



COLEGIO DE POSTGRADUADOS

Institución de Enseñanza e Investigación en Ciencias Agrícolas

Campeche-Córdoba-Montecillo-Puebla-San Luis Potosí-Tabasco-Veracruz

<p>Colpos Certificado en Modelo de Equidad de Género</p> 	<p>Colpos Certificado en Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.</p> 
--	---

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL

INFORME CUMPLIMIENTO PLAN DE ACCIÓN 2013-2018

Dra. Pilar Alberti Manzanares . Responsable PCI y Coordinadora del Modelo de Equidad de Género

Lunes, 26 agosto 2013

N°	OBJETIVO ESTRATÉGICO	COMPROMISO	PRODUCTO (P) Y CUMPLIMIENTO (C)	RESPONSABLE	FECHA INICIO Y FIN
1	<p>1. Política Nacional y Deberes institucionales</p> <p>1.1.2. Incorporar la perspectiva de género en el sistema de valores y el Código de Conducta Institucional, favoreciendo la igualdad, justicia y no discriminación.</p>	<p>Revisar que el Código de Conducta y la Misión-Visión Institucional cuente con principios de igualdad, no discriminación y lenguaje incluyente.</p>	<p>P: Código de Ética, Código de Conducta y Misión-Visión revisados.</p> <p>C: Parcial</p>	<p>Comité de Ética del Colegio de Postgraduados</p>	<p>10 abril 16 oct.</p>
2	<p>1.1.3. Dar a</p>	<p>Dar</p>	<p>Evaluación de</p>	<p>Área de</p>	<p>10 abril</p>

	conocer la normatividad en materia de género para sensibilizar a las instituciones e impulsar medidas que coadyuven a lograr la igualdad de género y de trato.	seguimiento a la aplicación de la LGIMH, Proigualdad y LGAMVLV.	impacto. Parcial La Coordinación del MEG difundió información sobre las leyes de Género a all Colpos. Ver documentación anexa.	Auditoría para Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública del OIC.	2013. 10 abril 2014
N°	OBJETIVO ESTRATÉGICO	COMPROMISO	PRODUCTO (P) Y CUMPLIMIENTO (C)	RESPONSABLE	FECHA INICIO Y FIN
3	1.3.1. Medir el grado de avance de las acciones para conocer el logro de objetivos y desempeño de cada dependencia o entidad	Realizar un estudio comparativo que visualice cómo se modificó la situación inicial de mujeres y hombres considerando la implantación de los objetivos estratégicos del PCI	Estudio Pendiente	Coordinación MEG	17 abril 2014. 17 abril 2015
4	2. Clima Laboral 2.3.2. Clima laboral. Incorporar en el desarrollo de actividades mejoras encaminadas a enriquecer el	Promover principios de igualdad, confianza y respeto en el ambiente de trabajo	Programa promoción principios de igualdad, confianza y respeto. Pendiente	Comité de Ética	16 agosto 2013. 31 diciembre 2014.

	ambiente de trabajo a través de la promoción de los principios de igualdad, confianza y respeto fomentando un ambiente incluyente.				
N°	OBJETIVO ESTRATÉGICO	COMPROMISO	PRODUCTO (P) Y CUMPLIMIENTO (C)	RESPONSABLE	FECHA INICIO Y FIN
5	2.3.2. Incorporar en el desarrollo de actividades, mejoras encaminadas a enriquecer el ambiente de trabajo a través de la promoción de los principios de igualdad, confianza y respeto fomentando un ambiente incluyente.	Impulsar acciones con perspectiva de género y no discriminación a favor de un ambiente de trabajo sano e incluyente.	Programa de mejoramiento para un ambiente de trabajo sano e incluyente. Cumplido Ver documentación anexa.	Coordinación del Modelo de Equidad de Género.	16 mayo 2013 16 octubre 2014
6	3. Lenguaje incluyente 3.1.2. Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género y el lenguaje no sexista.	Incluir dentro del programa de capacitación cursos sobre género y lenguaje no sexista.	Programa de capacitación que incluya cursos sobre género y lenguaje no sexista. Cumplido. La Coordinación del MEG propuso cursos en 2013.	Subdirección de Recursos Humanos.	6 febrero 2013 31 diciembre 2018

			Ver documentación anexa		
7	<p>3.3.1. Elaborar un manual de identidad institucional para el uso y aplicación de lenguaje no sexista en la comunicación organizacional y en áreas de comunicación social.</p> <p>3.3.2. Difundir y aplicar el manual de identidad institucional.</p>	Construir un manual de identidad institucional para el uso y aplicación del lenguaje no sexista en la comunicación organizacional y social.	Manual. Pendiente	Secretaría Administrativa.	24 abril 2013 28 octubre 2013
N°	OBJETIVO ESTRATÉGICO	COMPROMISO	PRODUCTO (P) Y CUMPLIMIENTO (C)	RESPONSABLE	FECHA INICIO Y FIN
8	<p>4. Selección de Personal</p> <p>4.1.1. Aplicar el sistema de selección de personal basado en la evaluación en la evaluación de currículos y de la experiencia laboral de las y los aspirantes, así como eliminar en todo nivel o cargo cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona o</p>	Contar con un sistema de selección de personal que integre criterios de evaluación curricular y experiencia laboral excluyendo el requisito del sexo en todo nivel y cargo.	<p>Sistema de selección con criterios de evaluación curricular y experiencia laboral integrados.</p> <p>Pendiente</p>	Departamento de Servicios al Personal	6 febrero 2013 31 diciembre 2014

	cualquier otro discriminante.				
9	4.1.2. Promover el uso de acciones afirmativas en los procesos de selección del personal.	Definir y aplicar las acciones afirmativas que serán implementadas en el proceso de selección de personal.	Programa de Acciones Afirmativas en el proceso de selección de personal. Pendiente	Departamento de Servicios al Personal.	6 febrero 2013 31 diciembre 2014
10	4.6.2. Realizar campañas impresas y electrónicas que fomenten la paridad al interior de las dependencias y que eliminen cualquier criterio de discriminación asociado a un puesto particular.	Realizar campañas impresas y/o electrónicas que fomenten la paridad al interior de su institución.	Campaña. Pendiente	Coordinación del Modelo de Equidad de Género.	2 septiembre 2013 2 septiembre 2014
N°	OBJETIVO ESTRATÉGICO	COMPROMISO	PRODUCTO (P) Y CUMPLIMIENTO (C)	RESPONSABLE	FECHA INICIO Y FIN
11	5. Salarios y prestaciones. 5.5.1. Determinar salarios y prestaciones acordes a las necesidades de los y las servidoras públicas y que incluyan facilidades para que todas las personas puedan corresponsabilizar su vida	Contar con un diagnóstico que le permita identificar en el sistema de salarios y prestaciones las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres relacionadas con la corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar.	Diagnóstico.	Departamento de Relaciones Laborales. Pendiente	10 abril 2013 10 abril 2014

	laboral con otras responsabilidades, tales como permisos de maternidad y paternidad, servicios de guardería u otros.				
N°	OBJETIVO ESTRATÉGICO	COMPROMISO	PRODUCTO (P) Y CUMPLIMIENTO (C)	RESPONSABLE	FECHA INICIO Y FIN
12	<p>5.6.1. Crear un sistema de asignación de salarios y prestaciones no discriminatorio dentro de un mismo nivel.</p> <p>5.6.2. Eliminar la discrecionalidad en la asignación de salarios y prestaciones en un mismo nivel jerárquico o hacia los niveles superiores.</p>	<p>Contar con un diagnóstico que le permita identificar en el sistema de salarios y prestaciones las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres relacionadas con la corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar</p>	<p>Diagnóstico.</p> <p>Pendiente</p>	Departamento de Relaciones Laborales.	<p>10 abril 2013</p> <p>10 abril 2014</p>
13	<p>6. Promoción Vertical y Horizontal.</p> <p>6.1.1. Implementar acciones afirmativas para tener paridad en todos los niveles de la Administración Pública Federal.</p>	<p>Realizar acciones afirmativas para reducir las brechas en todos los niveles y puestos de la institución.</p>	<p>Acciones afirmativas.</p> <p>Pendiente</p>	Coordinación del Modelo de Equidad de Género.	<p>2 septiembre 2013</p> <p>2 septiembre 2014</p>
14	7. Capacitación	Realizar un diagnóstico de necesidades	<p>Diagnóstico.</p> <p>Pendiente</p>	Subdirección de Recursos Humanos.	10 abril 2013

	7.1.1. Elaborar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en función de los requerimientos institucionales	de capacitación basado en los requerimientos de la institución con perspectiva de género.			31 diciembre 2013
N°	OBJETIVO ESTRATÉGICO	COMPROMISO	PRODUCTO (P) Y CUMPLIMIENTO (C)	RESPONSABLE	FECHA INICIO Y FIN
15	8. Conciliación entre la Vida Laboral, Familiar, Personal e Institucional. 8.1.2. Incorporar en la normatividad interna de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, los mecanismos necesarios para la aplicación de disposiciones orientadas a alcanzar condiciones de responsabilidad compartida en la vida laboral, familiar y personal.	Realizar un diagnóstico en la normatividad interna que evidencie las actuales condiciones de responsabilidad compartida en la vida laboral, familiar y personal.	Diagnóstico. Pendiente	Secretaría Administrativa.	9 marzo 2015 9 marzo 2016
16	8.2.1. Implementar acciones afirmativas que favorezcan la participación de	Realizar campaña de difusión sobre acciones afirmativas que favorecen	Difusión. La coordinación del MEG realizó Taller de Paternidad, y	Enlace Operativo del PNRCTyCC.	28 junio 2013 27 mayo 2013

	padres varones en el cuidado de las hijas e hijos mediante permisos y prestaciones, e instituir la licencia por paternidad, además de realizar campañas de difusión relativas al tema.	la participación de padres varones en el cuidado de hijas e hijos.	Difundió texto para padres Cumplido. Ver documentación anexa.		
N°	OBJETIVO ESTRATÉGICO	COMPROMISO	PRODUCTO (P) Y CUMPLIMIENTO (C)	RESPONSABLE	FECHA INICIO Y FIN
17	9. Prevención Hostigamiento y Acoso Sexual. 9.1.1. Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias.	Realizar campaña de difusión para el conocimiento del proceso institucional para la prevención, atención y sanción de casos de acoso y hostigamiento sexual.	Campaña de difusión. Cumplido MEG imprimió <i>Folleto de Prevención y atención de posibles casos de hostigamiento, acoso sexual y discriminación en el Colegio de Postgraduados.</i> Ver documentación anexa	Comisión de Prevención y Atención de Posibles Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en el Colegio de Postgraduados .	11 septiembre 2013 31 octubre 2013
18	9.1.2. Generar un programa de denuncia que garantice la confidencialidad de los casos.	Realizar campaña de promoción y difusión del programa de denuncia para casos de hostigamiento y acoso sexual.	Campaña. Cumplido MEG difundió Folleto de Prevención HYAS a través de web del MEG y entregó Folleto impreso en Ceremonia Bienvenida estudiantes Campus Puebla	Comisión de Prevención y Atención de Posibles Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en el Colegio de Postgraduados .	11 septiembre 2013 31 octubre 2013

			y Campus Montecillo (agosto 2013). Ver documentación anexa.		
N°	OBJETIVO ESTRATÉGICO	COMPROMISO	PRODUCTO (P) Y CUMPLIMIENTO (C)	RESPONSABLE	FECHA INICIO Y FIN
19	9.1.3. Crear una instancia colegiada que dirima los asuntos relacionados con el hostigamiento y acoso sexual.	Elaborar un programa de trabajo para la Instancia Colegiada para atender asuntos relacionados con el acoso y hostigamiento sexual.	Programa de trabajo. Cumplido. Ver documentación anexa	Comisión de Prevención y Atención de Posibles Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en el Colegio de Postgraduados .	5 marzo 2013 29 noviembre 2013
20	9.3.1. Crear una instancia de orientación e información sobre el hostigamiento y acoso sexual, que brinde asesoría, apoyo legal y psicológico.	Crear una instancia de orientación e información que brinde asesoría, apoyo legal y psicológico para casos de acoso y hostigamiento sexual.	Instancia de orientación. Cumplido parcialmente. Ver documentación anexa	Coordinación del Modelo de Equidad de Género.	9 enero 2013 30 noviembre 2013