



DIRECCIÓN DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

CUMPLIMIENTO DE METAS COMPROMISO

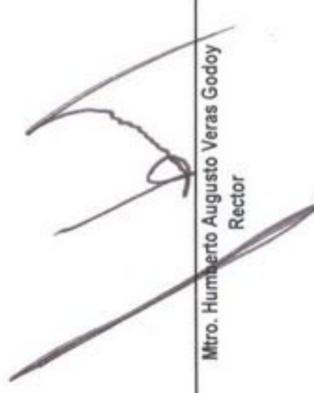
13MSU00171
Ejercicio fiscal
2011 Trimestre 4

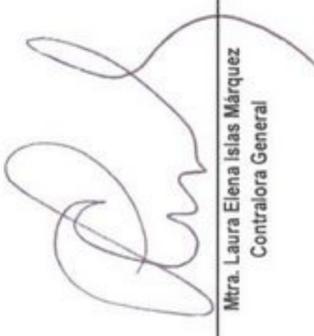
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
PIPIFI-2011-13MSU0017T-03
Nombre del Proyecto: CONSOLIDACIÓN DE LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO E IMPULSO DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO.

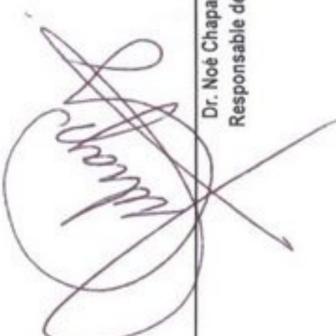
Clave MC	Metas Compromiso	Original		Ajustado Anual		Ajustado Trimestral		Avance			Observaciones de la Institución	
		Número	%	Número	%	Número	%	Número	Indicador	Trimestral		Anual
MC ..10	Número de objetos de aprendizaje que incluyen temáticas de equidad de género	2	100.00	2	100.00	2	100.00	2	100.00	100	100.00	Se cuenta con los dos objetos de aprendizaje uno en temáticas de No-Discriminación y el otro de Equidad de Género, mismos que son incluidos en la plataforma blackboard mismo que contribuye a la consolidación de la implantación del MEG-2003

Valores alcanzados en el trimestre 4

Porcentaje ponderado del cumplimiento de las metas compromiso: 100


Mtro. Humberto Augusto Veras Godoy
Rector


Mtra. Laura Elena Islas Márquez
Contralora General


Dr. Noé Chapa Gutiérrez
Responsable del Proyecto

REPORTE FINAL: SEGUIMIENTO DE PROYECTOS PIFI

Universidad: C/PIFI-2011-13MSU0017T-10-31
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Ejercicio Fiscal: 2011

Proyecto: P/PIFI-2011-13MSU0017T-03
CONSOLIDACIÓN DE LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO E IMPUSLO DE LA

1.- Valoración General del avance o cumplimiento académico del proyecto

El avance de este proyecto es del 100% ya que se cumplió con lo establecido

2.- Problemas atendidos

Falta de acervo bibliográfico relacionado con temas de equidad de género. Recopilación de información y análisis de violencia. Atención de quejas a igualdad de trato, de ambiente sano, seguimiento del MEG:2003, de discriminación, de hostigamiento moral, de capacidades diferentes.

3.- Fortalezas aseguradas

1. Difundir el conocimiento de los derechos humanos entre todas y todos los integrantes de la comunidad universitaria.
2. Proteger de manera confidencial los derechos humanos de las y los integrantes de la comunidad universitaria mediante los procedimientos de mediación, queja y petición.
3. Prevenir y erradicar toda forma de hostigamiento sexual, moral y escolar en la Universidad.
4. Generar compromisos en derechos humanos que voluntariamente asuma el personal y el alumnado.
5. Consolidar la cultura de los derechos humanos en la Universidad.
6. Impulsar políticas sensitivas de género en la comunidad, haciendo énfasis en la consolidación de los derechos de las mujeres.

4.- Atención a las recomendaciones de organismos evaluadores y/o acreditadores (CIEES, COPAES, PNPC, otros)

Atención de observaciones relacionadas con temas de equidad de género y de igualdad de trato

5.- Número de estudiantes, profesores y personal administrativo beneficiados

Cursos

No se han agregado cursos.

Talleres

No se han agregado talleres.

Seminarios

No se han agregado seminarios.

Diplomados

No se han agregado diplomados.

Conferencias

No se han agregado conferencias.

REPORTE FINAL: SEGUIMIENTO DE PROYECTOS PIFI

Universidad: C/PIFI-2011-13MSU0017T-10-31
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Ejercicio Fiscal: 2011

Proyecto: P/PIFI-2011-13MSU0017T-03
CONSOLIDACIÓN DE LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO E IMPUSLO DE LA

6.- Producción científica

Libros

No se han agregado libros.

Capítulos de Libros

No se han agregado capítulos de libros.

Artículos

No se han agregado artículos.

Ponencias

No se han agregado ponencias.

Memorias

No se han agregado memorias.

7.- Cuáles son los puntos más destacados que resultaron del estudio de género realizado en la institución

1. Asegurar que el compromiso de reclutamiento y selección, definido en la política, promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo, y que esto quede establecido en el procedimiento de reclutamiento y selección de personal.
2. Difundir al exterior el compromiso establecido en sus políticas de equidad de género para asegurar el trato equitativo y las mismas oportunidades en el proceso de selección y reclutamiento de mujeres y hombres.
3. Asegurar la desaparición de sistemas informales de reclutamiento y selección en todos los niveles de la organización, unidades, proyectos, programas y equipos de trabajo.
4. La UAEH no solicita exámenes de gravidez.
5. En toda actividad Institucional (incluida la contratación) las personas son evaluadas mediante criterios objetivos definidos en nuestra legislación.
6. Hombres y mujeres tienen acceso equitativo e igualitario a la formación y a la capacitación en los términos del Contrato Colectivo y la normatividad Universitaria.
7. Cuidar que los/las candidatos/as para un puesto sean evaluados/as de la misma forma con criterios definidos, y que las entrevistas que se les aplican sean similares para prevenir la valoración subjetiva y contrarrestar los efectos perjudiciales de los estereotipos en el proceso de selección y reclutamiento del personal.
8. Asegurar que el compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación se respeta en los siguientes procesos: selección y contratación de personal, esquemas de compensaciones y sueldos, programas de capacitación y desarrollo, promoción del personal, terminación de relaciones laborales y programas de retiro. Lo anterior aplica para todas las personas, sin distinción alguna de clase, nacionalidad, religión, sexo, discapacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual, afiliación política y/o cualquier otra que pudiera significar una discriminación hacia las personas.

REPORTE FINAL: SEGUIMIENTO DE PROYECTOS PIFI

Universidad: C/PIFI-2011-13MSU0017T-10-31
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Ejercicio Fiscal: 2011

Proyecto: P/PIFI-2011-13MSU0017T-03
CONSOLIDACIÓN DE LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO E IMPULSO DE LA

8.- Cuáles son los aspectos más relevantes que se tiene respecto al estado que guarda el tema de perspectiva de género en la institución

- oSe promovieron 3673 ejecuciones de la acción afirmativa de representación y participación equitativa de las mujeres, autorizada por la Rectoría.
- oSe promovieron 2385 ejecuciones de la acción empoderamiento en las mujeres universitarias.
- oSe promovieron 1187 ejecuciones de la acción a favor del personal de conciliación de la vida laboral con vida familiar, autorizada por la Rectoría.
- oSe promovieron 13581 ejecuciones de la acción a favor del personal de ambiente laboral, autorizada por la Rectoría.
- oSe promovieron 1465 ejecuciones de la acción a favor del personal de erradicar mitos y estereotipos negativos de género.
- oEn el mes de enero-febrero se realizaron visitas a las siguientes dependencias donde estuvieron presentes los Directores con los representantes de Equidad de Género: 13 de enero Preparatoria No.4, 18 de enero Preparatoria No.1, 26 de enero Instituto de Artes, 9 de febrero Escuela Superior de Tlahuelilpan, 21 de febrero Escuela Superior de Tizayuca, 22 de Febrero Escuela Superior de Actopan, 6 de marzo Instituto de Ciencias Económico Administrativas 13 de marzo, Escuela Superior de Zimapan.
- oParticipación en el curso "Igualdad en la aplicación de los Derechos Humanos" realizado en la Cd. de Pachuca Hgo, los días 7 y 8 de febrero del presente año, impartido por personal de Fevimtra (Fiscalía especial para los delitos de violencia contra las mujeres y trata de personas).
- oDesde el mes de enero del 2012 a la fecha se han atendido 33 quejas de las cuales 10 pertenecen a Igualdad de trato, 9 de ambiente sano, 1 seguimiento del MEG:2003, 3 de discriminación, 8 de hostigamiento moral, 2 de capacidades diferentes.
- oParticipación en el Diplomado "El Ombudsman como herramienta de participación ciudadana" impartido por la Asociación Nacional del 14 al 19 de abril

9.- Describir cuáles fueron los materiales de promoción (trípticos, folletos, videos, entre otros) elaborados y cuáles fueron los impactos generados

- oGuía de Transversalización de la perspectiva de Género y el otro fue el de legislación Universitaria con Perspectiva de Género. con los siguientes resultados: oEl año 2011 fue base estructural para la recopilación de información y análisis de violencia. Además se generaron instrumentos de medición de la violencia en el contexto Universitario.
- oAl ser un Manual con una base científica sólida, elaborado desde una visión multidisciplinar pone énfasis en las mediciones objetivas de la conducta humana y cuenta con dos instrumentos que corresponden a dos dimensiones del fenómeno de la violencia, a nivel social (encuesta) y a nivel individual (test psicológico).
- oDurante la primera parte del año 2011 se trabajó en la revisión teórica desde la postura jurídica y psicológica base para la construcción de dichos elementos.
- oLa validez y confiabilidad de dichos instrumentos facilitan que el Manual sea usado por todas las Universidades nacionales en sus distintos contextos por lo que es de suma importancia cuidar su diseño y aplicación en la población universitaria tan es así que la segunda parte del año se dedicó exclusivamente a ello y cuyo avance depende de los resultados que arrojen los instrumentos una vez contestados por las poblaciones elegidas para ello. Por lo que la maquetación, edición y publicación será en el año de 2012.
- oEl Defensor Universitario participó el 14 y 15 de abril en la feria de la Salud Universitaria con un Estand de Promoción de la Equidad de Género.
- oEn el mes de septiembre de 2011 se llevó a cabo la visita del personal del Instituto de Nacional de las Mujeres (INMUJERES) de la Dirección General de Transversalización y Perspectiva de Género en el área de seminarios, con el fin de conocer los avances y técnicas de prevención en hostigamiento sexual que han ameritado un reconocimiento nacional a la Universidad.
- oEn el año 2011 la oficina de Defensor Universitario recibió un total de 89 quejas y 106 peticiones sobre difusión de los derechos humanos. Asimismo, se atendieron 520 asesorías telefónicas en Derechos Humanos. Además, el Defensor Universitario otorgó capacitación permanente en todas las Dependencias, Escuelas e Institutos de la Universidad, con un total de 3 talleres a las dependencias de la administración universitaria, 3 conferencias a institutos; 2 conferencias a las escuelas superiores y 3 conferencias a las escuelas preparatorias.
- oEl Defensor Universitario mantuvo la difusión y uso cotidiano del Código de Ética en el 100% de la comunidad universitaria; la asunción de compromisos de atención cálida a través del trato equitativo y el apego a la normatividad universitaria en el 100% de las dependencias y unidades educativas. En total se realizaron 6 reuniones con cada uno de los Subcomités de las Escuelas e Institutos lo que nos da un total de 60 reuniones ordinarias en cumplimiento al Modelo de Equidad de Género.
- oEl Defensor Universitario promovió la asunción de compromisos para dar seguimiento a la implantación del MEG:2003, donde el 100% de las Dependencias Universitarias asumieron respetar las normas en el uso de elevadores, uso responsable de los sanitarios y abstenerse de fumar al interior de los espacios.
- oEn el 2011, los Derechos Humanos se consolidaron con las actividades del Comité Institucional de Equidad de Género y los Subcomités de Equidad de Género de cada Instituto. Escuela Superior y Escuela Preparatoria. El Defensor Universitario como Coordinador del Comité Institucional y los



REPORTE FINAL: SEGUIMIENTO DE PROYECTOS PIFI

Universidad: C/PIFI-2011-13MSU0017T-10-31
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Ejercicio Fiscal: 2011

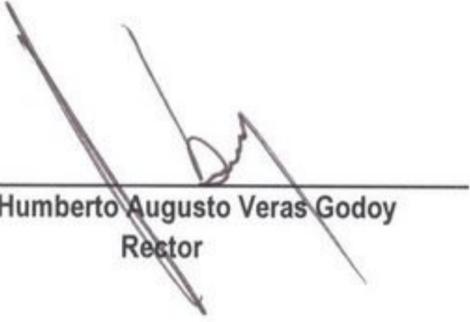
Proyecto: P/PIFI-2011-13MSU0017T-03
CONSOLIDACIÓN DE LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO E IMPUSLO DE LA

10.- Impactos obtenidos con la adquisición bibliohemerografía

Contar con acervo que permita documentar a la comunidad universitaria acerca de los avances y perspectivas que se tienen con respecto a la equidad de género y la igualdad entre los alumnos, alumnas, profesores, profesoras académicos y académicas, así como los funcionarios y personal administrativo, con la finalidad de erradicar el trato desigual.

Dictamen de la autoevaluación

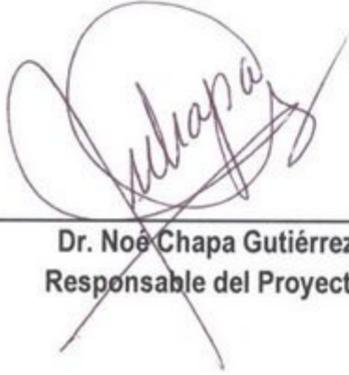
Muy buena



Mtro. Humberto Augusto Veras Godoy
Rector



Mtra. Laura Elena Islas Márquez
Contralora General



Dr. Noé Chapa Gutiérrez
Responsable del Proyecto