
 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG) UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	
REVISIÓN.0	REFERENCIA AL MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4,4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	1 de 27

MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO MEG:2003

DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS

CONTROL DE EMISIÓN		
ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
Ing. Carmen Vargas Elías. Responsable del Control de Documentos del SGEG.	M.C.P. María Edith Rodríguez Torres Coordinadora del SGEG	M.C. Francisco Hernández Rivera. Rector UPLC.
Firma:	Firma:	Firma:
Fecha: 7/mayo/2015	Fecha:7/mayo/2015	Fecha: 7mayo/2015

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original. Este documento es propiedad intelectual de la UPLC por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.


 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG) UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	
REVISIÓN.0	REFERENCIA AL MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4,4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	2 de 27

Índice.

Contents


INTRODUCCIÓN.....	4
OBJETIVO.....	5
ALCANCE.....	5
MARCO NORMATIVO	6
4. SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO	7
4.1 Planeación	7
4.1.1 Política del Sistema de Gestión de Equidad de Género.....	8
4.1.2 Desarrollo de las Acciones Afirmativas y/o a Favor del Personal	8
4.1.3 Objetivos y Metas Organizacionales	8
4.1.4 Planeación General	9
4.2 Organización y Recursos	9
4.2.1 Responsabilidades y Autoridad	9
4.2.2 Coordinación del Modelo de Equidad de Género.....	9
4.2.3 Comité de Equidad de Género	10
4.2.4 Documentación del Sistema de Equidad de Género.....	10
4.2.5 Revisión y Aprobación de Documentos.....	10
4.3 Aplicación de los Requisitos de Equidad de Género	10
4.3.1 Reclutamiento y Selección de Personal	11
4.3.2 Capacitación	13
4.3.3 Desarrollo Profesional.....	13
4.3.4 Igualdad de Oportunidades y Compensaciones.....	14
4.3.5 Vida Familiar y Laboral	15
4.3.6 Ambiente de Salud en el Trabajo	16
4.3.7 Hostigamiento Sexual.....	17
4.3.8 Sensibilización en equidad de género.....	19
4.4 Evaluación, Seguimiento y Mejora.....	19

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original. Este documento es propiedad intelectual de la UPLC por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG) UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	
REVISIÓN.0	REFERENCIA AL MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4,4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	3 de 27

4.4.1 Evaluación del sistema de Gestión de Equidad de Género.....	20
4.4.2 Seguimiento de Acciones	20
4.4.3 Indicadores de Género	20
4.4.4 Áreas de Oportunidad y Mejora.....	21
GLOSARIO	22
ANEXOS	27

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original. Este documento es propiedad intelectual de la UPLC por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG) UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	
REVISIÓN.0	REFERENCIA AL MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4,4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	4 de 27

INTRODUCCIÓN

El presente manual refleja el compromiso que la Universidad Politécnica de Lázaro Cárdenas (UPLC) tiene con las mujeres y hombres que laboran en esta.


El cumplimiento del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG), deriva del MEG:2013, exponiéndose la estructura, los mecanismos, las funciones y atribuciones de cada figura involucrada en este sistema de gestión. El modelo de equidad de género establece los criterios para desarrollar, fomentar e impulsar la equidad de género, promoviendo e implementando proyectos y actividades que contribuyan a la existencia de relaciones equitativas entre hombres y mujeres.

La UPLC toma la iniciativa de adoptar los lineamientos que promueve el Instituto Nacional de las Mujeres, a través del modelo MEG:2003, con el fin de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la no discriminación en el acceso al empleo y la prevención del hostigamiento sexual, que permita un ambiente de trabajo sano, armonioso y competitivo.

Este documento reúne las políticas y procedimientos que soportan el enfoque del Sistema de Gestión de Equidad de Género de la UPLC.

La UPLC adquiere el compromiso de llevar a cabo acciones en beneficio de la comunidad, impulsando de esta forma el desarrollo tecnológico a través de la calidad y la equidad educativa.

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original.
Este documento es propiedad intelectual de la UPLC por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.


 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG) UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	
REVISIÓN.0	REFERENCIA AL MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4,4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	5 de 27

OBJETIVO

El presente Manual tiene el propósito fundamental de establecer y describir los lineamientos del Sistema de Gestión de Equidad de Género de la UPLC, basado en el MEG:2003, para fomentar e impulsar la equidad de género, promover políticas de igualdad de oportunidades y de no discriminación, fortalecer el desarrollo personal y profesional y mantener un ambiente de trabajo armónico.

ALCANCE


Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original. Este documento es propiedad intelectual de la UPLC por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG) UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	
REVISIÓN.0	REFERENCIA AL MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4,4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	6 de 27

El Sistema de Gestión de Equidad de Género aplica para el personal docente y administrativo que labora en la Universidad Politécnica de Lázaro Cárdenas (UPLC).

MARCO NORMATIVO

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original.
Este documento es propiedad intelectual de la UPLC por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG) UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	
REVISIÓN.0	REFERENCIA AL MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4,4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	7 de 27

Ley Federal del trabajo.

Ley de Seguridad Social.


Reglamento interno de trabajo del personal docente y administrativo de la UPLC.

Modelo de Equidad de Género, México 2003, expedido por el Instituto Nacional de las Mujeres México.

4. SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

4.1 Planeación

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original.
Este documento es propiedad intelectual de la UPLC por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG) UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	
REVISIÓN.0	REFERENCIA AL MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4,4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	8 de 27

La UPLC establece la política de Equidad de Género, objetivos y metas a cumplirse.

Promueve la difusión y el desarrollo de acciones afirmativas y/o a favor del personal, por medio de un plan de trabajo para la implantación del modelo.

4.1.1 Política del Sistema de Gestión de Equidad de Género.

La Universidad Politécnica de Lázaro Cárdenas establece el compromiso de promover la igualdad de oportunidades en el acceso y promoción al empleo, la prevención del hostigamiento sexual y la no discriminación entre hombres y mujeres; a través del desarrollo de acciones afirmativas a favor del personal, con el propósito de mantener un ambiente de trabajo armonioso y favorecer la equidad de género.

La política se difunde a través de medios adecuados en todos los niveles y se evalúa periódicamente su conocimiento, entendimiento y aplicación eficaz de la misma en las auditorías internas y en las revisiones por la dirección.

4.1.2 Desarrollo de las Acciones Afirmativas y/o a Favor del Personal


La UPLC realiza un informe técnico diagnóstico (anexo -0) de equidad de género el cual sirve de base para establecer, desarrollar, implantar y mantener las acciones afirmativas y/o a favor del personal para eliminar las desigualdades y combatir la discriminación entre hombres y mujeres.

Las acciones afirmativas y/o a favor del personal se muestran en el formato de Planeación de acciones afirmativas y/o a favor del personal (UPLC-MEG-FO-02),

4.1.3 Objetivos y Metas Organizacionales

La UPLC establece la Matriz para la identificación de objetivos y metas SGEG y su planeación (UPLC-MEG-FO-01), y los difunde en todos los niveles, da seguimiento y mantiene informado al personal de los beneficios obtenidos.

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original. Este documento es propiedad intelectual de la UPLC por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG) UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	
REVISIÓN.0	REFERENCIA AL MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4,4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	9 de 27

4.1.4 Planeación General

La UPLC identifica y planea actividades que permitan alcanzar los objetivos y metas en la Matriz para Identificación de Objetivos y Metas del SGEG (UPLC-MEG-FO-01), La Matriz de Responsabilidad y Autoridad del SGEG y el Plan de Trabajo para la Implementación SGEG, cumpliendo los requisitos del Sistema de Gestión de Equidad de Género de acuerdo con la política establecida.

4.2 Organización y Recursos

La UPLC asegura la identificación y disponibilidad de los recursos esenciales en el Programa de Trabajo Anual (PTA), el Programa Operativo Anual (POA) y la Matriz de Responsabilidad y Autoridad de SGEG para el logro de los objetivos, incluyendo los recursos para la operación y mejora del Sistema de Gestión de Equidad de Género para la satisfacción del personal.


4.2.1 Responsabilidades y Autoridad

La UPLC define en el (anexo 2) el Organigrama de la Alta Dirección para el SGEG y establece una Matriz de Responsabilidad y Autoridad del SGEG (anexo 3) para asegurar el cumplimiento de los requisitos del Modelo de Equidad de Género, MEG:2003.

4.2.2 Coordinación del Modelo de Equidad de Género

El Rector de la UPLC, nombra a la Coordinadora General de Equidad de Género del Sistema de Gestión de Equidad de Género para coordinar las actividades que aseguren el cumplimiento de los requisitos de equidad de género. Estos nombramientos se difunden en todas las áreas de la UPLC en cumplimiento a los requisitos del Modelo de Equidad de Género, MEG:2003

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original.
Este documento es propiedad intelectual de la UPLC por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG) UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	
REVISIÓN.0	REFERENCIA AL MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4,4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	10 de 27

4.2.3 Comité de Equidad de Género

La UPLC establece un Comité de Equidad de Género, que será encargado de cumplir los requisitos del MEG:2003. Dicho comité quedará bajo la responsabilidad de la Coordinadora de Equidad de Género designada por la Rectoría.

4.2.4 Documentación del Sistema de Equidad de Género

- a). La UPLC cuenta con un Manual de Sistema de Equidad de Género y con los documentos necesarios para su operación.
- b). Los procedimientos requeridos por el MEG:2003, se mencionan en: la Lista Maestra de Documentos Internos Controlados del SGEG (anexo 4) y en la Lista Maestra de Documentos de Origen Externo del SGEG (anexo 5).
- c). Se difunde el Manual de Procedimientos Documentados en todos los niveles de la Institución a través del portal, carteles o trípticos entre otros.


4.2.5 Revisión y Aprobación de Documentos

La UPLC establece un procedimiento para el Control de Documentos de SGEG (UPLC-,EG-PR-005) y la Lista Maestra de documentos de origen externo del SGEG (anexo 5) necesarios para el funcionamiento del Sistema de Gestión de Equidad de Género.

4.3 Aplicación de los Requisitos de Equidad de Género

El Sistema de Gestión de Equidad de Género de la UPLC adopta todos los requisitos planteados en el MEG:2003 con la finalidad de promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades de acceso y promoción al empleo de hombres y mujeres, con objeto de obtener mayores beneficios, competitividad, altos niveles de productividad y un mejor desempeño mediante el desarrollo eficaz de los recursos humanos.

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original. Este documento es propiedad intelectual de la UPLC por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG) UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	
REVISIÓN.0	REFERENCIA AL MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4,4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	11 de 27

4.3.1 Reclutamiento y Selección de Personal

Un compromiso de la UPLC, es orientar y cumplir con los lineamientos en materia de Reclutamiento y Selección de Personal, promoviendo el acceso al empleo y la igualdad de oportunidades. La Política de Equidad de Género implica que la UPLC se compromete a promover un ambiente de igualdad de oportunidades que atienda a los principios de equidad a través de las acciones que generen un entorno de respeto y propicien un impacto positivo en la vida personal y profesional de su personal. La difusión de este compromiso hacia el exterior se realiza a través de la publicación de las políticas de reclutamiento y selección del personal, elaboradas por el departamento de Recursos Humanos, el cual es responsable de la emisión de las mismas.

4.3.1.1 Compromiso de Reclutamiento y Selección

La UPLC establece el compromiso de:


- a). Promover la igualdad de oportunidades de acceso y promoción al empleo entre hombres y mujeres.
- b). Difundir al interior y exterior el compromiso.
- c). Asegurar la desaparición de sistemas informales de reclutamiento y selección en todos los niveles de la organización.

4.3.1.2 Procedimiento de Reclutamiento y Selección

La UPLC en su procedimiento para el Reclutamiento y Selección de personal asegura:

Que las convocatorias de plazas vacantes reflejen el compromiso, la equidad de género.

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original. Este documento es propiedad intelectual de la UPLC por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG) UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	
REVISIÓN.0	REFERENCIA AL MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4,4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	12 de 27

Cuida que los candidatos para un puesto sean evaluados de la misma forma y criterios definidos.

Promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con niveles iguales de educación, experiencia, capacitación y responsabilidad.

Verifica que en las solicitudes de trabajo sólo se incluyan preguntas relativas a la plaza vacante y no personales.

4.3.1.3 Descripciones de Perfiles de Puesto

a). Con base en el Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal Académico y de Apoyo Administrativo, la descripción de perfiles de puestos para el personal Académico se encuentran descritos en el Reglamento Interior de trabajo del personal Docente y el reglamento Interno de Trabajo del Personal no docente.

b). Se verifica que el Procedimiento para el Reclutamiento y Selección de Personal esté basado en el Reglamento Interior de Trabajo del Personal Docente y el Reglamento Interno del Personal no docente, así como el Manual de Organización.


c). Se promueve que la ocupación de plazas en funciones no tradicionales para su sexo sea tanto femenina y masculina.

d). En las descripciones de puestos de la UPLC indicadas en el inciso a), se determina claramente los requisitos estrictos que exige cada plaza.

4.3.1.4 Contrato Laboral

La UPLC verifica que se utilice lenguaje incluyente en la Constancia de Nombramiento determinado por la SEP, en los horarios de trabajo y nombramientos de los puestos basados en el Manual de Organización, que aplican tanto al personal de base como al interino. Con esto todos los

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original. Este documento es propiedad intelectual de la UPLC por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG) UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	
REVISIÓN.0	REFERENCIA AL MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4,4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	13 de 27

trabajadores se ven beneficiados por las acciones afirmativas y/o a favor del personal.

4.3.2 Capacitación

La capacitación de todo el personal de la UPLC se establece en los Procedimientos del Manual de Organización de la UPLC, los cuales establecen como se lleva a cabo la detección de necesidades de capacitación y el programa de capacitación, cuidando que parte de esta capacitación sean talleres de equidad de género, igualdad de oportunidades y prevención del hostigamiento sexual, promoviendo el libre acceso a la capacitación para todo el personal.

4.3.3 Desarrollo Profesional

La UPLC establece los criterios de promoción y métodos de evaluación del personal, los cuales promueven el desarrollo profesional igualitario entre hombres y mujeres.


4.3.3.1 Criterios de Promoción

Los criterios de promoción del personal docente y no docente se encuentran en el Reglamento Interior de Trabajo del Personal Docente y el Reglamento Interno de Trabajo del Personal No Docente respectivamente, los cuales son comunicados al personal desde su contratación.

4.3.3.2 Evaluación del Desempeño

La evaluación al desempeño para el personal Académico, se aplica de manera cuatrimestral. Esta evaluación corre a cargo de la Secretaría Académica, la cual concentra evaluación aplicadas por los alumnos/as y por el/la director/a del

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original. Este documento es propiedad intelectual de la UPLC por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG) UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	
REVISIÓN.0	REFERENCIA AL MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4,4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	14 de 27

Programa Educativo. Para el personal Directivo se aplica de manera anual una Evaluación al Desempeño, la cual tiene por objetivo medir el grado de cumplimientos de las metas establecidas en el Programa Operativo Anual.

4.3.4 Igualdad de Oportunidades y Compensaciones

La UPLC establece su compromiso de igualdad de oportunidades para todo el personal, basado en el derecho que tienen las personas que laboran en una organización a ser tratados justamente, sin importar su clase social, nacionalidad, religión, sexo capacidad, gestación de la mujer, orientación sexual y/o filiación política.


4.3.4.1 Compromiso de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación

- a). La UPLC a través de su Política de Equidad de Género, establece su compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres.
- b).Asegura la igualdad de oportunidades en el Procedimiento para el Reclutamiento y la Selección de Personal. Los sueldos y compensaciones en la UPLC son iguales según su categoría y antigüedad.
- c). Cuenta con un procedimiento para atender, investigar, dar seguimiento y sancionar situaciones de discriminación (UPLC-MEG-PR-004).

4.3.4.2 Igualdad de Oportunidades

- a). La UPLC asegura que todo el personal cuenta con igualdad de oportunidades para recibir beneficios, prestaciones, capacitación y competir por una promoción de plaza, sin importar su estado conyugal.
- b). Promueve la representación proporcional de mujeres y hombres, en la conformación de sus equipos de trabajo, proyectos y comités de la UPLC.
- c). Asegura la igualdad de oportunidades para representar a la UPLC en cualquier actividad fuera y dentro de la organización, y que las imágenes utilizadas para promocionar la UPLC incluyan a hombres y mujeres.

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original. Este documento es propiedad intelectual de la UPLC por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG) UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	
REVISIÓN.0	REFERENCIA AL MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4,4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	15 de 27

d). Genera las condiciones de trabajo para que las mujeres y hombres realicen su trabajo eficientemente, incluyendo el análisis de factibilidad para atender las necesidades del personal que presente alguna discapacidad de la institución, y considerar la posibilidad de tener personal con discapacidad en el futuro.

e). Promueve la contratación de proveedores y servicios que cuenten con equipos de trabajo compuestos por hombres y mujeres.

f). Difunde y verifica el nivel de conocimiento del procedimiento para Atender, investigar, dar seguimiento y sancionar situaciones de discriminación (UPLC-MEG-PR-004).

4.3.4.3 Compensaciones y Deducciones

En la UPLC las retribuciones, sueldos y salarios, son de carácter igualitario para todo el personal, pudiendo existir diferencias proporcionales con base a su antigüedad y/o plaza y criterios no discriminatorios según el tabulador salarial por plazas y por puestos.

4.3.5 Vida Familiar y Laboral


Es de especial relevancia para la UPLC, a través del desarrollo de medidas, acciones afirmativas y/o a acciones a favor del personal, dar apoyo a su personal para conciliar su desarrollo profesional con el ejercicio de sus responsabilidades familiares, y con ello propiciar que atiendan su vida familiar y social sin descuidar sus responsabilidades profesionales, así mismo, crear las condiciones de trabajo más favorables conforme a los recursos disponibles en la Institución.

Lo anterior, dentro del marco legal de la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Seguridad Social.

4.3.5.1 Compatibilidad entre el trabajo y la vida personal y familiar en el hombre y la mujer

Con el fin de proporcionar apoyo a su personal, relacionado con los servicios para el cuidado de sus hijas/os, la UPLC:

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original. Este documento es propiedad intelectual de la UPLC por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG) UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	
REVISIÓN.0	REFERENCIA AL MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4,4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	16 de 27

Realiza un análisis costo-beneficio respecto a la posibilidad de realizar algún tipo de base de colaboración o no, con una guardería que atienda las necesidades de cuidado de las hijas y/o hijos durante la jornada laboral.

Promueve acuerdos flexibles con hombres y mujeres para que puedan balancear su trabajo con las responsabilidades de su vida personal y familiar, incluyendo cuestiones relacionadas con estudios, intereses personales, deportes y situaciones particulares.

Cuenta con un compromiso de maternidad y paternidad establecido por escrito para el nacimiento, atención de las/los hijos en caso de adopción, enfermedad, lactancia y gestación, sin que lo anterior, tengan un impacto negativo en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso por haber hecho uso de estos permisos.

Establece acciones o medidas para promover los compromisos de maternidad y paternidad, promoviendo la generación de reconocimientos, a través de eventos sociales de integración.

4.3.6 Ambiente de Salud en el Trabajo


La UPLC establece las acciones afirmativas y/o a favor del personal para apoyar la creación de un ambiente laboral que asegure las buenas relaciones y el cuidado de la salud de sus empleados/as.

4.3.6.1 Ambiente Laboral

a). La UPLC realiza eventos de integración del personal con actividades que promuevan la convivencia laboral.

b). Promueve un ambiente laboral sensible al género en términos del uso del lenguaje, bromas y comentarios sexistas entre el personal, evitando la utilización de lenguaje obsceno, que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable entre el personal.

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original. Este documento es propiedad intelectual de la UPLC por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG) UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	
REVISIÓN.0	REFERENCIA AL MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4,4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	17 de 27

c). Asegura que el personal directivo y mandos medios ofrezca a las mujeres y hombres el mismo trato, respeto, legitimidad y autoridad en posiciones y puestos similares o inferiores.


4.3.6.2 Salud en el trabajo.

- a). La UPLC promueve el uso de equipo de seguridad cuando es requerido.
- b). Considera las condiciones del lugar de trabajo y horarios para el personal.
- c). Da a conocer y cumple con las leyes, reglamentos y normas vigentes en materia de seguridad, higiene y salud en el trabajo y asegura que las mujeres, durante el estado de gestación o lactancia, cuentan con los horarios y tiempos necesarios, sin que ello represente algún perjuicio en su salario, prestaciones o derechos.
- d). Asegura que el personal cuente con el espacio, instalaciones e infraestructura necesarias para realizar su trabajo eficientemente y que existan medidas de seguridad en las áreas de riesgo.
- e). Ofrece servicios médicos o primeros auxilios (mediante convenios con instituciones de salud) dentro y fuera de la organización como medio de atención a los/las trabajadores/as.
- f). Proporciona los servicios de agua potable y sanitarios limpios a distancias razonables y sin restricciones para el personal.
- g). Difunde información sobre aspectos de prevención de riesgos laborales y enfermedades específicas de hombres y mujeres.

4.3.7 Hostigamiento Sexual

La UPLC difunde su compromiso contra el hostigamiento sexual en la política del SGEG y establece en el procedimiento para Atender, investigar, dar seguimiento y sancionar situaciones de hostigamiento sexual (UPLC-MEG-PR-003) todos los pasos para atender las denuncias y dar el seguimiento adecuado.

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original.
Este documento es propiedad intelectual de la UPLC por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG) UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	
REVISIÓN.0	REFERENCIA AL MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4,4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	18 de 27

Promueve la comunicación efectiva de las acciones afirmativas y/o a favor del personal, propicia la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios existentes y desarrolla actividades que sensibilicen a su personal en equidad de género.

4.3.7.1 Compromiso contra el Hostigamiento Sexual

De manera particular la UPLC:

Asume un compromiso en contra del hostigamiento sexual que pone de manifiesto en su política de equidad de género.

Da a conocer a su personal información suficiente sobre el hostigamiento sexual, enfatizando que es un comportamiento inaceptable y sancionable e informa las razones por las que se considera inaceptable, e imparte la capacitación adecuada respecto al tema.

4.3.7.2 Medidas de Prevención

Con la finalidad de tomar acciones en relación al hostigamiento sexual, la UPL, a través de su procedimiento UPLC-MEG-PR-003:


Asegura que en los manuales, reglamentos, códigos de ética o de conducta se reconozca y contenga los temas relacionados al hostigamiento sexual.

Difunde entre el personal la necesidad de abstenerse de realizar o circular imágenes, bromas, chistes o comentarios desagradables u ofensivos sobre el sexo opuesto.

Cuenta con una guía para llevar a cabo la investigación de las quejas y denuncias del SGEG, tanto para casos de hostigamiento sexual como para discriminación.

Asegura que toda la información referente a los casos de hostigamiento sexual se maneje de manera responsable y se proteja la privacidad, imparcialidad y confidencialidad de todas las partes.

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original. Este documento es propiedad intelectual de la UPLC por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG) UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	
REVISIÓN.0	REFERENCIA AL MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4,4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	19 de 27

4.3.8 Sensibilización en equidad de género

El propósito de sensibilizar a nuestro personal en equidad de género es desarrollar una cultura que mejore su nivel de conocimientos, de habilidades y de sensibilización, además de difundir la importancia de contar con un Sistema de Gestión en Equidad de Género, tanto interno como externo.

4.3.8.1 Desarrollo de la sensibilización en equidad de género

Es responsabilidad de la UPLC:

Buscar, identificar y eliminar factores, mitos y estereotipos que puedan obstaculizar el cumplimiento de la política de equidad de género. Así como, garantizar la igualdad de oportunidades e impulsar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios que pudieran existir en los niveles directivos.

Promover la utilización de un lenguaje incluyente y no sexista en todo tipo de comunicaciones.

Difundir entre su personal:


- a). Los resultados relevantes del Informe Técnico Diagnóstico.
- b). Las acciones afirmativas y/o a favor del personal que se han desarrollado, los beneficios y avances desde su ejecución.

Gestionar cursos y talleres que propicien la sensibilización en equidad de género, además de publicar información relacionada con temas de no discriminación, igualdad de oportunidades y equidad de género.

4.4 Evaluación, Seguimiento y Mejora

La UPLC asegura la evaluación, seguimiento y mejora del Sistema de Gestión de Equidad de Género a través del Procedimiento de Auditoría Interna al SGEG (UPLC-MEG-PR-002).

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original.
Este documento es propiedad intelectual de la UPLC por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG) UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	
REVISIÓN.0	REFERENCIA AL MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4,4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	20 de 27

4.4.1 Evaluación del sistema de Gestión de Equidad de Género

a). El procedimiento de Auditoría interna al SGEG (UPLC- MEG-PR-002) se establece como el método de evaluación del Sistema de Gestión de Equidad de Género.

b). La evaluación al Sistema de Gestión de Equidad de Género

a). El procedimiento de Auditoría Interna al SGEG (UPLC-MEGA-PR-002) se establece como el método de evaluación del Sistema de Gestión de Equidad de Género.

b). La evaluación al Sistema de Gestión de Equidad de Género, se lleva a cabo por lo menos una vez al año, según lo establecido en el Programa de Trabajo Anual del SGEG, para verificar su desarrollo, implantación y mantenimiento eficaz.

c). se conforma un equipo auditor integrado por miembros del Comité de Equidad de Género, el cual debe ser independiente del área a auditar.

d). Los resultados de la auditoría se difunden a través del informe de auditorías, con el fin de que los responsables de las áreas evaluadas, tomen acciones sobre las áreas de oportunidad encontradas.


e). El Informe de la auditoría es documentado de entrada para la Revisión por la Dirección.

4.4.2 Seguimiento de Acciones

Es responsabilidad del/a coordinador/a del Comité de Equidad de Género dar seguimiento a las acciones afirmativas y/o a favor del personal y a las acciones correctivas derivadas de las áreas de oportunidad encontradas en las auditorías internas.

4.4.3 Indicadores de Género

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original. Este documento es propiedad intelectual de la UPLC por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG) UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	
REVISIÓN.0	REFERENCIA AL MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4,4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	21 de 27

Con base en el resultado del Informe Técnico Diagnóstico de la UPLC se establece la Matriz para identificación de objetivos y metas del SGEG y su planeación (UPLC-MEG-FO-01).

4.4.3.1 Aplicación de indicadores

a). La UPLC establece sus indicadores de equidad de género para evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas definidos en la Matriz para identificación de objetivos y metas del SGEG y su planeación (UPLC-MEG-FO-01).

b). Para fines de la UPLC, la segregación ocupacional se define por puestos y por plazas docentes y no docentes y en el caso de índice salarial, la segregación es nula, debido a que se cuenta con un tabulador salarial que indica para misma clave, antigüedad y zona mismos salarios.

c). El índice de hostigamiento sexual se deriva de la encuesta de hostigamiento sexual, se reporta a través del Informe Técnico Diagnóstico y su seguimiento se plasma en la matriz para identificación de objetivos y metas del SGEG y su planeación (UPLC-MEG-FO-01).


d). El Informe Técnico Diagnóstico refleja los índices anuales de segregación por puestos y por plazas, docentes y no docentes, de hostigamiento sexual y resultados de la encuesta de ambiente laboral.

4.4.4 Áreas de Oportunidad y Mejora

La mejora continua del SGEG incluye la utilización y revisión constante de la política de equidad de género, los objetivos y metas, el desempeño de los indicadores de género, los resultados de las evaluaciones del sistema de equidad de género, las áreas de oportunidad encontradas, las acciones tomadas, sean afirmativas y/o a favor del personal, así como las Revisiones de la Dirección en las que se concentra la evaluación de la eficacia y la eficiencia del Sistema de Gestión de Equidad de Género de la UPLC.

4.4.4.1 Revisión por la Dirección

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original. Este documento es propiedad intelectual de la UPLC por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG) UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	
REVISIÓN.0	REFERENCIA AL MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4,4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	22 de 27

a). La UPLC establece un Programa de Trabajo Anual del SGEG en el cual se determinan los periodos para la realización de la Revisión por la Dirección del SGEG, enfocada al seguimiento de los siguientes aspectos.

Mide la Eficacia de la Política de Equidad de Género y del SGEG, mediante el análisis del cumplimiento de los objetivos y metas.

Da seguimiento a las acciones afirmativas y/o a favor del personal establecidas.

Áreas de oportunidad identificadas y el resultado de las acciones correctivas para solventar las mismas.

b). Evalúa la necesidad de fortalecer los recursos enfocados al personal, ajustando la política y los objetivos para asegurar el cumplimiento del SGEG de acuerdo al MEG:2003.

4.4.4.2 Análisis de áreas de Oportunidad y Mejoras

a). La UPLC documenta en el informe d auditoría interna del SGEG, todas las áreas de oportunidad encontradas.

b). Establece y promueve propuestas de mejora para la Equidad de Género (acciones correctivas), a partir de los resultados de la auditoría interna del SGEG y el análisis de las causas de las áreas de oportunidad encontradas.


c). Identifica áreas de oportunidad potenciales, analiza las recurrentes y propone acciones a través del Comité de Equidad de Género.

D). Considera la información de los indicadores de género definidos en la Matriz para identificación de objetivos y metas del SGEG y su planeación (UPLC-MEG-FO-01) para establecer nuevas acciones afirmativas, cambios en la política de equidad de género, los objetivos, metas y/o el mismo SGEG.

GLOSARIO

El objetivo de este glosario es para facilitar la comprensión del vocabulario relacionado con el desarrollo y la implantación del Modelo de Equidad de Género.

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original. Este documento es propiedad intelectual de la UPLC por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG) UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	
REVISIÓN.0	REFERENCIA AL MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4,4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	23 de 27

- **Acciones Afirmativas:** Son medidas encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias del trato social entre los sexos. Son estrategias que se desarrollan para garantizar la plena incorporación de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral y corregir las diferencias en materia de oportunidades, contratación y ocupación entre mujeres y hombres. Estas acciones son de carácter temporal. Es un mecanismo que intenta revertir una discriminación existente en algún área, política o procedimiento de la organización, imponiendo limitaciones y reservando espacios de acción para personas de algún sexo en específico o característica particular.

- **Acciones a Favor del Personal:** Son acciones que permiten promover la equidad de género al mejorar las condiciones laborales de hombres y mujeres con impacto en el ámbito laboral, familiar, profesional, económico o cultural. Su naturaleza es definitiva pudiendo transformarse en una política, en parte de un reglamento o de una prestación de la organización.

- **Áreas de Oportunidad:** a). Son actividades necesarias para completar o dar cumplimiento a un requisito establecido, que garantice la implantación total en un sistema de gestión. b). También pueden ser faltas de cumplimiento de las actividades especificadas.


- **Armonioso:** se aplica a la relación o convivencia que es amistosa y pacífica.

- **Auditoría:** Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias susceptibles de ser evaluadas de manera objetiva, con el fin de determinarlos niveles de cumplimiento de los criterios preestablecidos.

Certificación: Es la declaración proporcionada a una organización por parte de un organismo independiente externo que, a través de un proceso de auditoría, determina la conformidad de los requisitos con respecto a una norma o modelo, código o guía de actuación.

- **Discriminación:** Es toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas en las esferas política, social, económica, laboral, cultural o civil, entre otras. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, ideológicos, etcétera.

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original.
Este documento es propiedad intelectual de la UPLC por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG) UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	
REVISIÓN.0	REFERENCIA AL MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4,4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	24 de 27

- **Equidad:** Es el reconocimiento de la diversidad del otro/a para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona. Significa justicia; es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad). Es el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta signifique razón para la discriminación.

- **Equidad de Género:** Es un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos o discriminación. Se trata de lograr una situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

- **Estereotipos:** Es una representación social compartida por un grupo (comunidad, sociedad, país, etc.), que define de manera simplista a las personas a partir de convencionalismos o informaciones desvirtuadas que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.


- **Evidencia:** Certeza clara y manifiesta de una cosa. Datos que respaldan la existencia o veracidad de algo. Puede obtenerse por medio de la observación, medición, ensayo/prueba u otros medios.

- **Género:** Conjunto de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual. Al emplear el concepto género, se designan las relaciones sociales entre los sexos. En otras palabras, es el modo de ser hombre o de ser mujer en una cultura determinada y, por lo tanto, construida socialmente.

- **Hostigamiento Sexual:** Es un comportamiento o acercamiento sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo, afectando su desempeño así como su bienestar personal.

- **Igualdad:** La igualdad es, al mismo tiempo, un objetivo y un medio por el cual los individuos se benefician del mismo trato en el marco de la ley, y de las mismas oportunidades para gozar de sus derechos y desarrollar sus talentos y habilidades,

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original.
Este documento es propiedad intelectual de la UPLC por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG) UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	
REVISIÓN.0	REFERENCIA AL MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4,4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	25 de 27

de manera que puedan participar en el desarrollo político, económico, social y cultural, como beneficiarios y como agentes activos.

- **Igualdad de Oportunidades:** Es la situación en que hombres y mujeres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzarlas metas que establecen para su vida, mediante el desarrollo de sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión, preferencia política y etnia.

- **Igualdad de Trato:** Presupone el derecho a las mismas condiciones sociales de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para mujeres como para hombres.

- **Indicadores de Equidad de Género:** Datos/características de control representadas en forma gráfica y cuantitativa que permiten observar tendencias de género.

- **Perspectiva de Género:** Es una herramienta de análisis que nos permite identificar las diferencias entre hombres y mujeres para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad. Parte de reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra, las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia esa diferencia sexual.


- **Política de Equidad de Género:** Se refiere a las intenciones globales y orientación de una organización relativas a la equidad de género, tal como se expresan formalmente por la alta dirección.

- **MEG: 2013:** Modelo de Equidad de Género:2013

- **Prejuicio:** Actitudes sin fundamento que predeterminan de manera favorable o desfavorable a las personas, instituciones, acontecimientos o situaciones diversas.


- **Rol:** Conjunto de expectativas acerca del comportamiento de hombres y mujeres en un contexto histórico y social determinado, son las actitudes consideradas “apropiadas” como consecuencia de ser hombre o de ser mujer. Es lo que se espera de cada uno. Papel, función o representación que juega una persona dentro de la sociedad, basado en un sistema de valores y costumbres, que determina el tipo de actividades que ésta debe desarrollar.

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original. Este documento es propiedad intelectual de la UPLC por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG) UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	
REVISIÓN.0	REFERENCIA AL MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4,4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	26 de 27

- **SEP:** Secretaría de Educación Pública
- **Sexo:** Se refiere a las diferencias biológicas entre el macho y la hembra de la especie, tratándose de características naturales e inmodificables; el sexo está determinado por las características de cada persona, se es hombre o se es mujer.
- **Sistema:** Conjunto de elementos mutuamente relacionados o que interactúan entre sí.
- **SGC:** Sistema de Gestión de Calidad
- **SGEG:** Sistema de Gestión de Equidad de Género.
- **UPLC:** Universidad Politécnica de Lázaro Cárdenas.

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original.
Este documento es propiedad intelectual de la UPLC por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG) UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE LÁZARO CÁRDENAS	
REVISIÓN.0	REFERENCIA AL MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4,4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	27 de 27

ANEXOS

Anexo 0	Informe Técnico Diagnóstico
Anexo 1	Organigrama de la Alta Dirección para El SGEG
Anexo 2	Matriz de Responsabilidad y Autoridad del SGEG.
Anexo 3	Lista Maestra de Documentos Internos Controlados del SGEG
Anexo 4	Lista Maestra de Documentos de Origen Externo del SGEG
Anexo 5	Lista Maestra de Control de Registros del SGEG
Anexo 6	Política de Equidad de Género

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original.
 Este documento es propiedad intelectual de la UPLC por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.