

Reporte de cumplimiento de Indicadores del Programa Institucional de Desarrollo 2018-2022

Universidad Politécnica de: Tulancingo

Indicador: Porcentaje de cumplimiento del programa orientado a disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.

Periodo a reportar: septiembre 2019 - agosto 2020


Descripción de la acción	TAPDHMR	TAPDHMD	PCPODHM	Evidencias a anexar
Implementar un diagnóstico con enfoque de género	1	1	95%	Estudio de clima organizacional con enfoque de género
Sistema de gestión de equidad de género o equivalente	1	1		Distintivos de género o similares
Documentar los protocolos de actuación para la prevención y atención de la violencia	1	1		Proceso documentado de Proceso de atención de quejas, peticiones o sugerencias (PR-SGI-006) o vigente
Incrementar la vinculación con instituciones especializadas, realizar campañas formativas.	2	2		Convenios vigentes y capacitaciones en materia género o derechos humanos.
Sensibilización y capacitación en temas de género o que contribuyan a en la disminución de brechas de desigualdad entre hombres y mujeres	4	3.6		Listas de asistencia, memoria fotográfica, reconocimientos, entre otros.
Suma	9	8.55		

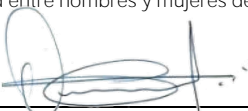
Notas: a) En caso de no tener la acción programada en el periodo a reportar colocar cero en las columnas de TAPDHMR y TAPDHMD

PCPODHM= Porcentaje de cumplimiento del programa orientado a disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.

TAPDHMR= Total de acciones del programa para disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres realizadas.

TAPDHMD= Total de acciones del programa para disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres definidas.


Mtro. Héctor Eduardo Mendoza Espinoza
Departamento de Calidad


Lic. Oswaldo del Villar Furiati
Dirección de Planeación, Programación y Evaluación


Dr. Arturo Gil Borja
Rector

STPS

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

OTORGA EL



A: UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE TULANCINGO

POR APLICAR UNA POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL
PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

VIGENCIA 2016-2018

LIC. ALFONSO NAVARRETE PRIDA
SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL





"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

**DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSVERSALIZACIÓN
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
INMUJERES/DGTPG/DMEG/230-63/2015**

México D. F., a 17 de julio de 2015

**CIUDADANO
ARTURO CALDERÓN HERNÁNDEZ
DIRECTOR DE PLANEACIÓN
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE TULANCINGO
P R E S E N T E**

Me refiero a la participación de su organización en el proceso de auditoría documental 2015 por parte de Inmujeres, en la que se realizó la revisión y evaluación de las evidencias para determinar el nivel de aprobación.

En ese sentido, nos complace notificarle que el resultado obtenido es de **Aprobación (A)**, razón por la cual se extiende la vigencia del certificado del Modelo de Equidad de Género en el periodo comprendido desde la convocatoria para la auditoría documental, emitida el 19 de febrero de 2015, hasta el 31 de diciembre de 2015.

El reporte de auditoría se adjunta al presente oficio, con la finalidad de que su centro de trabajo esté en la posibilidad de identificar, en su caso, las acciones de mejora que se pudieran implementar en beneficio de su personal.

Extendemos una felicitación y agradecemos su interés por promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE

**LIC. MARÍA GUADALUPE DÍAZ ESTRADA
DIRECTORA GENERAL DE TRANSVERSALIZACIÓN
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Alv
AACC/CSV





UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE TULANCINGO

U

P

T

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

UNIDAD DE GÉNERO

SEPTIEMBRE 2020

TULANCINGO DE BRAVO, HIDALGO

Contenido

1. IDENTIFICACIÓN	3
2. JUSTIFICACIÓN	3
3. Planes	4
3. RECURSOS.....	5
a. Humanos	5
b. Infraestructura	6
c. Materiales.....	6
4. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO.....	6
5. EVALUACIÓN	6

1. IDENTIFICACIÓN

Nombre de la Institución: Universidad Politécnica de Tulancingo

Información básica de la Unidad de Género:

Coordinación General de la Agenda de Género de la UPT: Dr. Arturo Gil Borja. Rector

Enlace de Género. Mtro. Héctor Eduardo Mendoza Espinoza, del Departamento de Calidad

2. JUSTIFICACIÓN

Que con fundamento en los artículos 1 y 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14 y 16 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW); artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará); artículos 1, 2, 3, 7, 13 y 15 de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres; artículos 1, 2, 4, y 49 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2024, Eje Transversal “Perspectiva de Género”; Constitución Política del Estado de Hidalgo; artículos 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 16, 17 de la Ley para la Igualdad entre Hombres y Mujeres para el Estado de Hidalgo; artículos 1, 2, 3, 8, 13, 14, 15, 15 Bis, 16, 18, 19, 21 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo; artículos 1, 2, 3, 5, 6, y 13 de la Ley para Prevenir, Atender, sancionar y Eliminar la Discriminación para el Estado de Hidalgo; artículos 1, 6, 12, 32 y 36 de la Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Hidalgo; Plan Estatal de Desarrollo 2016 – 2022, en su apartado de Igualdad real entre Mujeres y Hombres; Programa Sectorial de Educación 2017-2022, Educación con Equidad de Género, uno de los factores esenciales de la cohesión social y soporte del desarrollo integral de la sociedad en el sector educativo y con el objetivo de fortalecer el proceso relativo a la institucionalización de la perspectiva de género al interior de la Universidad Politécnica de Tulancingo, que signifique la suma de esfuerzos para propiciar condiciones institucionales y sociales que permitan la eliminación de la discriminación y violencia contra las mujeres, así como el logro de la igualdad real entre hombres y mujeres.

Las personas que conformamos el servicio público tenemos la responsabilidad de trabajar con pasión y dedicación para servir a la sociedad y, al mismo tiempo, poseemos la obligación ética de ser portavoces de la integridad, la igualdad y no discriminación, la cultura de la legalidad y del respeto por los derechos humanos. El combate a la corrupción, la impunidad, la violencia, desigualdad y discriminación requiere de un compromiso frontal y permanente, que sólo será posible si eliminamos de nuestro entorno todas las conductas que transgreden la integridad y la dignidad de las personas. El hostigamiento sexual y el acoso sexual son conductas que laceran gravemente la dignidad de las personas, siendo las mujeres las más afectadas por estas formas de violencia. Estas prácticas no son manifestaciones nuevas, forman parte de un problema estructural de discriminación contra las mujeres, sustentadas en los estereotipos de género de una cultura discriminatoria. La violencia laboral puede estar constituida por incidentes en los que la persona sea víctima de abusos, amenazas o acciones en circunstancias relacionadas con su trabajo que pongan en peligro su seguridad, su bienestar o su salud.

3. Plan

Capacitación

Objetivo	Meta	Estrategia	Línea de acción
Fortalecer la incorporación de la perspectiva de género y el Protocolo Cero en la cultura institucional de la UPT que coadyuve a la transformación y construcción de nuevas relaciones de igualdad al interior de la institución.	Incorporar la perspectiva de género y el Protocolo Cero en el 100% de las unidades orgánicas que integran la UPT, coadyuvando a la transformación y construcción de nuevas relaciones de igualdad al interior de la institución.	Establecer acciones de capacitación y sensibilización en perspectiva de género en la UPT	<p>Participar en la Red de Enlaces de Género de las instituciones de educación superior</p> <p>Operación de la Unidad Institucional para la igualdad entre Mujeres y Hombres de la UPT</p> <p>Difundir la normatividad en materia de género al personal de la UPT.</p> <p>Difundir el Protocolo Cero y realizar capacitación en el tema.</p>

Programa de Capacitación para Personal de la Administración Pública del Estado de Hidalgo

Tema de capacitación	Mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Contenidos básicos para la igualdad entre mujeres y hombres.												
Marco normativo de los derechos humanos de las mujeres y de la violencia contra las mujeres.												
Construcción de la masculinidad.												
Tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres.												
Protocolo Cero para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y/o Laboral y Hostigamiento Sexual y/o Laboral en la Administración Pública del Estado de Hidalgo.												

Nota: La programación es propuesta y depende de la disponibilidad de personal y cursos por parte de instancias como son la Secretaría de Contraloría, Oficialía Mayor y el Instituto Hidalguense de las Mujeres entre otros.

Programa de Capacitación para Personas Consejeras, Comités de Ética y Órganos Internos de Control Personas

Tema de capacitación	Mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Contenidos básicos para la igualdad entre mujeres y hombres.												
Marco normativo de los derechos humanos de las mujeres y de la violencia contra las mujeres.												
Construcción de la masculinidad.												
Tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres.												
Protocolo Cero para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y/o Laboral y Hostigamiento Sexual y/o Laboral en la Administración Pública del Estado de Hidalgo.												
Proporcionar a las víctimas información sobre las alternativas jurídicas y servicios de atención especializada para su atención integral.												
Acciones a seguir para la atención del caso con las víctimas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.												
Medidas de protección.												
Procedimiento de responsabilidad administrativa												

Nota: La programación es propuesta y depende de la disponibilidad de personal y cursos por parte de instancias como son la Secretaría de Contraloría, Oficialía Mayor y el Instituto Hidalguense de las Mujeres entre otros.

4. RECURSOS

4.1 Humanos

La Universidad Politécnica de Tulancingo, cuenta con personal que ha recibido capacitación inicial en temas de equidad de género, como parte de los trabajos para la obtención del distintivo de Equidad de Género (Modelo de Equidad de Género) del Instituto Nacional de la Mujeres, y de la

UNIDEH respecto a Bases teóricas de la perspectiva de género. Adicionalmente, para complementar las capacitaciones se solicitará el apoyo de personal especializado a la Secretaría de Contraloría, Oficialía Mayor, Instituto Hidalguense de las Mujeres, Unidad Institucional para la Igualdad de Género entre Mujeres y Hombres (UIIMH) de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo, a la Subsecretaría de Educación Media Superior y Superior, Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo, Comisión Nacional de Derechos Humanos y del INMUJERES entre otros.

4.2 Infraestructura

Con la finalidad de apoyar de manera oportuna las acciones en materia de capacitación de Equidad de Género y Protocolo Cero, la UPT pone a disposición la infraestructura del campus universitario y los servicios de telecomunicaciones con los que actualmente se dispone a efecto de coadyuvar en la institucionalización y transversalización de la equidad de género.

4.3 Materiales

Los insumos que se requieran para las actividades a realizar en materia de equidad de género, se consideran en el Proyecto de Evaluación Institucional del Programa Operativo Anual 2021 y sucesivos, y en caso de alguna actividad donde la UPT sea sede se podrán considerar recursos del Proyecto de Administración Central o del correspondiente a Mantenimiento.

Adicional a lo anterior se solicitarán recursos de Fondos Extraordinarios concursables de diversas instancias gubernamentales, sujetos a disponibilidad presupuestal.

5. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

La Universidad Politécnica de Tulancingo establece a través del Programa Operativo Anual, en el proyecto denominado Evaluación Institucional, recursos para efectuar las actividades en materia de Equidad de Género o en su caso de Fondos Extraordinarios.

6. EVALUACIÓN

La evaluación de las actividades consideran diversos aspectos, desde las auditorías internas y externas o norma implementada con el mismo fin, a efecto de contar con los informes que se solicitan

por parte de la Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas y la Secretaría de Educación Pública del Estado, entre otros documentos, que posibilitan evidenciar las acciones realizadas y las metas logradas.



Lic. Oswaldo de Villar Furiati