

JULIO DE 2020



INFORME DE BUENAS PRÁCTICAS EN IGUALDAD DE GÉNERO

COMITÉ DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA
ACAPULCO, GUERRERO
www.uhipocrates.edu.mx



I. Quiénes somos

La Universidad Hipócrates abre sus puertas a la sociedad acapulqueña el 26 de mayo de 1986, en más de 30 años de existencia ha consolidado su liderazgo en el Estado de Guerrero formando profesionales competentes y solidarios con la sociedad, a partir de su Modelo Educativo Multidisciplinario e Interaccional Holista centrado en el enfoque por competencias denominado “Formamos Profesionales Competentes para el siglo XXI”.

Su unicampus brinda una amplia oferta educativa compuesta de bachillerato, licenciaturas, especialidades, maestrías y doctorados, a través de la cual se impulsan 5 áreas del conocimiento: Ciencias Sociales y Administrativas, Comunicación Negocios y Humanidades, Ingeniería y Tecnología, Ciencias Naturales y Exactas y por último Ciencias de la Salud, en las cuales se desarrollan un total de 43 programas académicos, con una matrícula actual de 1,536 estudiantes provenientes de diversos municipios de la entidad guerrerense y otros estados del país.

La Universidad Hipócrates desarrolla sus funciones sustantivas y adjetivas teniendo como referencia su filosofía institucional, expresando su compromiso con la educación, sus estudiantes y la sociedad, a través de su misión: *“Somos una institución particular de educación media superior y superior, que contribuye a la formación de profesionales competentes y solidarios con la comunidad, bajo la guía de docentes con el perfil adecuado, para favorecer su inclusión en el campo laboral”*.

Para lograrlo, se ha esforzado por construir relaciones estratégicas tanto institucionales como temáticas, distinguiéndose entre ellas, las establecidas con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (*ANUIES*), la Asociación Mexicana de Facultades y Escuelas de Medicina (*AMFEM*), la Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior (*FIMPES*), la Federación Mexicana de Facultades y Escuelas de Odontología (*FMFEO*), el Registro Nacional de Instituciones y Empresas Científicas y Tecnológicas (*RENIECYT*), el *Programa Delfín*, la Asociación Latinoamericana y del Caribe de Facultades y Escuelas de Medicina (*ALAFEM-UDUAL*) y la Asociación de Responsables de Servicios Escolares y Estudiantiles (*ARSEE*).

Asimismo, se somete voluntariamente a procesos de acreditación y evaluación, obteniendo a la fecha los siguientes resultados:



- La aprobación de la primera etapa del proceso de Acreditación Institucional ante la FIMPES (Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior).
- La Acreditación de la Licenciatura de Médico Cirujano ante el COMAEM (Consejo Mexicano para la Acreditación de la Educación Médica)
- La Certificación de su Centro de Simulación Médica por parte de la AHA (Asociación Americana del Corazón, por sus siglas en inglés).
- La Acreditación de la Universidad de Oxford en Reino Unido, la primera en ser otorgada a una universidad extranjera en el idioma inglés por el desarrollo del Diplomado “Inglés Médico”.
- Registro como “Academia CISCO” por parte de la Cisco Networking Academy.
- Reconocimiento como Escuela Promotora de la Salud a la Sección Preparatoria por parte de la Secretaría de Salud en el Estado de Guerrero.
- El Reconocimiento a las Mejores Prácticas Universitarias en Promoción de la Ciudadanía entregado por CEMEFI (Centro Mexicano para la Filantropía, A.C.).
- El Reconocimiento como Empresa Socialmente Responsable por 3er año consecutivo que entregan ALIARSE y CEMEFI (Alianza por la Responsabilidad Empresarial, A.C. y Centro Mexicano para la Filantropía, A.C.).
- La Insignia de Inclusión Social que otorgan ALIARSE y CEMEFI (Alianza por la Responsabilidad Empresarial, A.C. y Centro Mexicano para la Filantropía, A.C.) por demostrar acciones sustentables, replicables y sistemáticas para la consecución de los 17 ODS de la Agenda 2030 de la ONU.
- El Distintivo Vanguardia otorgado por la ANUIES-SCJN (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior - Suprema Corte de Justicia de la Nación).
- El Reconocimiento Innovación recibido del Poder Judicial del Estado de Guerrero.



II. Introducción

En el año 2016 la Universidad Hipócrates realiza una revisión a su Plan de Desarrollo Institucional 2013-2021, con los resultados de la misma dedica esfuerzos a reestructurar este documento planificador, para agregar sus ejes rectores, estrategias y proyectos que se consideran indispensables para cumplir los objetivos de largo aliento que habían sido definidos.

Una de las líneas de acción que se fijan en el eje rector *Evaluación y Acreditación* es “La Adopción de un Modelo de Responsabilidad Social Corporativa (RSC)” con lo que la universidad se impone el reto de esforzarse en hacer sustentable, replicable e incluyente la gestión de responsabilidad social que ha venido realizado a lo largo de varios años, asumiendo compromisos de una actuación correcta con sus grupos de interés: alumnos, padres de familia, comunidad, docentes, colaboradores administrativos, proveedores, gobierno, clientes y medio ambiente.

Consciente de que nada puede mejorar si no es evaluado, una de las metas establecidas para darle seguimiento a la línea de acción antes descrita, es someterse de manera voluntaria al proceso para la obtención del *Distintivo “Empresa Socialmente Responsable”* que otorga el Centro Mexicano para la Filantropía, A.C. (CEMEFI) en la categoría de PYMES, el cual se ha recibido durante 3 años consecutivos (2017-2019) como reconocimiento al cumplimiento de los estándares establecidos, demostrando que la Universidad Hipócrates fundamenta sus acciones institucionales en políticas, programas, toma de decisiones y buenas prácticas que incidan positivamente en las colectividades con las que se relaciona.

Entre estas colectividades, se destaca la interacción con el personal administrativo, de manera tal que el Modelo de RSC del CEMEFI les dedica un ámbito específico llamado “*Calidad de Vida en la Empresa*”, en el cual las organizaciones aspirantes al distintivo deben demostrar que implementan iniciativas, acciones y programas que demuestran que la gestión del capital humano se realiza en un ambiente seguro, no discriminatorio y participativo, con bases de integridad y respeto que propicien su desarrollo humano y profesional.

De acuerdo a los resultados publicados en agosto 2019, CEMEFI consideró que la universidad alcanzó el rango 4 de 5 posibles, denominado “*Cumplimiento Consolidado*” en los aspectos que integran el ámbito “*Calidad de Vida en la Empresa*”:



- Empleabilidad y Relaciones Laborales
- Diálogo Laboral
- Condiciones de Trabajo y Protección Social
- Balance entre Trabajo y Familia
- Capacitación y Desarrollo Humano
- Salud y Seguridad Laboral

Las acciones que desarrolla la Universidad Hipócrates, y que somete ante el CEMEFI, para lograr la igualdad y no discriminación hacia y entre sus colaboradores administrativos, tienen como marco de referencia la *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 Igualdad Laboral y No Discriminación*, dicha norma observa: la incorporación de la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; la implementación de acciones para prevenir y atender la violencia laboral; conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, así como la igualdad de trato y de oportunidades.

La norma antes mencionada es el resultado del trabajo conjunto de INMUJERES, Secretaría del Trabajo y Previsión Social y del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) quienes suscribieron un convenio de colaboración en el año 2014 para consolidar en un solo instrumento, las iniciativas que antes de esa fecha trabajaban de manera independiente, que eran el Modelo de Equidad de Género, la norma mexicana NMX-R-025-SCFI en su versión 2012 y la Guía de Acción contra la discriminación respectivamente.

Con base en lo anterior, la universidad se esfuerza para que sus acciones en igualdad de género se alinean con los criterios establecidos por dichos organismos, y cumplen con el principio de la progresividad, misma que se aplica a través de la mejora continua que resulta de la evaluación, que se lleva a cabo de 2 maneras: interna, mediante autodiagnóstico, y externa con la intervención solicitada al Centro Mexicano para la Filantropía, A.C.

Además crea alianzas que le permitan conocer las buenas prácticas de otros organismos tanto públicos como particulares, lo que le permite mejorar y expandir sus acciones, por ello se incorporó a la **Red de Igualdad entre los Géneros** de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, A.C. en su región Centro Sur (*ANUIES*) y también forma parte del **Sistema Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres** del Municipio de Acapulco.

A continuación, se presentan en detalle las buenas prácticas en igualdad de género implementadas por la Universidad Hipócrates.



III. Buenas Prácticas en Igualdad de Género

A continuación se presentan las buenas prácticas de la Universidad Hipócrates con base en el Diagnóstico de Autoevaluación que indica la norma *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 Igualdad Laboral y No Discriminación*, el cual se compone de 14 requisitos, que se clasifican en Requisitos Críticos y Requisitos No Críticos.

En la primera columna se describen los Requisitos, en la segunda columna se menciona el estado que guarda el cumplimiento con 3 variables: Si, No o en Proceso, y en la última columna se puntualizan los elementos de los requisitos que han sido aplicados por la universidad, en su esfuerzo por alinearse con los estándares de la norma.

Por último se presentan los resultados obtenidos en la aplicación de las Medidas de Nivelación, que de acuerdo a la norma, son aquellas medidas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.

REQUISITOS CRÍTICOS	CUMPLE Si / No / En proceso	ELEMENTOS DEL REQUISITO APLICADOS POR LA UNIVERSIDAD HIPÓCRATES
<p>Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente</p>	<p>Si</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existe en forma escrita y está al alcance de quienes laboran en el centro de trabajo. 2. Incluye el compromiso formal de la máxima autoridad de la universidad: Rectoría. 3. Está armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. 4. Establece el área responsable de su implementación y evaluación: Recursos Humanos. 5. Considera a todo el personal que labora en el centro de trabajo.
<p>Contar con un grupo, comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.</p>	<p>Si</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existe Acta de Instalación del Comité de Responsabilidad Social Corporativa, suscrita por la Rectoría y el Consejo Académico en la que se instruye su constitución, se definen responsabilidades y funciones. 2. Existen lineamientos que definen la operación del Comité de Responsabilidad Social Corporativa de la Universidad Hipócrates.
<p>Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.</p>	<p>Si</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los anuncios de vacantes u ofertas de trabajo que publica la Universidad Hipócrates están libres de cualquier tipo de expresión discriminatoria según lo establece la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, ya que el Departamento de Recursos Humanos, de acuerdo a sus funciones, debe realizar el proceso de selección y reclutamiento en apego a nuestra política de igualdad laboral y no discriminación. 2. En las descripciones de puestos, entrevistas y evaluaciones del proceso de selección y reclutamiento para aspirantes a ingresar a la Universidad Hipócrates se observa el principio de igualdad de género y política institucional de no discriminación.

REQUISITOS CRÍTICOS	CUMPLE Si / No / En proceso	ELEMENTOS DEL REQUISITO APLICADOS POR LA UNIVERSIDAD HIPÓCRATES
Realizar una auditoría interna.	Si	<p>Se realiza la auditoría interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en la Universidad Hipócrates utilizando el Diagnóstico de Autoevaluación de la norma <i>NMX-R-025-SCFI-2015</i>.</p> <p>Este instrumento se aplica anualmente, como parte del Autodiagnóstico Integral del Modelo de Responsabilidad Social Corporativa que se realiza previo al envío de resultados al CEMEFI, A.C. para aspirar al distintivo ESR para PyMES.</p> <p>Al final del proceso voluntario de revisión ante el CEMEFI, A.C. la universidad recibe de su parte un Informe de Retroalimentación, con el cual se implementan las acciones preventivas o en su caso correctivas, generándose el ciclo de mejora continua.</p>
Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	En proceso	Se aplica cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal en la Universidad Hipócrates en septiembre 2020, con base en los cuestionarios de referencia de las normas <i>NOM-035-STPS-2018</i> y <i>NMX-R-025-SCFI-2015</i> .
REQUISITOS NO CRÍTICOS	CUMPLE Si / No / En proceso	ELEMENTOS DEL REQUISITO APLICADOS POR LA UNIVERSIDAD HIPÓCRATES
Existencia de un código de ética o equivalente.	Si	El Código Institucional de Ética y de Conducta de la Universidad Hipócrates prohíbe todo tipo de Discriminación y está armonizado con lo establecido en la Política Institucional de Igualdad Laboral y no Discriminación.
Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.	Si	<p>Se cuenta con un listado de puestos, categorías, salarios por sexo.</p> <p>Las compensaciones y demás incentivos económicos, adicionales a los establecidos en la ley, se otorgan con base en procedimientos transparentes, sin sesgo sexista ni discriminación.</p>
Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.	Si	<p>El Manual de Procedimientos para la Gestión del Personal define procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios.</p> <p>Además, se cuenta mecanismos periódicos de evaluación del desempeño que incluye la autoevaluación por parte de los colaboradores, además de la evaluación por pares y la evaluación de por quien ocupe la jefatura inmediata superior. Lo anterior es difundido y conocido por el personal.</p>

REQUISITOS NO CRÍTICOS	CUMPLE Si / No / En proceso	ELEMENTOS DEL REQUISITO APLICADOS POR LA UNIVERSIDAD HIPÓCRATES
<p>Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.</p>	<p>Si</p>	<p>El Programa de Capacitación del Personal de la universidad, resulta de un proceso transparente, ya que se conforma con las propuestas de los colaboradores, expresadas durante la autoevaluación a su desempeño, así como la necesidades de capacitación detectadas por los titulares de las diferentes áreas de adscripción, por lo que resulta accesible y libre de sesgos sexistas o discriminatorios.</p> <p>Por lo anterior, considera a todo el personal que labora en la institución sin importar los niveles de responsabilidad.</p>
<p>Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.</p>	<p>Si</p>	<p>La Universidad Hipócrates desarrolla diversas campañas de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación, con el objetivo de promover una comunidad pacífica e inclusiva, por ejemplo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “Violentómetro: la violencia también se mide”. 2. “Día Naranja: Eliminación de la Violencia contra la Mujer”. 3. “Ni una más” en colaboración INMUJER Municipal y COPARMEX Regional. 4. “Métodos Anticonceptivos: tu decisión”. <p>También se llevan a cabo actividades que fomenten valores y actitudes positivas que eviten la desigualdad, la violencia y la discriminación, como son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “Adopción de la Bandera de la Paz”. 2. Capacitación en colaboración con INMUJER Estatal sobre nuevas masculinidades e igualdad sustantiva 3. Programa de Radio Universitario “Ciudadanos Soberanos” donde se abordan temas sobre justicia, derechos humanos, política y cultura.
<p>Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.</p>	<p>Si</p>	<p>La Universidad Hipócrates implementa buenas prácticas para complementar el cuidado de hijos(as) menores de sus colaboradores, adicionales a la seguridad social:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Permisos por día(s) y permisos por horas sin perjuicio a sus percepciones.

REQUISITOS NO CRÍTICOS	CUMPLE Si / No / En proceso	ELEMENTOS DEL REQUISITO APLICADOS POR LA UNIVERSIDAD HIPÓCRATES
		<p>2. Programa “Verano Kids” en el campus universitario, para que los hijos(as) de colaboradores estén en el mismo espacio que sus padres durante sus vacaciones.</p> <p>Existen diferentes horarios de trabajos: escalonados, continuos, discontinuos, comprimidos y teletrabajo.</p> <p>Se aplican medidas extraordinarias en casos específicos a colaboradores que necesiten ofrecer cuidados a sus dependientes, reconociendo la diversidad de familias y hogares.</p> <p>Se otorga la licencia de paternidad.</p> <p>Se apoya la libre elección de transferencia de semanas de maternidad y goce de hora de lactancia conforme a lo aplicable en la legislación vigente.</p>
<p>Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.</p>	<p>Si</p>	<p>La Universidad Hipócrates cuenta con un programa de protección civil que está avalado por la autoridad local competente en la materia.</p> <p>Las brigadas de protección civil están conformadas por docentes, estudiantes y personal administrativo que se capacitan para actuar en la forma correcta en caso de situaciones de emergencia (sismo o incendio).</p> <p>Los simulacros se realizan periódicamente bajo escenarios que consideran a personas adultas mayores y con discapacidad.</p>
<p>Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.</p>	<p>Si</p>	<p>La Universidad Hipócrates presenta como documentos probatorios de la existencia de protocolos, códigos, lineamientos o disposiciones en forma escrita, para prevenir, atender y sancionar los actos de violencia laboral y discriminación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Política de Igualdad Laboral y No Discriminación 2. Código Institucional de Ética y Conducta 3. Código de Ética y Conducta para Docentes 4. Reglamento Interior de Trabajo 5. Reglamentos Disciplinarios por nivel académico 6. Guía de Elementos Generales para la Aplicación de la Entrevista a las Víctimas de Acoso en IES ANUIES 7. Cédula de Entrevista por Queja de Acoso u Hostigamiento Sexual en las IES ANUIES.

MEDIDAS DE NIVELACIÓN	CUMPLE Si / No / En proceso	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA / RESULTADO DE LA UNIVERSIDAD HIPÓCRATES
Integración de la plantilla de personal con al menos el 40 % de un mismo sexo.	Si	<p>Que se realicen acciones de reclutamiento y promoción para incrementar la integración de mujeres a la plantilla de personal hasta alcanzar el 40%.</p> <p>En la Universidad Hipócrates el personal administrativo está integrado por 54 hombres y 44 mujeres, lo que representa una proporción de 55% y 45% respectivamente; con relación al total.</p>
Existencia de un 40 % de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos.	Si	<p>Que se realicen acciones de reclutamiento y ascensos para que las mujeres ocupen puestos directivos.</p> <p>Esta medida de nivelación se ha visto favorecida en el último quinquenio a partir de la designación de una mujer para ocupar la Rectoría, quien ha nombrado a mujeres para ocupar cargos en el Consejo Académicos así como en puestos Dirección, Coordinación y Jefatura:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La membresía del consejo académico tiene una proporción de 50 – 50, ya que del total de 6 posiciones, los hombres ocupan 3 posiciones y las mujeres también ocupan 3. 2. En la Universidad Hipócrates el total de posiciones directivas es de 34, de las cuales 12 están a cargo de hombres y 22 las desempeñan mujeres, lo que representa una proporción de 35% y 65% respectivamente; con relación al total.
Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5 % cuando menos de la totalidad de su personal.	No	<p>Las y los trabajadores deberán tener una antigüedad que no sea inferior a seis meses, misma que se comprobará con el aviso de alta al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social.</p> <p>Esta medida de nivelación aún no se cumple ya que del total de 98 colaboradores, son 2 los que tienen una incapacidad parcial permanente (de tipo visual) por lo que solo se alcanza el 2%.</p>
Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación y que sean dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familias.	Si	<p>Las actividades o acciones deben contemplar dentro de su planeación la promoción, difusión y en su caso sensibilización en los temas de igualdad laboral y no discriminación.</p> <p>Para atender esta medida de nivelación la universidad desarrolla los siguientes eventos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escuela para Padres (colaboradores con hijos(as) adolescentes). - Convivencia Familiar Anual. - Capacitación en colaboración con INMUJER Estatal.



Avenida Andrés de Urdaneta No. 360
y Avenida Miguel López de Legazpi No. 22
Fraccionamiento Hornos
Acapulco, Guerrero
C.P. 39355
Tel. (744) 485 7991
www.uhipocrates.edu.mx