
	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
Revisión: 03	Código: MEG-CGC01	Página 1 de 33

Nivel de Revisión	Descripción de la Modificación y Mejora	Elaboró/fecha	Aprobó	Fecha de entrada en vigor
01	Primer Establecimiento: Documentar el manual para el sistema de Equidad de Género de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco.	Coordinación del Comité de Equidad de Género	Presidente/a Honorario	Noviembre de 2011.
02	Actualización de la Política de Equidad de Género	Coordinación del Comité de Equidad de Género	Presidente/a Honorario	Agosto de 2012
03	Actualización del manual a la versión MEG 2012	Coordinación del Comité de Equidad de Género	Presidente/a Honorario	Mayo de 2013


	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
Revisión: 03	Código: MEG-CGC01	Página 2 de 33

## INDICE

1.	Introducción.....	4
1.2	Objetivo.....	4
1.3	Introducción a la organización, estructura organizacional y declaración del compromiso de la Alta Dirección.....	5
1.3.1.	Antecedentes de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco.....	5
1.3.2.	Estructura organizacional.....	6
1.4.	Filosofía Institucional.....	6
1.4.1.	Misión.....	6
1.4.2.	Visión.....	6
1.4.3.	Valores.....	7
2.	Autorización, Revisión y Control.....	7
2.1.	Autorización y revisión.....	7
2.2.	Control.....	7
3.	Propósito y alcance.....	8
3.1.	Propósito.....	8
3.2.	Alcance.....	8
3.3	Nomenclatura de Coordinaciones.....	8
4.	Sistema de Gestión de Equidad de Género.....	9
4.1	Planeación.....	9
4.1.1	Diagnóstico organizacional con perspectiva de género.....	9
4.1.2	Política de Equidad de Género.....	9
4.1.3.	Planeación General, Objetivos y Metas del Sistema de Gestión de Equidad de Género.....	10
4.1.3.1	Planeación General.....	10
4.1.3.2	Objetivos y Metas del Sistema.....	11
4.1.4	Acciones Afirmativas y Acciones en Favor del Personal.....	11
4.2	Organización del Sistema de Gestión de Equidad de Género.....	11

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
<b>Revisión: 03</b>	<b>Código: MEG-CGC01</b>	<b>Página 3 de 33</b>

4.2.1 Comité de Equidad de Género Organizacional.....	11
4.2.2 Responsabilidad y autoridad .....	12
4.2.3 Manual del Sistema de Gestión de equidad de Género .....	13
4.2.4 Documentación del Sistema de Gestión de equidad de Género.....	13
4.3 Aplicación de los requisitos de equidad de género.....	14
4.3.1 Reclutamiento y Selección de Personal .....	14
4.3.1.1 Procedimiento de Reclutamiento y Selección .....	15
4.3.1.2 Descripción y Perfil del Puesto .....	15
4.3.2 Capacitación .....	16
4.3.2.1 Detección de Necesidades de Capacitación .....	16
4.3.2.2 Ejecución de Capacitación.....	16
4.3.3 Desarrollo Profesional.....	16
4.3.3.1 Criterios de Promoción y Desarrollo Profesional.....	16
4.3.3.2 Evaluación del Desempeño .....	17
4.3.4 Igualdad de Oportunidades y Compensaciones .....	17
4.3.4.1 Diversidad e Inclusión .....	17
4.3.4.2 Igualdad de Oportunidades.....	18
4.3.4.3 Compensaciones, Prestaciones, Sueldos y Salarios .....	18
4.3.5 Vida Familiar y Laboral.....	19
4.3.5.1 Compatibilidad entre el Trabajo y la Vida Personal en el Hombre y la Mujer .....	19
4.3.5.2 Conciliación y Balance del Trabajo con la familia o la Vida Privada.....	20
4.3.6 Ambiente Laboral y calidad de Vida en la Organización .....	20
4.3.7 Salud en la Organización .....	20
4.3.7.1 Ambiente de Trabajo .....	20
4.3.7.2 Combate a la Violencia en la Organización .....	21
4.3.8 Sensibilización y Comunicación con Enfoque de Género.....	21
4.3.8.1 Desarrollo de la sensibilización en equidad de género.....	22
4.3.9 Responsabilidad Social.....	22
4.3.10 Defensa Organizacional de los Derechos Fundamentales .....	23
4.3.10.1 El Ombudsperson de la Universidad .....	23
4.3.10.2 Aplicación de la Defensa Organizacional de los derechos Humanos.....	24
4.3.10.3 Medidas de Prevención en Contra del Hostigamiento y Discriminación .....	24
4.4 Evaluación, seguimiento y mejora.....	26
4.4.1 Revisión por parte de la Dirección .....	26
4.4.2 Evaluación del Sistema de Gestión de Equidad de Género.....	26
4.4.3 Indicadores de Género.....	27
4.4.3.1 Aplicación de Indicadores .....	27
4.4.4 Áreas de Oportunidad y Mejora .....	29
GLOSARIO .....	30

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
<b>Revisión: 03</b>	<b>Código: MEG-CGC01</b>	<b>Página 4 de 33</b>

## 1. Introducción

El presente documento se propone exponer de manera ordenada las directrices para el cumplimiento del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG), derivado del MEG:2012, en la Universidad Tecnológica de Tecamachalco.

El documento expone la estructura, los mecanismos, las funciones y atribuciones de cada figura involucrada en dicho sistema de gestión.


El Modelo de Equidad de Género establece criterios para “desarrollar, fomentar e impulsar la equidad de género en las organizaciones; institucionalizar las políticas de equidad de género para propiciar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, así como en el desarrollo profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones” (MEG, 2012).

Trabajar en los aspectos antes referidos implica hacer diagnósticos que a su vez permitan plantear acciones dirigidas a mejorar los procesos de administración de personal para asegurar la igualdad de oportunidades, el respeto a los derechos humanos, el equilibrio entre la vida familiar y laboral en un ambiente laboral saludable y libre de violencia, así como identificar, prevenir y atender el acoso y hostigamiento tanto sexual como laboral, la discriminación y la inequidad. Adicionalmente es preciso realizar acciones de responsabilidad social destinadas a promover todos estos temas entre los grupos de interés de la Universidad.

La perspectiva de género como herramienta metodológica permite identificar las desigualdades sustentadas en las construcciones sociales de los géneros, las cuales se reflejan en las interacciones sociales que se generan en cualquier ámbito laboral, independientemente de su naturaleza.

### 1.2 Objetivo

El presente Manual tiene el propósito fundamental de establecer y describir la manera en que la organización dará cumplimiento a los requisitos establecidos en el MEG:2012 así como los lineamientos del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco, para fomentar e impulsar la equidad de género; promover políticas de igualdad de oportunidades y de no discriminación; fortalecer el desarrollo personal y profesional y mantener un ambiente de trabajo armónico.

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
Revisión: 03	Código: MEG-CGC01	Página 5 de 33

Documentos operativos propios del sistema

- Manual del SGEG (CGC01)
- Procedimiento de Control de Documentos y Registros (CAM03)
- Procedimiento de Acciones Correctivas (CAM02)
- Procedimiento de Auditorías Internas (CAM01)
- Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal.
- Manual de Procedimiento para la Atención de Quejas por Hostigamiento, Acosos Sexual, laboral y Discriminación

### **1.3 Introducción a la organización, estructura organizacional y declaración del compromiso de la Alta Dirección**

#### **1.3.1. Antecedentes de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco**

Debido al interés del Gobierno del Estado por el desarrollo de nuevos modelos de educación superior, y después de un proceso de gestión por parte del Gobierno Municipal de Tecamachalco, en 1995 se crea la Universidad Tecnológica de Tecamachalco.

En el convenio firmado el 2 de septiembre de 1996 los Gobiernos Federal y Estatal acuerdan crear, operar y apoyar financieramente a la Universidad Tecnológica de Tecamachalco. En ese mismo convenio se establece que la Universidad iniciaría sus actividades académicas a partir del 2 de septiembre de 1996.

El 14 de Marzo de 1997 se publicó en el Periódico Oficial del Estado el Decreto que crea la Universidad Tecnológica de Tecamachalco.

Desde el punto de vista operativo la Universidad inició sus actividades en el municipio de Tecamachalco en septiembre de 1996, mediante la publicación de la primera convocatoria para recibir aspirantes a ingresar a la Universidad, la realización de actividades de difusión y el inicio del proceso de reclutamiento y selección del personal docente y administrativo que formaría parte de la nueva Institución.

La primera generación estuvo formada por 59 alumnos que ingresaron a la carrera de Técnico Superior Universitario en Procesos de Producción y con los que se formaron los dos primeros grupos de la Universidad. Estos alumnos recibieron un curso propedéutico del 18 de Noviembre al 19 de Diciembre y recibieron su primera clase oficial el lunes 6 de enero de 1997.

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
Revisión: 03	Código: MEG-CGC01	Página 6 de 33

### 1.3.2. Estructura organizacional



### 1.4. Filosofía Institucional

#### 1.4.1. Misión

Misión y Política de la Calidad

“Impartir educación integral y ofrecer servicios tecnológicos basados en un Modelo educativo sustentado en la Calidad y la Mejora Continua de sus procesos, para formar profesionistas con valores universales, altamente capacitados y comprometidos socialmente con México, que contribuyan al desarrollo cultural, tecnológico y sustentable de la región y del país”.

#### 1.4.2. Visión

“Ser una institución de educación superior de vanguardia tecnológica reconocida nacionalmente en su calidad académica, por los servicios educativos y tecnológicos que ofrece, y por su contribución al desarrollo de la región y del país”.

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
Revisión: 03	Código: MEG-CGC01	Página 7 de 33

### 1.4.3. Valores

- **Apertura:** Atención y comunicación personalizada con la comunidad.
- **Honestidad:** Respeto a la normatividad establecida en la Institución dentro y fuera de ella
- **Ética:** Actuar con respeto, lealtad, profesionalismo y solidaridad
- **Responsabilidad:** Cumplimiento de las actividades encomendadas.
- **Compromiso:** Participación activa en el logro de los objetivos institucionales en tiempo y forma.
- **Confianza:** Credibilidad en la Institución por sus acciones y compromiso con la sociedad
- **Rendición de cuentas:** Transparencia en el manejo de los recursos materiales y financieros asignados a la Institución.

## 2. Autorización, Revisión y Control

### 2.1. Autorización y revisión

Este manual ha sido elaborado y revisado por el Comité de Equidad de Género de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco y autorizado por el Presidente/a Honorario; cualquier cambio resultante de una revisión, será realizado por el mismo Comité y aprobado por el Presidente/a Honorario. La revisión a este manual se realizará por lo menos una vez al año.

### 2.2. Control

Esta copia controlada del Manual, forma parte de la documentación del Modelo de Equidad de Género. El original de este documento está bajo el resguardo de la Coordinación de Auditorías, Mejora y Control de Documentos del Comité de Equidad de Género.

Este Manual es propiedad de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco y no podrá ser reproducido o distribuido sin su autorización.

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
Revisión: 03	Código: MEG-CGC01	Página 8 de 33

### 3. Propósito y alcance

#### 3.1. Propósito

El Manual describe las actividades, políticas y responsabilidades para la aplicación del Modelo de Equidad de Género MEG:2012 en la UTT.

Este Manual debe servir como:

- Referencia de trabajo para todo el personal
- Documento de presentación para nuestros/as visitantes y/o proveedores/as
- Guía para las y los auditores internos y externos del Modelo de Equidad de Género de la Universidad
- Instrumento para difundir la política de Equidad de Género de la Universidad

#### 3.2. Alcance

El Sistema de Gestión de Equidad de Género involucra a todo el personal de la Universidad y es aplicable a cualquier persona que labore o asista a las instalaciones de la Universidad, incluyendo alumnos/as y proveedores.

Es importante aclarar que como la Universidad es un Organismo Público Descentralizado, sus empleados son servidores públicos y por lo tanto están impedidos por ley a realizar cualquier cosa que no esté establecida por la ley, es decir, tienen prohibido hacer cualquier cosa que no esté expresamente indicado por las leyes y reglamentos correspondientes. En consecuencia, la Universidad sólo podrá llevar acabo aquellos puntos establecidos en el MEG:2012 que sean acordes con las leyes y reglamentos que regulan su funcionamiento.

#### 3.3 Nomenclatura de Coordinaciones

<b>CGC</b>	Coordinación General del Comité de Equidad de Género	<b>CPL</b>	Coordinación de Planeación
<b>CAM</b>	Coordinación de Auditorías, Mejora y Control de Documentos	<b>CRH</b>	Coordinación de Recursos Humanos
<b>CDD</b>	Coordinación de Defensa de los Derechos Fundamentales	<b>CRS</b>	Coordinación de Responsabilidad Social
<b>CDS</b>	Coordinación de Difusión y Sensibilización	<b>CSC</b>	Coordinación de Salud y Calidad de Vida en la Universidad



	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
Revisión: 03	Código: MEG-CGC01	Página 9 de 33

#### **4. Sistema de Gestión de Equidad de Género**

##### **4.1 Planeación**

La Universidad Tecnológica de Tecamachalco, instituye el Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG - basado en los requisitos del MEG: 2012), por la necesidad de establecer un compromiso con las y los trabajadores y la comunidad estudiantil y con el propósito de fomentar una nueva cultura de respeto y equidad a partir de la declaración de su Política de Equidad de Género.

##### **4.1.1 Diagnóstico organizacional con perspectiva de género**

La Universidad Tecnológica de Tecamachalco, realiza anualmente un diagnóstico con perspectiva de género para detectar prácticas dentro de la organización que produzcan desigualdades o discriminación. Dicho diagnóstico debe contener un análisis cualitativo de las percepciones del personal sobre


- a) Discriminación en la organización,
- b) Ambiente laboral y
- c) Calidad de vida organizacional.

También deberá incluirse un análisis cuantitativo de los datos estadísticos de la plantilla con las características solicitadas por el punto 4.1.1 de la norma MEG:2012.

Toda la información deberá desagregarse por sexo y se utilizará para elaborar un reporte ejecutivo que contenga los resultados de los indicadores del sistema y establezca los factores críticos encontrados, con el fin de que las autoridades institucionales puedan planear, justificar y realizar acciones para mejorar la situación.

##### **4.1.2 Política de Equidad de Género.**

La Política de Equidad de Género propuesta por el Comité y autorizada por el Rector de la Universidad es:

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
<b>Revisión: 03</b>	<b>Código: MEG-CGC01</b>	<b>Página 10 de 33</b>

**La Universidad Tecnológica de Tecamachalco es una organización que imparte educación de calidad, forma profesionistas que contribuyen al desarrollo del país y está comprometida en propiciar dentro de la institución una cultura de respeto a los derechos humanos que no permita ningún tipo de discriminación, hostigamiento o violencia, promueva la igualdad entre hombres y mujeres y la conciliación entre la vida familiar y laboral; así mismo, asume la responsabilidad de promover acciones para prevenir cualquier tipo de hostigamiento y de aplicación de los principios de igualdad dentro de la comunidad universitaria.**

Esta política implica y contiene los compromisos de la universidad con la defensa de los derechos humanos, el combate a la discriminación, la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, el establecimiento de medidas específicas para prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de hostigamiento, generar un ambiente organizacional libre de violencia, la promoción de la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y la realización de acciones de responsabilidad social hacia el entorno de la Universidad destinadas a promover mayores condiciones de igualdad entre hombres y mujeres

La política se difunde a través de diversos medios en todos los niveles y se evalúa periódicamente su difusión, conocimiento, entendimiento y aplicación eficaz de la misma en las auditorías internas y en las revisiones por la dirección.

Se realizarán reuniones del Comité de Género y la alta dirección para evaluar y dar seguimiento al funcionamiento del MEG.

#### **4.1.3 Planeación General, Objetivos y Metas del Sistema de Gestión de Equidad de Género**

##### **4.1.3.1 Planeación General**

Como se indica en el punto 3.2 de este documento el Sistema de Gestión de de Equidad de Género tiene un alcance tal que involucra a todo el personal de la Universidad y es aplicable a cualquier persona que labore o asista a las instalaciones de la Universidad, incluyendo alumnos/as y proveedores

Como parte de las actividades del Comité de Equidad de Género, y a partir de los resultados del análisis que se hizo sobre los requerimientos para desarrollar el Modelo de Equidad de Género en la Universidad, se identificaron y planearon todas las actividades para cumplir con los requisitos establecidos en el MEG:2012 y los compromisos establecidos en los objetivos, acciones afirmativas y acciones a favor del personal y la política de equidad de género.

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
<b>Revisión: 03</b>	<b>Código: MEG-CGC01</b>	<b>Página 11 de 33</b>

El plan de implantación así como su cronograma específico de las tareas han sido revisados y autorizados por la Alta Dirección (Rectoría).

#### **4.1.3.2 Objetivos y Metas del Sistema**

La Universidad establece un cuadro estratégico donde se identifican los objetivos y metas del sgeg, a partir de los resultados del diagnóstico organizacional. De manera específica se indican los objetivos del departamento de recursos humanos.

En la elaboración de los objetivos se debe buscar que sean específicos, realizables, medibles y alcanzables en un tiempo definido. El cuadro de objetivos debe incluir metas, acciones y personas responsables de su ejecución.

#### **4.1.4 Acciones Afirmativas y Acciones en Favor del Personal**

Para este punto, el Comité de Equidad de Género, deberá tener en cuenta los resultados obtenidos del diagnóstico organizacional con perspectiva de género. Cada acción propuesta deberá tener una relación directa con el resultado del diagnóstico.

Se deberá elaborar un plan de trabajo para la realización de las acciones a realizar, el cual deberá incluir la programación de actividades, tiempos y responsables de su realización, .con el fin de lograr la implementación, ejecución, evaluación y seguimiento de las acciones planeadas. Dicho plan de trabajo deberá ser autorizado por la alta dirección.

### **4.2 Organización del Sistema de Gestión de Equidad de Género**

#### **4.2.1 Comité de Equidad de Género Organizacional**

Este Comité está encabezado por el/la Coordinador/a general y estará conformado por los siguientes integrantes:

- **Coordinador/a general del Comité de Equidad de Género**
- **Coordinador/a de Auditorías, Mejora y Control de Documentos**
- **Coordinador/a de Defensa de los Derechos Fundamentales**
- **Coordinador/a de Difusión y Sensibilización**
- **Coordinador/a de Planeación**

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
Revisión: 03	Código: MEG-CGC01	Página 12 de 33

- **Coordinador/a de Recursos Humanos**
- **Coordinador/a de Responsabilidad Social**
- **Coordinador/a de Salud y Calidad de Vida en la Universidad**

Al Comité de Equidad de Género se le confiere la autoridad suficiente para estudiar, analizar, diagnosticar, denunciar situaciones reales de discriminación y negociar medidas de igualdad en la Universidad. Dicho comité gestiona a través de su coordinador/a los recursos (financieros, técnicos y humanos) necesarios para realizar los procesos del Sistema de Gestión de Equidad de Género.

#### **4.2.2 Responsabilidad y autoridad**

La Universidad Tecnológica de Tecamachalco, cuenta con una estructura orgánica definida, misma que cumple con el requisito del Manual de Equidad de Género MEG: 2012.

De acuerdo a los requisitos del Sistema de Gestión, se elaboraron documentos de responsabilidades, en los que se establecen a las/os ejecutoras/es de los procesos y sus compromisos.

En general, el Comité de Equidad de Género tiene las siguientes responsabilidades:

1. Asegurar el cumplimiento de los requisitos del SGEG.
2. Realizar un diagnóstico organizacional con perspectiva de género.
3. Organizar periódicamente reuniones del Comité para revisar el funcionamiento del SGEG.
4. Informar a la alta dirección sobre los asuntos relacionados con el SGEG
5. Proponer acciones para eliminar inequidades dentro de la Universidad y acciones preventivas o correctivas para mejorar el SGEG.
6. Analizar los resultados de las auditorías internas y externas y vigilar el cierre de oportunidades.
7. Elaborar un reporte ejecutivo para ser revisado por la alta dirección.

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
Revisión: 03	Código: MEG-CGC01	Página 13 de 33

### Organigrama de Comité de Género de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco



#### 4.2.3 Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género


Para asegurar que el Sistema de Gestión en Equidad de Género, opere eficazmente se desarrolló el presente Manual de Equidad de Género, en el que describe la política de equidad de género; el objetivo, la responsabilidad y actividades para la aplicación del mismo.

La Coordinación General del Comité de Equidad de Género integrará el Archivo del Sistema de Gestión de Equidad de Género, incluyendo este Manual y los procedimientos solicitados por el MEG:2012, y lo dará a conocer a las/os trabajadoras/es de la Universidad, una vez que haya sido aprobado por la Rectoría.

#### 4.2.4 Documentación del Sistema de Gestión de equidad de Género

##### Revisión y Aprobación de Documentos

Antes de emitir y/o distribuir información o documentación sobre el Sistema de Gestión de Equidad de Género, al personal de la Universidad, la Coordinación de Auditorías, Mejora y Control de Documentos ha establecido los mecanismos de revisión y de aprobación de los mismos por la Rectoría.

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
<b>Revisión: 03</b>	<b>Código: MEG-CGC01</b>	<b>Página 14 de 33</b>

La Coordinación de Auditorías, Mejora y Control de Documentos ha presentado ante el Comité el proceso de control para distribuir dicha información o documentación al personal de la Universidad.

La Coordinación de Auditorías, Mejora y Control de Documentos verificará el uso de lenguaje incluyente en los documentos del Sistema

### **4.3 Aplicación de los requisitos del Sistema de Gestión de Equidad de Género**

La Universidad Tecnológica de Tecamachalco, reconoce que su fortaleza depende de sus recursos humanos; y por ello, está comprometida con la realización, instauración y adecuación de cada uno de los requisitos del Modelo de Equidad de Género a los que se refiere el presente apartado, sin embargo es preciso mencionar que al ser una institución que maneja fondos públicos tanto federales como estatales todo lo relativo a sueldos, salarios, compensaciones, prestaciones y permisos está regulado por los lineamientos establecidos por las Secretarías de Hacienda y de Educación del Gobierno Federal y las Secretarías de Finanzas y Administración del Gobierno del Estado de Puebla. Del mismo modo, la relación laboral entre la Institución y sus trabajadores debe ceñirse a lo establecido en las diferentes leyes y reglamentos federales y estatales. La Universidad busca mejorar las condiciones de equidad e igualdad de oportunidades dentro del marco de las leyes en vigor.

#### **4.3.1 Reclutamiento y Selección de Personal**

Un compromiso de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco, es orientar y cumplir con los lineamientos en materia de Reclutamiento y Selección de Personal, promoviendo el acceso al empleo y la igualdad de oportunidades.

La Política de Equidad de Género implica que la Universidad se compromete a promover un ambiente de igualdad de oportunidades que atienda a los principios de equidad a través de las acciones que generen un entorno de respeto y propicien un impacto positivo en la vida personal y profesional de su personal.

La difusión de este compromiso hacia el exterior se realiza a través de la publicación de las políticas de reclutamiento y selección del personal, elaboradas por el departamento de Recursos Humanos, el cual es responsable de la emisión de las mismas.

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
<b>Revisión: 03</b>	<b>Código: MEG-CGC01</b>	<b>Página 15 de 33</b>

#### **4.3.1.1 Procedimiento de Reclutamiento y Selección**

Se cuenta con el proceso de selección y reclutamiento de personal denominado:

Procedimiento de Reclutamiento y Selección y Contratación del Personal Académico y de Apoyo Administrativo, descrito en el Manual de Procedimientos de la Dirección de Recursos Humanos.

Durante el procedimiento de reclutamiento y selección de personal la o el candidato/a, se asume el compromiso de que su selección y evaluación se desarrolle a través de criterios de igualdad de condiciones, evitando valoraciones subjetivas y efectos perjudiciales a consecuencia de estereotipos en la búsqueda de personal.

#### **4.3.1.2 Descripción y Perfil del Puesto**

Con base en el Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal Académico y de Apoyo Administrativo, la descripción de perfiles de puestos para el personal Académico se encuentran descritos en el Reglamento de Ingreso Promoción y Permanencia del Personal Académico, para el personal administrativo los perfiles se encuentran descritos en la Descripción de puestos, los cuales se encuentran en proceso de actualización.

Cuando existan plazas vacantes, se observará lo dispuesto en la Instrucción de Trabajo de Reclutamiento, Selección y Contratación de Personal Académico y de Apoyo Administrativo (dada de alta en el SGC) y en ésta se establece los siguientes puntos:

1. El perfil y la descripción del puesto sean indistintos al sexo de la persona que podría desempeñarlo.
2. Se promoverá una oferta laboral entre mujeres y hombres equitativa, buscando la transversalidad entre ellas y ellos en todas las áreas laborales.
3. Se evaluará y determinará claramente los niveles de educación, experiencia y conocimiento requeridos por el puesto, así como, las limitaciones para ejercer el cargo en comento.

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
Revisión: 03	Código: MEG-CGC01	Página 16 de 33

### **4.3.2 Capacitación**

#### **4.3.2.1 Detección de Necesidades de Capacitación**

El Departamento de Recursos Humanos por instrucciones de la Contraloría, aplica la metodología para determinar las Necesidades de Capacitación del Personal (DNC); a través de cuestionarios, los cuales son aplicados a todo el personal de la Universidad.

El Departamento de Recursos Humanos es el encargado de capturar, analizar los resultados creando el Programa de Capacitación Anual.

#### **4.3.2.2 Ejecución de Capacitación**

La capacitación del personal es una necesidad para el óptimo desempeño de las tareas y funciones asignadas, así como una herramienta que sirve para la mejora continua del desarrollo de sus talentos, por tal razón, la Universidad, está comprometida en proporcionar la capacitación de manera gratuita, en horarios laborales de acuerdo a la Ley del Trabajo y en igualdad de oportunidades.

El presupuesto para llevar a cabo el programa anual de capacitación se establece año con año de acuerdo al presupuesto de operación autorizado para la Universidad. Debido a esta situación el éxito del programa está sujeto a la disponibilidad presupuestal.

### **4.3.3 Desarrollo Profesional**

#### **4.3.3.1 Criterios de Promoción y Desarrollo Profesional**

La Universidad tiene establecido desde el año 2006 el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA), el cual contempla todo lo relativo al ingreso del personal académico en cada una de las once categorías establecidas, así como los requisitos para participar en las convocatorias de ingreso y las evaluaciones a las cuales deberán estar sujetos los y las aspirantes. Este mismo reglamento define en qué condiciones habrá lugar a la promoción del personal, estableciendo los requisitos para participar y las evaluaciones. Toda la labor de evaluación correrá a cargo de la Comisión Dictaminadora, la cual está integrada por cinco miembros.



	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
Revisión: 03	Código: MEG-CGC01	Página 17 de 33

Por lo que hace al personal Administrativo, no existen criterios definidos para determinar la promoción del personal, ya que ésta se ha venido dando de acuerdo a la disponibilidad de puestos vacantes, sin embargo se están integrando los lineamientos para determinar bajo qué circunstancias se darán las promociones.

#### **4.3.3.2 Evaluación del Desempeño**

La evaluación al desempeño para el personal Académico, se aplica de manera cuatrimestral. Esta evaluación corre a cargo de la Subdirección de Servicios Escolares, la cual concentra evaluación aplicadas por los alumnos/as y por el/la directora/a de carrera.

Para el personal de Apoyo Administrativo y Secretarial se aplica de manera anual la Cédula de Evaluación al Desempeño, dicho instrumento es requisitado por el o la jefe/a inmediato/a y firmado por el o la trabajadora.

Para el personal Directivo se aplica de manera anual la Cédula de Evaluación al Desempeño, la cual tiene por objetivo medir el grado de cumplimientos de las metas establecidas en el Programa Operativo Anual. Al resto del personal se aplica la misma cédula anual la cual se archiva en el expediente personal de cada uno de los/las trabajadores/as.

#### **4.3.4 Igualdad de Oportunidades y Compensaciones**

##### **4.3.4.1 Diversidad e Inclusión**

El compromiso de igualdad de oportunidades se encuentra plasmado en uno de los Manuales de Procedimientos de la Dirección de Recursos Humanos, denominado:

“Selección y Reclutamiento de Personal”, en el cual se distingue la no discriminación en la selección, contratación, compensaciones, sueldos, capacitación, desarrollo profesional, promoción del personal.

Del mismo modo, la Coordinación de Defensa de los Derechos Fundamentales cuenta con un procedimiento para determinar la metodología para resolver actos que se consideren discriminatorios y desigualdades.

De manera anual se realiza una campaña de sensibilización para fortalecer el respeto y la tolerancia hacia las diferencias.

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
Revisión: 03	Código: MEG-CGC01	Página 18 de 33

#### 4.3.4.2 Igualdad de Oportunidades

Los objetivos de este Manual, es el trabajar en pro de la igualdad de oportunidades y conformar una representación equitativa tanto de mujeres como de hombres, en la integración de equipos de trabajo, proyectos y comités. A través de la institucionalización del MEG:2012, se pretende fomentar la participación equitativa de ambos sexos, en aquellos puestos en los que exista sub-representados.

En este sentido, tanto las mujeres como los hombres tienen igualdad de oportunidades para representar a la Universidad en conferencias, congresos, ferias y cualquier otra actividad profesional en las que participe; además, se dota en todos los casos de recursos necesarios para el desarrollo óptimo de su trabajo sin importar su sexo.

La Universidad, estableció que el Departamento de Compras y adquisiciones debe contratar los servicios de consultoría o asesoría sin diferenciar si en las empresas proveedoras participan, trabajan o pertenecen a mujeres u hombres.

#### 4.3.4.3 Compensaciones, Prestaciones, Sueldos y Salarios

Todo lo relacionado con este punto esta normado a nivel estatal y federal por las Leyes y Reglamentos aplicables, los cuales establecen de antemano las mismas retribuciones para todas las personas que ocupen la misma categoría o puesto. Lo anterior es estrictamente respetado y seguido por la institución.

Los sueldos y salarios del personal Académico, de Apoyo Administrativo y Secretarial y Directivo de la Universidad se encuentran establecidos en el Tabulador Oficial, el cual es emitido por la Coordinación General de Universidades Tecnológicas, dentro de este documento se encuentra en Analítico de Servicios Personales, en el cual se establecen de manera concreta los puestos autorizados, los sueldos vigentes, las prestaciones ligadas al salario y las prestaciones socioeconómicas.

Las prestaciones ligadas al salario aplican para el personal de Apoyo Administrativo, Secretarial y Académico, siendo los vales de despensa mensuales y sólo para el personal Académico el apoyo de material didáctico.

Las prestaciones socioeconómicas aplican sólo para el personal Académico, de apoyo Administrativo y Secretarial. Son las siguientes: guardería, apoyo para impresión de tesis,

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
<b>Revisión: 03</b>	<b>Código: MEG-CGC01</b>	<b>Página 19 de 33</b>

canastilla de maternidad, lentes, aparatos ortopédicos, sillas de ruedas, aparatos auditivos, útiles escolares y gastos funerarios. La distribución de estas prestaciones se lleva a cabo de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y mediante la asignación que realiza la Comisión de Prestaciones No Ligadas al Salario

Las deducciones se aplican de manera general al personal y son aquellas que están determinadas de acuerdo a la Ley.

#### **4.3.5 Vida Familiar y Laboral**

Es de especial relevancia para la Universidad, a través del desarrollo de medidas, acciones afirmativas y/o a acciones en favor del personal, dar apoyo a su personal para conciliar su desarrollo profesional con el ejercicio de sus responsabilidades familiares, y con ello propiciar que atiendan su vida familiar y social sin descuidar sus responsabilidades profesionales, así mismo, crear las condiciones de trabajo más favorables conforme a los recursos disponibles en la Institución. Lo anterior, dentro del marco legal de la Ley Federal del Trabajo.

##### **4.3.5.1 Compatibilidad entre el Trabajo y la Vida Personal en el Hombre y la Mujer**

- Existe un buzón de quejas y sugerencias que da oportunidad al personal de expresar sus necesidades y opiniones personales respecto a su situación laboral.
- Promueve acuerdos flexibles con hombres y mujeres para que puedan balancear su trabajo con las responsabilidades de su vida personal y familiar, incluyendo cuestiones relacionadas con estudios, intereses personales, deportes y situaciones particulares.
- Existen permisos especiales para que los empleados puedan atender acontecimientos o eventos familiares importantes o inesperados.
- Existen procedimientos establecidos para el otorgamiento de permisos sin goce de sueldo a cualquier trabajador independientemente de su sexo.
- Los permisos antes mencionados son bien conocidos por todo el personal ya que se les dan a conocer durante el proceso de inducción a la Universidad.
- Establece acciones o medidas para promover los compromisos de maternidad y paternidad, promoviendo la generación de reconocimientos, a través de eventos sociales de integración.
- Hombres y mujeres tienen derecho al mismo sistema de seguridad social (ISSSTEP) con el que por ley tiene convenio la Universidad.

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
Revisión: 03	Código: MEG-CGC01	Página 20 de 33

#### **4.3.5.2 Conciliación y Balance del Trabajo con la familia o la Vida Privada**

- Por ser una entidad paraestatal dependiente de los gobiernos estatal y federal, la Universidad sólo puede proporcionar los apoyos autorizados por la ley. De lo contrario se estaría incurriendo en delitos y responsabilidades administrativas.
- Realiza un análisis costo-beneficio respecto a la posibilidad de realizar algún tipo de base de colaboración o no, con una guardería que atienda las necesidades de cuidado de las hijas y/o hijos durante la jornada laboral.
- Cuenta con un compromiso de maternidad y paternidad establecido por escrito para el nacimiento y gestación, sin que lo anterior, tenga un impacto negativo en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso por haber hecho uso de estos permisos.
- Se proporciona un permiso especial por nacimiento de hijos para los trabajadores de la Universidad. En el caso de las mujeres se otorga lo establecido por la ley federal del trabajo.

#### **4.3.6 Ambiente Laboral y calidad de Vida en la Organización**

La Universidad establece las acciones afirmativas y/o a favor del personal para apoyar la creación de un ambiente laboral que asegure las buenas relaciones y la calidad de vida en la organización, por ejemplo:

- Anualmente se realizan diversos eventos y actividades recreativas y de integración.
- En caso de necesidades especiales e imprevistas existen mecanismos para que el empleado pueda solicitar permisos por un periodo de tiempo corto sin que tenga efectos en su salario.

#### **4.3.7 Salud en la Organización**

##### **4.3.7.1 Ambiente de Trabajo**

El cuidado de la salud del personal es también una tarea prioritaria con la que se busca mejorar las condiciones de salud e higiene que afecten directamente al personal de la Universidad, por ello a través de la Dirección de Extensión Universitaria y mediante el Jefe del Servicio Médico, se

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
<b>Revisión: 03</b>	<b>Código: MEG-CGC01</b>	<b>Página 21 de 33</b>

implementa un Programa basado en pláticas al personal de prevención de enfermedades y de riesgo de trabajo así como campañas de vacunación y diagnóstico de enfermedades, el cual se brinda de manera regular y gratuitamente.

La Universidad, preocupada por el bienestar de los servidores públicos instaló la Comisión de Seguridad e Higiene, en la cual se capacitó a personal de cada una de las áreas de la Universidad en primeros auxilios (infartos, ahogamientos, quemaduras, fracturas, paro cardiaco, etc.) que hacer en caso de siniestros (simulacros), cursos del uso de extintores, con el objetivo de que éstos a su vez proporcionarían capacitación a sus compañeros.

Es importante mencionar que se cuenta con un consultorio médico conformado por una enfermera y un médico con horario de 8:00 a 7:00 p.m. al cual tienen acceso todos los trabajadores de la Universidad y alumnos/as, y si así lo requieren en este lugar se les proporciona consulta médica y medicamento si fuera necesario.

Existe una comisión de seguridad e higiene que verifica que las condiciones de seguridad e higiene de las instalaciones universitarias cumplan con las normas y requerimientos necesarios para asegurar un ambiente de trabajo adecuado para todos los trabajadores.


#### **4.3.7.2 Combate a la Violencia en la Organización**

En la Universidad existe una prohibición expresa de toda forma de violencia física, violencia psicológica y el abuso del poder. Lo anterior aplica tanto a las relaciones laborales entre los/las Universitarios/as como a las relaciones con los proveedores y visitantes.

De la misma manera periódicamente se realizan campañas informativas acerca de la violencia como un delito, sobre el derecho de todos/as a una vida sin violencia y sobre la existencia de organizaciones e instituciones dedicadas a combatir la violencia y/o a apoyar a víctimas de la violencia.

#### **4.3.8 Sensibilización y Comunicación con Enfoque de Género**

La Universidad Tecnológica de Tecamachalco, mantendrá una campaña permanente de sensibilización en materia de Equidad de Género, a través de Cursos de Inducción al personal de nuevo ingreso y en el Programa Anual de Capacitación, en los que se darán a conocer los resultados relevantes del diagnóstico para detectar prácticas que generen desigualdad o

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
<b>Revisión: 03</b>	<b>Código: MEG-CGC01</b>	<b>Página 22 de 33</b>

discriminación por cualquier causa, además se promoverá la utilización de lenguaje incluyente e implementará los buzones de quejas y denuncias sobre hostigamiento y acoso laboral.

Es responsabilidad del Comité de Equidad de Género, difundir la importancia que tiene para la organización contar con un Sistema de Gestión en Equidad de Género tanto a nivel interno como externo.

#### **4.3.8.1 Desarrollo de la sensibilización en equidad de género**

Es responsabilidad del Comité de Género:

- Buscar, identificar y eliminar modelos de conducta social y cultural, mitos, prejuicios y estereotipos que puedan obstaculizar el cumplimiento de la política de equidad de género. Así como, garantizar la igualdad de oportunidades e impulsar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios que pudieran existir entre el personal de todos los niveles.
- Promover la utilización de un lenguaje incluyente y no sexista en todo tipo de comunicaciones, así como el concepto de responsabilidades familiares (trabajo doméstico y cuidado de niños, ancianos y enfermos) compartidas y equitativas.
- Difundir entre su personal la importancia de contar con un sistema de Gestión en Equidad de Género, así como las acciones afirmativas y/o a favor del personal que se han desarrollado, los beneficios y avances desde su ejecución.
- Gestionar cursos y talleres que propicien la sensibilización en equidad de género, además de publicar información relacionada con temas de no discriminación, igualdad de oportunidades y equidad de género.

#### **4.3.9 Responsabilidad Social**

La Universidad Tecnológica de Tecamachalco, aprovechará la vinculación que tiene con los actores sociales, económicos y gubernamentales de la región en que se encuentra para apoyar acciones y difundir materiales destinados a concientizar a la población en general (incluyendo sus proveedores) sobre los temas de derechos humanos, diversidad, discriminación, equidad de género y la importancia de eliminar la violencia y la falta de igualdad de oportunidades.

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
<b>Revisión: 03</b>	<b>Código: MEG-CGC01</b>	<b>Página 23 de 33</b>

La selección y contratación de proveedores está sujeta a la Ley de Adquisiciones Arrendamientos y Servicios del Sector Público y su respectivo reglamento, la cual toma en cuenta el desempeño ético de los proveedores.

La UTT evitará que sus campañas y mecanismos de promoción atenten contra la dignidad e integridad humana y tratará que su publicidad contrarreste prejuicios y prácticas que legitimen la discriminación, la violencia y la falta de igualdad de oportunidades.

#### **4.3.10 Defensa Organizacional de los Derechos Fundamentales**

##### **4.3.10.1 El Ombudsperson de la Universidad**

El rector de la Universidad designará a una persona como ombudsperson de la institución. El nombramiento deberá recaer en una persona que a juicio del rector represente los valores de la Universidad y sea reconocida por su honorabilidad y compromiso con los derechos humanos.

La designación de Ombudsperson de la Universidad es de tipo honorario y sin ningún tipo de retribución. Dado que no se trata de un puesto autorizado oficialmente ni perteneciente al organigrama oficial de la Universidad, el trabajador o trabajadora designada deberá aceptar voluntariamente fungir como ombudsperson sin recibir ningún tipo de retribución adicional al salario correspondiente al contrato que tiene firmado con la Universidad.

Esta figura gozará de independencia y capacidad para conocer de manera confidencial los casos que se presenten sobre violación de los derechos humanos del personal y podrá emitir recomendaciones y propuestas de solución para resolver las quejas o peticiones que haya recibido, sus recomendaciones no tiene carácter obligatorio ni son vinculantes aunque todos los miembros de la comunidad universitaria deberán esforzarse por cumplirlas en tanto no contravengan las leyes y reglamentos que rigen la vida universitaria. En los casos en que su naturaleza lo permita podrá actuar como mediador para resolver conflictos en la institución.

El ombudsperson deberá asegurarse que sus actuaciones no invadan ámbitos de responsabilidad que correspondan a otras figuras, cargos o autoridades existentes en la Universidad o establecidas por la normatividad que rige la vida de la Universidad, para esto deberá asesorarse y trabajar de forma muy cercana con el abogado general de la Institución.

Es importante asegurar que las personas que acudan a presentar una queja, petición o sugerencia al ombudsperson no serán afectadas en sus derechos ni existirá ningún tipo de represalia o estigmatización por haberlo hecho.

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
<b>Revisión: 03</b>	<b>Código: MEG-CGC01</b>	<b>Página 24 de 33</b>

En conjunto con el abogado general de la Universidad deberá sugerir políticas institucionales en materia de Derechos Humanos y asesorar y orientar al personal acerca del ejercicio de sus derechos en la institución.

El ombudsperson deberá entregar al menos un informe anual sobre las recomendaciones emitidas, las actuaciones realizadas y los resultados obtenidos.

#### **4.3.10.2 Aplicación de la Defensa Organizacional de los derechos Humanos**

El Poder Ejecutivo del Estado de Puebla creó un “Comité General Coordinador para la implantación del Sistema de Gestión del Modelo de Equidad de Género, en las Dependencias y Entidades del Gobierno del estado de Puebla”. Como integrante de dicho comité, la Secretaría de la Contraloría del Estado tiene a su cargo la Coordinación de Erradicación de la Discriminación, Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral, en consecuencia dicha Secretaría emitió el “Manual de Procedimiento para la Atención de Quejas por Hostigamiento, Acoso Sexual, Laboral y Discriminación”. El procedimiento establecido en el manual referido es de observancia obligatoria para todas las Dependencias y Entidades de la administración pública del Estado de Puebla. Como la Universidad es una dependencia del Estado de Puebla, el procedimiento elaborado por la Contraloría se constituye en el procedimiento documentado que exige la norma para atender y dar seguimiento a las quejas por discriminación, trato inequitativo e incumplimiento del SGEG.

El “Manual de Procedimiento para la Atención de Quejas por Hostigamiento, Acoso Sexual, Laboral y Discriminación” debe ser difundido entre todo el personal y entre las personas que visitan, acuden, trabajan o estudian en la Universidad aunque no sean empleados/as directos/as de la misma para que puedan presentar una queja o petición al ombudsperson.

#### **4.3.10.3 Medidas de Prevención en Contra del Hostigamiento y Discriminación**

La Universidad promueve la comunicación efectiva de las acciones afirmativas y/o a favor del personal, propicia la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios existentes y desarrolla actividades que sensibilicen a su personal en equidad de género.

De manera particular, la Universidad:

- Asume un compromiso en contra del hostigamiento sexual que pone de manifiesto en su política de equidad de género.



	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
<b>Revisión: 03</b>	<b>Código: MEG-CGC01</b>	<b>Página 25 de 33</b>

- Da a conocer a su personal información suficiente sobre el hostigamiento sexual, enfatizando que es un comportamiento inaceptable y sancionable e informa las razones por las que se considera inaceptable, e imparte la capacitación adecuada respecto al tema.
- Hace pública la prohibición del uso de bromas y comentarios sexistas entre el personal.

Tratándose de hostigamiento sexual, Se enumeran las disposiciones legales que procede aplicar para atender conductas de hostigamiento y acoso sexual:

#### Federal

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Código Penal Federal (CPF).
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (LFRASP)
- Ley Federal de Trabajo (LFT)

#### Estatat

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Puebla (LRSP).
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla
- Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del estado de Puebla
- Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Puebla
- Código de Procedimientos Penales para el Estado Libre y Soberano de Puebla
- Código de Procedimientos en Materia de Defensa Social para el Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Código de Ética de los servidores Públicos
- Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla
- Acuerdo del Ejecutivo del Estado por el que se crea el Comité General Coordinador para la Implantación del Sistema de Gestión del Modelo de Equidad de Género, en las Dependencias y Entidades del Gobierno del Estado de Puebla

#### Institucional

- Reglamento de Responsabilidades de la UTT

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
Revisión: 03	Código: MEG-CGC01	Página 26 de 33

Para las denuncias, investigación y seguimiento de quejas de inequidad de actos que se consideren Discriminatorios y Casos de Hostigamiento sexual o laboral, la Universidad, el Comité de Género y toda autoridad Universitaria deberá utilizar el “Manual de Procedimiento para la Atención de Quejas por Hostigamiento, Acoso Sexual, Laboral y Discriminación”.

#### **4.4 Evaluación, seguimiento y mejora.**

El Sistema de Gestión requiere como herramienta básica, que la organización cuente con buenas prácticas de evaluación y que éstas sean llevadas a cabo por personal calificado y con la debida autoridad para sugerir acciones cuando se detecten áreas de oportunidad de mejora.

##### **4.4.1 Revisión por parte de la Dirección**

La Universidad establecerá un programa de reuniones para revisar conocimiento y cumplimiento de la política de equidad de género, los objetivos y metas del SGEG y las acciones tomadas, sean afirmativas y/o en favor del personal. Así mismo, se evaluarán los resultados del diagnóstico con perspectiva de género, el desempeño de los indicadores de género y los resultados de las evaluaciones del sistema de equidad de género, las áreas de oportunidad encontradas.

##### **4.4.2 Evaluación del Sistema de Gestión de Equidad de Género**

El comité de Evaluación, cuenta con un procedimiento documentado en el cual se indica el método de evaluación interna del Sistema de Gestión de Equidad de Género.

El Sistema de Gestión de Equidad de Género, se evalúa una vez al año, con el objetivo de verificar su desarrollo de conformidad con los requisitos del Sistema de Gestión en Equidad de Género MEG: 2012.

Es conveniente señalar, que se cuenta con revisiones por parte de los auditores del sistema ISO 9001-2000 de la Universidad al modelo de Equidad y Género, con el fin de planear acciones sobre las áreas de oportunidad encontradas, del mismo modo generar un informe con el resultado de las evaluaciones para que posteriormente sea difundido.

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
Revisión: 03	Código: MEG-CGC01	Página 27 de 33

#### 4.4.3 Indicadores de Género

##### 4.4.3.1 Aplicación de Indicadores

La Universidad ha establecido varios indicadores de género para evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas.

Indicador	Fórmula	Valor aceptable
Porcentaje de personas del mismo sexo que integran la plantilla de personal	$\frac{M}{PPO} * 100 \geq 35 \%$ $\frac{H}{PPO} * 100 \geq 35 \%$ <p>M= Total de mujeres en la plantilla  H= Total de hombres en la plantilla  PPO= Total de empleados que conforman la plantilla de la Univ.</p>	35 % o más
Brecha entre el % de mujeres en la plantilla de personal y el % de mujeres en cargos directivos	$\left[ \left( \frac{M}{PPO} * 100 \right) - \left( \frac{MD}{CD} * 100 \right) \right] \leq 20$ <p>MD= Total de mujeres ocupando puestos de mandos medios y altos  CD= Total de puestos correspondientes a mandos medios y altos</p>	20 puntos porcentuales o menos
Brecha entre el % de hombres en la plantilla de personal y el % de hombres en cargos directivos	$\left[ \left( \frac{H}{PPO} * 100 \right) - \left( \frac{HD}{CD} * 100 \right) \right] \leq 20$ <p>HD= Total de hombres ocupando puestos de mandos medios y altos</p>	20 puntos porcentuales o menos



**Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco**



Revisión: 03

Código: MEG-CGC01

Página 28 de 33

<p>Diferencia de promedios salariales de mujeres y hombres en puestos iguales</p>	$\left(\frac{SMn}{Mn} - \frac{SHn}{Hn}\right) \leq 100$ <p>SMn= Sumatoria de los salarios de las mujeres en el cargo n            SHn= Sumatoria de los salarios de los hombres en el cargo n            Mn= Total de mujeres en el cargo n            Hn= Total de hombres en el cargo n</p>	<p>100 pesos o menos</p>
<p>Diferencia de los % de mujeres y hombres del personal que recibieron prestaciones no ligadas al salario</p>	$\left(\frac{MP}{M} * 100\right) - \left(\frac{HP}{H} * 100\right) = 0$ <p>MP= Mujeres que recibieron prestaciones no ligadas al salario            HP= Hombres que recibieron prestaciones no ligadas al salario</p>	<p>Igual o tendiente a cero</p>
<p>% de mujeres que forman parte de las comisiones de higiene y seguridad</p>	$\left(\frac{MCSH}{PCSH} * 100\right) \cong \left(\frac{M}{PPO} * 100\right)$ <p>MCSH= Mujeres en las comisiones de seguridad e higiene            PCSH= Total de personas en las comisiones de seguridad e higiene.</p>	<p>Igual al % de mujeres que labora en la Univ.</p>
<p>Número de actividades de capacitación y sensibilización en género</p>	$CSG \geq 3$ <p>CSG= Actividades de capacitación y sensibilización en género</p>	<p>mayor o igual a 3 por año</p>
<p>Diferencia entre los % de mujeres y de hombres que aprovechan las actividades culturales, deportivas o recreativas ofrecidas por la Univ.</p>	$\left(\frac{CRM}{M} * 100\right) - \left(\frac{CRH}{H} * 100\right) = 0$ <p>CRM= Mujeres que aprovechan las actividades culturales, deportivas o recreativas ofrecidas por la Univ.            CRH= Hombres que aprovechan las actividades culturales, deportivas o recreativas ofrecidas por la Univ.</p>	<p>Igual o tendiente a cero</p>

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
<b>Revisión: 03</b>	<b>Código: MEG-CGC01</b>	<b>Página 29 de 33</b>

Casos de violencia laboral resueltos	$\frac{CR}{CD} * 100 \geq 90\%$ <p>CR= Número de casos de violencia laboral resueltos CD= Número de casos de violencia laboral denunciados</p>	Mayor o igual al 90%
% de personal que conoce la existencia de un Sistema de Gestión de la Equidad de Género (SGEG) en la UTT	$\frac{PPE}{PPO} x 100 \geq 90\%$ <p>PPE= Personas que conocen la existencia de un SGEG de equidad de género</p>	90% o más
% de personal que conoce la política de equidad de género de la UTT	$\frac{PPP}{PPO} x 100 \geq 90\%$ <p>PPP= Personas que conocen la política de equidad de género</p>	90% o más
% de personal que entiende la política de equidad de género de la UTT	$\frac{PPEP}{PPO} x 100 \geq 90\%$ <p>PPEP= Personas que entienden la política de equidad de género</p>	75% o más
Casos de hostigamiento sexual resueltos	$\frac{CHR}{CHD} * 100 \geq 90\%$ <p>CHR= Número de casos de hostigamiento sexual resueltos CHD= Número de casos de hostigamiento sexual denunciados</p>	Mayor o igual al 90%

#### 4.4.4 Áreas de Oportunidad y Mejora

Se llevan a cabo revisiones de los avances de la implantación del Sistema de Gestión de Equidad de Género, de esta manera permite determinar la mejora continua y/o detectar nuevas áreas de oportunidad e implementar acciones afirmativas o a favor del personal por las mejoras a realizar.

Todas las áreas de oportunidad detectadas en las evaluaciones del MEG: 2012, deberán ser documentadas.

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
<b>Revisión: 03</b>	<b>Código: MEG-CGC01</b>	<b>Página 30 de 33</b>

A partir de los resultados de las evaluaciones, así como de los indicadores de género, el Comité de Género de la Universidad, podrá identificar las áreas de oportunidad y promover acciones de mejora.

- a) Mediante informes de auditoría interna del MEG:2012 se documentan todas las áreas de oportunidad encontradas.
- b) Se establecen y promueven propuestas de mejora para la Equidad de Género (acciones correctivas), a partir de los resultados de las auditorías internas y el análisis de las causas de las áreas de oportunidad encontradas.
- c) Se identifican áreas de oportunidad potenciales, se analizan las recurrentes y se proponen acciones.

## GLOSARIO

El objetivo de este glosario es para facilitar la comprensión del vocabulario relacionado con el desarrollo y la implantación del Modelo de Equidad de Género.

- **Acciones Afirmativas:** Son medidas encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias del trato social entre los sexos. Son estrategias que se desarrollan para garantizar la plena incorporación de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral y corregir las diferencias en materia de oportunidades, contratación y ocupación entre mujeres y hombres. Estas acciones son de carácter temporal. Es un mecanismo que intenta revertir una discriminación existente en algún área, política o procedimiento de la organización, imponiendo limitaciones y reservando espacios de acción para personas de algún sexo en específico o característica particular.
- **Acciones a Favor del Personal:** Son acciones que permiten promover la equidad de género al mejorar las condiciones laborales de hombres y mujeres con impacto en el ámbito laboral, familiar, profesional, económico o cultural. Su naturaleza es definitiva pudiendo transformarse en una política, en parte de un reglamento o de una prestación de la organización.
- **Áreas de Oportunidad:** Son actividades necesarias para completar o dar cumplimiento a un requisito establecido, que garantice la implantación total en un sistema de gestión. También pueden ser faltas de cumplimiento de las actividades especificadas.

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
<b>Revisión: 03</b>	<b>Código: MEG-CGC01</b>	<b>Página 31 de 33</b>

- **Auditoría:** Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias susceptibles de ser evaluadas de manera objetiva, con el fin de determinar los niveles de cumplimiento de los criterios preestablecidos.

**Certificación:** Es la declaración proporcionada a una organización por parte de un organismo independiente externo que, a través de un proceso de auditoría, determina la conformidad de los requisitos con respecto a una norma o modelo, código o guía de actuación.

- **Discriminación:** Es toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas en las esferas política, social, económica, laboral, cultural o civil, entre otras. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, ideológicos, etcétera.

- **Equidad:** Es el reconocimiento de la diversidad del otro/a para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona. Significa justicia; es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad). Es el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta signifique razón para la discriminación.

- **Equidad de Género:** 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 la implantación de estereotipos o discriminación. Se trata de lograr una situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y 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.

- **Estereotipos:** Es una representación social compartida por un grupo (comunidad, sociedad, país, etc.), que define de manera simplista a las personas a partir de convencionalismos o informaciones desvirtuadas que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.

- **Evidencia:** Certeza clara y manifiesta de una cosa. Datos que respaldan la existencia o veracidad de algo. Puede obtenerse por medio de la observación, medición, ensayo/prueba u otros medios.

- **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. En otras palabras, es el modo de ser hombre o de ser mujer en una cultura determinada y, por lo tanto, construida socialmente.

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
<b>Revisión: 03</b>	<b>Código: MEG-CGC01</b>	<b>Página 32 de 33</b>

- **Hostigamiento Sexual:** Es un comportamiento o acercamiento sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo, afectando su desempeño así como su bienestar personal.

- **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.

- **Igualdad de Oportunidades:** Es la situación en que hombres y mujeres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida, mediante el desarrollo de sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión, preferencia política y etnia.

- **Igualdad de Trato:** Presupone el derecho a las mismas condiciones sociales de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para mujeres como para hombres.

- **Indicadores de Equidad de Género:** Datos/características de control representadas en forma gráfica y cuantitativa que permiten observar tendencias de género.

- **Perspectiva de Género:** Es una herramienta de análisis que nos permite identificar las diferencias entre hombres y mujeres para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad. Parte de reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra, las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia esa diferencia sexual.

- **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.

- **MEG: 2012:** Modelo de Equidad de Género:2012

- **Prejuicio:** Actitudes sin fundamento que predeterminan de manera favorable o desfavorable a las personas, instituciones, acontecimientos o situaciones diversas.

- **Rol:** Conjunto de expectativas acerca del comportamiento de hombres y mujeres en un contexto histórico y social determinado, son las actitudes consideradas “apropiadas” como consecuencia de ser hombre o de ser mujer. Es lo que se espera de cada uno.

Papel, función o representación que juega una persona dentro de la sociedad, basado en un sistema de valores y costumbres, que determina el tipo de actividades que ésta debe desarrollar.



	<b>Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) de la Universidad Tecnológica de Tecamachalco</b>	
<b>Revisión: 03</b>	<b>Código: MEG-CGC01</b>	<b>Página 33 de 33</b>

- **Sexo:** Se refiere a las diferencias biológicas entre el macho y la hembra de la especie, tratándose de características naturales e inmodificables; el sexo está determinado por las características de cada persona, se es hombre o se es mujer.
- **SGEG:** Sistema de Gestión de Equidad de Género..