

C

D

Información

# PROCESOS

Erradicación  
de brechas  
de género  
( salarios,  
promociones,  
oportunidades,  
desarrollo  
profesional, etc)

Elaboración de  
un diagnóstico

Plan de  
intervenciones  
con metas y  
objetivos

Implementación  
de acciones

Evaluación

# Mejora continua del Sistema de Gestión



Planeación

Responsabilidad  
de la Dirección

**ISO 9000**

Gestión  
de los  
Recursos

Medición Análisis  
y Mejora

Evaluación  
Seguimiento y  
Mejora

Organización

Realización  
del Producto

## Requisitos

- Reclutamiento y Selección
- Contrato Laboral
- Capacitación
- Desarrollo Profesional
- Igualdad de oportunidades y compensaciones
- Vida familiar y laboral
- Ambiente laboral y calidad de vida en la organización
- Sensibilización y comunicación con enfoque de género
- Responsabilidad social
- Defensa organizacional de los derechos fundamentales

# ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

## Planeación

- Diagnóstico Organizacional
- Política de equidad de género
- Acciones afirmativas y/o a favor del personal
- Objetivos y metas del SGEG

## Organización

- Comité de Equidad de Género
- Responsabilidad y autoridad
- Manual del SGEG
- Documentación del SGEG

## Requisitos de equidad de género

- Reclutamiento y selección del personal
- Capacitación
- Desarrollo Profesional
- Igualdad de oportunidades y compensaciones
- Vida familiar y laboral
- Ambiente laboral y calidad de vida en la organización
- Salud la organización
- Sensibilización y comunicación con enfoque de género
- Responsabilidad Social
- Defensa organizacional de los derechos fundamentales

## Evaluación, seguimiento y mejora

- Revisión por la dirección
- Evaluación del SGE
- Indicadores de género
- Áreas de oportunidad y mejora

## 4. SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

Clausula	Requisito	Responsabilidad
4.1	<b>PLANEACIÓN</b>	
4.1.1	Diagnóstico organizacional con perspectiva de género	Coordinadora de Equidad de Género
4.1.2	<u>Política de equidad de género</u>	Cuerpo Directivo
4.1.3	Planeación general, <u>objetivos y metas del Sistema de Gestión de Equidad de Género</u>	Cuerpo Directivo
4.1.4	<u>Acciones afirmativas y acciones en favor del personal</u>	Miembros del Comité de EG

Clausula	Requisito	Responsabilidad
4.2	<b>ORGANIZACIÓN</b>	
4.2.1	<u>Comité de Equidad de Género Organizacional</u>	Cuerpo Directivo
4.2.2	Responsabilidad y autoridad	Cuerpo Directivo
4.2.3	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género <ul style="list-style-type: none"><li>• Manual documentado</li><li>• Procedimientos necesarios</li><li>• Acceso a los documentos</li></ul>	Comité de SGEG
4.2.4	Documentación del Sistema de Gestión de Equidad de Género <ul style="list-style-type: none"><li>• Control de documentos</li></ul>	Comité de SGEG

Clausula	Requisito	Responsabilidad
4.3	<b>Aplicación de los requisitos del SGEG</b>	
4.3.1	<b>Reclutamiento y selección de personal</b>	
4.3.1.1	Procedimiento de reclutamiento y selección	Subdirección de Recursos Humanos
4.3.1.2	Descripción y perfil del puesto	Subdirección de Organización y del SGC
4.3.2	<b>Capacitación</b>	
4.3.2.1	Detección de necesidades de capacitación	Subdirección de Recursos Humanos y Centro de Innovación Educativa
4.3.2.2	Ejecución de capacitación	Subdirección de Recursos Humanos y Centro de Innovación Educativa

<b>Clausula</b>	<b>Requisito</b>	<b>Responsabilidad</b>
<b>4.3.3</b>	<b>Desarrollo profesional</b>	
4.3.3.1	Criterios de promoción y desarrollo profesional	Subdirección de Recursos Humanos
4.3.3.2	Evaluación del desempeño	Subdirección de Recursos Humanos Dirección General de Planeación y Desarrollo Institucional Secretaría Académica

Clausula	Requisito	Responsabilidad
4.3.4	<b>Igualdad de oportunidades y compensaciones</b>	
4.3.4.1	Diversidad e inclusión <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupos internos</li> <li>• Campaña de sensibilización</li> <li>• Revisión de instalaciones</li> </ul>	Dirección General de Planeación y Desarrollo Institucional  Todas las áreas que participan en el cumplimiento de los requisitos  Grupo de Apoyo Científico - Académico
4.3.4.2	Igualdad de oportunidades <ul style="list-style-type: none"> <li>• Imágenes utilizadas</li> <li>• Recursos necesarios</li> </ul>	Comunicación Social Cuerpo Directivo Dirección General de Planeación y Desarrollo Institucional
4.3.4.3	Compensaciones, prestaciones, sueldos y salarios	Subdirección de Recursos Humanos

Clausula	Requisito	Responsabilidad
4.3.5	<b>Vida familiar y laboral</b>	
4.3.5.1	Compatibilidad entre el trabajo y la vida personal en el hombre y la mujer <ul style="list-style-type: none"> <li>• Licencias y permisos</li> <li>• Criterios para el otorgamiento de licencias</li> <li>• Procedimiento para solicitud de permisos</li> <li>• Reconocimientos, incentivos</li> </ul>	Cuerpo Directivo
4.3.5.2	Conciliación y balance del trabajo con la familia o la vida privada.	Cuerpo Directivo
4.3.6	<b>Ambiente laboral y calidad de vida en la organización</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eventos de integración</li> <li>• Apoyos internos para asesoría psicológica, legal y financiera</li> </ul>	Todas las áreas que participan en el cumplimiento de los requisitos

<b>Clausula</b>	<b>Requisito</b>	<b>Responsabilidad</b>
<b>4.3.7</b>	<b>Salud en la organización</b>	
4.3.7.1	Ambiente de trabajo	Subdirección de Universidad Saludable Dirección General de Planeación y Desarrollo Institucional Cuerpo Directivo Todas las áreas
4.3.7.2	Combate a la violencia en las organizaciones	Grupo de Apoyo Científico - Académico

<b>Clausula</b>	<b>Requisito</b>	<b>Responsabilidad</b>
<b>4.3.8</b>	<b>Sensibilización y comunicación con enfoque de género</b>	
4.3.8.1	Desarrollo de la sensibilización en equidad de género	Grupo de Apoyo Científico - Académico
<b>4.3.9</b>	<b>Responsabilidad social</b>	
<b>4.3.10</b>	<b>Defensa organizacional de los derechos fundamentales</b>	
4.3.10.1	El ombudsperson de la organización	Cuerpo Directivo Defensoría de los Derechos Universitarios
4.3.10.2	Aplicación de la defensa organizacional de los derechos humanos (procedimiento)	Defensoría de los Derechos Universitarios
4.3.10.3	Medidas de prevención en contra del hostigamiento y discriminación	Grupo de Apoyo Científico - Académico

Clausula	Requisito	Responsabilidad
4.4	<b>Evaluación, seguimiento y mejora</b>	
4.4.1	Revisión por parte de la dirección	Cuerpo Directivo
4.4.2	<b>Evaluación del Sistema de Gestión de Equidad de Género</b>	Dirección General de Planeación y Desarrollo Institucional
4.4.3	<b>Indicadores de Género</b>	
4.4.3.1	Aplicación de indicadores	Todas las áreas que participan en el cumplimiento de los requisitos
4.4.4	<u>Áreas de oportunidad y mejora</u>	Todas las áreas que participan en el cumplimiento de los requisitos.

**ÁREAS DE OPORTUNIDAD**

**AUDITORÍA  
FEBRERO 2013**

**INMUJERES**

Tipo	Criterio	Evidencia	Descripción del requisito incumplido	Registro de acción correctiva
------	----------	-----------	--------------------------------------	-------------------------------

Observación 1	4.4.3.1	<p>Se presentó diagnóstico 2011 y <b>se observó que los indicadores de hostigamiento, segregación ocupacional y diferencias salariales no han sido actualizados .</b></p> <p>No se encontró una <b>liga directa entre las acciones planteadas y los resultados del diagnóstico</b> (Atención al personal con discapacidad)</p>	4.4.3.1 Aplicar indicadores de forma anual	
---------------	---------	--	--	--

Tipo	Criterio	Evidencia	Descripción del requisito incumplido	Registro de acción correctiva
------	----------	-----------	--------------------------------------	-------------------------------

Observación 2	4.1.3	<p>No se pudo evidenciar que se realice un <b>seguimiento a los objetivos para verificar el cumplimiento</b> de los mismos,</p> <p>No se encontraron definidas de forma clara, solo se mencionaron de manera verbal las herramientas e indicadores con los cuales se les da seguimiento,</p>	4.1.3.1 Planeación General. Garantizar la creación y puesta en marcha de un cronograma para el cumplimiento y seguimiento eficaz del SG.	
---------------	-------	--	--	--

Tipo	Criterio	Evidencia	Descripción del requisito incumplido	Registro de acción correctiva
Observación 3	4.4.1	Se realizó la auditoría el 12 y 13 de febrero en las áreas de capacitación, reclutamiento y puntos de planeación. <b>No incluye la revisión de todos los requisitos.</b>	4.4.1 Establecer y documentar un programa que indique la periodicidad de las revisiones que hará la dirección	

Tipo	Criterio	Evidencia	Descripción del requisito incumplido	Registro de acción correctiva
------	----------	-----------	--------------------------------------	-------------------------------

Observación 3	4.4.1	<p>Se presenta evidencia de revisiones del SGC. y se incumple pues solamente incluye las áreas de oportunidad encontradas durante las auditorias al sistema <b>dejando fuera el análisis del cumplimiento de los objetivos y metas, seguimiento de acciones afirmativas y/o en favor del personal</b></p>	<p>4.4.1 El grado de cumplimiento de cada uno de los objetivos del SGEG y el de los beneficios de las acciones afirmativas y/o en favor del personal</p>	
---------------	-------	---	--	--



# POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

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 todo tipo hostigamiento (laboral, sexual, etc.), 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.



## OBJETIVOS Y METAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

### Objetivos

### Metas

#### PLANEACIÓN

Institucionalizar las políticas de equidad de género.

1.-Actualización de la política institucional con enfoque de equidad de género.

2.- Desarrollar, implantar y mantener acciones afirmativas y/o a favor del personal.

3.- Establecer objetivos y metas que serán cumplidas a través de un programa de seguimiento establecido por el SGEG.

## OBJETIVOS Y METAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

Objetivos	Metas
<p><b>ORGANIZACIÓN Y RECURSOS</b></p> <p>Asegurar la existencia de los recursos necesarios para la operación y mejora del modelo de equidad</p>	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="826 334 1895 701">1.- Asignar los recursos necesarios tales como personas, infraestructura, ambiente laboral, información y recursos financieros para el logro de los objetivos.</li><li data-bbox="826 791 1856 1001">2.- Crear una Coordinación de Equidad de Género y conformar su comité</li><li data-bbox="826 1090 1843 1300">3.- Diseñar los procedimientos necesarios para cumplir con los requisitos dentro del manual de EG</li></ol>

## OBJETIVOS Y METAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

Objetivos	Metas
<p><b>ORGANIZACIÓN Y APLICACIÓN DE REQUISITOS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN</b></p> <p>Aplicar los requisitos del modelo para propiciar la equidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; elevar la competitividad y desempeño del personal universitario.</p>	<p>1.- Reducir la inequidad entre hombres y mujeres (%) e incrementar las oportunidades (%) de todo el personal universitario, atendiendo los requisitos del SGEG.</p>

# OBJETIVOS Y METAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

Objetivos	Metas
<p><b>EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y MEJORA</b></p> <p>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 SGEG)</p>	<p>1.-En la UACJ definir los procedimientos documentados que indiquen el ( los métodos) de evaluación del SGEG.</p> <p>2.- Dar seguimiento mediante la evaluación periódica</p>



## ACCIONES AFIRMATIVAS

- Medidas encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre ambos géneros.
- Son estrategias que se desarrolla 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.
- Son de naturaleza temporal

## ACCIONES A FAVOR DEL PERSONAL

- 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.
- Son de naturaleza definitiva.

## **ACCIONES AFIRMATIVAS**

- Identificar y atender las necesidades del personal discapacitado
- Atención a la segregación salarial

## **ACCIONES A FAVOR DEL PERSONAL**

- Impulsar una cultura de lenguaje incluyente en todas las áreas laborales
- Divulgar entre la comunidad universitaria la forma de denunciar.
- Divulgar el procedimiento que se llevará en casos de hostigamiento y acoso.
- Reducir la brecha de personal capacitado y no capacitado



**Comité de Equidad de  
Género**  
**Coordinadora**  
Mtra. Lourdes Ampudia

**Representante de Área de  
Función**

Dirección General de Planeación y  
Desarrollo Institucional  
Liliana Victoria Ramos Martínez  
Dirección General de Extensión y  
Servicios Estudiantiles  
Gabriela Acosta Camacho  
Dirección General de Vinculación e  
Intercambio  
María del Consuelo Medina  
Dirección General de Difusión Cultural y  
Divulgación Científica  
Silvia Olmos  
Abogado General  
Tania Magaly Cortés  
Secretaría Académica  
Ana Isabel Chávez Molina  
Lucía Guadalupe Oaxaca Chaparro  
Subdirección de Recursos Humanos  
Karla Flores Bueno  
Perla Ontiveros  
Edna Melendez  
Celia Herrera Varela  
Coordinación de Comunicación Social  
Rafela Salcedo  
Unidad de Transparencia  
Angélica Romero Villareal  
Defensoría de los Derechos Universitarios  
Karla Marissa Castillo

**Grupo de Apoyo  
Científico-Académico**

Coordinadora del centro de  
servicios bibliotecarios  
  
Profesores/as de Tiempo  
Completo  
  
Coordinador de Extensión IIT  
  
Asistente profesional IADA  
  
Jefatura de Planeación y  
Vinculación del centro de  
Servicios Bibliotecarios

**Grupo Asesor  
Puestos**

Asistente Profesional de la CADAC  
  
Profesores/as de Tiempo Completo  
  
Coordinador de Investigación y Posgrado  
del ICESA  
  
Coordinador de Observatorio  
  
Coordinador de Extensión del ICB  
  
Coordinadora de Orientación y Bienestar  
estudiantil-IADA  
  
Subdirección de Servicios Estudiantiles

# COMPROMISOS

- Mantener las evidencias del cumplimiento de los requisitos.
- Atender las áreas de oportunidad
- Atender la auditoría externa el día 1ero de noviembre del presente.

## REPORTE DEL NIVEL DE APROBACIÓN



REPORTE DEL NIVEL DE APROBACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN EQUIDAD DE GÉNERO		PÁGINA	
		2	
ORGANIZACIÓN	NO. TRABAJO	Fecha	
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	2011/CERT/162	27/02/2013	

A partir de la auditoría realizada sobre los requisitos del MEG en el sistema de gestión de equidad de género de la empresa: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

¿Procede la certificación?

 SI

 NO

Total de cumplimiento=		<b>62%</b>	
<b>Nivel de Aprobación</b>			
GRADO		DECISIÓN	ESCALA
A	_____	Aprobatoria	71 – 100
B	X	Aprobación condicionada	61 – 70
C		No procede la aprobación	0 – 60



### Alcance del sistema

A todo el personal que labora en la UACJ

**GRACIAS POR SU  
PARTICIPACIÓN**