



MISIÓN INSTITUCIONAL	VISIÓN INSTITUCIONAL	VALORES INSTITUCIONALES	EJES
Formar profesionales de calidad, con prestigio social y reconocimiento internacional, comprometidos con la promoción de un desarrollo humano sustentable, capacitados para contribuir en la definición de políticas y formulación de estrategias que permitan disminuir las desigualdades económicas, sociales y culturales del estado de Sinaloa, en el marco del fortalecimiento de la nación.	La Universidad Autónoma de Sinaloa se distingue por contar con un amplio reconocimiento nacional e internacional debido a la calidad de sus programas educativos, la productividad científica de sus profesores e investigadores, su amplia vinculación con sectores productivos y sociales, la implementación de sistemas administrativos certificados, así como la destacada contribución de sus actividades culturales y artísticas a la preservación de la identidad regional y nacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La verdad</li> <li>• Equidad</li> <li>• Honestidad</li> <li>• Libertad</li> <li>• Solidaridad</li> <li>• Respeto a la vida y los demás</li> <li>• Respeto a la naturaleza</li> <li>• Integridad</li> <li>• Ética profesional</li> <li>• Justicia</li> <li>• Responsabilidad</li> </ul>	a) Mejora continua de la gestión institucional

REF. MEG: 2012	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIAS	META	RESPONSABLE	INDICADOR	ACTIVIDADES
4.1.3.	Consolidación de la Universidad Autónoma de Sinaloa, como una institución libre de discriminación y violencia, fomentando el respeto e impulsando la igualdad de trato entre mujeres y hombres.	Conservar el Modelo de Equidad de Género en Funcionamiento.	Puntaje mínimo de un 80%	Coordinación del MEG Comité de Equidad de Género	Informe de auditoría Externa	1. Realizar las auditorías internas establecidas en el Manual del Modelo de Equidad de Género del INMUJERES. 2. Establecer y dar seguimiento a las acciones afirmativas y/o a favor del personal. 3. Dar seguimiento al cumplimiento de los requisitos del Sistema.

<b>Elaborado por:</b> Comité de Equidad de Género	<b>Revisado por:</b> Coordinador/a de Equidad de Género	<b>Aprobado por:</b> Alta Dirección	
<b>Fecha de aprobación</b> 1 de agosto de 2011, reemplaza a la de fecha 1 de Septiembre de 2010	<b>Código de identificación:</b> UAS-MEG-F-10	<b>Versión:</b> 03	<b>Página</b> 1 de 5



		Difundir ampliamente los trabajos realizados por el Comité de Equidad de Género.	Informar en un 80% al personal.	Coordinación del MEG	Encuesta de conocimiento de la política de equidad de género.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Difundir en la pág. Web del CPGIMH toda la información relativa al MEG.</li> <li>2. Diseñar y difundir carteles, trípticos, dípticos y volantes.</li> <li>3. Realizar sesiones informativas periódicamente con el Comité de Equidad de Género.</li> </ol>
		Sensibilizar al personal en materia de género.	80% del personal sensibilizado.	Coordinación y Comité de Equidad de Género.	Encuesta de lenguaje incluyente y conocimiento e incorporación de conceptos propios de la materia.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Impartir cursos sobre lenguaje incluyente.</li> <li>2. Elaboración de manual institucional de lenguaje incluyente.</li> <li>3. Elaboración de folleto sobre conceptos propios del tema (enfoque de género segunda versión).</li> <li>4. Impartir cursos, talleres y conferencias sobre el tema de equidad de género.</li> <li>5. Realizar campaña sobre equidad de género.</li> </ol>

<b>Elaborado por:</b> Comité de Equidad de Género	<b>Revisado por:</b> Coordinador/a de Equidad de Género	<b>Aprobado por:</b> Alta Dirección	
<b>Fecha de aprobación</b> 1 de agosto de 2011, reemplaza a la de fecha 1 de Septiembre de 2010	<b>Código de identificación:</b> UAS-MEG-F-10	<b>Versión:</b> 03	<b>Página</b> 1 de 5



		Mejora continua del Sistema de gestión de Equidad de Género.	Lograr el 100% de lo programado.	Coordinación y Comité del Modelo de Equidad de Género.	Acciones Afirmativas y/o a Favor del Personal.	Atender plan de trabajo de formatos de acciones afirmativas y a favor del personal.
4.3.5.	Flexibilizar la vida laboral y familiar.	Programar las actividades del MEG en horarios accesibles para las y los trabajadores.	80% de asistencia a las actividades.	Comité de Equidad de Género.	Listas de asistencia Encuesta de clima laboral	1. Gestionar la programación de las actividades en horarios accesibles.
		Definir lineamientos para la evaluación del desempeño del personal administrativo de la UAS.	Elaboración del 100% del programa	Coordinación del Comité de Equidad de Género	Normatividad de lineamientos para la evaluación del desempeño del personal administrativo.	1. Elaborar una propuesta para presentarla a la Alta Dirección, Para su validación y aprobación, que garantice la no discriminación de los hombres y las mujeres en la asignación de ocupaciones, desarrollo profesional y retribuciones.  2. recomendar al área de Recursos Humanos sobre la necesidad de que en todos los nombramientos, oficios o comisiones estén exentos de imágenes y lenguaje sexista.

<b>Elaborado por:</b> Comité de Equidad de Género	<b>Revisado por:</b> Coordinador/a de Equidad de Género	<b>Aprobado por:</b> Alta Dirección	
<b>Fecha de aprobación</b> 1 de agosto de 2011, reemplaza a la de fecha 1 de Septiembre de 2010	<b>Código de identificación:</b> UAS-MEG-F-10	<b>Versión:</b> 03	<b>Página</b> 1 de 5



4.3.2	Promover la alta calificación y el desarrollo profesional de las y los trabajadores.	Ofrecer capacitación constante de cursos específicos para hombres y mujeres a fin de prepararles para los puestos y funciones de la institución no tradicionales para su sexo, así como de aplicación de procedimientos y reglamento de hostigamiento y acoso sexual, lenguaje incluyente, etc.	40% de la plantilla laboral del personal administrativo.	Comité de Equidad de Género.	a)Lista de asistencia a capacitaciones.  b)Reconocimientos o diplomas entregados.	1.Flexibilizar los horarios y permisos para obtener mayor asistencia a las capacitaciones.  2.Llevar control de los documentos que acrediten la capacitación.  3.Elaborar programa de capacitación 2012-2013 incluyendo temas en materia de equidad de género e igualdad de oportunidades.  4.Realizar campaña sobre hostigamiento y acoso sexual
		Realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación de acuerdo a los perfiles de puestos.	60% del personal calificado para desarrollar sus actividades laborales	Comisión de Capacitación Técnica Institucional y Coordinación del Comité de Equidad de Género	Cumplimiento de metas  Encuesta de clima organizacional	5.Elaborar un DNC que incluya las necesidades que requieren los perfiles de puestos.

<b>Elaborado por:</b> Comité de Equidad de Género	<b>Revisado por:</b> Coordinador/a de Equidad de Género	<b>Aprobado por:</b> Alta Dirección	
<b>Fecha de aprobación</b> 1 de agosto de 2011, reemplaza a la de fecha 1 de Septiembre de 2010	<b>Código de identificación:</b> UAS-MEG-F-10	<b>Versión:</b> 03	<b>Página</b> 1 de 5



4.3.8	Capacitar al personal directivo en cultura y sensibilización en equidad de género.	<p>1.Elaborar un programa de capacitación en temas de equidad de género.</p> <p>2.Seminario internacional de investigación sobre género y derechos humanos.</p>	100% del personal directivo	Coordinación General del Modelo de Equidad de Género	<p>Lista de asistencia a capacitaciones.</p> <p>Reconocimientos o diplomas entregados</p>	<p>1.Detectar las necesidades de capacitación de acuerdo al Plan de Desarrollo Institucional.</p> <p>2.Elaborar programa de capacitación 2013 incluyendo temas de equidad de género e igualdad de oportunidades, hostigamiento y acoso sexual, incluyendo áreas jurídicas con el procedimiento y reglamento, capacitación y presentación de documentos, estatutos, reglamento interno y código de ética, así como lenguaje incluyente.</p> <p>3.Convocar a las unidades administrativa y académicas al seminario internacional sobre género y derechos humanos.</p>
-------	--	---	-----------------------------	--	---	---

<p><b>Elaborado por:</b> Comité de Equidad de Género</p>	<p><b>Revisado por:</b> Coordinador/a de Equidad de Género</p>	<p><b>Aprobado por:</b> Alta Dirección</p>	
<p><b>Fecha de aprobación</b> 1 de agosto de 2011, reemplaza a la de fecha 1 de Septiembre de 2010</p>	<p><b>Código de identificación:</b> UAS-MEG-F-10</p>	<p><b>Versión:</b> 03</p>	<p><b>Página</b> 1 de 5</p>

Este documento es controlado por el MEG-UAS y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página WEB de la institución, en la copia controlada o documentación original.