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

Dependencia objeto del informe : Campus: Córdoba	Fecha del informe: 27 de abril 2012 al 15 de mayo 2013
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: <ul style="list-style-type: none"> - 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: QFB Laura Bautista Hernández ME Ana Bertha Tiscareño Ramírez Integrantes Subcomité-MEG Córdoba


Índice del Informe	Páginas
1. Trabajo en el Campus.	2
2. Política de Equidad de Género.	7
3. Objetivos y metas de Equidad de Género.	8
4. Resultados de auditorías internas y auditorías externas de Equidad de Género.	9
5. Reporte de quejas.	11
6. Retroalimentación al área auditada.	11
7. Necesidades de recursos.	11
8. Programas de capacitación.	12
9. Propuestas de mejora.	12

1.- Trabajo en el campus.

Fecha	Actividad
27 de abril	Toma de protesta subcomité MEG-Córdoba
22 de mayo	Asistencia del subcomité a la Cuarta Reunión Nacional MEG, Campus San Luis
29 de mayo	Reunión del subcomité MEG-Córdoba con personal de campo con el objetivo de darles a conocer las funciones del subcomité e identificar condiciones laborales relacionadas a los requisitos MEG
30 de mayo	Presentación de plan de trabajo, presupuesto y cronograma de actividades ante el comité académico para su autorización
31 de mayo	Ponencia “Modelo de Equidad de Género” a estudiantes del COBAEV 07 Omealca, Facultad de ciencias biológicas y agropecuarias y al instituto tecnológico de Zongolica
15 de junio	Develado de mural, minitorneo deportivo y convivencia para celebrar el día del padre
26 de junio	Realización de auditoria interna al Campus Montecillo, auditores lideres M.C. Victor Hugo Quej Chi y M. E. Ana Bertha Tiscareño Ramírez, esto en cumplimiento de con el plan de trabajo y los estatutos del MEG. 
29 de junio	Envío de correo electrónico por parte del director del Campus para invitar a usar lenguaje incluyente de género, esto permitió atender Área de Oportunidad abierta de auditoría previa por parte de INMUJERES en 2011
12 de julio	Sensibilización en Equidad de Género con: Ponencia: “Masculinidades y paternidad responsable” 
20 de julio	Celebración del día del(a) trabajador(a) del colegio: convivio y mini-torneo deportivo de básquetbol y voleibol

	
26 de julio	Solicitud de folletos y separadores a la Dra. Pilar Alberti vía correo electrónico
27 de julio	Difusión vía electrónica del apartado 4.3.5.1 del manual MEG
21 de agosto	Envío de invitación a Sra. Griselda Rodríguez del Distrito de Desarrollo Rural para asistir a la ponencia: Lenguaje incluyente y no sexista
23 de agosto	Sensibilización en equidad de género a través de la ponencia: Lenguaje incluyente y no sexista 
27 de agosto	Aplicación de encuesta para identificar índice de hostigamiento sexual
27 de agosto	Aplicación de cuestionarios a toda la comunidad para la evaluación de la política de equidad de género, vía electrónica e impresa.
4 de septiembre	Realización de auditoria interna a Campus Córdoba por parte de Campus Montecillo, como auditor líder el Dr. David Del Valle Paniagua, esto como lo marca el plan de Trabajo y los estatutos del MEG. En esta auditoría se cerraron 4 de 5 Áreas de Oportunidad abiertas en auditoría interna previa. Asimismo, se cerraron 3 de 7 Áreas de Oportunidad que habían sido abiertas en auditoría realizada por INMUJERES en 2011 En esta auditoría se detectaron 22 Áreas de Oportunidad 
11 de	Comunicado a la Comunidad del Campus informando que el Ing. Martin

septiembre	Sánchez acepto la invitación para colaborar con el MEG en sustitución del Ing. Israel Silva como representante de profesionales de investigación
14 de septiembre	Envío de invitación electrónica a usar formato de queja y buzones para atender Área de Oportunidad abierta en auditoría interna de 2012
18 de septiembre	Compilación de información y cotizaciones para integrar la propuesta de implementación de ludoteca en el Campus
24 de septiembre	Elaboración de plan de AA y AFP y autorización por parte de la dirección de las mismas para atender Área de Oportunidad abierta en auditoría interna de 2012
25 de septiembre	Sugerencia vía oficio a las subdirecciones encargadas de los cursos de capacitación para que las convocatorias de los cursos de capacitación indiquen: Lugar, duración total de horas, horario y fecha, esto para atender área de oportunidad abierta en auditoría interna 2012
26 de septiembre	Entrega de formato de horario de lactancia al CP Javier Pulido Mitre, administrador de Campus, para documentar el uso de esta prestación, esto para atender área de oportunidad abierta en auditoría interna 2012.
28 de septiembre	Difusión de objetivos y metas 2012-2013 vía correo electrónico y mampara MEG para atender Área de Oportunidad abierta en auditoría interna de 2012
2 de octubre	Realización y entrega de informe de auditoría interna al Dr. Victorino Morales Ramos
3 de octubre	Solicitud del subcomité MEG al director del Campus para que se considere en el presupuesto 2013 la instalación de cambiadores de pañales e implementación de ludoteca
9 de octubre	Plática de Cáncer de próstata para difundir información sobre prevención de enfermedades específicas del sexo masculino, y para atender Área de Oportunidad abierta en auditoría interna 2011. 
10 de octubre	Envío de archivos electrónicos a Subcomité MEG Tabasco acerca de procedimiento de buzones, previa solicitud
11 de octubre	Difusión de los objetivos y metas 2012/2013 vía correo electrónico y vía mampara para hacerlos del conocimiento de la comunidad y asimismo, atender Área de Oportunidad abierta en auditoría interna de 2012
15 de octubre	Envío de correo electrónico a toda la comunidad para invitarl@s al círculo de lectura y así promover un clima laboral armonioso
16 de octubre	Envío de invitación a la Lic. Yolanda Mendoza, directora del instituto de la mujer Amatlán, para celebrar el día internacional de la mujer rural
16 de octubre	Difusión de mecanismo HYAS vía correo electrónico y vía mampara

	para el conocimiento de la comunidad y para atender Área de Oportunidad abierta en auditoría interna de 2012
19 de octubre	Difusión electrónica y en mampara de información acerca del cáncer de mama para prevención de enfermedades específicas del sexo femenino
23 de octubre	Celebración del día Internacional de la Mujer Rural con la ponencia “La mujer en el ámbito rural” y convivio con mujeres de Amatlán y Tepexilotla, esto en seguimiento con los Objetivos y Metas de vinculación del 2012 
24 de octubre	Arqueo de buzón, elaboración y entrega de informe a la dirección del campus
25 de octubre	Envío de correo a Dra., Alberti solicitando asesoría con relación a AFP
7 de noviembre	Difusión de sugerencias para el uso de lenguaje incluyente, vía electrónica y mampara
12 de noviembre	Participación con stand de Modelo de Equidad de Género en la 19ª semana nacional de ciencia y tecnología efectuada en el Campus Córdoba
21 de noviembre	Sensibilización para prevenir violencia contra la mujer con la proyección de la película “El Secreto de Soraya”
29 de noviembre	Aplicación de encuestas de clima laboral, impresas y vía electrónica a la comunidad del Campus
24 de noviembre al 8 de diciembre	Actualización, y compilación de carpetas de evidencias para auditoría de INMUJERES
5 de diciembre	Celebración del día internacional de la no violencia de género con la ponencia “tipos de violencia y marco jurídico”
7 de diciembre	Envío de CD con carpetas digitales de evidencias para auditoría de seguimiento a Lic. Anabel Rangel Juárez de INMUJERES
12 de diciembre	Arqueo de buzón, elaboración y entrega de informe a la dirección del Campus
2013	
25 de enero	Consulta electrónica a la comunidad, académica, estudiantil y de profesionales para complementar plan de trabajo MEG 2013
31 de enero	Envío de invitación a la comunidad para tomar clases de zumba
6 de febrero	Presentación del Subcomité en el ciclo de seminarios de primavera con el tema “Modelo de Equidad de Género”
22 de febrero	Envío de felicitación personalizada por el día del(a) agrónomo(a)
8 de marzo	Develación de collage y entrega personal de tarjetas de felicitación a todas las mujeres del Campus por el día internacional de la mujer

8 de marzo	Participación con el Instituto de la Mujer de Cuitláhuac en la celebración del día internacional de la mujer
14 de marzo	<p data-bbox="444 264 1411 369">Celebración DIM con ponencia de Fátima del Ángel Palacios, convivio en el comedor del Campus y entrega de presentes a las mujeres de la comunidad</p> <div data-bbox="485 373 867 659">  </div> <div data-bbox="928 373 1313 659">  </div>
15 de marzo	Organización de curso de computo básico para integrantes de la red de mujeres del municipio de Amatlán de los Reyes
25 de abril	Atención y seguimiento a queja de acoso
9 de mayo	Celebración del día de la madre con proyección de película, convivio y entrega de arreglo floral

2.-Política de Equidad de Género

Política de Equidad de Género del Colegio de Postgraduados en Ciencias Agrícolas

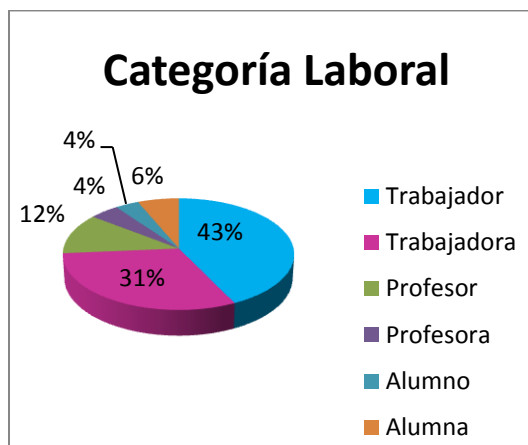
INTRODUCCIÓN

El Modelo de Equidad de Género establece en su manual, el requisito 4.1.1. b) y c) “Da a conocer dicha política a través de los medios adecuados en todos los niveles del colegio” y “Evalúa anualmente el conocimiento, entendimiento y aplicación eficaz de la política, a través de revisiones llevadas a cabo por la Dirección Jurídica, la Dirección de los campus, la Coordinación del MEG-Colpos y las personas representantes del CEG en cada campus. Será firmada por el Director General y los Directores de cada Campus”

RESULTADOS

1. Campus Córdoba
2. Fecha de aplicación agosto y septiembre del 2012
3. Categoría Laboral

Trabajador	Trabajadora	Profesor	Profesora	Alumno	Alumna
47	34	13	5	4	7



La población encuestada fue en total de 110 personas, de las cuales 46 son mujeres y 64 son hombres.

Análisis cualitativo, conclusiones generales

Un alto índice de encuestad@s conocen ya la política de Equidad de Género, los beneficios, obligaciones y personas a cargo del modelo; sin embargo, es necesario intensificar la difusión de la aplicación de la política de Equidad de Género, los beneficios, obligaciones, y responsables del MEG, esto debido a que con frecuencia hay personas nuevas incorporándose a la Institución en sus diferentes áreas.

3.- Objetivos y Metas de Equidad de Género

Los objetivos y metas se redefinieron, considerando las observaciones hechas en la auditoría interna del 2012.

OBJETIVO	METAS	INDICADORES	TIEMPO
1. Establecer Acciones a Favor del Personal (AFP) y Acciones Afirmativas (AA).	Atender las Acciones a Favor del Personal y Acciones Afirmativas. (AA)	Acciones	2012
2. Implementar la Política de Equidad de Género	Atender auditorías Internas y de INMUJERES	Auditoria Interna Auditoria de seguimiento	4 de septiembre 2012 Octubre 2012
3. Promover la capacitación de Equidad de Género	Implementar pláticas, ponencias y talleres en equidad de género	Ponencias Masculinidades Lenguaje no sexista e incluyente de género Taller Estrategia de intervención en prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual	2012
4. Difusión de información sobre Equidad de Género	Vincular al Campus Córdoba a través de eventos como: Día internacional de la mujer rural Día internacional contra la violencia de género	2 Ponencias	Octubre 2012 Noviembre 2012
5. Elaboración del Plan Anual 2013.		Plan de trabajo	2012

4.-Resultado de las Auditorías Internas y Auditorías Externas de Equidad de Género

a) Auditoria Interna del Subcomité-MEG Montecillo al Subcomité-MEG Córdoba

Fecha: 04 de septiembre de 2012

Asistentes: Dra. Pilar Alberti Manzanares, Dr. David del Valle Paniagua, CP Arturo Rayón Rodríguez, Dr. Victorino Morales Ramos, Dr. Juan Antonio Pérez Sato; C.P. Javier Pulido Mitre, Q.F.B. Laura Bautista Hernández, M E Ana Bertha Tiscareño Ramírez y la Lic. Mayte Vivero Alcántara.

En esta auditoría se cerraron 4 de 5 Áreas de Oportunidad abiertas en auditoría interna de 2011. Asimismo, se cerraron 3 de 7 Áreas de Oportunidad que habían sido abiertas en auditoría realizada por INMUJERES en 2011.

Durante la Auditoria interna se abrieron 22 áreas de oportunidad, se han realizado Acciones Afirmativas y a Favor del Personal para atender las áreas de oportunidad identificadas.

Numero	Detalle
1	<i>En el apartado 4.4.1. b), Se necesita implementar el formato de Acciones Afirmativas y Acciones a Favor del Personal para las acciones identificadas en el segundo diagnostico (2º CCI)</i>
2	<i>4.1.3.a) Establecer objetivos y metas del Campus implementados en el anexo CP-MEG-F-13.</i>
3	<i>4.1.3. b) Falta difundir los objetivos y metas en todos los niveles del Campus.</i>
4	<i>4.1.4 b) Incluir en el Plan de Trabajo la firma de la representante del Modelo de Equidad de Género.</i>
5	<i>4.2.2.b) Falta el informe de la Coordinación del MEG 2010-2011</i>
6	<i>4.3.1.a) Si bien se difunde al exterior las convocatorias de reclutamiento se sugiere se incluya el slogan "Por la equidad entre hombres y mujeres en el COLPOS"</i>
7	<i>4.3.1.3.a) Falta aplicar en el Catálogo de Puestos del campus el lenguaje incluyente de Género.</i>
8	<i>4.3.1.3.c) Incluir una cláusula en el documento "Requisitos para la Contratación de Personal Profesional", que considere que no se discriminará al personal con discapacidad, siempre y cuando cumpla con los requisitos del puesto.</i>
9	<i>4.3.1.4 c) Distribuir por vía electrónica el mecanismo HYAS</i>
10	<i>4.3.2.2.c) Sugerir que las convocatorias de los cursos de capacitación indiquen: Lugar, duración total de horas, horario y fecha.</i>
11	<i>4.3.2.2.e) Para dar cumplimiento a la capacitación sobre prevención de hostigamiento sexual, se dará un curso específico para el personal Administrativo y del área de Recursos Humanos para el 2013.</i>

12	4.3.3.1b) Falta evidencia de la firma de recibido de los criterios de promoción que se encuentran en el Contrato Colectivo de Trabajo del personal Académico.
13	4.3.5.1.c) Si bien se ha avanzado en la encuesta sobre la población de hijos e hijas del personal del campus, falta el análisis del costo-beneficio de la guardería-ludoteca en el campus.
14	4.3.4.2.e) No existen evidencias que el campus seleccione o contrate proveedores, servicios de capacitación y/o consultores que cuenten con equipos de trabajos compuestos por mujeres y hombres.
15	4.3.5.1 a) Si bien se han colocado los formatos de sugerencias en todos los buzones del campus, se necesita difundir su existencia e invitar a que utilicen dicho formato.
16	4.3.5.1. e) Si bien es cierto que existen acuerdos flexibles sobre compromisos de paternidad responsable, es necesario presentar evidencias (caso Dr. Andrés Herrera).
17	4.3.6.2. a) Si bien, se ha solicitado una capacitación para primeros auxilios, falta concretar: fecha, presupuesto, Núm. de participantes, y empresa.
18	4.3.6.2 c) Se necesitan evidencia documentada de solicitud para el permiso de lactancia, anexando oficio con copia de la incapacidad del ISSSTE o licencia médica al momento de la reincorporación de la trabajadora al Campus.
19	4.3.6.2. d) Si bien se cuentan con las instalaciones necesarias para el trabajo, se necesita documentar la solicitud para utilizar materiales de limpieza que sustituyan los aromatizantes por cloro. Lo anterior para solucionar el problema de alergia que presentó una Doctora del campus.
20	4.3.6.2 e) Se necesita servicio médico en el campus, posibles opciones: 1. Contratar el servicio médico al interior del campus y 2. Proponer capacitación de brigadas en primeros auxilios.
21	4.4.2. a) y b) Se necesita dar seguimiento a las Acciones Afirmativas y las Acciones a Favor del Personal identificadas en el 2º Cuestionario de Cultura Institucional.
22	4.4.4.2. c) El sub-Comité MEG Córdoba analizará el 2º Cuestionario de Cultura Institucional e Identificará las áreas recurrentes y hará propuestas al Comité del campus para dichas áreas.

b) Auditoria de Seguimiento Externa por parte del Instituto Nacional de las Mujeres

El 7 de diciembre de 2012 se envió a la Lic. Anabel Rangel Juárez de INMUJERES un disco compacto que incluía las evidencias para verificar el cumplimiento de los requisitos del Modelo de Equidad de Género en Campus Córdoba

5.- Reporte de Quejas

Actualmente el formato de queja por hostigamiento-acoso sexual y discriminación se difunde de diferentes formas:

- Por medio de la página web
- Correo Electrónico
- Mecanismo HYAS
- Manual MEG
- Entregado personalmente junto con manual MEG y tríptico.
- En porta-folletos colocados en el lobby, caseta de vigilancia, oficina MEG y dirección del Campus
- Mampara del MEG

Como resultado, durante el año del 2012 se realizaron 2 quejas escritas en diferentes fechas, a las cuales se les dio seguimiento por parte de la dirección del Campus.

6.- Retroalimentación del Área auditada

El mecanismo para la retroalimentación se basa en la realización de las auditorías internas, en el 2012 el Subcomité- MEG Córdoba auditó al Subcomité-MEG Montecillo el pasado 26 de junio, y posteriormente el Subcomité-MEG Montecillo auditó al Subcomité MEG Córdoba el pasado 04 de septiembre. Con este método de Auditorías Internas en todos los campus se hace una retroalimentación del trabajo que se ha venido realizando, al igual que se identifican las acciones que aún faltan por hacer.

7.- Necesidades de Recursos

La Coordinación MEG-Colpos otorgó \$ 95,800.00 al MEG como presupuesto para el campus Córdoba.

- El dinero fue transferido al Campus Córdoba en el mes de mayo
- Esta cantidad fue transferida con base al presupuesto realizado
- Con este dinero se han realizado diferentes actividades, eventos y gastos del Subcomité MEG-Córdoba.

PARTIDA	IMPORTE MINISTRADO	GASTO	DEVOLUCIÓN
21101	\$ 4,000.00	\$ 4,028.40	\$ (28.40)
21601	500.00	403.86	96.14
21401	4,000.00	2,971.20	1,028.80
22104	9,000.00	5,979.90	3,020.10
22301	2,000.00	339.00	1,661.00
29401	2,300.00	139.00	2,161.00
24601	2,000.00	2,235.00	(235.00)
26102	4,000.00	4,468.00	(468.00)
33401	15,000.00	8,500.00	6,500.00
33602	2,000.00	1,500.00	500.00

33604	5,000.00	3,447.54	1,552.46
33903	30,000.00	24,000.00	6,000.00
37204	8,000.00	5,454.00	2,546.00
37504	8,000.00	7,271.90	728.1
34101		46.40	
			25,015.80

Nota: Los recursos restantes, \$25,015.80, fueron reintegrados al Dpto. de Tesorería del Colegio por la administración del Campus

8.- Programa de Capacitación

Durante el 2012 se impartieron los siguientes talleres y cursos impartidos en el campus Córdoba.

Campus	Curso	Objetivo
Córdoba	Masculinidades y paternidad responsable	Sensibilizar en equidad de género
Córdoba	Lenguaje no sexista e incluyente de género	Invitar al uso del lenguaje incluyente de género en comunicación hablada y escrita
Córdoba	Prevención de cáncer de próstata	Proporcionar información acerca de enfermedades específicas de hombres y mujeres
Córdoba	Las condiciones de la mujer en el ámbito rural	Sensibilizar en equidad de género en el marco del día internacional de la mujer rural
Córdoba	Tipos de violencia y marco jurídico	Sensibilizar en equidad de género en el marco del día internacional de la eliminación de la violencia de género

9.- Propuesta de Mejora:

Es necesario buscar los mecanismos o estrategias que permitan implementar acciones orientadas al cumplimiento de los nuevos criterios del Modelo de Equidad de Género.