

DICIEMBRE DE 2022



# INFORME DE BUENAS PRÁCTICAS EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

COMITÉ DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

ACAPULCO, GUERRERO  
[www.uhipocrates.edu.mx](http://www.uhipocrates.edu.mx)



## I. Quiénes somos

La Universidad Hipócrates abre sus puertas a la sociedad acapulqueña el 26 de mayo de 1986, en más de 35 años de existencia; el impacto que a lo largo del tiempo ha logrado, hasta posicionarse como la mejor institución educativa particular en el estado de Guerrero, es evidente; al brindar servicios educativos de nivel medio superior y superior en congruencia con su filosofía institucional, convirtiéndola en un referente esencial para definir a quienes estamos en la búsqueda constante de la calidad construyendo un futuro mejor para la sociedad de esta región.

Al día de hoy, su unicampus brinda una amplia oferta educativa compuesta de bachillerato, licenciaturas, especialidades, maestrías y doctorados, a través de la cual se impulsan 5 áreas del conocimiento: Ciencias Sociales y Administrativas, Comunicación Negocios y Humanidades, Ingeniería y Tecnología, Ciencias Naturales y Exactas y por último Ciencias de la Salud, en las cuales se desarrollan un total de 45 programas académicos, con una matrícula actual de 1,667 estudiantes provenientes de diversos municipios de la entidad guerrerense y otros estados del país.

Su quehacer institucional se distingue por un gran dinamismo y proyección, además de su atención a las necesidades que existen en su entorno y en el mundo globalizado, lo que la convierte en una institución visionaria, con un alto enfoque hacia la mejora continua de sus funciones sustantivas y adjetivas para responder a las expectativas de sus grupos de interés; teniendo como referencia su ***misión institucional***, la cual expresa su compromiso con la educación, sus estudiantes, su entorno y la sociedad: *“Somos una institución particular de educación media superior y superior que contribuye a la formación integral de personas para responder a las necesidades de la sociedad y del medio ambiente, a través del ejercicio de las funciones sustantivas de docencia, investigación, innovación y vinculación”*.

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



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

- La aprobación de la primera etapa del proceso de Acreditación Institucional ante la FIMPES (Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior).
- La Acreditación de la Licenciatura de Médico Cirujano ante el COMAEM (Consejo Mexicano para la Acreditación de la Educación Médica)
- La Certificación de su Centro de Simulación Médica por parte de la AHA (Asociación Americana del Corazón, por sus siglas en inglés).
- La Acreditación de la Universidad de Oxford en Reino Unido, la primera en ser otorgada a una universidad extranjera en el idioma inglés por el desarrollo del Diplomado “Inglés Médico”.
- Registro como “Academia CISCO” por parte de la Cisco Networking Academy.
- Reconocimiento como Escuela Promotora de la Salud a la Sección Preparatoria por parte de la Secretaría de Salud en el Estado de Guerrero.
- El Reconocimiento a las Mejores Prácticas Universitarias en Promoción de la Ciudadanía entregado por CEMEFI (Centro Mexicano para la Filantropía, A.C.).
- El Reconocimiento como Empresa Socialmente Responsable por 6º año consecutivo que entregan ALIARSE y CEMEFI (Alianza por la Responsabilidad Empresarial, A.C. y Centro Mexicano para la Filantropía, A.C.).
- La Insignia de Inclusión Social que otorgan ALIARSE y CEMEFI (Alianza por la Responsabilidad Empresarial, A.C. y Centro Mexicano para la Filantropía, A.C.) por demostrar acciones sustentables, replicables y sistemáticas para la consecución de los 17 ODS de la Agenda 2030 de la ONU.
- El Distintivo Vanguardia otorgado por la ANUIES-SCJN (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior - Suprema Corte de Justicia de la Nación).
- El Reconocimiento Innovación recibido del Poder Judicial del Estado de Guerrero.



## II. Introducción

Para la Universidad Hipócrates el año 2021 representa el cierre de la ejecución de su documento planificador iniciado en el 2013, es por ello que inicia un proceso de reflexión y análisis, cuyo resultado se ve reflejado en la redacción del Plan de Desarrollo Institucional 2022-2030, que aunque; retoma la estructura básica de la planeación anterior, al componerse de ejes rectores, que se articulan a través de líneas de acción, mismas que orientan e impulsan los proyectos relacionados con cada eje, atendiendo a la vez las funciones sustantivas y adjetivas a las cuales se obliga toda institución de educación superior; también enfatiza aspectos que le permitirán a la universidad situarse de la mejor forma en el presente para enfrentar los retos y desafíos trazados.

Es por eso, que el Plan con Rumbo al 2030 considera estrategias que la comprometen hacia la comprensión y la solución de las necesidades actuales de la sociedad y el medio ambiente, como son la gestión sostenible de los recursos naturales, la transferencia de tecnología y de conocimientos, la innovación, la responsabilidad social, la formación en valores, la equidad de género, la inclusión social, la cultura de la paz y no violencia, la salud personal y pública, la participación ciudadana, la vinculación con los sectores social y productivo, y la difusión artística y cultural.

Es por ello, que esta casa de estudios se compromete a través de dos líneas de acción; una de ellas se expresa en el *Eje Rector 5: Vinculación Institucional y Extensión Social con Pertinencia y Visión*, y la otra en el *Eje Rector 7: Educación Integral para la Vida para los Integrantes de la Comunidad Hipócrates*, con lo que la universidad se impone el reto de esforzarse en hacer sustentable, replicable e incluyente la gestión de responsabilidad social que ha venido realizado a lo largo de varios años, asumiendo compromisos de una actuación correcta con sus grupos de interés: alumnos, padres de familia, comunidad, docentes, colaboradores administrativos, proveedores, gobierno, clientes y medio ambiente.

Consciente de que nada puede mejorar si no es evaluado, una de las metas establecidas para darle seguimiento a la línea de acción antes descrita, es someterse de manera voluntaria al proceso para la obtención del *Distintivo “Empresa Socialmente Responsable”* en la categoría de MIPyMES, el cual se ha recibido durante 6 años consecutivos (2017-2022) como reconocimiento al cumplimiento de los estándares establecidos, así como a la Convocatoria para la obtención de la Insignia de Inclusión Social por su contribución al logro de los 17 ODS de la Agenda 2030 de la ONU, que otorga el Centro Mexicano para la Filantropía, A.C. (CEMEFI).



La Universidad Hipócrates demuestra así que fundamenta sus acciones institucionales en políticas, programas, toma de decisiones y buenas prácticas que incidan positivamente en las colectividades con las que se relaciona.

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

De acuerdo a los resultados publicados en agosto 2022, CEMEFI consideró que la universidad alcanzó el rango 4 de 5 posibles, denominado “*Cumplimiento Consolidado*” en los aspectos que integran el ámbito “Calidad de Vida en la Empresa”:

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

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

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



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

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

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



### III. Buenas Prácticas en Igualdad de Género

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

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

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

| REQUISITOS CRÍTICOS   | CUMPLE<br>Si / No / En proceso | ELEMENTOS DEL REQUISITO APLICADOS<br>POR LA UNIVERSIDAD HIPÓCRATES   |
|---|--------------------------------|--|
| Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente | Si                             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existe en forma escrita y está al alcance de quienes laboran en el centro de trabajo.</li> <li>2. Incluye el compromiso formal de la máxima autoridad de la universidad: Rectoría.</li> <li>3. Está armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.</li> <li>4. Establece el área responsable de su implementación y evaluación: Recursos Humanos.</li> <li>5. Considera a todo el personal que labora en el centro de trabajo.</li> </ol> |



| REQUISITOS CRÍTICOS  | CUMPLE<br>Sí/ No / En proceso | ELEMENTOS DEL REQUISITO APLICADOS<br>POR LA UNIVERSIDAD HIPÓCRATES  |
|--|-------------------------------|---|
| <p>Contar con un grupo, comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.</p> | <p>Sí</p>                     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existe Acta de Instalación del Comité de Responsabilidad Social Corporativa en 2016, suscrita por la Rectoría y el Consejo Académico en la que se instruye su constitución, se definen responsabilidades y funciones, incluyendo un subcomité dedicado a la Calidad de Vida Laboral y Personal de los Colaboradores.</li> <li>2. Se creó el Comité de Integridad Académica en 2020, del cual se deriva la Subcomisión de Honor y Justicia.</li> <li>3. En 2022, Se creó el Comité de Prevención y Atención a la Violencia de Género.</li> </ol>   |
| <p>Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.</p>  | <p>Sí</p>                     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los anuncios de vacantes u ofertas de trabajo que publica la universidad están libres de cualquier tipo de expresión discriminatoria según lo establece la fracción III del artículo 1º de la de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, además la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos, de acuerdo a sus funciones asignadas y a la política institucional de no discriminación.</li> <li>2. En las descripciones de puestos, entrevistas y evaluaciones del proceso de selección y reclutamiento para aspirantes a ingresar a la Universidad Hipócrates se observa el principio de igualdad de género y política institucional de no discriminación.</li> </ol> |
| <p>Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.</p>   | <p>En proceso</p>             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se aplica cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal en la Universidad Hipócrates en septiembre 2020, con base en la norma <i>NOM-035-STPS-2018 sobre factores de riesgo psicosociales</i>, y con base a los resultados se aplican acciones de mejora en 2021-2022.</li> <li>2. Para finales del año 2022, la Jefatura de Talento Humano realiza la segunda aplicación del instrumento de la <i>NOM-035-STPS-2018</i> relacionado con la evaluación del entorno que propicie un clima laboral favorable.</li> </ol>   |



| REQUISITOS NO CRÍTICOS   | CUMPLE<br>Si/ No / En proceso | ELEMENTOS DEL REQUISITO APLICADOS<br>POR LA UNIVERSIDAD HIPÓCRATES   |
|--|-------------------------------|--|
| Realizar una auditoría interna.  | Si                            | <p>Se realiza la auditoría interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en la Universidad Hipócrates utilizando el Diagnóstico de Autoevaluación de la norma <i>NMX-R-025-SCFI-2015</i>.</p> <p>Este instrumento se aplica anualmente, como parte del Autodiagnóstico Integral del Modelo de Responsabilidad Social Corporativa que se realiza previo al envío de resultados al CEMEFI, A.C. para aspirar al distintivo ESR para PyMES.</p> <p>Al final del proceso voluntario de revisión ante el CEMEFI, A.C. la universidad recibe de su parte un Informe de Retroalimentación, con el cual se implementan las acciones preventivas o en su caso correctivas, generándose el ciclo de mejora continua.</p> <p>Para el año 2022, la CEMEFI, A.C. calificó la Calidad de Vida en la Empresa, con el nivel 4 de 5 posibles, considerando que las prácticas laborales implementadas tienen un Cumplimiento Sobresaliente.</p> |
| Existencia de un código de ética o equivalente.  | Si                            | En el año 2022, se actualiza el Código Institucional de Ética y de Conducta de la Universidad Hipócrates prohibiéndose todo tipo de Discriminación y está armonizado con lo establecido en la Política Institucional de Igualdad Laboral y no Discriminación.  |
| Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal. | Si                            | <p>Se cuenta con un listado de puestos, categorías, salarios por sexo.</p> <p>Las compensaciones y demás incentivos económicos, adicionales a los establecidos en la ley, se otorgan con base en procedimientos transparentes, sin sesgo sexista ni discriminación.</p>  |
| Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.                  | Si                            | <p>El Manual de Procedimientos para la Gestión del Personal define procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios.</p> <p>Además, se cuenta mecanismos periódicos de evaluación del desempeño que incluye la autoevaluación por parte de los colaboradores, además de la evaluación por pares y la evaluación de por quien ocupe la jefatura inmediata superior. Lo anterior es difundido y conocido por el personal.</p>   |



| REQUISITOS NO CRÍTICOS  | CUMPLE<br>Si / No / En<br>proceso | ELEMENTOS DEL REQUISITO APLICADOS<br>POR LA UNIVERSIDAD HIPÓCRATES   |
|---|-----------------------------------|--|
| <p>Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.</p>                                      | <p>Si</p>                         | <p>El Programa de Capacitación del Personal de la universidad, resulta de un proceso transparente, ya que se conforma con las propuestas de los colaboradores, expresadas durante la autoevaluación periódica a su desempeño, así como las necesidades de capacitación detectadas por los titulares de las diferentes áreas de adscripción, por lo que resulta accesible y libre de sesgos sexistas o discriminatorios.</p>  |
| <p>Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.</p> | <p>Si</p>                         | <p>La Universidad Hipócrates desarrolla diversas campañas de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación, con el objetivo de promover una comunidad pacífica e inclusiva, por ejemplo:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. “¿Qué son las Nuevas Masculinidades?”.</li> <li>2. “Feminicidio en México”.</li> <li>3. Campaña Anual de 16 días de activismo contra la Violencia de Género.</li> <li>4. Capacitación derivada de la aplicación de la <i>NOM-035-STPS-2018 sobre factores de riesgo psicosociales</i>.</li> </ol> <p>También se llevan a cabo actividades que fomenten valores y actitudes positivas que eviten la desigualdad, la violencia y la discriminación, como son:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Implementación de la Ley General de Educación Superior publicada en abril 2021, específicamente en su artículo 43 que instruye a la adopción de medidas para convertir a las instituciones de educación superior en espacios libres de violencia de género.</li> <li>6. Barra Programática de Radio Hipócrates, donde se abordan temas sobre justicia, derechos humanos, no violencia, política y cultura.</li> <li>7. Campaña Digital Anual para prevención y erradicación de Bullying o Violencia Escolar.</li> </ol> <p>Por su parte, el Comité de Prevención y Atención a la Violencia de Género se capacitó en de la NOM 046-SSS2-2005. Violencia familiar, sexual, contra las mujeres, por parte de la Dirección de Salud Municipal.</p> |



| REQUISITOS NO CRÍTICOS   | CUMPLE<br>Si / No / En<br>proceso | ELEMENTOS DEL REQUISITO APLICADOS<br>POR LA UNIVERSIDAD HIPÓCRATES   |
|--|-----------------------------------|--|
| <p>Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.</p> | <p>Si</p>                         | <p>La Universidad Hipócrates implementa buenas prácticas para complementar el cuidado de hijos(as) menores de sus colaboradores, adicionales a la seguridad social:</p> <p>Permisos por día(s) y permisos por horas sin perjuicio a sus percepciones.</p> <p>Programa “Verano Kids” en el campus universitario, para que los hijos(as) de colaboradores estén en el mismo espacio que sus padres durante sus vacaciones.</p> <p>Existen diferentes horarios de trabajos:</p> <p>Continuos<br/>Discontinuos<br/>Comprimidos y<br/>Teletrabajo.</p> <p>Se aplican medidas extraordinarias en casos específicos a colaboradores que necesiten ofrecer cuidados a sus dependientes, reconociendo la diversidad de familias y hogares.</p> <p>Se otorga la licencia de paternidad.</p> <p>Se apoya la libre elección de transferencia de semanas de maternidad.</p> <p>goce de hora de lactancia conforme a lo aplicable en la legislación vigente.</p> |
| <p>Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.</p>   | <p>Si</p>                         | <p>La Universidad Hipócrates cuenta con un programa de protección civil que está avalado por la autoridad local competente en la materia.</p> <p>Las brigadas de protección civil están conformadas por docentes, estudiantes y personal administrativo que se capacitan para actuar en la forma correcta en caso de situaciones de emergencia (sismo o incendio).</p> <p>Los simulacros se realizan periódicamente bajo escenarios que consideran a personas adultas mayores y con discapacidad.</p>  |



| MEDIDAS DE NIVELACIÓN  | CUMPLE<br>Si / No / En<br>proceso | DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA / RESULTADO DE<br>LA UNIVERSIDAD HIPÓCRATES  |
|--|-----------------------------------|---|
| <p>Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.</p> | <p>Si</p>                         | <p>Presentar documentos probatorios de la existencia de protocolos, códigos, lineamientos o disposiciones en forma escrita, para prevenir, atender y sancionar los actos de violencia laboral y discriminación.</p> <p>La Universidad Hipócrates cuenta con:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.</li> <li>2. Código Institucional de Ética y Conducta.</li> <li>3. Código de Ética y Conducta para Docentes.</li> <li>4. Reglamento Interior de Trabajo.</li> <li>5. Reglamentos Disciplinarios por nivel académico.</li> <li>6. Buzón para Colaboradores NOM-035-STPS-2018.</li> <li>7. Buzón de la Comisión de Honor y Justicia.</li> </ol> <p>En el año 2022:</p> <p>Se encuentra en proceso de redacción el Protocolo para la Atención a Casos de Violencia de Género, mismo que se encuentra en proceso, para su posterior difusión y aplicación.</p> <p>Se actualizó el Código de Ética para Docentes, para incluir pautas que prevengan todo tipo de violencias en la Comunidad Universitaria.</p> <p>Cada día 25 del mes se realiza una actividad de concientización sobre la No Violencia contra la Mujer.</p> |
| <p>Integración de la plantilla de personal con al menos el 40 % de un mismo sexo.</p>  | <p>Si</p>                         | <p>Realizar acciones de reclutamiento y promoción para incrementar la integración de mujeres a la plantilla de personal hasta alcanzar el 40%.</p> <p>En el año 2022, La Universidad Hipócrates se apoyó en su personal administrativo que está integrado por 74 hombres y 61 mujeres, lo que representa una proporción de 55% y 45% respectivamente; con relación al total.</p> <p>Por lo que se refiere al personal docente, se encuentra integrado por 63 hombres y 93 mujeres, lo que representa una proporción de 39% y 61% respectivamente; con relación al total.</p> <p>Considerando tanto al personal administrativo como docente, la institución tiene 137 hombres y 154 mujeres, sumando un total de 291, de los cuales la proporción femenina es de 53%.</p>  |



| MEDIDAS DE NIVELACIÓN  | CUMPLE<br>Si / No / En<br>proceso | DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA / RESULTADO DE<br>LA UNIVERSIDAD HIPÓCRATES  |
|--|-----------------------------------|---|
| Existencia de un 40 % de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos.  | Si                                | <p>Que se realicen acciones de reclutamiento y ascensos para que las mujeres ocupen puestos directivos.</p> <p>Esta medida de nivelación se ha visto favorecida en el último quinquenio a partir de la designación de una mujer para ocupar la Rectoría, quien ha nombrado a mujeres para ocupar cargos en el Consejo Académico, así como en puestos Dirección, Coordinación y Jefatura:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A finales de 2022, La membresía del consejo académico, máximo órgano rector de la institución, tiene una proporción de 40 – 60, del total de 5 posiciones, los hombres ocupan 3, desempeñándose como Vocales y las mujeres ocupan 2, siendo éstas las de mayor relevancia, la Presidencia y la Secretaría Técnica.</li> <li>2. En la Universidad Hipócrates, derivado de la reestructura organizacional realizada en octubre 2022, el total de posiciones directivas es de 36, de las cuales 15 están a cargo de hombres y 21 las desempeñan mujeres, lo que representa un 58% con relación al total.</li> </ol> |
| Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5 % cuando menos de la totalidad de su personal.  | No                                | <p>Las y los trabajadores deberán tener una antigüedad que no sea inferior a seis meses, misma que se comprobará con el aviso de alta al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social.</p> <p>Esta medida de nivelación no se cumple.</p>   |
| Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación y que sean dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familias. | Si                                | <p>Las actividades o acciones deben contemplar dentro de su planeación la promoción, difusión y en su caso sensibilización en los temas de igualdad laboral y no discriminación.</p> <p>En 2022 se desarrollaron los siguientes eventos:</p> <p>Conferencia: “¿Qué son las Nuevas Masculinidades?”.<br/> Conferencia: “Feminicidio en México”.<br/> Campaña Anual de 16 días de activismo contra la Violencia de Género.<br/> Capacitación derivada de la aplicación de la NOM-035-STPS-2018 sobre factores de riesgo psicosociales.<br/> Taller de Prevención de la Violencia de Género y Hostigamiento Sexual y Laboral.<br/> Conferencia de "Violencia de género".</p>   |



| MEDIDAS DE NIVELACIÓN   | CUMPLE<br>Si / No / En<br>proceso | DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA / RESULTADO DE<br>LA UNIVERSIDAD HIPÓCRATES   |
|---|-----------------------------------|--|
| <p>Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación y que sean dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familias.</p> | <p>Si</p>                         | <p>Las actividades o acciones deben contemplar dentro de su planeación la promoción, difusión y en su caso sensibilización en los temas de igualdad laboral y no discriminación.</p> <p><i>--continua--</i></p> <p>Para atender esta medida de nivelación la universidad, durante el 2022 permanece participando en los siguientes organismos y redes, particulares y públicos relacionados con la no violencia contra la mujer y la igualdad de género:</p> <p>Red de Igualdad entre los Géneros de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación, Superior, A.C. en su Región Centro Sur.</p> <p>Sistema Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Instituto de la Mujer en el Ayuntamiento de Acapulco, Guerrero.</p> <p>Sistema Municipal para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia contra la Mujer del Instituto de la Mujer en el Ayuntamiento de Acapulco, Guerrero.</p> |



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