



Colegio de Postgraduados

Institución de Enseñanza e Investigación en Ciencias Agrícolas



Plan de Acción
del
Programa de Cultura Institucional

Modelo de Equidad de Género

Programa Nacional de Rendición de Cuentas, Transparencia y Combate a la Corrupción

COLEGIO DE POSTGRADUADOS
PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL

DIRECTORIO

2010

DR. FÉLIX V. GONZÁLEZ COSSIO
Director General

DRA. MARÍA DEL PILAR ALBERTI MANZANARES
Coordinadora del Modelo de Equidad de Género en el Colegio de Postgraduados

C.P. ERICA IBETH SÁNCHEZ MONSALVO
Titular de la Unidad de Enlace en el Colegio de Postgraduados y Enlace Operativo del Programa Nacional de Rendición de Cuentas, Transparencia y Combate a la Corrupción

AURELIA DE LA ROSA REGALADO
Jefe de Mesa

Comité de Equidad de Género del Colegio de Postgraduados

C Campeche: Dra. Mónica Osnaya. Mtro Avelardo Monsalvo
C. Córdoba: Mtra. Natalia Real. Mtra. Rocío Sánchez
C. Montecillo: Dr. Davil del Valle. C. Arturo Rayón
C. Puebla: Dra. Beatriz Martínez, Dra. Ma. Esther Méndez, Dra. Blanca Salcido, Dr. Adrián Argumedo, Dr. Esteban Martínez.
C. San Luís Potosí: Dr. Adrián Gómez, C. Lidia López Monsiváis
C. Tabasco: Mtra. Nélyda Solana, C. Celia López Acosta
C. Veracruz: Mtra. Rosa Isela Castillo, C. Ma. de los Ángeles Cabrera

LCDA. ROSELINA ARMENDÁRIZ SÁNCHEZ
Titular del Área de Auditoría para Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública

MTRO. EN ADMÓN. FELIPE GÓMEZ RODRÍGUEZ
Auditor del Área de Auditoría para Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública

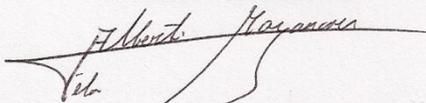
PRESENTACIÓN

El Colegio de Postgraduados es un Centro Público de Investigación orientado a la educación agrícola en México. Su compromiso con la sociedad se expresa en niveles óptimos de calidad en la enseñanza, investigación y vinculación, así como en la administración interna del centro. Como Centro Público, sigue los lineamientos gubernamentales relacionados con la igualdad de oportunidades, equidad de género y no discriminación planteados por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la Secretaría de la Función Pública (SFP). Una herramienta eficaz para llevar a cabo dichos lineamientos es el *Modelo de Equidad de Género* (MEG), que es un sistema de gestión de la calidad auditado por INMUJERES y reconocido internacionalmente. El Colegio obtuvo el Distintivo MEG en 2006 y se re-certificó en 2009 estableciendo una Política de Equidad de Género con objetivos y metas muy concretos. Alineado con el MEG se encuentra el *Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública* propuesto por la SFP y llevado a cabo por el *Programa de Cultura Institucional*. Derivado de lo anterior, en el Colegio se aplica el MEG y el Programa de Cultura Institucional (PCI) coordinándose ambos programas en acciones que logren un clima laboral y académico en armonía con la equidad y la no discriminación.

El Plan de Trabajo que se presenta a continuación corresponde a los factores de cultura institucional incluidos en MEG y PCI, los cuales son: clima laboral, comunicación incluyente, selección de personal, salarios y prestaciones, promoción vertical y horizontal capacitación y formación profesional, corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional, así como prevención del hostigamiento sexual.

El Colegio es una institución pionera en México y América Latina en la aplicación de los factores mencionados logrando en todos sus campus el compromiso de las autoridades y del personal laboral. Todo sistema de calidad promueve la mejora continua ante la detección de áreas de oportunidad sujetas a ser perfectibles y, por ello, creemos en la apasionante tarea de trabajar por el logro de la equidad de género y la no discriminación en nuestro centro.

ATENTAMENTE



**DRA. MARÍA DEL PILAR ALBERTI MANZANARES
COORDINADORA DEL MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO
DEL COLEGIO DE POSTGRADUADOS**

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL

El presente Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional está integrado por un total de 11 acciones, cada una de las cuales contiene la información que a continuación se detalla, obtenida de las fuentes indicadas:

Factor.	Elementos administrativos solicitados para atender de manera estructurada los comentarios recibidos derivados de la aplicación del <i>Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No Discriminación</i> , conforme a lo establecido en el documento denominado <i>Programa de Cultura Institucional</i> .
Objetivo.	
Estrategia.	
Línea de Acción.	
Acción Específica.	Establece el conjunto de actividades a ejecutarse para atender los comentarios vertidos conforme a la estructura planteada en el <i>Programa de Cultura Institucional</i> .
Meta.	Resultados Esperados expresados en términos cuantitativos.
Indicador(es).	Fórmula que permite verificar el cumplimiento de la meta planteada.
Periodo de Ejecución.	Señala las fechas de inicio y de conclusión en las que se ejecutará la acción o las acciones específicas.
Responsable.	Persona responsable de ejecutar la acción o las acciones específicas establecidas en el periodo de ejecución determinado.
Recursos Financieros.	Monto que se requiere invertir para poder desarrollar la acción o las acciones específicas establecidas.
Resultado Esperado.	Hecho que se espera se presente una vez que se atendió el o los comentarios mediante la acción o las acciones específicas acotadas.

ACCIÓN 1

FACTOR. 1. Política nacional y deberes institucionales.

OBJETIVO. Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Federal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.

ESTRATEGIA. 1.1 Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.

LÍNEA DE ACCIÓN. 1.1.2 Incorporar la perspectiva de género en el sistema de valores y el código conducta institucional, favoreciendo la igualdad, justicia y no discriminación.

ACCIÓN ESPECÍFICA. Presentar una nueva propuesta de Código de Ética del Colegio de Postgraduados.

META. Revisar y analizar el código de Ética para incorporar la perspectiva de género y principio de igualdad; así como presentar la propuesta ante el Consejo Técnico del Colegio de Postgraduados.

INDICADOR. Número de propuestas con perspectiva de género integradas al Código de Ética/ Total de propuestas con perspectiva de género para el Código de Ética.

PERIODO DE EJECUCIÓN.

No.	Inicio	Conclusión
1	01 de Septiembre 2009	30 de Junio 2010

RESPONSABLE. Lcda. Roselina Armendáriz Sánchez, Titular del Área de Auditoría para Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública.

RECURSOS FINANCIEROS. \$0.00

RESULTADO ESPERADO. Contar con una propuesta de Código de Ética, la cual se someta a autorización del H. Consejo Técnico para su aprobación correspondiente.

ACCIÓN 2

FACTOR. 2. Clima Laboral.

OBJETIVO. Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Federal tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.

ESTRATEGIA. 2.2 Establecer un clima laboral con estilos gerenciales no discriminatorios y que promuevan la igualdad de género.

LÍNEA DE ACCIÓN. 2.2.2 Establecer acciones para lograr un clima laboral en donde se acote el ejercicio indiscriminado del poder previniendo el abuso y, en especial, el abuso del poder por razón de género, etnia o clase.

ACCIÓN ESPECÍFICA. Elaborar diagnósticos de clima laboral para conocer la percepción que tienen hombres y mujeres sobre el trato que observan en los Campus.

META. Aplicar tres diagnósticos de clima laboral; uno en el Campus Veracruz, otro en el Campus San Luis Potosí y otro en el Campus Montecillo.

INDICADOR: Número de trabajador@s que contestaron el diagnóstico/ Número total de empleados y empleadas adscrit@s a cada Campus.

PERIODO DE EJECUCIÓN

No.	Inicio	Conclusión
1	12 de Mayo de 2010	30 de Julio de 2010

RESPONSABLE: Dra. María del Pilar Alberti Manzanares.

RECURSOS FINANCIEROS. \$0.00

RESULTADO ESPERADO. Conocer la percepción de los trabajadores y trabajadoras en los Campus Veracruz, San Luis Potosí y Montecillo para implementar acciones afirmativas y a favor del personal.

ACCIÓN 3

FACTOR. 3. Comunicación incluyente.

OBJETIVO. Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Federal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.

ESTRATEGIA. 3.1 Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de género en la comunicación organizacional y la comunicación social.

LÍNEA DE ACCIÓN. 3.1.2 Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género y el lenguaje no sexista.

ACCIÓN ESPECÍFICA. Realizar cursos de capacitación sobre 5 temas: Sensibilización en Género, Leyes Mexicanas de Género, Lenguaje Incluyente de Género, Modelo de Equidad de Género y Prevención de Hostigamiento Sexual en todos los Campus del Colegio de Postgraduados.

META. Realizar 9 cursos con perspectiva de género en los 7 Campus del Colegio de Postgraduados.

INDICADOR. Número de trabajador@s que tomaron el curso/ Número de trabajador@s del Colegio de Postgraduados

PERIODO DE EJECUCIÓN.

No.	Inicio	Conclusión
1	12 De Enero de 2009	31 de Diciembre de 2009

RESPONSABLE. Dra. María del Pilar Alberti Manzanares.

RECURSOS FINANCIEROS. \$140,000.00 (\$4,000.00 por curso).

RESULTADO ESPERADO. Nueve talleres en los 7 Campus del Colegio de Postgraduados.

ACCIÓN 4

FACTOR. 4. Selección de personal.

OBJETIVO. Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.

ESTRATEGIA. 4.4 Lograr una selección de personal equitativa a través de una descripción y perfil de puestos que no implique discriminación alguna.

LÍNEA DE ACCIÓN. 4.4.1 Definir descripciones y perfiles de puestos que no impliquen discriminación por motivos de género o que tomen en cuenta los diferentes roles y actividades de una persona para poder llevar a cabo sus funciones laborales.

ACCIÓN ESPECÍFICA: Definir la descripción y perfiles de puesto de trabajo y contratos individuales a fin de evitar la discriminación y utilizar lenguaje incluyente de género.

META: Aplicar lenguaje incluyente de género en dos documentos: catálogo de puestos y contratos individuales de trabajo.

INDICADORES:

1. Número de contratos individuales realizados con lenguaje incluyente/ Número de contratos totales realizados en el Colegio.
2. Número de puestos descritos con lenguaje de género/Número total de puestos del catalogo.

PERIODO DE EJECUCIÓN.

No.	Inicio	Conclusión
1	31 de Julio del 2009	09 de Diciembre de 2011

RESPONSABLE: Subdirección de Recursos Humanos.

RECURSOS FINANCIEROS. \$0.00

RESULTADOS ESPERADOS: Que los dos documentos descritos tengan lenguaje incluyente de género.

ACCIÓN 5

FACTOR. 5. Salarios y Prestaciones.

OBJETIVO. Contar con una Administración Pública Federal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.

ESTRATEGIA. 5.2 Establecer salarios y prestaciones equitativos a través del uso de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género.

LÍNEA DE ACCIÓN. 5.2.1 Establecer un sistema de salarios y prestaciones basado en el cumplimiento de objetivos, metas y resultados de los servidores y servidoras públicas en su área, y no en estereotipos basados en el género, etnia, clase, discapacidad u otros.

ACCIÓN ESPECÍFICA. Sugerir a los Secretarios Generales de cada Sindicato que se incluya la prestación de licencia por paternidad en la negociación del próximo contrato colectivo.

META. Implementar el esquema de licencia por paternidad.

INDICADOR. Número de trabajadores beneficiados con la licencia de paternidad.

PERIODO DE EJECUCIÓN

No.	Inicio	Conclusión
1	03 de Enero 2011	30 de Diciembre de 2011

RESPONSABLE: Lcdo. Francisco Javier Pastrana Quintos, Jefe del Departamento de Relaciones Laborales.

RECURSOS FINANCIEROS. \$0.00

RESULTADO ESPERADO. Se fomentarán prestaciones equitativas inspiradas en los valores organizacionales de equidad de género.

ACCIÓN 6

FACTOR. 6. Promoción vertical y horizontal.

OBJETIVO. Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Federal.

ESTRATEGIA. 6.1 Lograr una promoción vertical y horizontal equitativa a través del establecimiento de un sistema de valores organizacionales equitativos y no discriminatorios.

LÍNEA DE ACCIÓN. 6.1.1 Implementar acciones afirmativas para tener paridad en todos los niveles de la Administración Pública Federal.

ACCIÓN ESPECÍFICA. Promover la participación de mujeres en los Comités Académicos de cada Campus.

META. Participación de al menos una mujer en cada Comité Académico de Campus.

INDICADOR. Número de mujeres que participan en Comités Académicos/ Número de mujeres que trabajan en cada Campus.

PERIODO DE EJECUCIÓN.

No.	Inicio	Conclusión
1	03 de Agosto del 2009	31 de Diciembre de 2009

RESPONSABLE: Dr. Francisco Gavi Reyes, Secretario Académico.

RECURSOS FINANCIEROS. \$0.00

RESULTADO ESPERADO. Participación de al menos una mujer en cada uno de los Comités Académicos de Campus.

ACCIÓN 7

FACTOR. 7. Capacitación y formación profesional.

OBJETIVO. Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.

ESTRATEGIA. 7.1 Impartir capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad y no discriminación.

LÍNEA DE ACCIÓN. 7.1.2 Garantizar el acceso a la capacitación y formación profesional en un clima de no discriminación y acceso equitativo a todo tipo de oportunidades.

ACCIÓN ESPECÍFICA. Llevar a cabo el plan de capacitación del Modelo de Equidad de Género (MEG). El plan de capacitación está integrado por cinco talleres, cuyos títulos son los siguientes:

1. Sensibilización en género.
2. Leyes mexicanas de género.
3. Lenguaje incluyente de género.
4. Modelo de equidad de género.
5. Prevención del hostigamiento sexual.

META. Impartir 5 talleres en cada Campus.

INDICADOR. Número de empleados y empleadas que asisten a los talleres/
Número total de empleados y empleadas en cada Campus.

PERIODO DE EJECUCIÓN

No.	Inicio	Conclusión
1	03 de Agosto del 2009	30 de Noviembre de 2009

RESPONSABLES: Dra. María del Pilar Alberti Manzanares.

RECURSOS FINANCIEROS. \$140,000.00 (\$4,000.00 por curso).

RESULTADO ESPERADO. Con la capacitación se obtendrá la sensibilización en género del personal que trabaja en el Colegio de Postgraduados (administrativo, académico y estudiantes que asistan de manera voluntaria).

ACCIÓN 8

FACTOR. 9. Hostigamiento y acoso sexual.

OBJETIVO. Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Federal.

ESTRATEGIA. 9.3 Difundir el procedimiento de denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual.

LÍNEA DE ACCIÓN. 9.3.2 Difundir a través de campañas en los medios de comunicación, la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual.

ACCIÓN ESPECÍFICA. Difundir el folleto y el tríptico de prevención del hostigamiento sexual en la página web y en las páginas web de cada Campus, así como repartir el folleto y/o tríptico personalmente a cada trabajador y trabajadora del Colegio de Postgraduados.

META. Difundir un folleto y un tríptico en la página Web institucional y en las páginas web de cada uno de los siete Campus, así como entregar un folleto y un tríptico a cada trabajador y trabajadora del Colegio de Postgraduados.

INDICADORES:

1. Número total de folletos y/o trípticos electrónicos en páginas web/ Número total de páginas web (Institucional y por Campus).
2. Número de folletos y/o trípticos entregados/ Número total de trabajadores y trabajadoras del Colegio de Postgraduados.

PERIODO DE EJECUCIÓN

No.	Inicio	Conclusión
1	01 de Junio 2009	31 de Diciembre 2010

RESPONSABLE: Dr. Martiniano Castro Popoca, Subdirector de Informática.

RECURSOS FINANCIEROS. \$27,074.81

RESULTADO ESPERADO. Se difundirá entre los trabajadores y trabajadoras, académicos y académicas, la ruta de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual en el Colegio de Postgraduados. El Colegio implementa el Modelo de Equidad de Género que pone especial atención a la Prevención del Hostigamiento Sexual y No Discriminación.