



TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO  
CAMPUS ZACATECAS NORTE

# Manual para la Implementación del Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte



MODELO PARA LA  
**IGUALDAD**  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES  
DEL ESTADO DE ZACATECAS

# 1 GENERALIDADES

## 1.1 Contenido

Sección	Título de la Sección	Página
<b>1</b>	<b>GENERALIDADES</b>	
1.1	Contenido	1
1.2	Presentación	2
1.3	Objetivo del Manual	3
<b>2</b>	<b>FILOSOFÍA</b>	
2.1	Misión	4
2.2	Visión	4
2.3	Valores	4
2.4	Política para la Igualdad	5
2.5	Compromiso para la Igualdad	6
<b>3</b>	<b>PLANEACIÓN</b>	
3.1	Política de Igualdad, responsabilidad de titulares y de las y los servidores públicos	7
3.2	Asignación de recursos humanos y presupuestales	9
3.3	Capacitación y profesionalización	12
3.4	Control documental	13
<b>4</b>	<b>EJECUCIÓN</b>	
4.1	Planeación de políticas públicas perspectiva de género	14
4.2	Aplicación de políticas públicas con perspectiva de género	15
4.3	Seguimiento de políticas públicas con perspectiva de género	16
4.4	Acciones de mejora en las políticas públicas con perspectiva de género	17
<b>5</b>	<b>EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO</b>	19
5.1	Auditorías ciudadanas e interinstitucionales	19
5.2	Revisión Directiva	21
5.3	Auditoría de Validación	21
<b>6</b>	<b>MEJORA CONTINUA</b>	
6.1	Acciones Correctivas	22
6.2	Acciones Preventivas	22
6.3	Mejora continua	23

## 1.2 Presentación

El tema de Igualdad de Género es un asunto prioritario de la agenda internacional, nacional y estatal, con el compromiso que la Nueva Gobernanza tiene para garantizar el acceso de todas las mujeres sin distinción alguna en el goce pleno de sus derechos en igualdad de condiciones, oportunidades, ya que históricamente ha existido una brecha de desigualdad donde las mujeres han tenido mayores desventajas frente a los hombres.

En la actualidad se han presentado avances significativos en los diversos ámbitos sociales que han marcado un cambio positivo en las condiciones de las mujeres; sin embargo, falta camino por recorrer, metas por alcanzar y objetivos a lograr para que las mujeres sean incorporadas plenamente en los diversos ámbitos de la vida social. La participación de las mujeres en posiciones que les permitan acceder a la toma de decisiones ha sido una constante inquietud de los movimientos de mujeres a nivel mundial, federal como estatal para potenciar el papel de la mujer, quien suele estar insuficientemente representada en casi todos los niveles de gobierno.

El Modelo cuenta con herramientas para dar cumplimiento a los tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, tales como: la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres [CEDAW], la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer [Belém do Pará]. También genera herramientas para cumplir con la IV Conferencia Mundial de la Mujer, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como sus homologas en el estado de Zacatecas.

Es por ello que, el Gobierno del Estado de Zacatecas impulsa desde la Secretaría de las Mujeres dicho Modelo como un instrumento de la política de igualdad que servirá de guía en la elaboración de políticas públicas y acciones afirmativas con perspectiva de género que contribuyan en la reducción de brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

Este Instituto está comprometido con el acceso a la participación de las mujeres en condiciones de igualdad en el ámbito laboral, económico, civil, cultural y social, entre otros, y la erradicación de todas las formas existentes de discriminación por razón de género, así como de violencia en contra de las mujeres ya que al existir ésta última es inalcanzable la igualdad.

### **1.3 Objetivo del Manual**

Establecer las directrices necesarias para asegurar la implementación integral y eficaz del Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte. Este manual tiene como propósito guiar la operación y aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en todas las áreas y departamentos, promoviendo un entorno inclusivo y equitativo. Se busca asegurar que las políticas, prácticas y actividades institucionales reflejen y promuevan el compromiso con la igualdad de género, impactando de manera positiva a toda la comunidad, tanto al personal como al estudiantado. Así, se pretende fomentar una cultura organizacional que respete y valore la diversidad de género, generando conciencia y responsabilidad social hacia la eliminación de desigualdades y estereotipos de género en el ámbito educativo y profesional.

## 2 FILOSOFIA DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR ZACATECAS NORTE

### 2.1 Misión

Ofrecer educación científica y tecnológica de calidad, para la formación integral de profesionistas con perspectiva global, basada en principios de inclusión, sustentabilidad, innovación y emprendimiento.

### 2.2 Visión

Ser una institución educativa orientada hacia planos de excelencia con programas académicos acreditados internacionalmente que fortalezcan la investigación y vinculación con su entorno.

### 2.3 Valores

Se reconoce que, como toda institución social, el tecnológico está constituido no solo por su infraestructura material, sino que en su interior, se generan múltiples relaciones entre las personas que en ella se desarrollan y conviven. En este proceso de interrelaciones se comparten valores comunes, entre los que se destacan los siguientes:

- **Respeto:** Es la actitud de tolerancia y aceptación de los demás, en un clima de libertad de acción que permita construir relaciones armoniosas.
- **Fraternidad:** Es el espíritu de solidaridad que nos integra para el logro de objetivos comunes que permiten el desarrollo individual y colectivo.
- **Disciplina:** Es la libre aceptación de normas que garantizan el orden y la armonía, para el logro de objetivos y metas personales y organizacionales.
- **Calidad académica:** Proceso de mejora continua en los servicios educativos, tendiente a desarrollar las capacidades y potencialidades del individuo en búsqueda de la EXCELENCIA.
- **Espíritu de servicio:** Es la disposición permanente y positiva para realizar esfuerzos extraordinarios con el fin de proporcionar algo útil y benéfico

## 2.4 Política para la igualdad

La aplicación de una política dirigida para garantizar los derechos humanos, para esta Institución es una prioridad; la desigualdad entre mujeres y hombres será siempre un obstáculo para el bienestar, por lo que es uno de los principales factores en la realización de este Modelo para la Igualdad.

Se busca establecer políticas públicas y acciones afirmativas con perspectiva de género, que puedan generar estrategias para fortalecer la participación de las mujeres, promover su desarrollo económico y social, fomentar la integración social y la atención a las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

La planeación, ejecución de políticas públicas, verificación [evaluación] y realización de mejoras continuas del Modelo, contribuyen a la generación de acciones con perspectiva de género que da cumplimiento a los tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres que ha signado el Estado mexicano.

En ese contexto, para atender la desigualdad entre mujeres y hombres como un tema prioritario se implementará estrategias para reforzar, activar y promover la participación y el desarrollo profesional, económico y social para las mujeres, así como la atención de las diferentes vulnerabilidades.

Por lo que para dar cumplimiento con lo establecido en el Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027, en el eje Transversal: Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres y al principio rector 2. Bienestar para Todos, en su política pública 2.10 Mujeres Zacatecanas Transformando la Historia, es indispensable orientar acciones enfocadas a obtener el empoderamiento efectivo de las mujeres, así como su protección integral. Para materializar estos objetivos, se plantean las siguientes estrategias:

- 2.10.1 Impulsar mecanismos para el empoderamiento socioeconómico, cultural y político de las mujeres, con el fin de potenciar su propio desarrollo y como agente de cambio para la transformación estatal.
- 2.10.2 Fortalecer la coordinación interinstitucional en los tres órdenes de gobierno, y promover la perspectiva de género en la administración pública.
- 2.10.3 Promover y aplicar acciones de protección para prevenir y atender a mujeres víctimas de violencia, sus hijas e hijos.

- 2.10.4 Establecer y operar un programa de capacitación que contribuya a fomentar procesos de reeducación.
- 2.10.5 Promover la armonización legislativa en materia de los derechos humanos de las mujeres.
- 2.10.6 Crear mecanismos de participación ciudadana para incrementar la sensibilización e incorporación de liderazgos comprometidos en las políticas públicas con perspectiva de género.

## 2.5 Compromiso para la igualdad

La comunidad del Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte, establece el compromiso con la promoción y ejercicio de los derechos humanos para todo el personal y estudiantes que integran el Instituto, garantizando el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como el derecho fundamental a la no discriminación en los procesos y condiciones laborales y escolares, quedando prohibido el maltrato, violencia y segregación a cualquier persona de la comunidad por parte de las autoridades o entre la misma comunidad en cualquier forma de distinción, exclusión o restricción que se encuentre basada en el origen étnico o nacional, color de piel, apariencia física, cultural, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, situación migratoria, situación familiar, antecedentes penales, responsabilidades familiares o cualquier otra, que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos humanos, laborales o escolares de la comunidad, o impida la igualdad real de oportunidades.

### 3 PLANEACIÓN

El Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte cuenta con la siguiente documentación tanto impresa como electrónica, para dar cumplimiento al Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración Pública Estatal y Municipal.

- **Manual para la Igualdad** - Contiene las directrices emitidas por el ente público para dar cumplimiento al Modelo para la Igualdad, a la Política para la Igualdad del Gobierno del Estado y al Compromiso para la Igualdad del Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte
- **Anexos** – Documentos utilizados para llevar a cabo cada una de las actividades para dar cumplimiento a este Manual, así como las responsabilidades del personal del Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte para cumplir con el Modelo para la Igualdad.
- **Registros** – Contienen la evidencia de que se desarrolló de una actividad establecida en el Manual para la Igualdad.

El desarrollo, revisión, aprobación y autorización de todos los documentos se realiza mediante la autorización del Titular del Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte.

La difusión del Modelo para la Igualdad, Manual, Anexos y Registros se realiza mediante capacitaciones impartidas al personal del ente público.

#### 3.1 Política de Igualdad, responsabilidad de titulares y de las y los servidores públicos

##### 3.1.1 Política para la Igualdad

La o El Titular del Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte informará al Gobernador el cumplimiento con la Política para la Igualdad, así como el compromiso de destinar recursos humanos, económicos, materiales para la implementación del Modelo para la Igualdad a través:

- Oficio Carta Compromiso dirigido al Gobernador con copia a la Secretaría de las Mujeres.

La Política para la Igualdad se difunde y promueve en la Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte principalmente a través de cualquiera de los siguientes:

- Difusión en trípticos de circulación interna y externa
- Difusión a través de información colocada en las diferentes áreas de la Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte.
- Pláticas con el personal del Instituto.

El conocimiento, comprensión y aplicación de la Política se puede evaluar a través de:

- Resultados de las capacitaciones impartidas al personal
- Encuesta realizada al personal sobre Política para la Igualdad (Anexo 2), en donde los resultados deberán ser sistematizados
- Revisión Directiva al menos cada seis meses que realiza la o el Titular del Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte y el Comité para la Igualdad, de los resultados del Modelo para la Igualdad. Registrar en Anexo 3. Minuta de Acuerdos.

### **3.1.2 Responsabilidades de titulares**

El o La titular del Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte desarrolla un Compromiso para la Igualdad con base en la Política para la Igualdad definida por el Gobierno del Estado y del giro del ente público.

La difusión del Compromiso para la Igualdad puede ser a través de cualquiera de los siguientes:

- Difusión en trípticos de circulación interna y externa
- Difusión a través de información colocada en las diferentes áreas
- Pláticas con el personal

El conocimiento, comprensión y aplicación del Compromiso se puede evaluar a través de:

- Resultados de las capacitaciones impartidas al personal
- Encuesta realizada al personal (Anexo 4. Encuesta sobre el Compromiso para la Igualdad), en donde los resultados deben ser sistematizados.
- Revisión Directiva (al menos cada seis meses) que realiza la o el Titular del ente público y el Comité para la Igualdad de los resultados del Modelo para la Igualdad.

La propuesta de acciones afirmativas, serán planteadas en la Revisión Directiva que se realiza en Coordinación con el Comité para la Igualdad; así mismo se autorizarán los recursos necesarios para su desarrollo, implementación, seguimiento y mejora. Registrar en Anexo 3. Minuta de Acuerdos.

Cuando sea necesario se hará del conocimiento del Órgano Interno de Control o a la Secretaría de la Función Pública, mediante un informe detallado los actos u omisiones que trasgredan el cumplimiento de la política de igualdad.

### 3.1.3 Responsabilidades de las y los servidores públicos

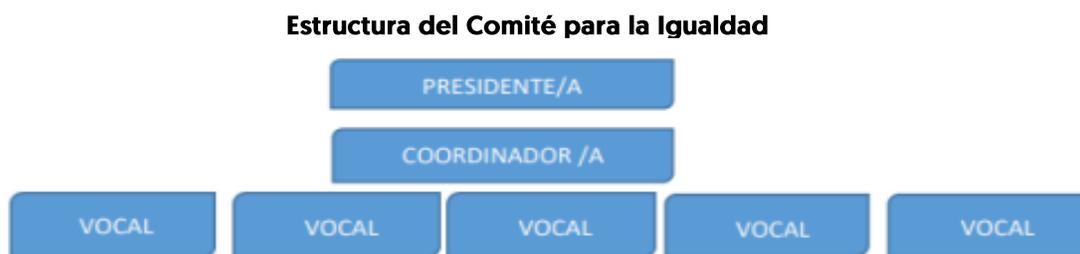
Las y los servidores públicos deberán cumplir con las solicitudes que se hagan por parte del Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte y el Comité para la Igualdad, algunas acciones serán:

- Asistir a las capacitaciones en materia de derechos humanos y perspectiva de género que les convoque el Comité para la Igualdad.
- Contribuir en la implementación del Modelo para la Igualdad, a través de: su participación en las diferentes capacitaciones, utilización del lenguaje incluyente y no sexista, evitando hacer comentarios sexistas, entre otros.

## 3.2 Asignación de recursos humanos y presupuestales

### 3.2.1 Estructura Organizacional

El Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte debe contar con una estructura organizacional competente que permita el desarrollo, implementación, seguimiento y mejora del Modelo para la Igualdad, por lo que cada uno deberá contar con la conformación del Comité para la Igualdad de acuerdo con lo establecido en la Ley para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, quienes estarán coordinando la transversalización y la institucionalización de la perspectiva de género y así dar cumplimiento a la Política de Igualdad del Ejecutivo del Estado.



**Nota:** Mas los o las integrantes que el/la Titular del Ente Público designe.

### 3.2.2 Comité para la Igualdad

La o el titular del Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte debe integrar un Comité para la Igualdad responsable del cumplimiento a lo establecido en el Modelo para la Igualdad.

Se deberá asegurar que el Comité para la Igualdad esté integrado por:

- a) Persona Titular de los entes públicos;
- b) Persona quien fungirá como coordinación del comité
- c) Las o los responsables de las áreas administrativas;
- d) Persona titular del área de planeación;
- e) Persona titular del área jurídica;
- f) Persona titular del área de informática;
- g) Persona titular del área de capacitación;
- h) Persona integrante del Comité Seccional Sindical de los entes públicos,
- i) Se recomienda se integre al comité persona titular de comunicación social del ente público.
- j) Las demás que la o el titular designe.

En caso de no contar con estas figuras, se deberán integrar a dichos Comités las personas de las áreas homólogas.

- A las y los integrantes del Comité para la Igualdad se les entregará un nombramiento honorífico, el cuál será elaborado por la Secretaría de las Mujeres y firmado por el Ejecutivo del Estado.
- Dentro del Comité debe existir una Presidenta o Presidente mismo que lo ocupará la o el Titular del Ente público, una o un coordinador el cual será designado por la o el Titular y quien será enlace directo y responsable del Modelo para la Igualdad, las y los demás serán integrantes del Comité.
- Las y los integrantes del Comité deberán ser nombrados por la o el Titular del ente público por medio de un oficio o acta, dejando asentado que persona fungirá como Coordinadora o Coordinador de dicho Comité.

Cuando el Modelo para la Igualdad sea implementado por algún poder del Estado, Órgano Autónomo o Municipio, los nombramientos honoríficos serán entregados y firmados por la persona titular del Poder o de la Instancia Autónoma y se realizarán los ajustes según su estructura orgánica.

La persona designada para Coordinar los trabajos del Comité para la Igualdad deberá cumplir con lo siguiente:

- Tener al menos categoría de jefatura de departamento;
- Haber concluido una carrera profesional;
- Estar adscrito a los entes públicos que representan, y
- Vigilar la correcta aplicación del modelo y coordinación del Comité para la Igualdad.

El Comité para la Igualdad evaluará los resultados del Modelo para la Igualdad a través de:

- Revisión directiva [dos veces al año]
- Auditorías ciudadanas e interinstitucionales [personal de otros entes públicos, Organizaciones de la Sociedad Civil y/o Académicas y Académicos]
- Revisiones realizadas por una Instancia de Tercera Parte

### **3.2.3 Funciones y responsabilidades de la Coordinación del Comité para la Igualdad**

- Ser enlace directo con la Secretaría de las Mujeres para la implementación del Modelo.
- Informar a la Secretaría de las Mujeres por medio Oficio o acta, cada tres meses, a la o el Titular sobre el cumplimiento del compromiso del ente público, de la Política para la Igualdad y del Modelo para la Igualdad, por medio de cualquiera de los siguientes medios:
  - Tarjetas Informativas,
  - Oficios
  - Informes
  - Sesiones Ordinarias de Trabajo.
- Programar y asegurar la ejecución de Auditorías Ciudadanas e Interinstitucionales para verificar el cumplimiento de los requisitos de este Modelo para la Igualdad Anexo 5. Programa de Auditorías
- Convocar a las reuniones de seguimiento y revisiones directivas a las y los integrantes del Comité para la Igualdad;
- Coordinar las actividades del comité para la generación de políticas públicas y acciones afirmativas dentro de los entes públicos, y
- Las demás que la o el titular designe.

### **3.2.4 Presupuesto y Recursos**

Las personas que integran el Comité para la Igualdad deberán integrar en su programa anual de trabajo y programa presupuestario anual, los recursos humanos, económicos y materiales necesarios e indispensables para la aplicación, desarrollo, implementación, seguimiento y mejora del Modelo para la Igualdad, el cual será utilizado para:

- En caso que el ente público pertenezca al Sistema para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Zacatecas, proporcionar las condiciones presupuestarias necesarias para que se operen las acciones afirmativas, metas, programas, indicadores que se establecen en el PROIGUALDADEZ 2022-2027.

- Proporcionar las condiciones necesarias para que las y los integrantes del Comité para la Igualdad puedan ejecutar sus labores de manera eficiente, como lo es el espacio físico, recursos materiales, tecnológicos y de servicios necesarios para ejecutar el plan de trabajo del propio Comité para la Igualdad.
- Planear, programar e implementar un Plan Anual de Trabajo [Anexo 6] y Programa Presupuestario Anual o su homólogo con perspectiva de género un año posterior al inicio de la implementación del Modelo para la Igualdad.

Una vez elaborado el plan de trabajo, se presentará para que sea aprobado y autorizado en Revisión Directiva por la o el Titular del Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte. Registrar en Anexo 3. Minuta de Acuerdos.

### 3.3 Capacitación y profesionalización

El Comité de Igualdad del Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte con la finalidad de ser efectivo en la implementación del Modelo para la Igualdad, deberá asistir y mantener una participación activa en los procesos de capacitación, mismos que serán con carácter obligatorio y para ello deben:

- Realizar acciones progresivas de sensibilización y capacitación sobre temas relativos a derechos humanos, políticas públicas y presupuestos con perspectiva de género, dirigidas a las y los integrantes del Comité para la Igualdad, las cuales pueden ser a través de los siguientes:
  - Conferencias
  - Reuniones
  - Talleres
  - Entrega de impresos con información en materia
- Capacitar al Comité para la Igualdad en el conocimiento del contenido del Modelo para la Igualdad.
  - Las capacitaciones deben ser convocadas por la Secretaría de las Mujeres;
  - Los Comités para la Igualdad, deberán recibir capacitación principalmente en materia de perspectiva de género y derechos humanos, políticas públicas, acciones afirmativas y presupuestos con perspectiva de género
- Difundir de manera permanente material sobre perspectiva de género, derechos humanos y el Modelo para la Igualdad, la cual puede ser a través de cualquiera de los siguientes medios.
  - Pláticas con el personal
  - Medios informativos de manera impresa
  - Conferencias

- Para impartir las capacitaciones y/o profesionalizar en este ámbito el perfil de profesionistas deberán contemplar estos requisitos:
  - Acreditar formación y conocimiento en por lo menos los siguientes temas: igualdad sustantiva, derechos humanos de las mujeres o de la especialidad que se requiera para brindar capacitación y/o profesionalización especializada con perspectiva de género.
  - Manejo de lenguaje incluyente y no sexista.

### 3.4 Control documental

Es importante contar con el orden y organización documental correspondiente a los diferentes procesos para el cumplimiento del Modelo para la Igualdad, por lo que se debe de:

- Tener un control de los documentos, manuales, anexos, registros, etc., que se utilicen para la implementación del Modelo para la Igualdad;
- Utilizar el logotipo del Modelo para la Igualdad, en todos y cada uno de los documentos que se generen para la implementación del Modelo para la Igualdad por parte del ente público;
- Contar con un Manual que señale como se dará cumplimiento a cada uno de los requisitos que integran el Modelo para la Igualdad;
- Asegurar que los documentos que circulan en el ente público contengan lenguaje incluyente y no sexista;
- El resguardo de todo documento que se genere con motivo del seguimiento, e implementación del Modelo para la Igualdad, estará a cargo de quien coordina el Comité para la Igualdad al interior de cada ente público.
- Revisar y actualizar los documentos cuando sea necesario y autorizarlos nuevamente en Revisión Directiva [Anexo 3. Minuta de Acuerdos] antes de ser utilizados.
- El uso y manejo de formatos obsoletos o no registrados puede incurrir en faltas a la aplicación.

## 4 EJECUCIÓN

### 4.1 Planeación de políticas públicas perspectiva de género

#### 4.1.1 Detección y diagnóstico

Es importante que el comité genere y coordine la detección y diagnóstico dentro de la dependencia donde se identifiquen las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres generadas por los propios procesos administrativos, normas, leyes, protocolos, reglas de operación de la misma dependencia; así como identificar las necesidades específicas de las mujeres en el Estado en correlación con la naturaleza jurídica de cada institución en la que se esté aplicando dicho Modelo para la Igualdad, es imperante que tomar en cuenta las recomendaciones establecidas por la normatividad internacional como nacional así como el PROIGUALDADES 2022-2027, para ello enunciamos algunos puntos que ayudaran a identificarlo:

- El Comité coordinará que todos los registros administrativos propios del ente público, tanto internos como externos sean desagregados por sexo y edad, por lo que tendrá que revisar con las áreas correspondientes (las que aplique) que sus registros cumplan con esta regla.
- Considerar el apartado de estadística del presente Modelo para la Igualdad, mismo que se enriquecerá con los registros administrativos desagregados por sexo y edad del ente público.
- Solicitar los registros administrativos a las áreas correspondientes, para llevar a cabo su respectiva sistematización
- El ente público deberá de actualizar la información por lo menos una vez al año y esta servirá de insumo para actualizar el plan de trabajo.

#### 4.1.2 Elaborar un plan de trabajo que contenga las políticas públicas y/o acciones afirmativas, las actividades a realizar incluyendo tiempos y responsables para lograr una adecuada ejecución, evaluación y seguimiento.

El plan de trabajo deberá considerar lo siguiente:

- Si el ente público pertenece al sistema para la igualdad entre mujeres y hombres deberá incluir en sus actividades los componentes, acciones, actividades emanadas del PROIGUALDADSEZ 2022-2027, [vincular con el enlace del sistema para la igualdad del propio ente público] en los que se identifiquen atribuciones conferidas según sus atribuciones.
- Cada ente público deberá considerar en su Plan de Trabajo según corresponda, las recomendaciones de “Cumplimiento a la normatividad internacional, nacional y estatal de derechos humanos de las mujeres” de este Modelo.

- La autorización y aprobación del Plan de Trabajo, estará a cargo de la o el titular del ente público, por medio de una Revisión Directiva registrada en una Minuta de Acuerdos, con el objetivo de incluirse en el Programa Presupuestario Anual con perspectiva de género, del año inmediato siguiente.
- Teniendo autorizado el Plan de Trabajo, el Comité para la Igualdad, deberá establecer la estrategia de socializarlo a todo el personal del ente público y a las y los usuarios, para dar seguimiento a cada indicador, acción afirmativa, que se haya planteado. Esto puede ser a través de cualquiera de los siguientes medios:
  - Información impresa
  - Pláticas con el personal
  - Difundir los resultados a través de las redes sociales o páginas web autorizadas de la Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte.

Por lo cual el Plan de Trabajo debe contemplar lo siguiente:

- Las políticas públicas y/o acciones con perspectiva de género a implementar
- Las actividades que darán cumplimiento a las políticas públicas,
- El componente de acuerdo programa presupuestario
- El nombre de los indicadores para medir el cumplimiento de las políticas públicas y sus respectivas acciones,
- Las personas o áreas responsables de llevar a cabo cada actividad,
- La fecha en que se realizará cada una de las actividades para cumplir con las acciones.
- Presupuesto programado por actividad
- Población objetivo que será beneficiada o que participará por actividad
- Periodo de ejecución

#### **4.1.3 Los entes públicos deberán al menos definir un indicador por cada una de las acciones o actividades establecidas en el Plan de Trabajo con el fin de disminuir o eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres.**

- Cada indicador debe incluir la frecuencia de medición del mismo, la fórmula de cálculo y los niveles de meta establecidos para su cumplimiento [mínimo, satisfactorio y sobresaliente]. [Anexo 7 Formato de Indicador]

## **4.2 Aplicación de políticas públicas con perspectiva de género**

### **4.2.1 Las y los Titulares de los entes públicos deberán garantizar que se etiquete presupuesto a las políticas públicas y acciones integradas en el Plan de Trabajo, para ello deberá incluirse en el Programa Presupuestario Anual del ente público.**

- Presentar programa presupuestario que incluya las acciones del Plan de Trabajo diseñado por el Comité para la Igualdad y con el que darán cumplimiento al Modelo para la Igualdad.

#### **4.2.2 Cada área responsable de la implementación, y seguimiento de las políticas públicas y/o acciones afirmativas deberá dar cumplimiento de acuerdo a lo establecido en el plan de trabajo.**

- Se contará con evidencia de la implementación de las acciones establecidas en el Plan de Trabajo.

### **4.3 Seguimiento de políticas públicas con perspectiva de género**

#### **4.3.1 Los entes públicos deberán enviar su informe de avance de manera semestral a la Secretaría de las Mujeres.**

- El informe se presenta de acuerdo a las políticas públicas, acciones afirmativas y/o actividades implementadas al corte del semestre, con su respectiva evidencia y su respectivo indicador.

#### **4.3.2 Los entes públicos deberán de informar al Titular del Ejecutivo Estatal, por conducto de la Secretaría de las Mujeres, los avances y resultados de las políticas públicas y acciones afirmativas con perspectiva de género impulsadas por el Modelo para la igualdad de manera anual, una vez que se hay obtenido la constancia de validación (remitirse al apartado 3.3 Auditoría de Validación).**

- Conforme a la frecuencia de medición establecida para cada indicador, el Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte a través del Comité para la Igualdad, realizarán el informe de los resultados alcanzados por cada política pública y/o acción definida.

Además, cada seis meses en la Revisión Directiva se verificará el seguimiento y cumplimiento tanto de las políticas públicas como de sus indicadores; así mismo en caso de que alguna acción no se haya cumplido se procederá a la toma de acciones preventivas o correctivas (Anexo 8. Solicitud de Mejora) cuando en éstos se identifiquen tendencias o desviaciones.

#### 4.4 Acciones de mejora en las políticas públicas con perspectiva de género

##### **4.4.1 Las y los titulares de los entes públicos deberán de llevar a cabo al menos dos revisiones directivas al año para supervisar los indicadores de las políticas públicas y acciones afirmativas, en base al Plan de Trabajo, para disminuir las desigualdades entre mujeres y hombres.**

- El Comité para Igualdad, diseñará un formato, mismo que servirá de evidencia sobre la información presentada, el cumplimiento a cada una de las acciones e indicadores, las y los responsables de las acciones, así como los asuntos pendientes. [Anexo 3. Minuta de Acuerdos]

##### **4.4.2 El personal del ente público deberá establecer las acciones correctivas y preventivas para cada indicador, acción afirmativa. Derivadas del Plan de Trabajo, que hayan detectado incumplimiento.**

- De existir incumplimiento en los indicadores y en las acciones planteadas en el Plan de Trabajo presentados en la Revisión Directiva, se procederá a la generación de acciones correctivas y preventivas para su mejora, las cuales deberán contener fecha de cumplimiento y responsable seguimiento y cumplimiento.
  - Cuando el Comité para la Igualdad lleve a cabo reuniones de trabajo ajenas a las Revisiones Directivas, se deberá dejar evidencia en una minuta de trabajo en formato libre. El Anexo 6 Minuta de Acuerdos es exclusiva para las Revisiones Directivas.

##### **4.4.3 La Secretaría de las Mujeres emitirá las recomendaciones necesarias mediante oficio a los entes públicos que cuenten con constancia de validación a cuyos indicadores no hayan alcanzado la meta mínima establecida, con el fin de propiciar el cumplimiento de las políticas públicas y/o acciones establecidas en el plan de trabajo.**

- Las recomendaciones emitidas por la Secretaría de las Mujeres se analizarán en una Revisión Directiva, con el objetivo atenderlas e implementar las acciones correspondientes para su cumplimiento

##### **4.4.4 Derivado de los resultados de las auditorías ciudadanas e interinstitucionales, los entes públicos en coordinación con las personas auditoras deben proponer acciones correctivas y preventivas que identifiquen las causas y proponer actividades para eliminar la raíz del problema con el objetivo de que mejoren el cumplimiento del modelo.**

- Para la generación de acciones correctivas y preventivas (Anexo 8. Solicitud de Mejora), el Comité para Igualdad llevará a cabo sesiones de trabajo, donde identifique la causa raíz del incumplimiento de las actividades y sus indicadores a través de cualquiera de los siguientes:
  - Lluvia de ideas
  - Diagrama de Ishikawa
  - Diagrama de Pareto
  - Otras

## 5 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

### 5.1 Auditorías ciudadanas e interinstitucionales

Son los instrumentos para medir, recomendar, actualizar y garantizar el avance de la Política Pública de Igualdad dando como evidencia la implementación del Modelo para la igualdad, donde participan de manera tripartita Gobierno, Instituciones Académicas y Organizaciones de la Sociedad Civil. El objetivo de las Auditorías ciudadanas e interinstitucionales es el de verificar el nivel de cumplimiento de las metas programadas tendientes a disminuir o erradicar las desigualdades entre mujeres y hombres, así como verificar la eficiencia de las políticas públicas y acciones afirmativas con perspectiva de género.

Las Auditorías Ciudadanas se consideran como un mecanismo para que los entes públicos puedan verificar la eficacia del Modelo para la Igualdad, por lo que debe de:

**5.1.1 Las auditorías se realizarán mediante una previa convocatoria por medio de la Secretaría de las Mujeres a personas que representan al gobierno, academia y representantes de la sociedad civil, con el objetivo de identificar, seleccionar e integrar a un conjunto de personas quienes mediante la capacitación se convierta en un equipo auditor que garanticen la imparcialidad, la honestidad y la transparencia en el proceso de la auditoría, por lo que se deberá:**

- Convocar a las organizaciones de la sociedad civil, instancias académicas y funcionariado para que participen de manera conjunta en los procesos de auditorías ciudadanas e interinstitucionales con perspectiva de género;
- Capacitar a las organizaciones de la sociedad civil, instancias académicas y funcionariado, que conformó el Equipo de Auditoría, sobre los requisitos del Modelo para la Igualdad y sobre la forma de evaluar para verificar que las políticas públicas y las acciones que se deriven del plan de trabajo tengan incorporada la perspectiva de género;
- Los entes públicos deberán tener por lo menos una persona que esté dentro del Equipo Auditor que se conformó, para llevar a cabo las Auditorías Ciudadanas e Interinstitucionales.
- El Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte notificará a la Secretaría de las Mujeres por medio de Oficio el nombre de la o las personas que fungirán como Auditoras/es.

El Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte se coordinará con la Secretaría de las Mujeres para planear, programar y ejecutar, al menos una vez al año una Auditoría Ciudadana e Interinstitucional.

- Programar, planear y ejecutar auditorías ciudadanas e interinstitucionales para verificar que las disposiciones llevadas a cabo por el ente público sean conforme al cumplimiento de los requisitos del Modelo para la Igualdad. [Anexo 5. Programa de Auditoría] [Anexo 9. Plan de Auditoría]
- Las auditorías serán llevadas a cabo por el personal de otros entes públicos que estén en proceso de validación o que cuenten con ella, las Organizaciones de la Sociedad Civil y la Academia que hayan atendido a la Convocatoria [Anexo 10. Lista de Verificación]

### **5.1.2 Se podrá considerar la participación del personal de la Secretaría de las Mujeres como parte de la planeación y ejecución de las auditorías.**

- El personal de la Secretaría de las Mujeres que participe en las auditorías ciudadanas, podrá aclarar dudas en cuanto a la revisión de los requisitos del Modelo y planteamiento de los hallazgos, pero no deberá interferir en dar respuestas en apoyo a los Comités.

### **5.1.3 Una vez concluida la auditoría, y entregado el informe respectivo por parte del Equipo Auditor o del personal que realice la Auditoría de Validación, el ente público habrá de implementar las acciones correspondientes, que atenderán las desviaciones detectadas en la auditoría.**

Las Auditorías son el principal medio utilizado para verificar el cumplimiento de todas las acciones establecidas en el Plan de Trabajo; así mismo que las disposiciones llevadas a cabo por el Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte estén de acuerdo a lo que dicta el Modelo para la Igualdad de forma eficaz. [Anexo 10. Listas de Verificación]

El alcance de las auditorías ciudadanas e interinstitucionales, será definido en cada una de acuerdo a las necesidades del Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte, en donde se deberá realizar al menos una auditoría interna por año.

Toda vez que haya concluido la auditoría ciudadana e interinstitucional, los resultados deben registrar en el Anexo 11. Reporte de Auditoría, mismo que sirve también a la o el titular del ente público, a las y los Auditores Internos, como dato de entrada para las Revisiones Directivas.

La persona que coordine el Comité para la Igualdad, convocará a reunión a las y los demás integrantes de dicho Comité, para dar seguimiento a las acciones correctivas, preventivas o hallazgos derivados de las Auditorías (Anexo 8. Solitud de Mejora), para comprobar la eficacia de las mismas, de acuerdo a las fechas establecidas para su cumplimiento.

## 5.2 Revisión Directiva

La o el titular de la Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte debe realizar una evaluación y verificación de los avances de cumplimiento de los resultados de la implementación del Modelo para la Igualdad, identificar áreas de oportunidad para la mejora y asignar recursos necesarios para su cumplimiento, por medio de:

- Realizar la Revisión Directiva al menos dos veces al año, manteniendo los registros correspondientes en una Minuta de Acuerdos.
- Como parte de la revisión directiva se debe contemplar lo siguiente:
  - Los documentos a utilizar por primera vez, tales como: el Manual, Anexos, Indicadores, Plan de Trabajo, por mencionar algunos, para su debida autorización.
  - Se deberán presentar los avances y logros cumplidos de las metas programadas a través de revisión de indicadores de las políticas públicas y/o acciones afirmativas para el cumplimiento de la Política de Igualdad del Poder Ejecutivo y el compromiso del ente público.
  - Se determinarán las acciones para dar cumplimiento a los indicadores que no cumplieron la meta.
  - Se revisarán los resultados de las Auditorías Ciudadanas e Interinstitucionales y de Validación, para verificar el estado de las acciones correctivas y preventivas.
  - Se dará seguimiento a los acuerdos de Revisiones Directivas previas.

## 5.3 Auditoría de Validación

Las Auditorías de Validación se realizarán cuando los Entes Públicos hayan dado cumplimiento a los requisitos anteriores [De la etapa 1 a la 3].

- Esta auditoría será aplicada por una entidad externa, es decir, externa a gobierno e independiente del personal que participó en las auditorías ciudadanas e interinstitucionales.
- Esta auditoría tiene como objetivo verificar que las políticas públicas y/o acciones derivadas del Modelo tengan perspectiva de género, así como el cumplimiento de todos los requisitos.
- La Auditoría de Validación se realizará una vez tres años.

## 6 MEJORA CONTINUA

Para contribuir al crecimiento futuro las y los titulares de los entes públicos, así como los Comités para la Igualdad, deberán de crear los mecanismos para que el personal y las y los usuarios, se involucren de manera activa y efectiva para buscar oportunidades de mejora en la planeación, implementación y evaluación de las acciones que se estarán impulsando a favor de la reducción de las desigualdades que estén presentes en el Estado de Zacatecas.

### 6.1 Acciones Correctivas

El Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte deberá realizar acciones a fin de eliminar las causas de las no conformidades, con la finalidad de evitar su recurrencia. Por lo que se deberá usar como instrumento el Anexo 8. Solicitud de Mejora, para:

- Revisar las no conformidades.
- Evaluar la necesidad de verificar las áreas de oportunidad y tomar las acciones pertinentes para evitar que vuelvan a ocurrir

### 6.2 Acciones Preventivas

El Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte deberá identificar las acciones para eliminar las causas de las no conformidades potenciales que dificultaron la aplicación del Modelo para la Igualdad, con la finalidad de evitar su reincidencia.

- En caso que las acciones preventivas requieran la creación de un instrumento deberá realizarse para:
  - Revisar las no conformidades potenciales.
  - Determinar su origen de las no conformidades
  - El estado de las acciones correctivas y preventivas, así como los compromisos de las revisiones directivas previas.
- De igual forma se determinará el resultado de la revisión directiva por medio de:
  - Se evaluará las acciones mediante las revisiones directivas, para evitar la presentación de las no conformidades.
  - Determinar mediante las revisiones directivas las acciones a realizar

Y para que las no conformidades y no conformidades potenciales no ocurran, se establecen planes de acción en la Solicitud de Mejora de acuerdo al análisis de causas realizado, asignando responsables de su ejecución, así como las fechas en que se tienen que llevar a cabo.

### 6.3 Mejora continua

Para ayudar al crecimiento futuro en el Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte, la o el Titular debe crear una cultura que involucre al personal y a las y los usuarios de manera activa en la búsqueda de oportunidades para la mejora, por medio de:

- Gestionar el Reconocimiento para las y los integrantes de los Comités para la Igualdad por la coordinación de la Implementación del Modelo. El reconocimiento puede ser:
  - Días de Descanso
  - Bono económico
  - Reconocimiento por escrito
  - Entre otras
- Realizar por parte de la Secretaría de las Mujeres, cada año un encuentro de retroalimentación entre las y los integrantes del Comité a fin de fortalecer y mantener los andamiajes hacia la igualdad. Exposición de buenas prácticas.
- Cada ente público deberá establecer un instrumento o mecanismo de medición de la percepción del beneficio derivado de la aplicación del Modelo para la Igualdad, mismo que se realizará cada tres años. La medición de la percepción se podrá hacer a través de:
  - Encuestas al interior de la Instancia
  - Encuestas a las y los usuarios
- Los resultados de la medición de percepción serán planteados en la revisión directiva, y en su caso se deberán tomar acciones de mejora correspondientes. Dejando de evidencia el Anexo 3. Minuta de Acuerdos

### Aprobación

El presente documento fue aprobado por unanimidad de los integrantes del Comité de Igualdad del Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte, en la Sesión Ordinaria efectuada el día 15 de noviembre del 2024.

*Titular del Ente Público*

*Coordinadora del Comité de Igualdad*

**Prof. José Nieves García Altamira**  
Director General

**C.P. Jaqueline Delfín Sánchez**  
Jefa Departamento de Personal

*Área Administrativa*

**Ing. Jairo Isaac Lira Leyva**

Director Académico

Titular área jurídica

**Lic. Pedro Muro Zúñiga**

Director de Planeación y Vinculación

Titular de informática

**L.I. Fátima del Rosario Sánchez Vaquera**

Centro de Computo

Representante Sindical

**LEM. Ignacio Gómez Báez**

Vocal

Representante Sindical

**Ing. Mario Alberto Ramírez**

Salas

Vocal

*Área Administrativa*

**Ing. Yahaira Tanairi Jiménez Reyes**

Subdirectora Administrativa

Titular de planeación

**CP. Andrea Nohelly García Gaytán**

Departamento de Planeación y  
Programación

Titular de capacitación

**Lic. Sara Isabel Méndez Sandoval**

Docente

Representante Sindical

**C. Susana Zúñiga Rodríguez**

Vocal