



# Manual para la Igualdad

**Del Colegio de Estudios Científicos y  
Tecnológicos del Estado de Zacatecas**

Noviembre 2019

# 1 Generalidades

## 1.1 Contenido

Sección	Título de la Sección	Requisito	Página
<b>1</b>	<b>GENERALIDADES</b>		
1.1	Contenido		2
1.2	Presentación		3
1.3	Objetivo del Manual		4
<b>2</b>	<b>FILOSOFÍA</b>		
2.1	Misión		4
2.2	Visión		
2.3	Valores		4
2.4	Política para la Igualdad	1.1.1	5
2.5	Compromiso para la Igualdad	1.1.2	5
<b>3</b>	<b>PLANEACIÓN</b>		
3.1	Política de Igualdad, responsabilidad de titulares y de las y los servidores públicos	1.1	6
3.2	Asignación de recursos humanos y presupuestales	1.2	8
3.3	Capacitación y profesionalización	1.3	11
3.4	Control documental	1.4	11
<b>4</b>	<b>POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>		
4.1	Planeación de políticas públicas perspectiva de género	2.1	12
4.2	Aplicación de políticas públicas con perspectiva de género	2.2	20
4.3	Seguimiento de políticas públicas con perspectiva de género	2.3	20
4.4	Acciones de mejora en las políticas públicas con perspectiva de género	2.4	21
<b>5</b>	<b>EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO</b>		
5.1	Auditorías ciudadanas e interinstitucionales	3.1	22
5.2	Revisión Directiva	3.2	24
5.3	Auditoría de Validación	3.3	24
<b>6</b>	<b>MEJORA CONTINUA</b>		
6.1	Acciones Correctivas	4.1	25
6.2	Acciones Preventivas	4.2	25
6.3	Mejora continua del Modelo	4.3	26
	<b>ANEXOS</b>		

## 1.2 Presentación

A nivel internacional las desigualdades entre mujeres y hombres son latentes y Zacatecas no es la excepción.

La participación de las mujeres en todas las sociedades del mundo y ámbitos de la vida no ha garantizado su reconocimiento, tampoco mejoras en su calidad de vida. Por ello, es importante distinguir a la categoría de género como una categoría analítica que nos permita aproximarnos al estudio de la relación social entre las mujeres y los hombres; examinando el impacto diferenciado, tanto positivo como negativo de los procesos sociales y de las políticas, acciones y programas gubernamentales. El fin de la equidad entre los géneros es alcanzar la igualdad; entendida como la distribución justa de recursos y beneficios entre mujeres y hombres, conforme a normas y valores culturales.

La transversalidad de género significa que los gobiernos controlen el impacto de sus políticas públicas, operadas por cada una de sus áreas, sobre la calidad de vida humana de las mujeres y los hombres, y se diseñen con el objetivo claro de lograr una sociedad más justa y equitativa en la que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y condiciones que posibiliten el ejercicio de sus derechos.

Cuando un Gobierno decide ejecutar sus acciones de modo que éstas contribuyan a disminuir las brechas de desigualdad de género, pone en marcha la planeación que incorporará la perspectiva de género en todas las políticas, niveles y áreas de la administración pública vinculados a los procesos políticos de toma de decisiones y hace que todos ellos sean útiles a la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Si bien se han creado organismos para el adelanto de las mujeres en los niveles federal y estatal, y en algunos municipios, ellos muchas veces resultan impotentes por la estructura orgánica y el escaso apoyo presupuestal para atender las necesidades de las mujeres; además, no solo ellos deben atender la demanda de la mitad de la población, sino que toda la plataforma gubernamental debe estar vinculada en su atención para incidir transversalmente.

Atendiendo a lo anterior, este gobierno ha decidido realizar una reestructuración y actualización del Modelo de Equidad de Género del Gobierno del Estado de Zacatecas, el cual para poder posicionarlo dentro de la Administración Pública lo llamará Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para que con esta acción la utopía de tener un gobierno con perspectiva de género se convierta en una política real. La implementación de esta política es un gran reto, pero no imposible de alcanzar. Es así como este Manual para la Igualdad, generado por el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Zacatecas (CECyTEZ); ayudará a la operación y aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en todas las Instancias de este Gobierno.

### **1.3 Objetivo del Manual**

Establecer los mecanismos para dar cumplimiento al Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el CECyTEZ.

## **2 Filosofía**

### **2.1 Misión**

Somos una institución educativa de nivel medio superior que ofrece bachillerato tecnológico y general, basado en un perfil científico y tecnológico dirigido a la comunidad escolar urbana y rural, con programas de calidad que permiten fomentar el desarrollo de competencias y promover una formación integral basada en honestidad, congruencia, responsabilidad, lealtad, tolerancia y respeto.

### **2.2 Visión**

Ser una institución de educación media superior líder en el Estado de Zacatecas comprometida con los estándares de calidad en:

- La formación de jóvenes competitivos con compromiso social.
- La profesionalización docente.
- Los planes y programas de estudio orientados al desarrollo integral.
- La gestión administrativa, académica y social comprometida para el mejoramiento del aprendizaje.

### **2.3 Valores**

- Honestidad
- Congruencia
- Responsabilidad
- Lealtad
- Tolerancia
- Respeto

## **2.4 Política para la Igualdad**

La Igualdad de Género es una prioridad en mi gobierno, por ello, todas las dependencias del Gobierno Estatal deben generar, en base a diagnóstico, políticas o acciones que disminuyan o eliminen las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

El compromiso de este Gobierno es que la perspectiva de género permee en todo el actuar gubernamental para así institucionalizarla, solo así lograremos mantener, evaluar y mejorar las políticas públicas para la Igualdad de Género que de esta administración se deriven.

Así mismo, el diseño, implementación y evaluación de estas políticas deben dar cumplimiento a las recomendaciones internacionales que han hecho al estado Mexicano en materia de derechos humanos de las mujeres.

El Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres es una herramienta para el logro de la presente Política para la Igualdad, es así que a las y los titulares de Administración Estatal que encabezo les corresponde:

- Incorporar la perspectiva de género en el diseño, aplicación, evaluación, seguimiento y mejora de las políticas públicas de cada una de las dependencias.
- Asegurar la asignación presupuestal para el logro de las políticas públicas con perspectiva de género.
- Asignar los recursos económicos y humanos necesarios para la debida implementación del Modelo para la Igualdad.

## **2.5 Compromiso para Igualdad**

Es compromiso del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Zacatecas, contribuir a la Política de Igualdad de Género del Gobierno del Estado, implementando acciones que eliminen cualquier tipo de discriminación en los espacios educativos y administrativos del Colegio con cero tolerancia a todas las formas de discriminación y cualquier tipo de violencia, fomentando la dignidad humana, la justicia y la no discriminación entre los géneros para lograr la igualdad entre el hombre y la mujer a través del Modelo para la Igualdad de Género con enfoque de Derechos Humanos y Perspectiva de Género.

### 3 Planeación

El CECyTEZ 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 la Dependencia para dar cumplimiento al **Modelo para la Igualdad**, a la Política para la Igualdad del Gobierno del Estado, al Compromiso para la Igualdad del CECyTEZ.
- **Formatos** – Documentos utilizados para llevar a cabo cada una de las actividades para dar cumplimiento a este Manual, así como las responsabilidades del personal del CECyTEZ para cumplir con el **Modelo para la Igualdad**.
- **Registros** – Contienen la evidencia de que se desarrolló 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 CECyTEZ.

El **Manual para la Igualdad** hace referencia a los formatos y registros necesarios para el adecuado funcionamiento del **Modelo para la Igualdad**.

La difusión del **Modelo para la Igualdad, Manual, Formatos y Registros** se realiza mediante capacitaciones, talleres y pláticas impartidas al personal de la Instancia así como material visual como posters y trípticos.

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

##### 3.1.1 Política para la Igualdad

La Política para la Igualdad es definida por la o el Gobernador del Estado de Zacatecas, misma que se menciona en la sección 2 de este manual.

El Titular del CECyTEZ informará a la o el Gobernador su 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 dirigido a la el Gobernador con copia a la Secretaría de las Mujeres

La Política para la Igualdad se difunde y promueve en el CECyTEZ principalmente a través de cualquiera de los siguientes:

- Difusión en trípticos de circulación interna y externa

- Difusión a través de impresos colocados en las diferentes áreas del CECyTEZ.
- Pláticas con el personal del Colegio
- Talleres y conferencias para el personal del Colegio.

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 (**Anexo 1. Encuesta sobre Política para la Igualdad**)
- Sistematizar el mecanismo de evaluación sobre el conocimiento de la Política para la Igualdad
- Revisión directiva (al menos cada seis meses) (**Anexo 2. Minuta de Acuerdos**) que realiza el Titular de la Dependencia y el **Comité para la Igualdad** de los resultados del **Modelo para la Igualdad**.

### 3.1.2 Responsabilidades de titulares

El CECyTEZ desarrolla un Compromiso para la Igualdad con base en la Política para la Igualdad definida por la o el Gobernador del Estado y del giro de la Instancia y el cual se encuentra definido en la sección 2.5 de este Manual.

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

- Difusión en trípticos de circulación interna y externa
- Difusión a través de impresos colocados en las diferentes áreas
- Pláticas con el personal
- Pláticas con el personal del Colegio
- Talleres y conferencias para el personal del Colegio.

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 3. Encuesta sobre el Compromiso para la Igualdad**)
- Sistematizar el mecanismo de evaluación sobre el conocimiento del Compromiso para la Igualdad
- Revisión directiva (al menos cada seis meses) que realiza el Titular de la Instancia y el **Comité para la Igualdad** de los resultados del **Modelo para la Igualdad**.

### 3.1.3 Responsabilidades de las y los servidores públicos

Las y los servidores públicos deberán cumplir con lo solicitado por el CECyTEZ y el Comité para la Igualdad, algunas acciones serán:

- Participar en las capacitaciones en materia de derechos humanos y perspectiva de género que les convoque el Comité para la Igualdad y/o la Unidad para la Igualdad

- Contribuir a la implementación del **Modelo para la Igualdad**.

## 3.2 Asignación de recursos humanos y presupuestales

### 3.2.1 Estructura Organizacional

El CECyTEZ debe contar con una estructura organizacional competente que permita el desarrollo, implementación, seguimiento y mejora **del Modelo para la Igualdad**.

Para lograr esto, el CECyTEZ deberá considerar la creación con una Unidad para la Igualdad que esté dentro de la **Estructura Organizacional**; así mismo el **Organigrama** deberá estar actualizado y autorizado por el Titular del CECyTEZ, considerando a la Unidad para la Igualdad. La Unidad para la Igualdad deberá contar con un Comité para la Igualdad.

Una vez creada la unidad para la Igualdad se deberá incluir en el Manual de Organización del CECyTEZ, en donde sus atribuciones serán de acuerdo lo establecido en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Zacatecas y por ningún motivo contribuirán al asistencialismo, servicio social o diseño de imagen.

Al momento que la Unidad se incluya en el Manual de Organización, se deberá comunicar al personal las responsabilidades y autoridades de la Unidad para la Igualdad descritas en dicho Manual.

### 3.2.2 Comité para la Igualdad

El CECyTEZ debe integrar un **Comité para la Igualdad de Género** responsable del cumplimiento de los requisitos del **Modelo para la Igualdad**.

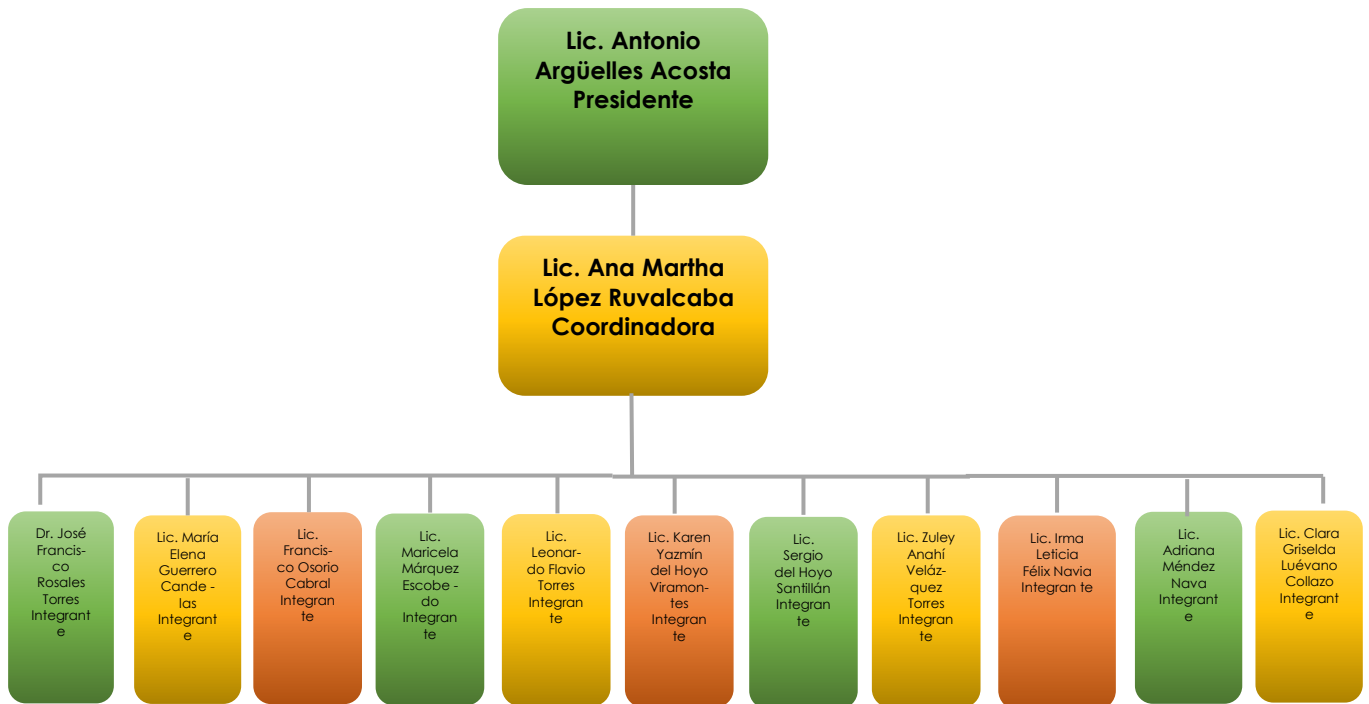
El **Comité para la Igualdad** deberá cumplir con lo siguiente:

- El Comité debe de estar conformado con un mínimo de 4 y un máximo de 13 personas (mandos medios y/o superiores) que estén involucradas directamente en el trabajo de la dependencia; así como incluir a las y los responsables de las áreas de Administración, Planeación, Informática o área afín, Capacitación o área afín, Jurídica y una persona integrante del Comité Seccional del CECyTEZ y/o las que considere necesarias el Titular.
- Dentro del Comité debe existir una Presidenta o Presidente mismo que lo ocupará el Titular de la Instancia, una o un coordinador el cual será designado por 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 el Titular de la Instancia por medio de un oficio, o un acta constitutiva, dejando asentado que persona fungirá como Coordinadora o Coordinador de dicho Comité. Así mismo la o el Gobernador del Estado será quien emita y firme su nombramiento oficial.



- La persona que coordinará los trabajos del Comité, será quien dirija la Unidad para la Igualdad.
- El Comité podrá modificar su estructura conforme a las necesidades de la Instancia, siempre y cuando mantenga al personal de las áreas señaladas y esté autorizado por el Titular.
- El Comité para la Igualdad de Género evaluará los resultados del **Modelo para la Igualdad** a través de:
  - Revisión directiva (dos veces al año) **Anexo 2. Minuta de Acuerdos**
  - Auditorías ciudadanas e interinstitucionales (personal de otras dependencias, Organizaciones de la Sociedad Civil y/o Académicas y Académicos)
  - Revisiones realizadas por una Instancia de Tercera Parte
- El **Comité para la Igualdad** será el responsable de darle cumplimiento al **Modelo para la Igualdad** y de que se lleven a cabo todas sus acciones tales como diseñar las políticas públicas y acciones que darán cumplimiento al compromiso de su Instancia.
- Organizar revisiones periódicas a su documentación para dar cumplimiento al **Modelo para la Igualdad**.

La estructura del **Comité para la Igualdad** es:



### 3.2.3 Responsabilidades de la Coordinación del Comité para la Igualdad

El **Comité para la Igualdad** del CECyTEZ debe tener una o un Coordinador quien será responsable directo de los requisitos del Modelo y deberá cumplir con lo siguiente:

- Ser enlace directo con la Secretaría de las Mujeres para la implementación del *Modelo*.
- En caso de ser Unidad, dedicarse prioritariamente a la aplicación de los requisitos del *Modelo*.
- Tener al menos la categoría de jefatura de departamento.
- Haber concluido carrera profesional.
- Informar cada tres meses al Titular sobre el cumplimiento del Compromiso de la Instancia, la Política para la Igualdad y los requisitos del Modelo a través de cualquiera de los siguientes medios:
  - tarjetas informativas,
  - oficios,
  - informes,
  - sesiones ordinarias de trabajo (minutas)
- Programar y asegurar la ejecución de **Auditorías Ciudadanas e Interinstitucionales (Anexo 4. Programa de Auditorías)** para verificar el cumplimiento con los requisitos de este Modelo (ver requisito 3.1 del Modelo, apartado 5.1 del Manual)
- Dar a conocer el nombramiento de las y los integrantes del **Comité para la Igualdad** y de la persona Coordinadora a todo el personal de la Instancia y sus funciones.

### 3.2.4 Presupuesto

El Titular del CECyTEZ proporcionará dentro de su presupuesto anual los recursos humanos, económicos y materiales necesarios para la aplicación, desarrollo, implementación, seguimiento y mejora del **Modelo para la Igualdad**; dicho presupuesto se debe utilizar para:

- Difundir e implementar la **Política para la Igualdad** del Poder Ejecutivo del Estado y el Compromiso de la Instancia
- Generar las condiciones adecuadas para que el personal y en específico el **Comité para la Igualdad** pueda realizar su trabajo de manera eficiente.
- Programar e implementar el programa presupuestario con perspectiva de género, un año posterior al inicio de la implementación del *Modelo* en la Instancia, en el cual se plasmarán todas las acciones que se deriven de las políticas públicas con perspectiva de género

### 3.3 Capacitación y Profesionalización

El personal del CECyTEZ para el éxito de la implementación del **Modelo**, debe realizar un proceso de capacitación dirigido de manera obligada a todo el personal de la Instancia y en algunos casos a las y los usuarios y para ello deben:

- a) Realizar acciones progresivas de capacitación y profesionalización sobre temas relativos a la perspectiva de género y derechos humanos, dirigidas a las y los integrantes del **Comité para la Igualdad**.
- b) Capacitar al **Comité para la Igualdad** en el conocimiento del contenido del **Modelo**.
- c) Capacitación y profesionalización progresiva a mandos medios y superiores en perspectiva de género y derechos humanos.
- d) Difundir de manera permanente material sobre perspectiva de género, derechos humanos y el *Modelo*.
- e) Realizar acciones progresivas de capacitación y profesionalización sobre temas relativos a la perspectiva de género y derechos humanos, dirigido al personal que labora en la Instancia.

### 3.4 Control Documental

Mantener en orden la documentación correspondiente para el cumplimiento de los requisitos del **Modelo para la Igualdad**, para ello se debe:

- a) Todos los documentos generados de la implementación del modelo deberán integrar el logo del *Modelo*.
- b) Contar con un Manual que señale el cómo se dará cumplimiento a cada uno de los requisitos que integran este **Modelo**.
- c) Asegurar que los documentos para el cumplimiento de los requisitos del **Modelo** contengan lenguaje con perspectiva de género.
- d) Revisar y actualizar los documentos cuando sea necesario y autorizarlos nuevamente antes de ser utilizados.
- e) Asegurar que los documentos actualizados estén disponibles en los lugares de uso.
- f) Asegurar que los documentos actualizados se encuentran legibles y fácilmente identificables.
- g) Evitar el uso no intencionado de documentos obsoletos.

## 4 Políticas Públicas con Perspectiva de Género

### 4.1 Planeación de políticas públicas con perspectiva de género

4.1.1 Los registros administrativos de las instancias gubernamentales deben ser desagregados por sexo y edad

Los registros administrativos que genere la Instancia ya sean internos o externos deberán estar desagregados por sexo y edad.

4.1.2 Las instancias del Gobierno deben generar información estadística, con base en los registros desagregados por sexo

a) Los registros administrativos deberán ser sistematizados cada seis meses.

Las Instancias deberán generar información estadística de acuerdo con los registros administrativos generados y en base a las diferentes encuestas aplicadas dentro de su Institución. Ver **Anexo 5. Diagnóstico**

4.1.3 Las Instancias de Gobierno deben realizar un Diagnóstico en base al apartado de Estadística de este Modelo, el cual deberá enriquecerse con los registros administrativos desagregados por sexo y edad (ver 2.1.2 Modelo o 4.1.2 Manual) e información del Censo de Población y Vivienda más actual, así como encuestas especiales aplicadas por el INEGI; dicho diagnóstico identificará las desigualdades entre mujeres y hombres del estado de Zacatecas.

El CECyTEZ debe actualizar al menos una vez al año su Diagnóstico (**Anexo 5. Diagnóstico**).

- Para enriquecer la parte cualitativa del diagnóstico se trabajará con grupos focales para identificar las condiciones propias de las usuarias y usuarios de cada Instancia.

**Anexo 5. Diagnóstico**

4.1.4 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:

a) El **Comité para la Igualdad** deberá diseñar un plan de trabajo (**Anexo 6. Plan de Trabajo**) en el que se incluirán las políticas públicas y/o acciones afirmativas derivadas de la revisión de los diferentes diagnósticos, así como las que el propio Comité identifique prioritarias para disminuir las desigualdades propias del CECyTEZ;

- b) El plan de trabajo (**Anexo 6. Plan de Trabajo**) deberá ser aprobado en revisión directiva por la o el titular, para incluirse en el programa presupuestario de la dependencia, un año posterior al inicio de la implementación del Modelo.
- c) Una vez aprobado el plan de trabajo el **Comité para la Igualdad** deberá difundir las políticas públicas y/o acciones a todo el personal y a las y los usuarios.
- d) Según corresponda a cada Instancia, entre las acciones y/o políticas públicas a implementar deben estar en su plan de trabajo las que apliquen a la dependencia en el apartado "Cumplimiento a la normatividad internacional, nacional y estatal de derechos humanos de las mujeres" de este Modelo. (Pág. 45 del Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres)

**El CECyTEZ**, considera para la elaboración del Plan de Trabajo una serie de recomendaciones en los documentos: **I.** Recomendaciones del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer de la CEDAW al estado mexicano; **II.** Recomendaciones sobre el informe de la relatoría especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, misión México; **III.** Objetivos del desarrollo sostenible; **IV.** Plataforma de acción de Beijing (IV conferencia mundial de la mujer); **V.** Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres para el Estado de Zacatecas en sus Capítulo segundo de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito educativo, Capítulo cuarto de la participación y representación política equilibrada de las mujeres y los hombres y Capítulo quinto de la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres; **VI.** Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia para el estado de zacatecas; **VII.** Reporte de grupos focales para el diagnóstico cualitativo del modelo para la igualdad entre mujeres y hombres; y finalmente se integran los datos referidos en los **VIII.** Registros desagregados por sexo y edad (este dato se encuentra desglosado en el Anexo 5)

#### **I. RECOMENDACIONES DEL COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER DE LA CEDAW AL ESTADO MEXICANO:**

*18. El Comité recomienda al Estado parte que refuerce el uso de medidas especiales de carácter temporal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.1 de la Convención y en su recomendación general núm. 25 (2004), sobre las medidas especiales de carácter temporal, como estrategia necesaria para acelerar el logro de la igualdad sustantiva en todos los ámbitos de la Convención en los que las mujeres tienen una representación insuficiente o se encuentran en situación de desventaja.*

**20.** *El Comité recomienda al Estado parte que:*

- a) *Adopte una estrategia general dirigida a las mujeres, los hombres, las niñas y los niños para superar la cultura machista y los estereotipos discriminatorios sobre las funciones y responsabilidades de las mujeres y los hombres en la familia y en la sociedad, y elimine las formas interseccionales de discriminación contra las mujeres.*

**26.** Recordando la Convención y su recomendación general núm. 30 (2013) sobre las mujeres en la prevención de conflictos y en situaciones de conflicto y posteriores a conflictos, el Comité recomienda al Estado parte que:

**b)** *Instituya medidas especiales de carácter temporal para seguir alentando a las mujeres a ingresar en las fuerzas armadas, sobre todo en puestos de alto rango.*

**38.** Recordando el artículo 10 de la Convención y su recomendación general núm. 36 (2017), sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación, el Comité recomienda al Estado parte que:

**a)** *Aumente las asignaciones presupuestarias para garantizar la plena aplicación del nuevo modelo educativo de 2017 en todos los estados y permitir la mejora de la infraestructura escolar, especialmente en las comunidades indígenas y en las zonas rurales, y mejorar el suministro de materiales docentes y didácticos esenciales y accesibles.*

**d)** *Garantice una educación sexual integral para niñas y niños, apropiada en función de la edad, con base empírica y científicamente correcta.*

**e)** *Instituya medidas para prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en las instituciones de educación pública.*

**46.** De conformidad con la Convención y su recomendación general núm. 34 (2016) sobre los derechos de las mujeres rurales, el Comité recomienda al Estado parte que:

**a)** *Incremente los recursos financieros, humanos y técnicos asignados a la educación y la atención de la salud de las mujeres indígenas y del medio rural, y adopte medidas específicas para garantizar, en la práctica, la igualdad de oportunidades de las mujeres indígenas, las afromexicanas y las mujeres del medio rural en el mercado de trabajo. Secretaría.*

## **II. RECOMENDACIONES SOBRE EL INFORME DE LA RELATORÍA ESPECIAL SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, SUS CAUSAS Y CONSECUENCIAS, MISIÓN MÉXICO.**

**69.** *La Relatora Especial recomienda al Gobierno:*

**f)** *Promover programas operacionales, de capacitación y de sensibilización:*

**vi)** *Promover mediante los planes de estudios escolares y campañas en los medios de comunicación el reconocimiento del carácter multicultural de la sociedad y su valor como factor de riqueza cultural.*

## **III. OBJETIVOS DEL DESARROLLO SOSTENIBLE.**

Metas del Objetivo 5 de las ODS "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas"

*Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.*

#### **IV. PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING (IV CONFERENCIA MUNDIAL DE LA MUJER)**

##### Esfera de especial preocupación de la IV Conferencia Mundial de la Mujer

##### **B. Educación y capacitación de la mujer**

**B.1** Asegurar la igualdad de acceso a la educación

**B.3** Aumentar el acceso de las mujeres a la formación profesional, la ciencia y la tecnología y la educación permanente.

**B.5** Asignar recursos suficientes para las reformas de la educación y vigilar la aplicación de esas reformas.

**B.6** Promover la educación y la capacitación permanentes de las niñas y las mujeres

**E.3** Promover formas no violentas de solución de conflictos y reducir la incidencia de las violaciones de los derechos humanos en las situaciones de conflicto.

**E.4** Promover la contribución de la mujer al logro de una cultura de paz.

**L.4** Eliminar la discriminación contra las niñas en la educación y en la formación profesional.

#### **V. LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA EL ESTADO DE ZACATECAS**

##### CAPÍTULO SEGUNDO DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

**Artículo 35.-** Será objetivo de la presente Ley en el ámbito educativo, que el Sistema Educativo Estatal incluya entre sus fines, la educación en el respeto de los derechos fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, para eliminar los obstáculos que la dificultan. Las instituciones educativas promoverán:

I. La integración activa en los programas y políticas educativas, del principio de igualdad de trato, evitando la reproducción de estereotipos sociales que produzcan desigualdades entre mujeres y hombres;

II. Incluir la preparación inicial y permanente del profesorado en cursos sobre la aplicación del principio de igualdad;

III. Desarrollar proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres;

IV. Establecer medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la historia, y

V. Fomentar, en el ámbito de la educación superior, la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

##### CAPÍTULO CUARTO DE LA PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN POLÍTICA EQUILIBRADA DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES

**Artículo 38.-** Los entes públicos, en el ámbito de su competencia, generarán los mecanismos necesarios para garantizar la participación equitativa entre mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y socioeconómicas.

**Artículo 39.-** Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, los entes públicos desarrollarán las siguientes acciones:

**Fracción II.** Garantizar, en el ámbito de su competencia, que la educación, en todos sus niveles, se realice en el marco de la igualdad entre mujeres y hombres, creando conciencia sobre la necesidad de eliminar la discriminación.

CAPÍTULO QUINTO DE LA IGUALDAD DE ACCESO Y EL PLENO DISFRUTE DE LOS DERECHOS SOCIALES PARA LAS MUJERES Y LOS HOMBRES

**Artículo 41.-** Para efectos de lo previsto en el artículo anterior, los entes públicos, en el ámbito de su competencia, desarrollarán las siguientes acciones:

**Fracción VI.** Impulsar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud, educación y alimentación de las mujeres.

**VI. LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE ZACATECAS**

**Artículo 44.- Son atribuciones del Sector educativo:**

Son atribuciones de la Secretaría de Educación y de las instituciones de educación básica, media superior y superior:

I. Incluir en las políticas y programas educativos del Estado o de las instituciones de educación media superior y superior, según sea el caso, la perspectiva de género, los principios de igualdad, equidad y no discriminación, el respeto pleno a los derechos humanos de las mujeres, y la cultura de prevención, denuncia y erradicación de la violencia contra las mujeres;

II. Eliminar de los programas educativos, los materiales que hagan apología de la violencia contra las mujeres o contribuyan a la promoción de conductas sociales y culturales, que impliquen prejuicios, discriminación y estereotipos que fomenten la desigualdad entre mujeres y hombres;

III. Desarrollar acciones y mecanismos en todos los niveles de escolaridad, que garanticen la igualdad y la equidad en todas las etapas del proceso educativo, que fomenten el respeto a los derechos humanos de las mujeres, el aprendizaje de la resolución pacífica de conflictos y la cultura de una vida libre de violencia, y que favorezcan el adelanto de las mujeres;

IV. Elaborar materiales educativos, cursos y talleres dirigidos a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y al desarrollo de habilidades para la resolución pacífica de conflictos;

V. Garantizar el derecho de las niñas y mujeres a la educación, a la alfabetización y al acceso, permanencia y terminación de estudios en todos los niveles, a través de la obtención de becas y otras subvenciones y, en su caso, de la aplicación de medidas extraordinarias para lograr la equidad;

VI. Desarrollar la investigación multidisciplinaria encaminada a crear protocolos o modelos de prevención, detección, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres en los centros educativos; para lo cual:



a) Promoverá la realización de investigaciones científicas y estudios de campo que permitan diseñar las estrategias y las acciones puntuales para prevenir y erradicar la violencia de género en los centros educativos, favoreciendo la retroalimentación continua entre éstos, así como la coordinación constante con las instituciones académicas de la entidad, y

b) Implementar estrategias que estimulen las capacidades, habilidades y actitudes que permitan a las docentes y los docentes desarrollar metodologías didácticas que fortalezcan la formación cívica del alumnado en la equidad de género y para la resolución no violenta de conflictos en su práctica educativa cotidiana.

VII. Evitar, mediante acciones afirmativas, que la educación que se imparta en el Estado sea discriminatoria y que las alumnas embarazadas sean expulsadas de los centros educativos;

VIII. Desarrollar los protocolos o modelos de detección elaborados por el DIF Estatal, así como formular y aplicar sus propios modelos que permitan la detección temprana de violencia contra mujeres y niñas en los alberques (sic), centros educativos, deportivos, culturales o recreativos a su cargo, y canalizar a las instituciones correspondientes los casos detectados;

IX. Diseñar y difundir materiales educativos que promuevan la prevención, denuncia y erradicación de la violencia contra las mujeres;

X. Establecer medidas correctivas y acciones sancionadoras para erradicar la violencia de género que se manifiesta en conductas que dañan la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones o características físicas, que les inflijan maestras o maestros;

XI. Elaborar un programa de servicio social especializado para dotar de recursos humanos a los refugios, y centros de atención, protección y asistencia para las mujeres víctimas de violencia, así como a los centros reeducativos para personas agresoras;

XII. Diseñar e implementar un sistema de educación alternativo para niñas y niños que vivan en los refugios, con el fin de no interrumpir su ciclo escolar, así como para aquellos que requieran cambiar de residencia, como consecuencia de la violencia padecida, o que se encuentren en situación de riesgo;

XIII. Capacitar al personal docente, directivo, administrativo y de apoyo, sobre igualdad, equidad, derechos humanos, prevención, denuncia y erradicación de la violencia contra las mujeres, asimismo para que estén en condiciones de otorgar atención urgente a las alumnas que sufren algún tipo de violencia;

XIV. Emitir las disposiciones administrativas necesarias para garantizar que los docentes y el personal directivo, administrativo y de apoyo de los centros educativos, coadyuven para que las aulas y las escuelas se conviertan en espacios libres de violencia y discriminación y lugares propicios para una convivencia pacífica y armónica y un trato igualitario entre mujeres y hombres, y

XV. Las demás previstas en esta Ley y demás disposiciones aplicables.

4.1.5 Las Instancias del Gobierno deben definir al menos un indicador por cada una de las políticas públicas y/o acciones definidas en el plan de trabajo con el fin de disminuir o eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres (**ver 2.1.4 Modelo o 4.1.4 Manual**)

a) Cada indicador debe incluir la frecuencia de medición del mismo, la fórmula de cálculo y tres niveles de meta a lograr (mínimo, satisfactorio y sobresaliente). (**Anexo 7 Formato de Indicador**)

POLÍTICA PÚBLICA	ACTIVIDADES	INDICADOR
1. Estrategia de capacitación y profesionalización a las y los <b>Servidores Públicos, las y los estudiantes y padres y madres de familia</b> del CECyTEZ en materia de Derechos Humanos y Perspectiva de Género.	1. Elaboración y ejecución de Programa Integral de capacitación y profesionalización del CECyTEZ.	Programa de capacitación elaborado
	2. Capacitación “Perspectiva de Género y Derechos Humanos de las Mujeres”	Porcentaje de Servidoras Públicas capacitadas en perspectiva de género y derechos humanos  Porcentaje de Servidores Públicos capacitados en perspectiva de género y derechos humanos
	3. Capacitación “Uso de lenguaje incluyente no sexista”	Porcentaje de Servidoras Públicas capacitadas en lenguaje incluyente  Porcentaje de Servidores Públicos capacitados en lenguaje incluyente
	4. Conferencia: “Análisis estructural de la violencia en el contexto mexicano”	Porcentaje de Servidoras Públicas que asistieron a conferencia  Porcentaje de Servidores Públicos capacitados que asistieron a conferencia
	5. Taller: “Acciones afirmativas y brechas de desigualdad”	Porcentaje de Servidoras Públicas capacitadas en acciones afirmativas y brechas de desigualdad  Porcentaje de Servidores Públicos capacitados en acciones afirmativas y brechas de desigualdad
	6. Conferencia: “Acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral”	Porcentaje de Servidoras Públicas capacitadas  Porcentaje de Servidores Públicos capacitados
	7. Curso de formación: para personas multiplicadoras de en temas de perspectiva de género”	Porcentaje de Servidoras Públicas capacitadas  Porcentaje de Servidores Públicos capacitados
	8. Capacitación “perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres”	Porcentaje de alumnas capacitadas  Porcentaje de alumnos capacitados
	9. Taller de sensibilización “Inclusión y discapacidad con enfoque de la perspectiva de Derechos Humanos”	Porcentaje de alumnas capacitadas  Porcentaje de alumnos capacitados
	10. Taller “Jóvenes, tolerancia y no discriminación”	Porcentaje de alumnas capacitadas

		<b>Porcentaje de alumnos capacitados</b>
	11. Conferencia: "Acoso y hostigamiento sexual en el ámbito escolar"	<b>Porcentaje de alumnas capacitadas</b> <b>Porcentaje de alumnos capacitados</b>
	12. Debate: "Canciones de moda"	<b>Porcentaje de alumnas capacitadas</b> <b>Porcentaje de alumnos capacitados</b>
	13. Obra de Teatro: "Violencia en el noviazgo"	<b>Porcentaje de alumnas capacitadas</b> <b>Porcentaje de alumnos capacitados</b>
	14. Cine – debate con perspectiva de género a través del Programa Institucional de Tutorías y Orientación Educativa"	<b>Porcentaje de alumnas capacitadas</b> <b>Porcentaje de alumnos capacitados</b>
	15. Charla: "Sensibilización y análisis sobre conceptos básicos de Perspectiva de Género y Derechos Humanos de las Mujeres"	<b>Porcentaje de madres de familia capacitadas</b> <b>Porcentaje de padres de familia capacitados</b>
	16. Taller "El ABC de la igualdad y la no discriminación."	<b>Porcentaje de madres de familia capacitadas</b> <b>Porcentaje de padres de familia capacitados</b>
	17. Conferencia: "Atención a mujeres víctimas de violencia"	<b>Porcentaje de madres de familia capacitadas</b> <b>Porcentaje de padres de familia capacitados</b>
	17. Charla "Roles de género y reparto equitativo de tareas"	<b>Porcentaje de madres de familia capacitadas</b> <b>Porcentaje de padres de familia capacitados</b>
2. Creación de Ludoteca.	Adecuación y equipamiento de una ludoteca para hijas e hijos de personal que labora en el CECYTEZ.	<b>Ludoteca creada</b>
3. Creación de Lactario	Adecuación y equipamiento de Lactario.	<b>Lactario creado</b>
4. Reglamento institucional para conciliar la vida escolar con maternidad y paternidad de estudiantes de Planteles y Centros del CECYTEZ.	Elaboración, autorización y publicación de Reglamento en el que se garantice la conciliación de la vida escolar y maternidad y paternidad de estudiantes de CECYTEZ	<b>Reglamento publicado</b>
	1. Reunión para informar a las Direcciones los Planteles sobre el Reglamento Institucional.	<b>Total de direcciones informadas</b>
	2. Informar al alumnado sobre Reglamento Institucional.	<b>Porcentaje de alumnado informado sobre el reglamento</b>

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

4.2.1 Las y los Titulares de las Instancias de Gobierno deben asegurar la existencia de recursos humanos, materiales y económicos para llevar a cabo las políticas públicas y/o acciones propuestas; para ello, se debe incorporar el plan de trabajo en el programa presupuestario de la dependencia.

4.2.2 Las Instancias del Gobierno deben implementar las políticas públicas y/o acciones programadas para disminuir o eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, conforme a lo establecido en el plan de trabajo y en el programa presupuestario (**ver 2.1.4 Modelo o 4.14 Manual**).

Del mismo modo el plan de trabajo (**Anexo 6. 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 acciones,
- Las y los responsables de llevar a cabo cada actividad, y
- La fecha en que se realizará cada una de las actividades para cumplir con las acciones,
- Presupuesto por actividad,
- Población objetivo por actividad,
- Periodo de ejecución.

El Titular de la Instancia autoriza el plan de trabajo **Anexo 6. Plan de Trabajo**, donde se compromete a aplicar las acciones ahí descritas con el fin de corregir y eliminar las brechas de género.

Una vez aprobado el plan de trabajo (**Anexo 6. Plan de Trabajo**) se tendrá que informar a todo el personal para dar a conocer las Políticas Públicas que diseñó la Instancia y en las cuales deberán intervenir de forma directa o indirecta para lograr el cumplimiento de las metas.

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

4.3.1 Conforme a la frecuencia de medición establecida para cada indicador, las instancias de Gobierno deben informar al Titular del Ejecutivo del Estado, a través de la Secretaría de las Mujeres, la Secretaría de la Función Pública y a la Coordinación Estatal de Planeación, los resultados alcanzados por cada política pública y/o acción definida una vez obtenida la constancia de validación (ver 3.3 Modelo o 5.3 Manual).

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 y Cierre**) 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 las Instancias del Gobierno deben realizar al menos dos revisiones anuales a los indicadores de las acciones definidas para disminuir o eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres.

El **Comité para Igualdad**, diseñará un formato, el cual 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 2. Minuta de Acuerdos**)

4.4.2 La Secretaría de las Mujeres, la Coordinación Estatal de Planeación y la Secretaría de la Función Pública, deben emitir recomendación a las Instancias que cuenten con la constancia de validación cuyos indicadores no hayan alcanzado la meta mínima, con el fin de propiciar el cumplimiento de las políticas públicas y/o acciones establecidas en el plan de trabajo. Todo de acuerdo al requisito **2.3.1 Modelo o 4.3.1 Manual**.

Después de la revisión directiva la **Secretaría de las Mujeres**, la **Coordinación Estatal de Planeación y la Secretaría de la Función Pública**, revisarán el cumplimiento y comportamiento de los indicadores, con el fin de verificar que cada una de las acciones planteadas en los planes de trabajo se esté realizando; de lo contrario emitirán una recomendación para su atención y seguimiento.

4.4.3 Las Instancias del Gobierno deben proponer acciones correctivas y preventivas para mejorar los resultados de aquellos indicadores que, tanto en las revisiones realizadas por la ciudadanía y otras instituciones gubernamentales, hayan detectado desviaciones (**ver 4.1 y 4.2 Modelo o 6.1 y 6.2 Manual**)

De existir incumplimiento en los indicadores (**Anexo 7. Formato de Indicadores**) y acciones planteadas en los planes de trabajo (**Anexo 6. Plan de Trabajo**) presentados en la revisión directiva (**Anexo 2. Minuta de Acuerdos**), se procederá a la generación de acciones correctivas y preventivas (**Anexo 8. Solicitud de Mejora**) para su mejora, seguimiento y cumplimiento.

4.4.4 Las acciones correctivas y/o preventivas deben identificar las causas y proponer actividades para eliminar la causa raíz del problema.

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

La evaluación-auditoría de los avances en la operación del **Modelo** debe de implicar la participación conjunta y articulada del Gobierno, Organizaciones de la Sociedad Civil y las Instancias Académicas especializadas. El objetivo de evaluar-auditar, es verificar si se alcanzaron las metas programadas para disminuir o abatir las desigualdades entre mujeres y hombres y si fueron eficientes las políticas públicas y/o acciones afirmativas previstas.

Considerando a las Auditorías Ciudadanas e Interinstitucionales como un mecanismo para que los titulares de las instancias del Gobierno puedan verificar la eficacia del **Modelo**, se debe de:

5.1.1 Identificar, integrar y capacitar a un equipo de auditoras y auditores que aseguren la imparcialidad y objetividad en el proceso de Auditoría, el cual debe incluir Organizaciones de la Sociedad Civil, Académicas y Académicos y funcionariado de las Instancias que implementan el *Modelo* que tengan que tengan conocimientos sobre perspectiva de género.

- Difundir y participar en la Convocatoria para invitar a Organizaciones de la Sociedad Civil, Académicas y Académicos y funcionariado de las Instancias que implementan el *Modelo*, para que participen en los procesos de Auditorías Ciudadanas e Interinstitucionales con perspectiva de género.
- Llevar a cabo un Proceso de capacitación sobre los requisitos del **Modelo** dirigido a las Organizaciones de la Sociedad Civil y/o las y los Académicos que atendieron la Convocatoria.
- Proceso de capacitación sobre los requisitos del *Modelo* dirigido a las Organizaciones de la Sociedad Civil, Académicas y Académicos y funcionariado que atendieron la Convocatoria.
- Las Instancias de Gobierno deben al menos contar con una o un Auditor para la programación y el desarrollo de las Auditorías Ciudadanas e Interinstitucionales.

5.1.2 Programar, planear y ejecutar auditorías ciudadanas e interinstitucionales para verificar que las disposiciones llevadas a cabo por la Instancia sean conforme al cumplimiento de los requisitos del **Modelo**. (**Anexo 4. Programa de Auditoría**) (**Anexo 9. Plan de Auditoría**)

5.1.3 Las auditorías serán llevadas a cabo por el personal de otras Instancias del Gobierno que estén en proceso de validación o que cuenten con ella, las Organizaciones de la Sociedad Civil y Académicas y Académicos que hayan atendido a la Convocatoria (**ver 3.1.1 Modelo o 5.1.1 Manual**). (**Anexo 10. Lista de Verificación**)

5.1.4 Como parte de la planeación y ejecución de las auditorías se podrá considerar la participación de personal de la **Secretaría de las Mujeres**.

5.1.5 Asegurar que se tomen acciones (**ver 4.1, 4.2 y 4.3 Modelo o 6.1, 6.2, 6.3 Manual**) en función de los resultados de las auditorías ciudadanas e interinstitucionales.

Las Auditorías son el método principal utilizado para verificar sistemáticamente el cumplimiento de todas las acciones establecidas en el **plan de trabajo** (**Anexo 6. Plan de Trabajo**) y que las disposiciones llevadas a cabo por el CECyTEZ son conformes al **Modelo** de forma eficaz. (**Anexo 10. Listas de Verificación**)

El alcance es definido para cada una de las auditorías ciudadanas e interinstitucionales, según las necesidades del CECyTEZ, realizándose al menos una auditoría interna por año. (**Anexo 9. Plan de Auditoría**)

Los resultados de las auditorías ciudadanas e interinstitucionales se registran en el formato de **Anexo 11. Reporte de Auditoría**, mismo que sirve también al Titular de la Instancia, a las y los Auditores Internos, como dato de entrada para las revisiones directivas.

La Coordinadora del **Comité para la Igualdad**, mensualmente se reunirá con el Comité para dar seguimiento a las acciones afirmativas o a favor y la eficacia de las mismas.

La Coordinadora del **Comité para la Igualdad**, la o el Auditor Líder de cada auditoría y las y los Auditores Internos tienen la autoridad para verificar que las acciones preventivas o correctivas (**Anexo 8. Solitud de Mejora**) presentadas por cada área sean resueltas de forma adecuada y lo más apegado a los tiempos comprometidos por cada una de ellas.

## 5.2 Revisión Directiva

El Titular del CECyTEZ debe realizar una evaluación de los resultados del **Modelo**, identificar áreas de oportunidad para la mejora y asignar los recursos necesarios a través de:

- a) La revisión directiva se debe realizar por parte del Titular, así como por parte del **Comité para la Igualdad** al menos dos veces al año, manteniendo los registros correspondientes. **(Anexo 2. Minuta de Acuerdos)**
- b) Para la revisión directiva se incluye, cuando aplique:
  - Los avances y logros de las políticas públicas y/o acciones afirmativas
  - El cumplimiento de los Objetivos y Metas planeados, a través de:
    - Los indicadores de las políticas públicas y/o avances de las acciones afirmativas planeadas para el cumplimiento con la **Política para la Igualdad** del Poder Ejecutivo del Estado y el compromiso de la Instancia.
  - Los resultados de las Auditorías Ciudadanas e interinstitucionales.
  - El avance de las acciones afirmativas o a favor que estén en proceso de implementación que integra la o el **Coordinador del Comité para la Igualdad**.
  - El estado de las acciones preventivas y correctivas.
  - El cumplimiento de acuerdos previos de Revisiones Directivas anteriores tomados de la Minuta **(Anexo 2. Minuta de Acuerdos)**
  - Actualización de la filosofía del CECyTEZ cuando aplique.
  - Los recursos necesarios para llevar a cabo los acuerdos de la revisión directiva se registran en el **Anexo 2. Minuta de Acuerdos**, para asegurar el seguimiento oportuno del **Modelo** de la Instancia.

## 5.3 Auditoría de Validación

La Auditoría de Validación se realizará una vez cumplidos los requisitos anteriores **(del 1.1 al 3.2 Modelo y 3.1 al 5.2 Manual)**. Esta auditoría será aplicada por una instancia de tercera parte, 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, cada dos años deberá realizarse.



## 6 Mejora Continua

### 6.1 Acciones Correctivas

El CECyTEZ debe tomar las acciones para eliminar las causas de las no conformidades con el fin de que no vuelvan a ocurrir y para ello debe:

- a) Contar con un instrumento (**Anexo 8. Solicitud de Mejora**) que contenga las actividades para:
  - o Revisar las no conformidades
  - o Determinar sus causas
  - o Evaluar la necesidad de tomar acciones para evitar que las inconformidades vuelvan a ocurrir.
  - o Determinar las acciones a tomar. (Ver apartado 2 Políticas Públicas con Perspectiva de Género)

### 6.2 Acciones preventivas

El CECyTEZ debe tomar acciones para eliminar las causas de las no conformidades potenciales con el objetivo de que no se presenten, para ello deben:

- a) Contar con un instrumento (**Anexo 8. Solicitud de Mejora**) que contenga las actividades para:
  - o Revisar las no conformidades potenciales.
  - o Determinar sus causas.
  - o El estado de las acciones correctivas y preventivas.
  - o Los compromisos de las revisiones directivas previas.
- b) Determinar como resultado de la revisión directiva (**ver 3.2 Modelo o 5.2 Manual**)
  - o Evaluar la necesidad de tomar acciones para evitar la presentación de no conformidades.
  - o Determinar las acciones a tomar. (ver apartado 2 Políticas Públicas con Perspectiva de Género.)

Y para que las no conformidades y no conformidades potenciales no ocurran, se establecen planes de acción en la **Solicitud de Mejora (Anexo 8. 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. Así mismo registrar los resultados de la revisión de implementación de acciones en el formato de **Solicitud de Mejora (Anexo 8. Solicitud de Mejora)** de acuerdo al plan de acción establecido.

### 6.3 Mejora Continua del Modelo

En el CECyTEZ el Titular de la Instancia y el **Comité para la Igualdad** tienen la responsabilidad de crear una cultura que involucre a las personas de manera activa en la búsqueda de oportunidades para la mejora, por medio de:

- Realizar al menos una vez por año una retroalimentación entre las Instancias con Constancia de Validación y las que están en proceso de validación.
  - Solicitar a la **Secretaría de las Mujeres** una reunión o congreso
  - Invitar a otras Instancias para compartir experiencias
- Reconocer al personal que integra el **Comité para la Igualdad**, por los éxitos en la planeación, aplicación, seguimiento y mejora del Modelo; de acuerdo al criterio del Titular. El Reconocimiento puede ser:
  - Días de Descanso,
  - Bono económico,
  - Reconocimiento por escrito,
  - Entre otras.
- Establecer un proceso de consulta bianual dirigido a la sociedad y al personal de la Instancia con Constancia de Validación para medir la percepción real del beneficio que ha tenido el **Modelo**, la cual puede ser por medio de:
  - Encuestas al interior de la Instancia,
  - Encuestas a las y los usuarios,
- Los resultados del proceso de consulta serán presentados en la revisión directiva para así reformular las políticas públicas y/o acciones afirmativas planteadas en ese año. Dejando de evidencia el **Anexo 2. Minuta de Acuerdos**.

