

 <p>Por la equidad entre mujeres y hombres en el Colpos</p>	<b>PROCEDIMIENTO</b> MEG:2003 (4.4.1. e)	<b>CODIFICACIÓN</b> (CP-MEG-F-24)
	<b>Formato de Informe anual del MEG-Colpos</b>	<b>FECHA ELABORACIÓN PROCEDIMIENTO:</b> <b>25 febrero 2008.</b>
		<b>PÁGINA: 17</b>

<b>Dependencia objeto del informe :</b> Campus: Córdoba	<b>Fecha del informe:</b> 04 de enero al 9 de septiembre 2011
<b>Objetivo del informe:</b> 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)	<b>Documento de referencia:</b> - 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).
	<b>Persona que realiza el informe:</b> M.C. Natalia Real Luna Integrante Subcomité-MEG Córdoba Lic. Marco Favio Blanco Torres Auxiliar Subcomité

<b>Índice del Informe</b>	<b>Páginas</b>
1. Trabajo en el Campus.	2
2. Política de Equidad de Género.	11
3. Objetivos y metas de Equidad de Género.	14
4. Resultados de auditorías internas y auditorías externas de Equidad de Género.	14
5. Reporte de áreas de oportunidad.	15
6. Reporte de quejas.	16
7. Retroalimentación al área auditada.	17
8. Necesidades de recursos.	17
9. Programas de capacitación.	17
10. Propuestas de mejora.	17

## 1.- Trabajo en el campus.

Fecha	Actividad
6 de enero.	Evento de Rosca de Reyes.
13 de enero.	<p data-bbox="444 386 1399 491">Bienvenida a la Dra. Aleida Selene Hernández Cázares y la Dra. Adriana Contreras Oliva. Se reincorporaron al Campus, después de realizar sus estudios de doctorado en España.</p> 
17 de enero	Actualización de los documentos del Modelo de Equidad de Género.
19 de enero	<p data-bbox="444 1194 1399 1549">Se atendió el <b>Área de Oportunidad 9</b>, 4.3.1.2 Se visualizó en la auditoria que se está trabajando con algunos métodos de detección de necesidades de capacitación, como entrevistas del personal, se recomienda documentarlo para que forme parte del sistema de Equidad de Género, adicional a los esfuerzos que se están realizando en el corporativo al respecto del tema. <b>Acción:</b> La subdirección de Educación bajo el cargo del Dr. Victorino Morales Ramos detecta las necesidades de Capacitación del Campus las cuales fueron registradas en el Plan estratégico, con esta Acción a Favor del Personal se cierra abierta en la auditoria del INMUJERES en el 2009.</p>
20 de enero	<p data-bbox="444 1562 1399 1843">Se propone a la Subdirección de Investigación (responsable actual de la remodelación de edificios) adecuar las instalaciones en los en cubículos, edificio principal, auditorio, baños, laboratorios, etc. Para personas con discapacidades diferentes, y para la contratación de personal discapacitado, se realizó un cuadro de factibilidad de contrataciones de personal, con esta Acción a favor del personal se cierra el <b>Área de oportunidad 10</b> abierta en la auditoria del INMUJERES en el 2009. Además, de lo que se realizó en diciembre.</p>
20 de enero	Envió de documentos para cerrar áreas de oportunidad de la auditoria de INMUJERES 2009 a la Dra. Pilar Alberti.

22 de enero	El Subcomité-MEG Córdoba se reunió con el DIF Municipal de Amatlán de los Reyes, para presentarles las actividades que se realizan del MEG en la Institución, en dicha reunión participó la C. Virginia Cruz Pérez Presidenta del DIF Municipal de Amatlán y la Lic. Yolanda Mendoza Pérez, Directora del Instituto Municipal de la Mujer de Amatlán.
2 de febrero	Celebración del Día de la Candelaria.
7 de febrero	<b>Acción correctiva:</b> El Buzón de quejas y sugerencias se revisó y codifico de acuerdo al procedimiento de control de documentos, del sistema de gestión de Equidad de Género por parte de la Coordinación del MEG, con esta Acción Afirmativa a Favor del Personal se cierra el <b>Área de oportunidad 4</b> , por parte del INMUJERES en el 2009, 4.2.5 b) El procedimiento de “Control de Documentos”, tiene como anexo una lista maestra llamada “Control de Registros”, está lista no refleja los cambios que ha sufrido el sistema lo que impide tener un adecuado control de los documentos del sistema de gestión de Equidad de Género. También se encontró que el procedimiento de revisión del buzón de quejas y sugerencias no cumple con lo establecido en su procedimiento de “Control de documentos” en cuanto a codificación.
10 de febrero	<b>Acción correctiva:</b> La Subdirección de Administración bajo el cargo de la M.C. María del Rocío Sánchez Ramos adecuaron los contratos para el nuevo personal con lenguaje Incluyente de Género con esta Acción Afirmativa a Favor del Personal, se cierra el <b>Área de Oportunidad 8</b> abierta durante la Auditoria por parte del INMUJERES en el 2009, 4.3.1.4 a) La redacción y el lenguaje en los contratos no es inclusivo al género utilizando los términos en masculino y femenino según corresponda. Por ejemplo: trabajador /trabajadora.
14 de febrero	Reunión con estudiantes de la Universidad Tecnológica del Centro de Estado de Veracruz, para programar actividades en coordinación con el Municipio de Amatlán, para realizar el evento con el cual se celebrara el Día Internacional de la Mujer Rural.
17 febrero	Actualización y modificación de documentos. Archivos, para las carpetas de evidencias para la auditoria por parte del INMUJERES en marzo.
22 de febrero	El Lic. Marco Favio Blanco visitó el Instituto Municipal de la Mujer de Amatlán, para ultimar detalles del evento del Día Internacional de la Mujer Rural.
25 de febrero	Reunión del Subcomité-MEG Córdoba con el DIF Municipal de Amatlán y del Instituto Municipal de la Mujer, para que se les entregue las invitaciones y carteles que se diseñaron en el Campus, para el evento del Día Internacional de la Mujer Rural.
2 de marzo	El subcomité-MEG Córdoba se reunió con la Coordinadora del MEG para ultimar detalles de la Auditoria por parte del INMUJERES en la Casa de la Cultura, en Córdoba, Ver..
8 de marzo	En el salón social del Municipio de Amatlán se celebra el Día Internacional de las Mujeres, organizado por Subcomité-MEG Córdoba, DIF Municipal, Instituto Municipal de la Mujer de Amatlan y el

## Ayuntamiento Institucional de Amatlán de los Reyes Veracruz.







**Invita  
a celebrar el**  
*Día Internacional  
de la Mujer*  
**elige mejorar**  
**8 de Marzo**

**PROGRAMA**

10:00 - 10:05 Bienvenida. L.E. Yolanda Mendoza Pérez.  
10:00 - 10:16 Palabras por el Ing. Eduardo Rojas Samacho, Presidente Municipal de Amatlán de los Reyes Veracruz.  
10:15 - 10:20 Palabras de la Sra. Virginia Cruz Pérez, Directora del DIF Municipal de Amatlán de los Reyes Veracruz.  
10:20 - 10:25 Palabras del Dr. Carlos Miguel Boerriol Pérez, Director del Colegio de Postgraduados, Campus Córdoba.  
10:25 - 11:00 Conferencia: "Autobestias" Pdo. Mariana Dujana Rojas, Promoción Políticas de la Mujer.  
11:00 - 11:15 Sorteo de Regalos.  
11:15 - 12:00 Conferencia: "El papel de la mujer dentro de la familia" Pdo. Alicia Moreno Zarrabal RENACE.  
12:00 - 12:16 Sorteo de Regalos.

**"Por la Equidad entre mujeres y Hombres en el COLPOS"**



14 de marzo

El Subcomité-MEG Córdoba es auditado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) la persona encargada de la auditoria fue la Licenciada Lic. Jocelyn Cecilia de Alba Rábago.

De la de recertificación que se realizó el 9 de junio de 2009, en donde se obtuvo un puntaje de 74%; y se levantaron 11 áreas de oportunidad, 9 fueron cerradas y quedaron dos abiertas para su análisis y solución en próximas fechas.

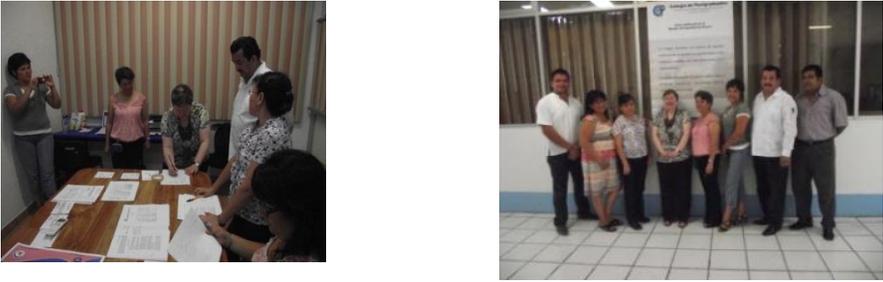
En la auditoria de seguimiento 2011, el Campus Córdoba obtuvo un grado de cumplimiento de 85% con un nivel de aprobación de grado A; es decir se incrementó el nivel de cumplimiento un 11% más con respecto a la

auditoria anterior, y se obtuvieron 7 áreas de oportunidad.

Áreas de oportunidad:

1. Cláusula 22 punto 8 del Contrato Colectivo de trabajo dice “Presentar ...acta de matrimonio en caso de ser casado y acta de nacimiento de cada uno de los hijos en caso de que hubiere” esto puede sesgar las oportunidades de acceso así mismo también el procedimiento para la contratación de personal de campo, ganadería y servicios generales y el procedimiento de control de documentos y datos. Esto en cumplimiento con el requisito 4.3.1.2 b)
2. A pesar de que la organización ha determinado obtener un apoyo para guardería a las madres trabajadoras de la organización, esta información no ha sido registrada correctamente por lo que no hay evidencia de un estudio o análisis costo beneficio de contar o no con una guardería dentro de la organización. Esto en incumplimiento con el requisito 4.3.5 b)
3. A pesar de que la organización ha realizado actividades de promoción del uso incluyente y presenta evidencias del uso del lenguaje incluyente, en los resultados del diagnóstico se encontró que existe utilización del lenguaje agresivo generando un ambiente de trabajo desagradable para el personal. Requisito 4.3.6.1 b)
4. Pese a que la organización ha recibido quejas, estas no han sido registradas conforme el procedimiento de atención de quejas u hostigamiento, por lo que este no se encuentra en funcionamiento, adicional no se ha utilizado el instructivo para realizar las investigaciones de los casos denunciados. Requisito 4.3.7.2 b) y c)
5. Se encontró que los procedimientos para la contratación de personal profesional y procedimiento para la contratación de campo, ganadería y servicios generales no cumplen con los requisitos del sistema de documentación. Requisito 4.2.5 b)
6. La organización no realiza evaluaciones de desempeño al personal ni a los profesionistas. Requisitos 4.3.3.2 b)
7. La organización no ha llevado a cabo cursos o pláticas para difundir información sobre prevención de enfermedades específicas del sexo femenino y masculino como lo solicita el requisito 4.3.6.2 g)

Dichas Áreas de oportunidad son incluidas en el plan de trabajo para que sean resueltas, y cerradas antes de octubre de 2011, donde será la auditoria de recertificación.

	
24 de marzo	Se envió un informe de la Auditoria a la Dirección del Campus Córdoba.
21 de abril	<p>Programación de visita al Campus Tabasco para la Auditoría interna del MEG, formatos de solicitud de Auditoría y puntos para la reunión, se envió información vía correo electrónico.</p> <p>Elaboración del Mural del Modelo de Equidad de Género.</p> 
27 de abril.	<p>El Subcomité-MEG Córdoba realiza la auditoría Interna al Subcomité-MEG Tabasco, como lo marca el plan de Trabajo y los estatutos del MEG.</p> <p>Se encontraron 8 áreas de oportunidad.</p>  
3 de mayo	Organización de documentos, archivos y materiales del MEG.

4 de mayo	Se envía al Dr. Carlos Miguel Becerril Perez (Director del Campus) un oficio por parte del Subcomité-MEG Córdoba, solicitandole que envíe un comunicado al personal del Campus para motivarlos a utilizar lenguaje incluyente y de respeto hacia las demás personas dentro de la institución, generando un ambiente de trabajo agradable y cordial. con esta acción afirmativa se cierra el <b>Área de Oportunidad 2</b> abierta en la auditoria del INMUJERES el 14 de marzo del 2011.
4 de mayo	Actualización del Tríptico del Subcomité-MEG Córdoba con la modificación de los objetivos, metas y representantes.
6 de Mayo	<p><b>Acción correctiva:</b> El Subcomité-MEG Tabasco realiza la auditoría Interna al Subcomité-MEG Córdoba, como lo marca el plan de Trabajo y los estatutos del MEG, con esta Acción Afirmativa se cierra el <b>Área de Oportunidad 11</b> abierta en la Auditoria del INMUJERES en el 2009, 4.4.1 No se tiene evidencia que la organización ha evaluado por lo menos una vez el sistema de gestión de equidad de género, para verificar que éste se encuentre en conformidad con los requisitos del Modelo de Equidad de Género, así como para evaluar su implantación y mantenimiento eficaz según lo establecido en el procedimiento para la realización de evaluaciones internas.</p> <p>Se encontraron 5 áreas de oportunidad.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div>
12 de mayo	Se envía un oficio a la Dra. Pilar Alberti Manzanares Coordinadora del MEG, solicitándole el proceso de guardería o el análisis de costo beneficio de guardería, con esta Acción Afirmativa a Favor del Personal se cierra el <b>Área de Oportunidad 2</b> abierta en la Auditoria de Vigilancia por parte del INMUJERES en marzo del 2011.
13 de mayo	Entrega del Tríptico del Subcomité-MEG Córdoba a las personas que se han integrado al Campus al igual que estudiantes.
25 de mayo	<p>La coordinadora del Modelo de Equidad de Género, la Dra. Pilar Alberti Manzanares impartió el taller de capacitación “Sensibilización en Equidad de Género”, al Comité Académico y al Subcomité-MEG Córdoba. De 9:00 a 14:00 horas.</p> <p>En el taller se presentaron los siguientes Módulos:</p>

	<p>Modulo 1. Políticas públicas de equidad de género.  Modulo 2. Leyes mexicanas de equidad de género.  Modulo 3. Lenguaje incluyente de género.  Modulo 4. Modelo de Equidad de género.  Modulo 5. Prevención del Hostigamiento Sexual</p> 
31 de mayo	Organización de las evidencias del MEG clasificando por puntos conforme al Manual, para agilizar la auditoría y tener en tiempo y forma los archivos del área.
3 de junio	Reunión del Subcomité-MEG Córdoba con la Lic. Yolanda Mendoza Pérez, Directora del Instituto Municipal de la Mujer de Amatlán, para organizar actividades para la celebración del Día Internacional de la Mujer Rural.
6 de junio	Actualización de la carpeta del personal del Campus, para tener las fechas de cumpleaños de las personas de nuevo ingreso.
7 de junio	Realización de los carteles de los cumpleaños del mes y cartel para festejar el día del padre.
15 de junio	Recabar evidencias para cerrar áreas de oportunidad abiertas en la auditoría realizada por el INMUJERES y el Campus Tabasco.
19 de junio	<p>Felicitación por el día del Padre.</p> 
22 y 23 de junio	Modificación y actualización del Folleto de Prevención, Atención y Seguimiento del Hostigamiento Sexual y Discriminación en el COLPOS.
1° de julio	Celebración de los cumpleaños del mes de junio.
7 de julio	III Reunión ordinaria del Modelo de Equidad de Género, la cual se llevó

de 9:30 a 15:30 hrs. Los objetivos de la reunión fueron los siguientes: 1) Coordinar las acciones de los Subcomités MEG en los 7 Campus para garantizar la equidad de género en el Colegio. 2) Propiciar el conocimiento de integrantes de todos los Subcomités y 3) Compartir experiencias exitosas de aplicación del MEG en los Campus bajo el siguiente orden del día:

1. Registro de participantes. Subcomité MEG-Puebla
2. Bienvenida a Subcomités. Dr. Filemón Parra Inzunza. Director C. Puebla.
3. Objetivos de la reunión. Dra. Pilar Alberti. Coordinadora MEG-Colpos.
4. Dinámica de Interacción. Subcomité MEG-Puebla.
5. Presentación Campus: a) Áreas de oportunidad, b) Diagnósticos, c) Plan de Trabajo y Presupuesto, d) Compartir experiencias. Campus Campeche, Campus Córdoba, Campus Montecillo, Campus Puebla, Campus SLP, Campus Tabasco y Campus Veracruz.
6. Presentación Modificaciones Cuestionario Clima Laboral MEG. Dra. Pilar Alberti
7. Receso
8. Presentación documentación Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual (HYAS) en la Administración Pública
9. Taller de Prevención del HYAS
10. Asuntos Generales
11. Conclusiones
12. Acuerdos



Integrantes Subcomités Modelo Equidad de Género en los Campus del Colegio de Postgraduados.

**Presentación del Campus Córdoba: a) Áreas de Oportunidad INMUJERES 2009, b) Diagnósticos, c) Plan de Trabajo y Presupuesto 2012 y d) Compartir experiencias.**

La MC. Natalia Real y el Lic. Marco Favio Blanco Torres presentaron:  
a) **Áreas de Oportunidad INMUJERES 2009.** El Campus ha cerrado 9

	<p>áreas de oportunidad y quedaron 2 abiertas:</p> <p><b>Área de oportunidad 6:</b> 4.3.1.2 Se visualizó en la auditoria que se está trabajando en un nuevo proceso de Reclutamiento y Selección del Personal para personal de campo y servicios profesionales, se recomienda documentarlo para que forme parte del sistema de Equidad de Género, adicional a los esfuerzos que se están realizando en el corporativo al respecto del tema.</p> <p><b>Acción correctiva tomada para prevenir la recurrencia:</b> El subcomité – MEG Córdoba revisará el procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal de Campo y de Servicios Profesionales, adecuándolo a lo establecido en el requisito 4.3.1.2.</p> <p><b>Área de oportunidad 11:</b> 4.4.1 No se tiene evidencia que la organización ha evaluado por lo menos una vez el sistema de equidad de género, para verificar que éste se encuentre en conformidad con los requisitos del Modelo de Equidad de Género, así como para evaluar su implantación y mantenimiento eficaz según lo establecido en el procedimiento para la realización de evaluaciones internas.</p> <p><b>Acción correctiva tomada para prevenir la recurrencia:</b> El Subcomité – MEG Tabasco realizó la auditoria en Mayo de 2011.</p> <p><b>b) <u>Diagnóstico.</u></b> El Subcomité –MEG Córdoba, ha realizado Diagnósticos anuales, que incluyen los 3 índices de género: Segregación Laboral, Hostigamiento Sexual y Dispersión Salarial. También se han identificado las AA y AFP.</p> <p><b>c) <u>Plan de Trabajo y Presupuesto 2012.</u></b> Las actividades del Plan de Trabajo están alineadas con los objetivos del MEG y el Presupuesto se ajusta a dichas actividades y al tope establecido para el Campus. Hay coherencia entre lo planeado y lo presupuestado.</p> <p><b>d) <u>Compartir Experiencias:</u></b> La Dra. Alberti solicitó al Subcomité Córdoba que presentara su “Procedimiento de Buzón de Sugerencias” para compartir su experiencia con los otros Campus. El procedimiento especifica la ruta de atención, responsables y fechas de revisión del buzón. Así mismo se envía informe al Comité Académico del Campus para que se tomen las medidas pertinentes sobre las sugerencias realizadas por el personal del Campus. Es un procedimiento muy completo.</p>
11 de julio	Elaboración del Cartel de Hostigamiento sexual.
11 de julio	Actualización del Mural del MEG.
12 de julio	Actualización y modificación del Presupuesto anual para el 2012, Plan de Trabajo, Matriz de responsabilidades del Modelo de Equidad de Género.

9 de agosto	Diseño del cartel para la ponencia de la Dra. Pilar para el próximo 9 de septiembre.
17 de agosto	Actualización de carpetas de evidencia para entrega de las mismas por parte del Subcomité-MEG Córdoba a la Coordinadora.
5 de septiembre	El Lic. Marco Favio Blanco Torres programa visitas al DIF Municipal de Amatlan de los Reyes para ver los últimos detalles de la logística de la ponencia de la Dra. Pilar Alberti para el 9 de septiembre.
9 de septiembre	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Ponencia de la Dra. Pilar Alberti Manzanares en el Auditorio Dr. Basilio A. Rojas Martínez, participaron empleados del Ayuntamiento de Amatlan, DIF Municipal e Instituto Municipal de la Mujer de Amatlan, al igual que integrantes de la comunidad del Colpos.</li> <li>b) Reunión de académic@s del Campus con Dra. Pilar Alberti Manzanares para tratar diversos asuntos relacionados con el Subcomité MEG-Córdoba.</li> <li>c) Renuncia del Subcomité MEG-Córdoba.</li> </ul>

## 2.-Política de Equidad de Género

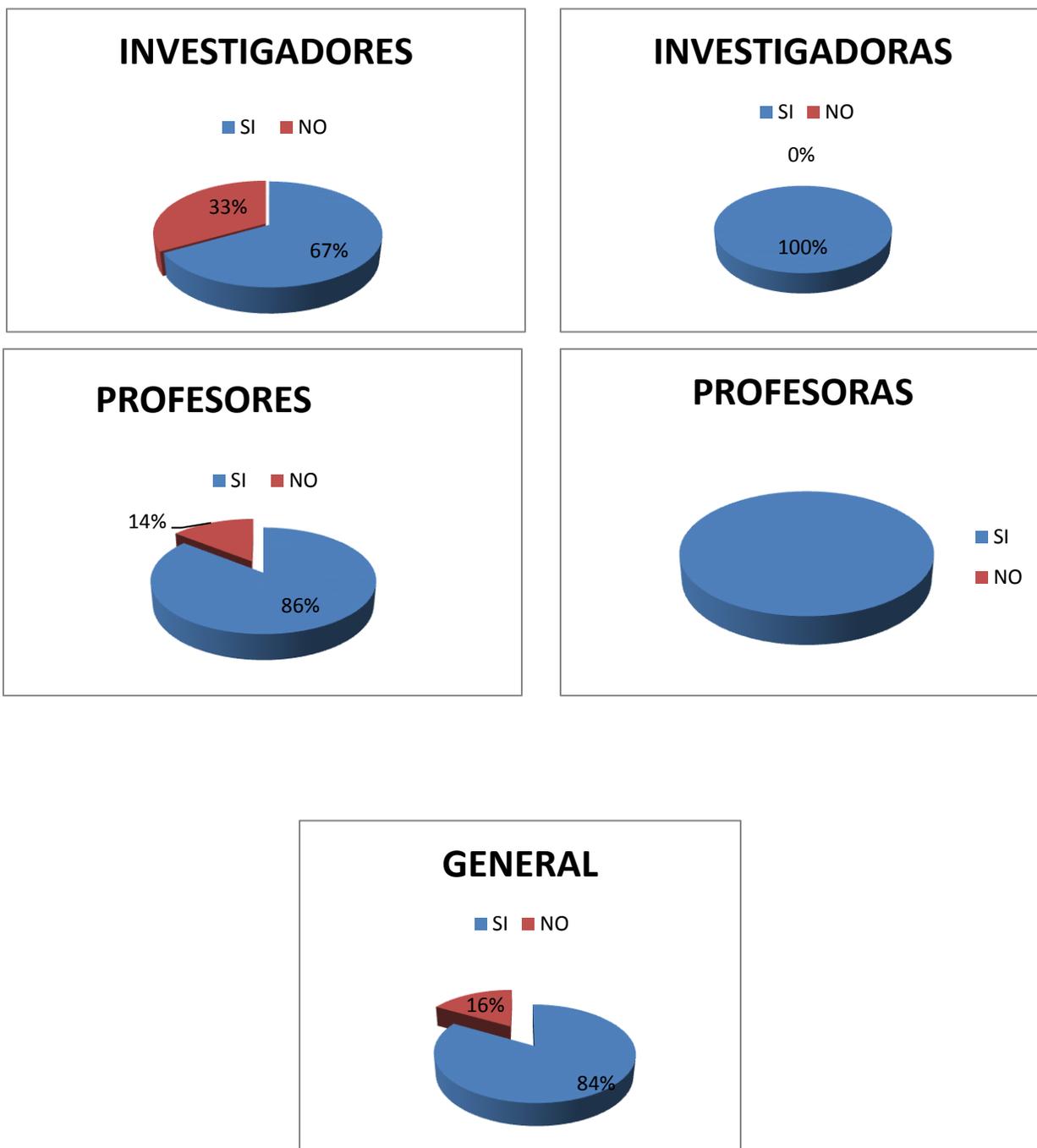
### **Política de Equidad de Género del Colegio de Postgraduados en Ciencias Agrícolas**

“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 inocuos. 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”.

Se realizó un cuestionario para conocer la opinión de la comunidad del Campus obteniéndose los siguientes resultados:

#### 1.1 ¿Entiende la Política?

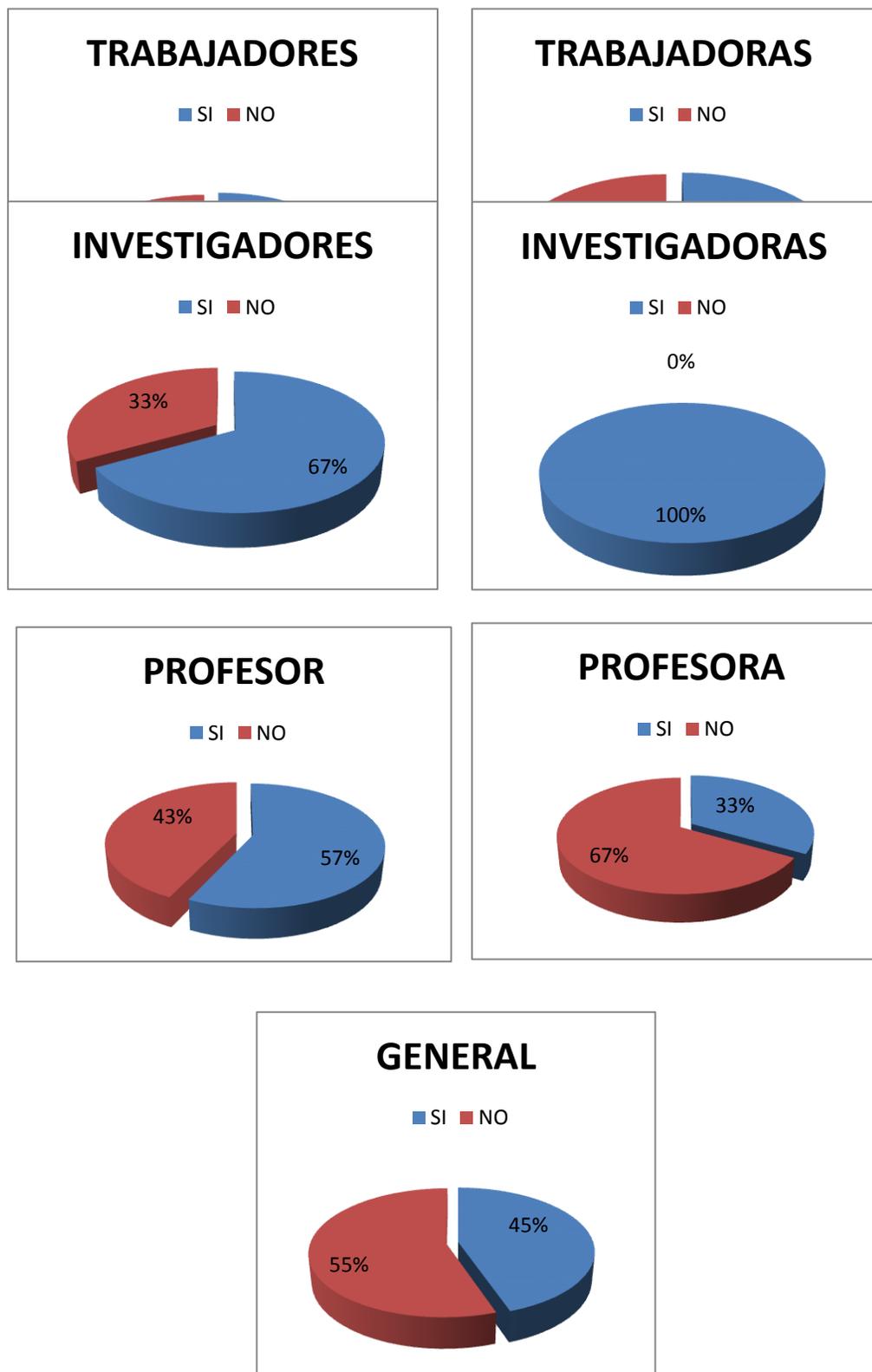




La grafica general nos muestra que el 84% de la población en el Campus entiende la Política de Equidad de Género, se tomaran Acciones a favor del personal para que este porcentaje se incremente mediante la entrega de trípticos y folletos, al personal, visitantes,

estudiantes y público en general que ingresen Campus información del MEG.  
Responsables: Subcomité-MEG Córdoba.

## 2.2 ¿Considera que se aplica en el Campus?



El 55% de la población en el Campus considera que no se aplica la política de Equidad de Género. Se realizara las siguientes Acciones a favor del Personal: difundir y promover la política del Modelo de Equidad de Género. Responsables: Subcomité-MEG Córdoba.

### **3.- Objetivos y Metas de Equidad de Género**

Los objetivos y metas se redefinieron en 2011, considerando los resultados del Diagnóstico de Clima Laboral y Prevención de Hostigamiento Sexual realizado en nuestro campus.

#### **OBJETIVOS Y METAS**

**Objetivo 1.** Educar y formar personas creativas, innovadoras y con sentido humanista que atiendan las necesidades agroalimentarias de la sociedad en un contexto de desarrollo sustentable y equitativo en el Campus Córdoba.

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

**Objetivo 2.** Realizar investigación generadora de conocimiento pertinente para el manejo sustentable de los recursos naturales y la producción de alimentos nutritivos e inocuos 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 Córdoba incluyan la perspectiva de Género para el manejo sustentable de los recursos y la producción de alimentos nutritivos e inocuos.

**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 Córdoba con la sociedad rural a través de actividades organizadas por el MEG como Día Internacional de las Mujeres Rurales, Día Internacional de las Mujeres, 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 de Seguimiento por parte de INMUJERES y la Auditoría Interna por parte de los Subcomités MEG.

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

##### a) Auditoria Interna del Subcomité-MEG Tabasco al Subcomité-MEG Córdoba

Fecha: 06 de Mayo de 2011

Asistentes: Dra. Pilar Alberti Manzanares, Dra. Nydia del Rivero Bautista, M.C. María del Rocío Sánchez Ramos, Dr. Juan Salazar Ortiz, Dr. Victorino Morales Ramos, C.P. Ma. Gabriela Martínez Quintana, M.C. Natalia Real Luna y el Lic. Marco Favio Blanco Torres.

Durante la Auditoria interna se abrieron 5 áreas de oportunidad, de las cuales tres ya se encuentran cerradas, posteriormente se verán las Acciones Afirmativas a realizar para cerrar las dos restantes. (Ver Carpetas de Auditorías internas y externas)

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

Asistentes: M.C. María del Rocío Sánchez Ramos, Dra. Pilar Alberti Manzanares, M.C. Natalia Real Luna, Dr. Juan Salazar Ortiz, Lic. Marco Favio Blanco Torres y la Licenciada Jocelin Cecilia de Alba Rábago.

Fecha: 14 de Marzo de 2011

Durante la Auditoria se abrieron 7 áreas de oportunidad de las cuales actualmente se han cerrado tres, posteriormente se ara la evaluación de las Acciones Afirmativas que se realizaran para poder cerrar las demás.

#### **5.- Reporte de Áreas de oportunidad.**

El reporte de la Auditoría de Vigilancia por parte el INMUJERES fue realizado por la Licenciada Jocelin Cecilia de Alba Rábago.

<b>REQUISITO</b>	<b>AREA DE OPORTUNIDAD</b>
4.3.1.2 Procedimiento de reclutamiento y selección	Clausula 22 punto 8 Dice “presentar... acta de matrimonio en caso de ser casado y acta de nacimiento de cada uno de los hijos en caso de que los hubiere” este punto puede segar las oportunidades de acceso al mismo también el procedimiento para la contratación de personal de campo, ganadería y servicios generales y el procedimiento para la contratación del personal profesional no cumplen con el procedimiento de control de documentos y datos. Esto en cumplimiento con lo solicitado por el requisito 4.3.1.2 B)
4.3.5 Vida familiar y laboral	A pesar de que la organización ha determinado otorgar un apoyo para guardería las madres trabajadoras de la

	organización, esta información no ha sido registrada correctamente por lo que no hay evidencia objetiva de un estudio o análisis costo beneficio de contar o no con una guardería dentro de la organización. Esto en incumplimiento con el requisito 4.3.5 B)
4.3.6.1 Ambiente laboral	A pesar de que la organización ha realizado actividades de promoción del uso del lenguaje incluyente y presenta uso del lenguaje incluyente, en los resultados del diagnóstico se encontró que existe utilización de lenguaje agresivo y generando un ambiente de trabajo desagradable para el personal. Requisito 4.3.6.1 B)
4.3.7.2 Medidas de prevención	Pese a que la organización ha recibido quejas, estas no han sido registradas conforme al procedimiento de atención a quejas por discriminación u hostigamiento, por lo que este no se encuentra en funcionamiento, adicional no se ha utilizado el instructivo para realizar las investigaciones de los casos denunciados. Requisito 4.3.7.2 B) y C)
4.2.5 Revisión y aprobación de documentos	Se encontró que los procedimientos para la contratación de personal profesional y procedimiento para al contratación de personal de campo, ganadería y servicios generales no cumplen con los requisitos del sistema de documentación. Requisito 4.2.5 B)
4.3.3.2 Evaluación del desempeño	La Organización no realiza evaluaciones de desempeño al personal trabajador ni a los profesionistas Requisito 4.3.3.2 B).
4.3.6.2 Salud en el trabajo	La organización no ha llevado cursos o pláticas para difundir información sobre enfermedades específicas de sexo femenino y masculino como o solicita el requisito 4.3.6.2 B).

## **6.- Reporte de Quejas**

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

- Por medio de la página web.
- Correo Electrónico
- Manual MEG.
- Entregado personalmente junto con manual MEG y tríptico.
- En el mural MEG en el lobby se encuentran el formato.

Por estos diferentes medios se ha entregado el formato de queja por hostigamiento sexual y discriminación, durante el año del 2011 no se ha realizado ninguna queja.

## **7.- Retroalimentación del Área auditada**

El mecanismo para la retroalimentación se basa en la realización de las auditorías internas, en el 2011 el Subcomité- MEG Córdoba auditó al Subcomité-MEG Tabasco el pasado 26 de Abril, y posteriormente el Subcomité-MEG Tabasco auditó al Subcomité MEG Córdoba el pasado 06 de Mayo. 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.

### **8.- Necesidades de Recursos**

La Coordinación MEG-Colpos otorgó \$ 125,000 al MEG como presupuesto para el campus Córdoba.

- El dinero fue transferido al Campus Córdoba en el mes de Junio por lo que retrasó algunas actividades.
- Esta cantidad fue transferida con base al presupuesto realizado en el 2010 con esa misma cantidad.
- Con este dinero se han realizado diferentes actividades, eventos y gastos del Subcomité MEG-Córdoba.

• MES	• CONCEPTO	• TOTAL
• Junio	• Auditoría INMUJERES • Auditoría interna Tabasco	• 6,341.47 • 6, 053.52
• Julio	• Viáticos III Reunión Nacional MEG-Colpos. • Honorarios Ayudante MEG	• 4,832.51 • 6,328.96
• Agosto	• Honorarios Ayudante MEG • Reposición de Gastos	• 6,328.96 • 279.60
• Septiembre	• Honorarios Ayudante MEG	• 6, 328.96
• Octubre	• Honorarios Ayudante MEG	• 3,164.48
• TOTAL		• 39, 658.46

Nota: Los recursos restantes (85,341.54 pesos) han sido reintegrados al Dpto. de Tesorería del Colegio (10 noviembre 2011).

### **9.- Programa de Capacitación**

Durante el 2011 estos son los talleres y cursos impartidos en el campus Córdoba.

Talleres	Fecha
Sensibilización en Equidad de Género	25 de mayo
Liderazgo con Equidad de Género	09 de septiembre

### **10.- Propuesta de Mejora:**

Realizar el proceso de auscultación para elegir 1@s nuev@s integrantes del Subcomité-MEG-Córdoba.