

 <p>Por la equidad entre mujeres y hombres en el Colpos</p>	PROCEDIMIENTO MEG:2003 (4.4.1. e)	CODIFICACIÓN (CP-MEG-F-24)
	Formato de Informe anual del MEG-Colpos	FECHA ELABORACIÓN PROCEDIMIENTO: 25 febrero 2008.
		PÁGINA: 4 de 4

Dependencia objeto del informe : Campus:	Fecha del informe:
Objetivo del informe: 4.4.4.1.a) " La persona Coordinadora del MEG-Colpos, las personas representantes del MEG en los Campus y Corporativo prepararán la información de los elementos que se indican a continuación, y que será empleada como información de entrada para efectuar la revisión anual del MEG-Colpos" (CP-MEG-P-10, 2008: 11)	Documento de referencia: - Manual MEG: 2003 del INMUJERES - Manual del MEG:2003 del Colpos. - Procedimiento de <i>Evaluación, Seguimiento y Mejora del Sistema de Gestión de Equidad de Género del Colpos</i> (CP-MEG-P-10).
	Persona que realiza el informe:

Indice del Informe	Páginas
1. Seguimiento de acuerdos de las reuniones anteriores.	
2. Política de Equidad de Género.	
3. Objetivos y metas de Equidad de Género.	
4. Resultados de auditorías internas y auditorías externas de Equidad de Género.	
5. Reporte de áreas de oportunidad.	
6. Reporte de quejas.	
7. Retroalimentación al área auditada.	
8. Necesidades de recursos.	
9. Programas de capacitación.	
10. Propuestas de mejora.	

1. SEGUIMIENTO DE ACUERDOS DE LAS REUNIONES ANTERIORES.

Se llevó a cabo una reunión con la Coordinadora MEG-Colpos para dar inicio a los trabajos del nuevo Subcomité de Equidad de Género los días 27 y 28 de Septiembre de 2010, donde se realizó el plan de trabajo 2011 y se actualizó el cronograma y matriz de responsabilidades, donde se acordó dar seguimiento a los objetivos del Manual de MEG, y cumplir con una serie de objetivos, los cuales en el transcurso del año se les dio seguimiento según consta en la carpeta de evidencias.

El día 7 de julio 2011 se llevó a cabo la III reunión ordinaria del MEG en el Campus Puebla del Colegio de Postgraduados con la finalidad de compartir experiencias exitosas de todos los Subcomités-MEG en los Campus, exposición de las áreas de oportunidades y diagnosticos en los Campus, así mismo se presentó el presupuesto y plan de trabajo 2012.

2. POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO.

La Política de Equidad de Género del Colegio dice: "Las personas que trabajamos en el colegio de postgraduados promovemos la calidad de vida de la sociedad a través de la generación de conocimiento para el manejo sustentable de los recursos naturales y la producción de alimentos nutritivos e inoos. Para lograr esos objetivos nos comprometemos a promover en el Colpos la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación en el acceso al empleo y la prevención del hostigamiento sexual a través de acciones afirmativas a favor del personal.

Con ello promovemos un ambiente sano y condiciones armoniosas de trabajo que favorezcan la equidad de género". En el Campus Campeche, la Política se difunde a través de los Trípticos que el Subcomité MEG entrega a todo el personal del campus.

3. OBJETIVOS Y METAS DE EQUIDAD DE GÉNERO.

Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación en el Colpos

Objetivo 1. Educar y formar personas creativas, innovadoras y con sentido humanista que atienda las necesidades agroalimentarias de la sociedad en un contexto de desarrollo sustentable y equitativo en el campus Campeche.

Meta 1. Capacitar en equidad de género a todo el personal académico, administrativo y estudiantil en el Campus Campeche.

Objetivo 2. Realizar investigación generadora de conocimiento pertinente para el manejo sustentable de los recursos naturales y la producción de alimentos nutritivos e inoos y de otros bienes y servicios para la comunidad con un principio de equidad de género.

Meta 2. Recomendar que las investigaciones realizadas en el Campus Campeche incluyan la perspectiva de Género para el manejo sustentable de los recursos y la producción de alimentos nutritivos e inoos.

Objetivo 3. Mejorar la calidad de vida de la sociedad y retroalimentar las actividades académicas a través de la vinculación con un sentido equitativo de género.

Meta 3. Vincular al Campus Campeche con la sociedad rural a través de actividades organizadas por el MEG como Día Internacional de la Mujer Rural, Día Internacional de la Mujer, Día Internacional contra la violencia de género.

Objetivo 4. Contar con procesos administrativos certificados que apoyen en forma eficaz y eficiente las actividades sustantivas de la institución eliminando cualquier discriminación de género.

Meta 4. Consolidar la certificación del Modelo de Equidad de Género con la Auditoría por parte de INMUJERES en Campus Campeche.

4. RESULTADOS DE AUDITORÍAS INTERNAS Y AUDITORÍAS EXTERNAS DE EQUIDAD DE GÉNERO

Se presentan los resultados de la Auditoría de Re-certificación aplicada por INMUJERES al Campus el día 5 de octubre 2011. La calificación obtenida fue de 88% de cumplimiento.

REVISIÓN DE EVALUACION FINAL



Revisión de resultados de la evaluación al sistema de gestión en equidad de género				PÁGINA	
				3	
ORGANIZACIÓN		NO. TRABAJO		Fecha	
Colegio de Postgraduados en Ciencias Agrícolas Campus Campeche		2011/R/CERT10		05/10/2011	
Cláusula No.	Requerimiento			% Alcanzado	
Sistema de gestión de Equidad de Género					
4.1	Planeación	91.50%	100.00%	32.03%	
4.1.1	Política de Equidad de Género	10.00%	10%	3.50%	
4.1.2	Acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal	50.00%	50%	17.50%	
4.1.3	Objetivos y Metas organizacionales	16.00%	20%	5.60%	
4.1.4	Planeación general	15.50%	20%	5.43%	
4.2	Organización y recursos	95.00%	100.00%	9.50%	
4.2.1	Responsabilidad y autoridad	10.00%	20%	1.00%	
4.2.2	Coordinador/a de Equidad de Género	15.00%	15%	1.50%	
4.2.3	Comité de Equidad de Género	40.00%	15%	4.00%	
4.2.4	Documentación del sistema de Equidad de Género	20.00%	40%	2.00%	
4.2.5	Revisión y aprobación de documentos	10.00%	10%	1.00%	
4.3	Aplicación de los requisitos de equidad de género	85.78%	100.00%	25.73%	
4.3.1	Reclutamiento y selección de personal	9.68%	15%	3.39%	
4.3.2	Capacitación	8.10%	10%	2.84%	
4.3.3	Desarrollo profesional	8.95%	10%	3.13%	
4.3.4	Igualdad de oportunidades y compensaciones	14.63%	15%	5.12%	
4.3.5	Vida familiar y laboral	8.25%	10%	2.89%	
4.3.6	Ambiente laboral y salud en el trabajo	7.88%	10%	2.76%	
4.3.7	Hostigamiento sexual	15.00%	15%	5.25%	
4.3.8	Sensibilización en Equidad de Género	13.88%	15%	4.86%	
4.4	Evaluación, seguimiento y mejora	83.94%	100.00%	20.98%	
4.4.1	Evaluación del sistema de gestión de equidad de género	31.50%	20%	7.88%	
4.4.2	Seguimiento de acciones	24.50%	35%	6.13%	
4.4.3	Indicadores de género	20.00%	35%	5.00%	
4.4.4	Áreas de oportunidad y mejora	7.94%	10%	1.98%	
TOTAL ALCANZADO				88.24%	





Reporte de Cumplimiento del sistema de gestión en equidad de género		
		PÁGINA
		2
ORGANIZACIÓN	NO. TRABAJO	Fecha
Colegio de Postgraduados en Ciencias Agrícolas Campus Campeche	2011/R/CERT10	05/10/2011
Con base a la auditoría realizada se pudo evidenciar el uso e implantación de un sistema de gestión en equidad de género MEG:2003 en cumplimiento con los requisitos del MEG:2003		
Resultado Auditoría	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
Total de cumplimiento=		88%
Nivel de Aprobación		
GRADO	DECISIÓN	ESCALA
A	<input checked="" type="checkbox"/> Aprobatoria	71 – 100
B	<input type="checkbox"/> Aprobación condicionada	61 – 70
C	<input type="checkbox"/> No procede la aprobación	0 – 60



Las áreas de oportunidad detectadas por la Auditoría INMUJERES fueron las siguientes:

Núm	Área de oportunidad	Estatus	Acción correctiva
1	4.1.3.b "No se cuenta con una estrategia de difusión de los objetivos, metas y acciones afirmativas y/o a favor del personal, a todos los niveles del campus"	Abierta	Difundir los trípticos del Modelo de Equidad de Género en el Campus.
2	4.3.1.1. "No está establecido y documentado un procedimiento de reclutamiento y selección donde se manifiesta la igualdad de oportunidades a mujeres y hombres y no se presenten situaciones discriminatorias de ningún tipo"	Abierta	Enviar oficio al área responsable para que realice las modificaciones correspondientes en el "Procedimiento de Reclutamiento de Personal"
3	4.3.1.2. "No se cuenta con una metodología documentada para llevar a cabo el reclutamiento y selección de personal, en cuanto a criterios, entrevistas y evaluaciones aplicadas"	Abierta	Enviar oficio al área responsable para implementar una metodología de selección de personal en cuanto a evaluaciones y entrevistas aplicadas.

5. REPORTE DE ÁREAS DE OPORTUNIDAD.

La Auditoría Interna realizada al Campus Campeche por el Subcomité MEG-Puebla el 18 mayo 2011 reportó las siguientes áreas de oportunidad:

Num	Área de oportunidad	Estatus	Auditoría en la que fue observada
1	<p>5.1.1.</p> <p>Para evaluar la implantación de la Política en en cuanto a su conocimiento, entendimiento y aplicación eficaz, se enviaron tres preguntas abiertas : conoce, aplica y tiene alguna sugerencia con respecto a la Política, pero aún no se han tenido respuesta del personal, ya que el comunicado se envió un día antes de las auditorías, no se tiene evidencias de las reuniones gerenciales para la revisión de la Política</p>	<p>Abierta.</p> <p>Se enviara formato de evaluacion de la politica el 30 de mayo del 2011</p>	<p>Auditoria interna realizada por el campus puebla al campus campeche</p>
2	<p>4.1.2.b</p> <p>En la auditoria se encontro que no se ha concluido el estudio del diagnostico para generar las acciones y a favor del personal que se trabajaron en el 2009. También se visualizó que no se tienen considerados indicadores de segregación laboral y ocupacional.</p>	<p>Abierta.</p> <p>Se finalizara el diagnostico incluyendo los indicadores: índice de segregación laboral, indice de hostigamiento sexual,tercer cuadro de dispersión salarial</p>	<p>Auditoria interna realizada por el Campus Puebla al Campus Campeche</p>
3	<p>4.2</p> <p>Para documentar las responsabilidades y dar cumplimiento a todos los requisitos para el establecimiento del SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO, se encontro un documento llamado "Matriz de responsabilidades" la cual no delimita correctamente a los responsables para que se la operación eficaz del sistema</p>	<p>Cerrada.</p> <p>Se elaboro la matriz de responsabilidades con nombres y firmas de responsables.</p>	<p>Auditoria interna realizada por el campus puebla al campus campeche</p>
4	<p>4.2.5</p> <p>Se observo en la auditoria que el procedimeinto de "Control de documentos" no opera de manera eficaz en todos los documentos del sistema, ya que la "lista maestra de control de registros no refleja las revisiones de algunos procedimientos"</p>	<p>Cerrada.</p> <p>La Dra. Alberti, actualizo la lista maestra.</p>	<p>Auditoria interna realizada por el campus puebla al campus campeche</p>
5	<p>4.3.1</p> <p>Dentro del contrato de trabajo del personal academico se encuentra descrito "proceso de selección", este habla del lanzamiento de una convocatoria y la aplicación de un examen de oposicion para seleccionar ala persona idonea, considerando el perfil requerido pero de la ultima contratacion. No se encontro evidncias</p>	<p>Abierta.</p> <p>La Dra. MónicaOsnaya documentara este proceso</p>	<p>Auditoria interna realizada por el campus puebla al campus campeche</p> <p>Auditoria externa realizada por el INMUJERES al campus</p>

	de dicho proceso y esto impidio visualizar si l@s candidat@s para un puesto son evaluad@s de la misma forma con criterios definidos.		campeche
6	4.3.2 No existe evidencia de los cursos de capacitacion, ni de algun mecanismo de control para conocer las horas de capacitacion por persona y curso, tampoco se cuenta con evidencias de que la capacitacion que se parte es derivada de una "detencion de necesidades de capacitacon"	Cerrada. Ver cuadro de cursos de capacitacion 2009	Auditoria interna realizada por el campus puebla al campus campeche
7	4.3.4.2 No se ha realizado un Análisis de Factibilidad en el cual se consideren una revision de las instalaciones y actividades en los puestos para ver la posibilidad de contratar personal discapacitado en la organización.	Cerrada. Ver Análisis de Factibilidad	Auditoria interna realizada por el campus puebla al campus campeche
8	la organización no tiene un responsable de que de cumplimiento a las leyes, reglamentos y normas vigentes, con relacion a la seguridad, higiene y salud en el trabajo. Igualmente no han impartido informacion de enfermedades especificas del sexo femenino y masculino.	Cerrada. Area encargada SUBdireccion de Administracion. Conferencias sobre cáncer de mama y cáncer de prostata impartidas por DIF Campeche en Septiembre de 2011	Auditoria interna realizada por el campus puebla al campus campeche
9	4.4.4.1. No existe evidencia de revision por la direccion del cumplimiento de los programas establecidos para elModelo de Equidad de Genero.	Cerrada. Ver oficio a la Dirección 18 de Mayo de 2011	Auditoria interna realizada por el campus puebla al campus campeche

6. REPORTE DE QUEJAS.

Durante el mes de noviembre del 2011 se recibió una queja por hostigamiento sexual y discriminación, la cual ya se dio el seguimiento debido y se esta en espera de las acciones tomadas por el Órgano Interno de Control.

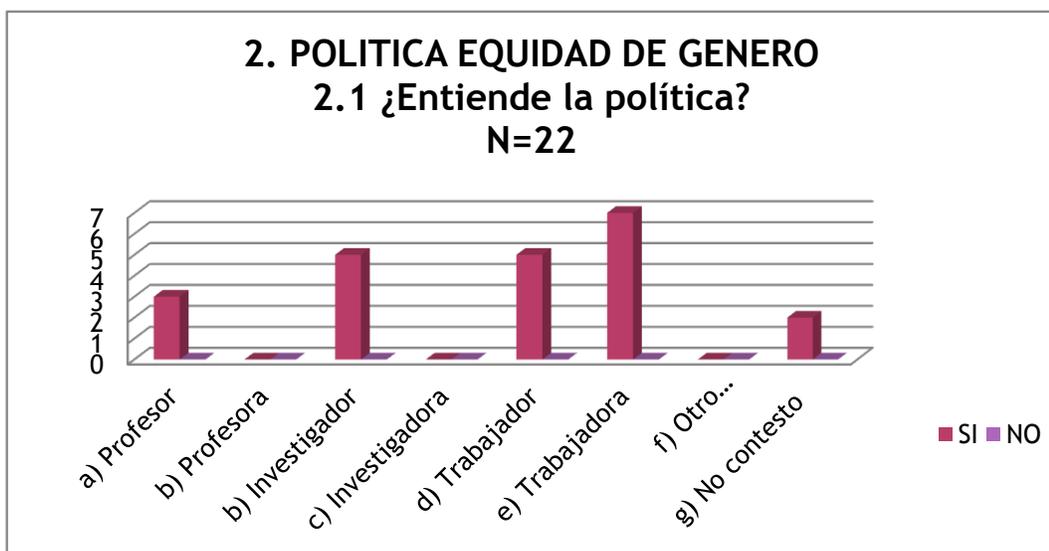
7. RETROALIMENTACIÓN AL ÁREA AUDITADA.

De acuerdo al área de oportunidad detectada durante la auditoria interna realizada por el campus Puebla al Campus Campeche y la auditoria externa al Campus Campeche por INMUJERES se han realizado los siguientes avances:

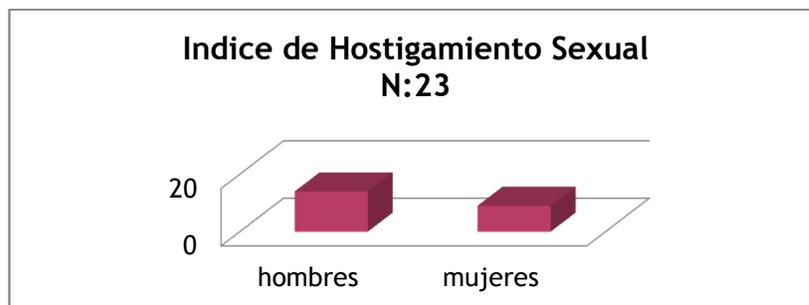
Auditoria Interna

Acción correctiva:

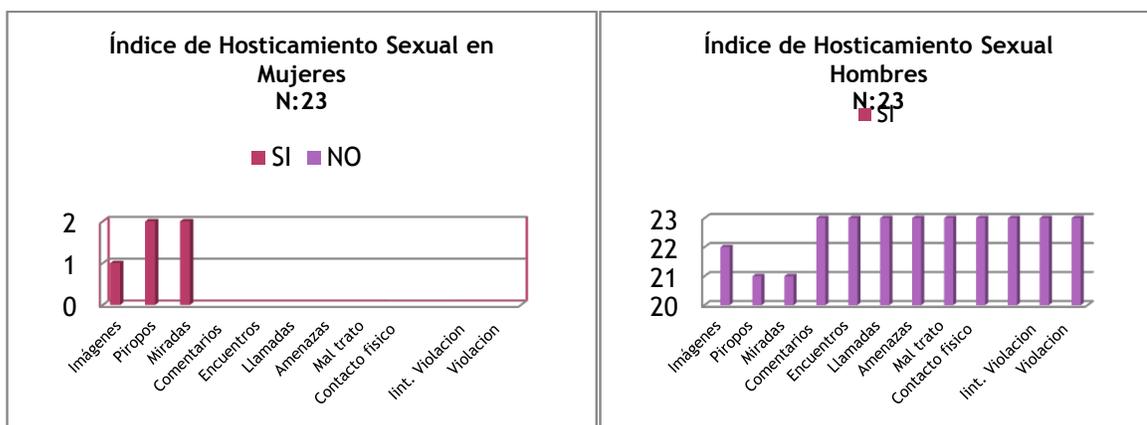
- Se llevó a cabo la difusión de la Política de Equidad de Género del Colpos a la comunidad del campus mediante la entrega del manual, folleto y tríptico, así como el correo donde se envía la política a todo el personal el cual esta respaldado con la lista de acuse de recibido que se dio a firmar cuando se entrego dicha propaganda y las copias de los correos enviados.
- Cabe mencionar que en el campus han realizado contratación de nuevo personal después de la fecha en la que se hizo la entrega de la política por lo cual se les dio también al nuevo personal.
- Se aplicó dentro del Diagnóstico de clima laboral la pregunta "¿Considera que se aplica la política de equidad de genero en el campus?" Con la cual se evalúa el conocimiento, entendimiento y aplicación eficaz de dicha política, la cual esta sustentada con una grafica que se obtuvo para expresar el resultado de la evaluación dentro del diagnostico.



- El índice de hostigamiento sexual se encuentra dentro del Diagnóstico de clima laboral y se presenta a través de las graficas que reflejan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre hostigamiento sexual a todo el personal del campus mismo que esta sustentado con la lista firmada por el personal de acuse de recibido y las gráficas mencionadas.



- En relación al punto del índice de hostigamiento sexual se encuentran las gráficas que muestran los resultados obtenidos del cuestionario aplicado al personal del campus.



- Existen documentos donde están establecidos los procedimientos para contratar al personal de honorarios, sin embargo no señala una convocatoria y selección del personal.

Referente a la necesidad de capacitación para incidir desde el MEG, durante el 2011 se llevaron a cabo los siguientes cursos:

1) Perspectiva de Género

2) Equipos de Alto Rendimiento

3) Primeros Auxilios "Seis Acciones para Salvar una Vida" que permitieran desarrollar los potenciales del personal del campus.

A continuación se presentan las evidencias de las imágenes del desarrollo de los cursos, y las listas de asistencia.

Curso de "Perspectiva de Género"



Curso de "Equipos de Alto Rendimiento"



Curso de Primeros Auxilios "Seis Acciones Basicas para Salvar una Vida"



9. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.

Curso	Fecha	Número de asistentes	Horas
Equipos de alto rendimiento	13 y 14 de julio del 2011	24	12
Perspectiva de Género	4 y 5 de Agosto del 2011	16	8
Seis Acciones Básicas para Salvar una Vida	15 Y 16 DE DICIEMBRE DEL 2011	15	10

10. PROPUESTAS DE MEJORA

Para la mejora continua del Modelo de Equidad de Género es importante que haya más participación de todo el personal académico y Subdirecciones del campus, ya que se ha visto la falta de interés del área académica a participar en eventos y cuestionarios que el MEG organiza o aplica.

Asimismo seguir con la tarea de sensibilización a todo el personal del campus sobre la importancia del Modelo de Equidad de Género, para que entre tod@s se pueda dar puntual cumplimiento a los objetivos.