



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2009

# ÍNDICE

DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO.....	3
MISIÓN, VISIÓN Y POLITICA DE CALIDAD DE LA UAEH.....	4
DESCRIPCIÓN DE ACCIONES PRÁCTICAS Y RESULTADOS DE ACUERDO A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y AL GRI.....	6
PRINCIPIO 1.....	6
PRINCIPIO 2.....	13
PRINCIPIO 3.....	17
PRINCIPIO 4.....	21
PRINCIPIO 5.....	26
PRINCIPIO 6.....	26
PRINCIPIO 7.....	27
PRINCIPIO 8.....	29
PRINCIPIO 9.....	30
PRINCIPIO 10.....	31
INNOVACIÓN PARA EL DESARROLLO EQUITATIVO.....	32

## COMUNICACIÓN DE PROGRESO

### CARTA DE DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO AL PACTO MUNDIAL

La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) como parte del compromiso social y responsabilidad con su entorno, se adhirió al Pacto Mundial de Naciones Unidas el 18 de abril de 2008 con el objetivo de apoyar al pacto apegándose a las directrices del Global Reporting Initiative (GRI) y de esta forma asegurarse de que los principios que establece el Pacto Mundial sean respetados por nuestra Institución. Esta adhesión de la universidad es una gran oportunidad para seguir fomentando el respeto a los derechos humanos, establecimiento de estándares laborales, cuidado del medio ambiente y la anticorrupción.

La UAEH manifiesta su compromiso permanente con el Pacto Mundial por lo que continuara realizando el trabajo necesario para que los diez principios incluidos dentro de los 4 ejes contenidos en el pacto sean respetados por los integrantes de la comunidad universitaria conforme a los principios reguladores de *amor, orden y progreso*, esto con la finalidad del mejoramiento institucional que permita a sus integrantes en su totalidad llevar al ámbito personal la practica de estos ejes y principios, de esta forma apoyaran a la estrategia de la Institución ubicada en lo que refiere a su visión y misión, ubicándola como una institución educativa con un compromiso de responsabilidad social.

Los logros esperados atraves del seguimiento de la Universidad a las directrices del GRI es el mejoramiento de la convivencia entre los individuos que conforman la comunidad universitaria y el enriquecimiento de los valores que sustentan los principios sobre los que se basa nuestra universidad.



**Ing. Marivel Solís Barrera**

Directora de Vinculación con los Sectores Social y Productivo

## MISIÓN, VISIÓN Y POLITICA DE CALIDAD DE LA UAEH

### ✓ Misión de la UAEH

Impartir educación media superior, profesional media y superior, realizar investigación; crear y difundir la cultura, el deporte, la ciencia y la tecnología; vincular las funciones sustantivas al interior y con el entorno social y productivo, con programas educativos acreditados asociados a proyectos de investigación que impulsan el desarrollo regional, nacional e internacional; en donde la formación integral, el espíritu emprendedor y el compromiso del estudiante con la sociedad son la prioridad principal.

### ✓ Visión de la UAEH

Su Modelo Educativo centrado en las personas que logra la aceptación social de sus egresados con valores e ideales universales, capacidades y actitudes emprendedoras, creativas, críticas y de respeto por el medio ambiente y la diversidad cultural, que les permiten ser competitivos al ser formados en programas educativos vinculados entre niveles, acreditados, con un sólido sustento académico y un trabajo docente colegiado.

La producción científica de sus cuerpos académicos, reconocidos por la sociedad científica internacional, que trabajan en redes de investigación, cultivan líneas de generación, aplicación e innovación de conocimiento, con estándares de calidad, que contribuyen a la solución de problemas de las disciplinas y del desarrollo social, que incorporan a los alumnos a tareas de análisis y solución de problemas teóricos y prácticos; con programas de postgrado registrados en el Padrón Nacional e Internacional del CONACYT.

Preservar, extender y difundir los avances y productos que genera la Universidad a la cultura científico-tecnológica, humanística y artística para lograr la formación integral de los estudiantes y su aporte a la sociedad.

La vinculación del quehacer universitario con los sectores social, productivo y de servicios, mediante, educación continua, servicio social y prácticas profesionales considerados en los programas de estudio, movilidad nacional e internacional de sus estudiantes y profesores, alianzas estratégicas con organismos nacionales e internacionales, la cooperación y transferencia de los resultados de investigación y productos académicos con el entorno.

Su gestión académico-administrativa, con procesos estratégicos de gobierno, gestión, educación - formación y de control, orientados a resultados, a la satisfacción del usuario y certificados; apoyados en nuevas tecnologías de información y comunicación; sustentados en un enfoque sistémico, y en principios de legalidad, transparencia y rendición de cuentas, que aseguran la asignación eficiente de los recursos.

Mantenerse en procesos de planeación y evaluación constante, de forma colegiada, bajo un marco normativo congruente y pertinente.

✓ **Política de calidad de la UAEH**

Es compromiso de todos los integrantes de la comunidad universitaria satisfacer las necesidades y expectativas de alumnos, padres de familia, profesores, administrativos, directivos, egresados, empleadores y de su entorno, con pertinencia, transparencia, innovación y calidad, a través de su estructura organizacional que da cumplimiento a su modelo educativo, garantizando la eficacia y eficiencia con programas y acciones tendientes al aseguramiento y mejora de la calidad, en los procesos estratégicos; de gestión, gobierno, educación -formación y control, que articulan las funciones adjetivas y sustantivas a partir de la planeación y evaluación de su quehacer institucional con apego a la normatividad y los valores universitarios.

## DESCRIPCIÓN DE ACCIONES PRÁCTICAS Y RESULTADOS DE ACUERDO A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y AL GRI

### Principio 1

**Se requiere a las empresas que apoyen y respeten la protección de los derechos humanos internacionales, en su ámbito de influencia**

1.1 Descripción de las políticas, directrices y estructura corporativa, así como de otros procedimientos para gestionar todos los aspectos relativos a derechos humanos relacionados con sus operaciones. Deben incluirse además mecanismos de monitorización y resultados

- ✓ Con fecha 23 de mayo de 2006 el Sr. Rector, C.D. Luis Gil Borja nombró al primer Defensor Universitario de la UAEH, Dr. Roberto Rodríguez Gaona.

El Dr. Rodríguez es licenciado en Derecho por la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo y Doctor en Derechos Humanos (Programa Derechos Fundamentales) *Sobresaliente Cum Laude por Unanimidad* por la Universidad Carlos III de Madrid. Se especializa en defensa y protección de los derechos humanos.

- ✓ Estatuto general de la UAEH art. 5

**Artículo 5.** Son normas permanentes en el quehacer de la Universidad los principios de libertad de cátedra, investigación y libre manifestación de las ideas, en un marco permanente de respeto a la pluralidad de pensamiento y a la tolerancia que deben guardarse entre sí los miembros de la comunidad universitaria, la tutela de los derechos humanos, la observancia de la equidad de género y el fomento de los valores de respeto, honestidad, transparencia, lealtad y responsabilidad, con especial atención a la prevención de adicciones y de distribución y consumo de estupefacientes.

- ✓ Sindicatos de la UAEH

La UAEH cuenta con dos sindicatos, el Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la UAEH y el Sindicato de Personal Académico de la UAEH.

En 1975 Surgió la Asociación de Trabajadores de la U.A.E.H. A.C. En 1979 crea el Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, fungiendo como Secretarios Generales:

El antecedente inmediato del Sindicato de Personal Académico se remonta a la "Asociación de Maestros de Medio Tiempo y Tiempo Completo de la Universidad Autónoma de Hidalgo, A.C.", fundada en 1975 , la entonces Asociación se convirtió en el actual Sindicato de Personal Académico el día 4 de diciembre de 1979.

#### ✓ **Misión del SUTEUAEH**

Constituir un solo frente sindical con la personalidad jurídica señalada por la ley, que pugne por la unificación de los trabajadores que prestan sus servicios a la UAEH, manteniéndose dentro del principio del diálogo de clases de los trabajadores, eliminando todo aquello que perjudique a la clase trabajadora y obtener todo lo que beneficia al alcance del Sindicato. Promover la elección, social, cultural y técnica de los trabajadores, exhortándolos a capacitarse, a estudiar y realizar programas de estudios especiales. Estableciendo un escalafón que garantice los derechos de los trabajadores del Sindicato Administrativo. Celebrar contratos de trabajo que protejan debidamente los intereses de los trabajadores exigiendo el fiel cumplimiento de los mismos. Por las autoridades Universitarias, pugnando por que todos los derechos y prerrogativas conquistados por los trabajadores se sostengan y mejoren así como los demás que la Asamblea determine.

#### ✓ **Visión del SUTEUAEH**

Tener un Sindicato que realmente proteja los derechos de los trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, así como pugnar por mejores condiciones económicas, que eleven la calidad de vida de sus familias, de igual forma promover el estudio y la capacitación así como la convivencia entre sus agremiados, para tener una mejor función en el desarrollo de las actividades que le han sido encomendadas y mantenerse a la vanguardia de las exigencias que la institución requiera.

#### ✓ **Misión del SPAUAEH**

La misión del Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo es defender los derechos laborales estipulados en el Contrato

Colectivo de Trabajo a través del ejercicio democrático, identidad ideológica y pertenencia sindical para representar los elevados intereses de los académicos, con el propósito de lograr estabilidad, seguridad, crecimiento académico y desarrollo laboral, teniendo el diálogo y la concertación como los mecanismos idóneos para el logro de más y mejores conquistas laborales y condiciones de trabajo, manteniendo vigente el principio de unidad como una fuerza latente, actuante y un medio de transición confiable por el que aceptamos la responsabilidad de constituirnos en un factor que contribuye al impulso y desarrollo de la propia Universidad y sus funciones sustantivas.

#### ✓ **Visión del SPAUAEH**

El Sindicato de Personal Académico es identificado y respetado por cumplir sus compromisos en beneficio de las mayorías, teniendo la comunicación, respeto y lealtad como factores de cohesión que fortalecen su estructura y representatividad, a efecto de acrecentar la confianza y credibilidad de sus agremiados en la permanente lucha del mejoramiento de las condiciones laborales, económicas, profesionales y sociales.

#### 1.2 Demostración de que se tienen en cuenta los impactos sobre los derechos humanos en las decisiones de inversión y aprovisionamiento, incluyendo la selección de proveedores y subcontratas

#### ✓ **Proveedores de la UAEH**

Los proveedores de la UAEH deberán proporcionar, estudiar y difundir los derechos humanos entre la sociedad en general a través de cursos, conferencias, talleres, con temas especializados de acuerdo al sector que se dirige, reafirmando el conocimiento de los mismos y difundiendo sus principales medios de defensa, buscando la integración y apoyo de las organizaciones civiles y sociales para la construcción de una cultura de respeto a los seres humanos y por ende a sus derechos.

Una sociedad consciente de sus derechos humanos puede exigir el respeto de estos, su conocimiento es un elemento importante para evitar la violación de los mismos, frenando el abuso en los actos de autoridad. De ahí la importancia de promover, difundir y capacitar de manera permanente en la UAEH y a todos los sectores, como son la sociedad en general, sector educativo, autoridades municipales, cuerpos policiacos y militares, niños, adolescentes, sector salud, etc. Con la participación de las organizaciones civiles y sociales.



Los proveedores de la UAEH se comprometen a cumplir con la legislación de carácter medioambiental, cumplir con las reglas de seguridad y salud y los compromisos de prevención de riesgos laborales, o el estudio de formas de colaboración conjunta para el desarrollo de proyectos de ayuda a colectivos desfavorecidos.

Además, la UAEH prohíbe la contratación de cualquier proveedor por violaciones en relación con el principio de abolición del trabajo infantil.

### 1.3 Descripción de las políticas y procedimientos para evaluar y afrontar el desempeño en derechos humanos dentro de su cadena de aprovisionamientos; incluyendo sistemas de monitorización y resultados de la misma

#### ✓ Principios de actuación del Defensor Universitario

El Defensor Universitario como órgano encargado de difundir y proteger los derechos humanos en la Universidad rige su actuación y trabajo con base en los siguientes principios:

- Educación: Entendida como la difusión de una perspectiva moral basada en los valores que articulan los derechos humanos y promueve el respeto, el deber de convivencia y la tolerancia para toda la familia humana.
- Objetividad: Que conlleva la obligación del Defensor Universitario de atender las peticiones, asesorar y resolver las quejas únicamente a la luz de las normas sobre derechos humanos.
- Imparcialidad: Que es el deber de resolver y atender con base en la protección más beneficiosa para los derechos humanos de los universitarios y universitarias y no en atención a los intereses particulares.
- Conciliación: Que es la obligación del Defensor Universitario de procurar un equilibrio justo entre los diferentes derechos que concurran o colisionen con el fin de encontrar una respuesta que proteja en mayor medida todos los derechos humanos involucrados de las personas interesadas.

- Asesoría: Que es la obligación del Defensor Universitario de explicar y dar a conocer sin limitación alguna todo lo relativo a los conceptos, ideas, y ejercicio de los derechos humanos de los integrantes de la comunidad universitaria.

#### ✓ **Facultades del defensor universitario**

En cumplimiento de su deber de proteger los derechos humanos, la Oficina del Defensor Universitario tendrá las siguientes facultades:

- I. Elaborar el Programa Institucional de Derechos Humanos dentro de los seis meses siguientes al de su designación. El Programa será aprobado por el H. Consejo Universitario
- II. Elaborar y poner en práctica políticas en materia de derechos humanos
- III. Promover en toda la comunidad universitaria la cultura de legalidad y respeto a los derechos humanos
- IV. Mandar publicar y difundir libros, artículos, ensayos, textos y demás material relativo a los derechos humanos
- V. Impartir o convocar clases, cursos y seminarios en materia de derechos humanos para los miembros de la comunidad universitaria
- VI. Actuar como mediador y tercero de buena fe entre todos los miembros de la comunidad universitaria para la resolución de las diferencias que en materia de derechos humanos puedan surgir
- VII. Invitar y motivar a la comunidad universitaria al establecimiento de compromisos personales e institucionales para el respeto de los derechos humanos
- VIII. Hacer las evaluaciones para que sean otorgadas la acreditación y el reconocimiento institucional a los órganos de la Administración, los institutos, escuelas, campus, cuerpos colegiados y universitarios que cumplan fehacientemente las normas, políticas y compromisos en materia de derechos humanos
- IX. Iniciar, tramitar y resolver los procedimientos de petición de tutela para conciliar y corregir cualquier conducta contraria a los derechos humanos
- X. Solicitar la autorización del Rector para el expediente sancionador
- XI. Representar en materia de derechos humanos a la Universidad ante las instancias públicas y privadas, nacionales o internacionales
- XII. Asesorar a toda la comunidad universitaria en los diversos aspectos de los derechos humanos
- XIII. Ser el intérprete jurídico en materia de derechos humanos, libertades institucionales y deberes

## ✓ **Funciones de equidad y género**

El Comité Institucional de Equidad de Género y el Coordinador o Coordinadora tendrán las siguientes funciones y responsabilidades:

I.- Coordinar las actividades que aseguren el cumplimiento de los requisitos de equidad de género del MEG:2003

II.- Informar periódicamente mediante reportes a la Máxima Autoridad Ejecutiva, sobre el desarrollo y beneficios de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal, así como de los niveles de cumplimiento, consecución de los objetivos y metas de la política de equidad de género de la Universidad. Además, la información de los reportes tomará en cuenta los resultados de la evaluación y seguimiento de las acciones afirmativas/a favor del personal

III.- Estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos de hostigamiento sexual a través de los procedimientos que tiene asignada la Oficina del Defensor Universitario

IV.- La plena participación en la revisión general o de compromisos de la Máxima Autoridad Ejecutiva.

V.- Realizar las evaluaciones al Sistema de Equidad de Género de la Universidad, dando seguimiento al cumplimiento de las acciones afirmativas/ a favor del personal que se establezcan en la Universidad

VI.- Permitir y ver que se realicen las auditorías internas o externas que se deban ejecutar al Sistema de Gestión de Equidad de Género

VII.- Las demás que encomiende el Rector como Máxima Autoridad Ejecutiva.

## ✓ **Estatuto general de la UAEH**

En el seno del Honorable Consejo Universitario, y en sesión extraordinaria, los 109 consejeros con derecho a voz y voto aprobaron por unanimidad el Estatuto General de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Este Estatuto regula la organización y el funcionamiento de la Universidad, así como la relación con la sociedad, define los ámbitos de la autonomía en los aspectos de gobierno, académico, administrativo y normativo, permitiendo proyectar los alcances y funciones de la institución.

En dicho estatuto se ahondan aspectos como: principios éticos, bioéticos, del cuidado del medio ambiente, la salud y en contra de las adicciones, así como el respeto a los derechos humanos, la equidad de género y el ejercicio de las

virtudes cívicas, que servirán de fundamento para crear proyectos de desarrollo.

El Estatuto confirma los principios de libertad de cátedra, investigación y libre manifestación de las ideas, en un marco de respeto permanente a la pluralidad de pensamiento y a la tolerancia. Además de que crea la figura del Defensor Universitario como entidad autónoma e independiente, definiendo también las facultades de la División de Vinculación.

El presente documento entró en vigor el día 16 de agosto del 2008, al día siguiente de su publicación en el Órgano Informativo Oficial de la Universidad, Garceta UAEH.

#### 1.4 Descripción de la política global y los procedimientos/programas para evitar toda forma de discriminación en sus operaciones, incluyendo sistemas de monitorización y resultados de la misma

##### **✓ Comité institucional de equidad de género**

El Comité Institucional de Equidad de Género es un cuerpo colegiado creado por el Sr. Rector, C. D. Luis Gil Borja, el 12 de junio de 2007, con fundamento en el artículo 22, fracción I, VI, XI de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, así como en las normas nacionales e internacionales en derechos humanos. Su finalidad principal es implantar el Modelo de Equidad de Género.

La integración del Comité constituye una acción de vanguardia que coloca a la UAEH a la cabeza de las instituciones públicas de educación superior del País. De esta manera, somos la única Institución del estado que suma a la calidad la calidez del respeto a los derechos humanos.

El Comité sirve para implantar el Modelo de Equidad de Género cumpliendo los compromisos de éste. El Comité garantiza que se cumpla la Política de Equidad de Género en la UAEH. Además, recibe peticiones o quejas de cualquier miembro de la Comunidad, estudiando e investigando los hechos o actos manifestados. Una vez que concluye su trabajo propone las acciones preventivas/correctivas y sanciones necesarias al Sr. Rector, que en su carácter de Máxima Autoridad Ejecutiva toma la decisión adecuada en cada caso.

## ✓ **Política de equidad de género de la UAEH**

En el seno del Honorable Consejo Universitario, y en sesión extraordinaria, los 109 consejeros con derecho a voz y voto aprobaron por unanimidad el Estatuto General de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Este Estatuto regula la organización y el funcionamiento de la Universidad, así como la relación con la sociedad, define los ámbitos de la autonomía en los aspectos de gobierno, académico, administrativo y normativo, permitiendo proyectar los alcances y funciones de la institución.

En dicho estatuto se ahondan aspectos como: principios éticos, bioéticos, del cuidado del medio ambiente, la salud y en contra de las adicciones, así como el respeto a los derechos humanos, la equidad de género y el ejercicio de las virtudes cívicas, que servirán de fundamento para crear proyectos de desarrollo.

El Estatuto confirma los principios de libertad de cátedra, investigación y libre manifestación de las ideas, en un marco de respeto permanente a la pluralidad de pensamiento y a la tolerancia. Además de que crea la figura del Defensor Universitario como entidad autónoma e independiente, definiendo también las facultades de la División de Vinculación.

El presente documento entró en vigor el día 16 de agosto del 2008, al día siguiente de su publicación en el Órgano Informativo Oficial de la Universidad, Garceta UAEH.

## **Principio 2**

### **Aseguramiento de que las compañías no son cómplices de abuso de derechos**

2.1 Descripción de las políticas y procedimientos para evaluar y afrontar el desempeño en derechos humanos dentro de su cadena de aprovisionamientos; incluyendo sistemas de monitorización y resultados de la misma

## ✓ **Principios de actuación del Defensor Universitario**

El Defensor Universitario como órgano encargado de difundir y proteger los derechos humanos en la Universidad rige su actuación y trabajo con base en los siguientes principios:

- Educación: Entendida como la difusión de una perspectiva moral basada en los valores que articulan los derechos humanos y promueve el respeto, el deber de convivencia y la tolerancia para toda la familia humana.
- Objetividad: Que conlleva la obligación del Defensor Universitario de atender las peticiones, asesorar y resolver las quejas únicamente a la luz de las normas sobre derechos humanos.
- Imparcialidad: Que es el deber de resolver y atender con base en la protección más beneficiosa para los derechos humanos de los universitarios y universitarias y no en atención a los intereses particulares.
- Conciliación: Que es la obligación del Defensor Universitario de procurar un equilibrio justo entre los diferentes derechos que concurran o colisionen con el fin de encontrar una respuesta que proteja en mayor medida todos los derechos humanos involucrados de las personas interesadas.
- Asesoría: Que es la obligación del Defensor Universitario de explicar y dar a conocer sin limitación alguna todo lo relativo a los conceptos, ideas, y ejercicio de los derechos humanos de los integrantes de la comunidad universitaria.

#### ✓ **Facultades del defensor universitario**

En cumplimiento de su deber de proteger los derechos humanos, la Oficina del Defensor Universitario tendrá las siguientes facultades:

- XIV. Elaborar el Programa Institucional de Derechos Humanos dentro de los seis meses siguientes al de su designación. El Programa será aprobado por el H. Consejo Universitario
- XV. Elaborar y poner en práctica políticas en materia de derechos humanos
- XVI. Promover en toda la comunidad universitaria la cultura de legalidad y respeto a los derechos humanos
- XVII. Mandar publicar y difundir libros, artículos, ensayos, textos y demás material relativo a los derechos humanos
- XVIII. Impartir o convocar clases, cursos y seminarios en materia de derechos humanos para los miembros de la comunidad universitaria
- XIX. Actuar como mediador y tercero de buena fe entre todos los miembros de la comunidad universitaria para la resolución de las diferencias que en materia de derechos humanos puedan surgir

- XX. Invitar y motivar a la comunidad universitaria al establecimiento de compromisos personales e institucionales para el respeto de los derechos humanos
- XXI. Hacer las evaluaciones para que sean otorgadas la acreditación y el reconocimiento institucional a los órganos de la Administración, los institutos, escuelas, campus, cuerpos colegiados y universitarios que cumplan fehacientemente las normas, políticas y compromisos en materia de derechos humanos
- XXII. Iniciar, tramitar y resolver los procedimientos de petición de tutela para conciliar y corregir cualquier conducta contraria a los derechos humanos
- XXIII. Solicitar la autorización del Rector para el expediente sancionador
- XXIV. Representar en materia de derechos humanos a la Universidad ante las instancias públicas y privadas, nacionales o internacionales
- XXV. Asesorar a toda la comunidad universitaria en los diversos aspectos de los derechos humanos
- XXVI. Ser el intérprete jurídico en materia de derechos humanos, libertades institucionales y deberes

#### ✓ **Política de equidad de género de la UAEH**

En la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo nos comprometemos a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando toda forma de discriminación y previniendo el hostigamiento sexual. A través del cumplimiento del Modelo de Equidad de Género, nos comprometemos a promover un ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas que beneficien a hombres y mujeres mediante el establecimiento de las acciones (afirmativas/a favor del personal) que sean necesarias para favorecer la equidad de género y la igualdad.

#### ✓ **Funciones de equidad y género**

El Comité Institucional de Equidad de Género y el Coordinador o Coordinadora tendrán las siguientes funciones y responsabilidades:

I.- Coordinar las actividades que aseguren el cumplimiento de los requisitos de equidad de género del MEG: 2003

II.- Informar periódicamente mediante reportes a la Máxima Autoridad Ejecutiva, sobre el desarrollo y beneficios de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal, así como de los niveles de cumplimiento, consecución de los objetivos y metas de la política de equidad de género de la Universidad. Además, la información de los reportes tomará en cuenta los resultados de la evaluación y seguimiento de las acciones afirmativas/a favor del personal

III.- Estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos de hostigamiento sexual a través de los procedimientos que tiene asignada la Oficina del Defensor Universitario

IV.- La plena participación en la revisión general o de compromisos de la Máxima Autoridad Ejecutiva.

V.- Realizar las evaluaciones al Sistema de Equidad de Género de la Universidad, dando seguimiento al cumplimiento de las acciones afirmativas/ a favor del personal que se establezcan en la Universidad

VI.- Permitir y ver que se realicen las auditorías internas o externas que se deban ejecutar al Sistema de Gestión de Equidad de Género

VII.- Las demás que encomiende el Rector como Máxima Autoridad Ejecutiva.

✓ **Acciones afirmativas**

Lograr una representación y una participación equitativa de las mujeres en el desarrollo de las funciones de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Permitir la conciliación de la vida laboral, familiar y privada de las trabajadoras de la Universidad, promoviendo la participación masculina en esa conciliación.

2.2 Descripción de la política global y los procedimientos/programas para evitar toda forma de discriminación en sus operaciones, incluyendo sistemas de monitorización y resultados de la misma

✓ **Comité institucional de equidad de género**

El Comité Institucional de Equidad de Género es un cuerpo colegiado creado por el Sr. Rector, C. D. Luis Gil Borja, el 12 de junio de 2007, con fundamento en el artículo 22, fracción I, VI, XI de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, así como en las normas nacionales e internacionales en derechos humanos. Su finalidad principal es implantar el Modelo de Equidad de Género.

La integración del Comité constituye una acción de vanguardia que coloca a la UAEH a la cabeza de las instituciones públicas de educación superior del País. De esta manera, somos la única Institución del estado que suma a la calidad la calidez del respeto a los derechos humanos.



El Comité sirve para implantar el Modelo de Equidad de Género cumpliendo los compromisos de éste. El Comité garantiza que se cumpla la Política de Equidad de Género en la UAEH. Además, recibe peticiones o quejas de cualquier miembro de la Comunidad, estudiando e investigando los hechos o actos manifestados. Una vez que concluye su trabajo propone las acciones preventivas/correctivas y sanciones necesarias al Sr. Rector, que en su carácter de Máxima Autoridad Ejecutiva toma la decisión adecuada en cada caso.

### ✓ **Política de equidad de género de la UAEH**

En la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo nos comprometemos a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando toda forma de discriminación y previniendo el hostigamiento sexual. A través del cumplimiento del Modelo de Equidad de Género, nos comprometemos a promover un ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas que beneficien a hombres y mujeres mediante el establecimiento de las acciones (afirmativas/a favor del personal) que sean necesarias para favorecer la equidad de género y la igualdad.

## **Principio 3**

**Se requiere a las empresas que defiendan la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva**

3.1 Descripción de la política respecto de la libertad de asociación y hasta qué punto dicha política se aplica de forma universal, con independencia de las leyes locales. Descripción además de los procedimientos /programas para confrontar este asunto

- ✓ La UAEH respeta la libertad de asociación y cuenta con dos sindicatos: Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la UAEH (SUTEUAEH) y Sindicato de Personal Académico de la UAEH (SPAUAEH).

3.2 Porcentaje de empleados representados por sindicatos independientes o por cualquier otra representación de empleados de buena fe, desglosados por áreas geográficas. O porcentaje de empleados cubiertos por acuerdos de negociación colectiva, también desglosados por regiones/países

### ✓ SUTEUAEH (Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la UAEH)

Es una organización que protege los derechos de los trabajadores, además de buscar mejoras en sus salarios y prestaciones a las que tienen derecho, así como de mantener la armonía y las buenas relaciones entre trabajadores y patrón. Se tienen 33 delegaciones sindicales, las cuales tienen como objetivo mantener más informados a los trabajadores de las actividades sindicales. Por medio del documento de un contrato colectivo se regulan las relaciones laborales entre la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo y los trabajadores administrativos a su servicio.

La dinámica de una nueva administración exige la reestructura de una mentalidad sindical, lo que habla de una demanda de constante actualización dentro de cada uno de sus ámbitos, es por ello, que es vital el compromiso de generar cambios y mejorías, traducidos en responsabilidad por parte de una nueva administración, buscando continuamente sembrar la confianza en las trabajadoras y trabajadores administrativos, cosechando mayores resultados para la comunidad universitaria.

La protección de los derechos de las trabajadoras y trabajadores universitarios y la importancia de conservar un sindicato fortalecido obedece a una actitud de entrega, disposición y honestidad por parte de su comité ejecutivo. Fundamentando este fortalecimiento sindical bajo la consigna de conseguir mejores condiciones de vida para nuestros representados.

Por ello, es imprescindible contar con una gestión sindical competente por medio de la cual se perfeccione día a día la administración, misma que servirá como base para impulsar la mejora continua, logrando generar una nueva cultura laboral. Esta responsabilidad compartida se circunscribe en una mejora constante tanto en el aspecto laboral como económico, lo cual implica una persistente búsqueda de la mejora y evolución de la calidad de vida en todas y para todas las compañeras y compañeros administrativos.

### ✓ SPAUAEH (Sindicato de Personal Académico de la UAEH)

El Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (SPAUAEH) cuenta con 3000 afiliados.

- Misión

La misión del Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo es defender los derechos laborales estipulados en el Contrato Colectivo de Trabajo a través del ejercicio democrático, identidad ideológica y pertenencia sindical para representar los elevados intereses de los académicos, con el propósito de lograr estabilidad, seguridad, crecimiento académico y desarrollo laboral, teniendo el diálogo y la concertación como los mecanismos

idóneos para el logro de más y mejores conquistas laborales y condiciones de trabajo, manteniendo vigente el principio de unidad como una fuerza latente, actuante y un medio de transición confiable por el que aceptamos la responsabilidad de constituirnos en un factor que contribuye al impulso y desarrollo de la propia Universidad y sus funciones sustantivas.

- Visión

El Sindicato de Personal Académico es identificado y respetado por cumplir sus compromisos en beneficio de las mayorías, teniendo la comunicación, respeto y lealtad como factores de cohesión que fortalecen su estructura y representatividad, a efecto de acrecentar la confianza y credibilidad de sus agremiados en la permanente lucha del mejoramiento de las condiciones laborales, económicas, profesionales y sociales.

- El SPAUAEH tiene como objetivos fundamentales:

I. Agrupar al personal académico que preste sus servicios a la UAEH.

II. Proteger los intereses académicos, laborales, culturales y económicos de sus agremiados.

III. Negociar, firmar y defender el Contrato Colectivo de Trabajo ante la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), pugnando porque se obtengan siempre las mejores prestaciones para sus miembros.

IV. Representar y defender a sus miembros en conflictos laborales frente a las autoridades universitarias.

V. Promover la superación permanente del personal académico al servicio de la UAEH, mediante la capacitación científica, pedagógica, cultural y humanística.

VI. Defender su autonomía frente a agentes externos que pretendan influir o intervenir en las políticas y decisiones que adopte.

VII. Adquirir los bienes muebles e inmuebles necesarios para la realización de sus fines.

VIII. En general, la realización de todos los actos tendientes al cumplimiento de sus objetivos.

### 3.3 Políticas y procedimientos en lo referente a información, consulta y negociación con empleados sobre cambios en las operaciones de la compañía informante (por ejemplo, reestructuración)

#### ✓ **Negociaciones salariales y contractuales en la UAEH**

Durante la Asamblea Extraordinaria de la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (CONTU) se realizó, con la participación de representantes de 32 universidades del país, el Foro: Aplicación de los Impuestos a los Trabajadores Universitarios, el Rector de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), Luis Gil Borja destacó que en la última negociación salarial y contractual se lograron avances considerables al superar la media nacional, gracias al compromiso y la sensibilidad del gobernador del Estado de Hidalgo Lic. Miguel Osorio Chong.

Durante la asamblea, que tuvo como finalidad analizar la aplicación de los impuestos a los trabajadores universitarios, Ramiro Mendoza Cano, Secretario General del Sindicato de Personal Académico de la UAEH (SPAUAEH) y Secretario de Finanzas de la CONTU, dijo que en la actualidad los sindicatos se han fortalecido en sus acciones prioritarias, compaginándolas con el crecimiento y desarrollo económico y social.

Cabe mencionar que durante el desarrollo de esta asamblea Ramiro Mendoza rindió un Informe Financiero sobre las distintas actividades y recursos que se han cumplido y canalizado en el seno del SPAUAEH, subrayando que la aplicación de los recursos ha sido honesta y transparente y que ello coadyuva a que en ese organismo sindical goce de finanzas sanas.

#### ✓ **Reciben incremento salarial de 3.8% trabajadores administrativos de UAEH**

Trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo recibieron un incremento salarial del 3.8% a partir de la primera quincena de febrero del 2009.

El dirigente sindical del SPAUAEH (Sindicato de Personal Administrativo), José Luis Hernández Urbina informó que 825 trabajadores se verán beneficiados con este aumento, retroactivo a enero. El porcentaje se estipuló de acuerdo a la media nacional, aunque se realizaron diferentes gestiones para mejorarlo, no se pudo lograr.

El secretario general del Sindicato de Personal Administrativo subrayó que se buscarán alternativas para ofrecer mejoras a los agremiados. Por lo pronto, el incremento se realizará en efectivo y se prevén acciones para compensar el

bolsillo de los trabajadores.

El rector de la máxima casa de estudios, Luis Gil Borja, ha ofrecido su apoyo. Su actitud es positiva hacia este sindicato y ha respondido a las expectativas. El dirigente informó también algunas mejoras en las prestaciones económicas que redundarán en la mejor calidad de vida de los trabajadores universitarios.

Por principio de cuentas, se llevará a cabo una condecoración económica cada mes, con lo que se premiará puntualidad, productividad, desempeño y eficiencia, entre otras cosas. Gracias a un convenio con Mineral de Reforma, los trabajadores sindicalizados tendrán derecho a un descuento adicional en el pago del impuesto predial. Finalmente, Hernández Urbina anunció la creación de una zapatearía universitaria en beneficio, también, de quienes todos los días entregan lo mejor de sí a la Autónoma de Hidalgo. Con este acuerdo se termina el emplazamiento a huelga que mantenía el sindicato.

#### ✓ Estatuto SPAUAEH

Art.8 tiene como objetivos fundamentales:

III. negociar, firmar y defender el contrato colectivo de trabajo ante la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), pugnando porque se obtengan siempre las mejores prestaciones para sus miembros.

## Principio 4

### Eliminación de toda forma de trabajo forzado y obligatorio

4.1 Descripción de la política para evitar el trabajo forzado y obligatorio. Hasta qué punto dicha política es hecha pública y aplicada, así como descripción de programas/procedimientos para afrontar esta cuestión, incluyendo sistemas de monitorización y resultados de la misma.

#### ✓ La UAEH adopta convenio para evitar el trabajo infantil.

Considerando la necesidad de adoptar nuevos instrumentos para la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, principal prioridad de la acción nacional e internacional, incluidas la cooperación y la asistencia internacionales, como complemento del Convenio y la Recomendación sobre la

edad mínima de admisión al empleo, la UAEH no deja de lado el considerar dicho convenio, mismo que se describe más adelante.

La eliminación efectiva de las peores formas de trabajo infantil requiere una acción inmediata y general que tenga en cuenta la importancia de la educación superior y la necesidad de librar de todas esas formas de trabajo a los niños afectados y asegurar su rehabilitación y su inserción social al mismo tiempo que se atiende a las necesidades de sus familias.

La UAEH reconoce que el trabajo infantil se debe en gran parte a la pobreza, y que la solución a largo plazo radica en un crecimiento económico sostenido conducente al progreso social, en particular a la mitigación de la pobreza y a la educación universal.

La UAEH adopta con fecha del 17 de junio de 1999, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil.

#### Artículo 1

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.

#### Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, el término «niño» designa a toda persona menor de 18 años.

#### Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión «las peores formas de trabajo infantil» abarca:

A) Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;

B) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;

C) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y

D) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

#### Artículo 4

1. Los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d) deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y tomando en consideración las normas internacionales en la materia, en particular los párrafos 3 y 4 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

2. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, deberá localizar dónde se practican los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo.

3. Deberá examinarse periódicamente y, en caso necesario, revisarse la lista de los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

#### Artículo 5

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberá establecer o designar mecanismos apropiados para vigilar la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.

#### Artículo 6

1. Todo Miembro deberá elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil.

2. Dichos programas de acción deberán elaborarse y ponerse en práctica en consulta con las instituciones gubernamentales competentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tomando en consideración las opiniones de otros grupos interesados, según proceda.

#### Artículo 7

1. Todo Miembro deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio, incluidos el establecimiento y la aplicación de sanciones penales o, según proceda, de otra índole.

2. Todo Miembro deberá adoptar, teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de:

- A) Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil;
- B) prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social;
- C) asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional;
- D) identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y
- E) tener en cuenta la situación particular de las niñas.

3. Todo Miembro deberá designar la autoridad competente encargada de la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.

#### Artículo 8

Los Miembros deberán tomar medidas apropiadas para ayudarse recíprocamente a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio por medio de una mayor cooperación y/o asistencia internacionales, incluido el apoyo al desarrollo social y económico, los programas de erradicación de la pobreza y la educación universal.

#### Artículo 9

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

#### Artículo 10

- 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
- 2. Entrará en vigor 12 meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
- 3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, 12 meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

#### Artículo 11

- 1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto



inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

## Artículo 12

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

## Artículo 13

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

## Artículo 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

## Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

A) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará ipso jure la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

B) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

## Artículo 16

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

## Principio 5

### Abolición efectiva del trabajo infantil

5.1 Descripción de la política para abolición del trabajo infantil, tal y como la define la convención 138 de la OIT. Hasta qué punto dicha política es hecha pública y aplicada, así como descripción de programas/procedimientos para afrontar esta cuestión, incluyendo sistemas de control y seguimiento de resultados

- ✓ Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. Organización Internacional del trabajo (OIT), Ver punto 4; la UAEH adopta convenio para evitar el trabajo infantil.

## Principio 6

### Eliminación de la discriminación con respecto al empleo y ocupación

6.1 Descripción de la política global y de los procedimientos/programas para prevenir toda forma de discriminación en operaciones, incluyendo sistemas de monitorización y resultados de la misma.

✓ **Política de equidad de género de la UAEH (ver punto 1.4 o 2.1)**

✓ **Acciones afirmativas**

Lograr una representación y una participación equitativa de las mujeres en el desarrollo de las funciones de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Permitir la conciliación de la vida laboral, familiar y privada de las trabajadoras de la Universidad, promoviendo la participación masculina en esa conciliación

6.2 Descripción de la política o los programas de igualdad de oportunidades, incluyendo sistemas de control y seguimiento de resultados.

✓ **Estatuto general de la UAEH**

*Artículo 6.* La Universidad dará oportunidad de ingreso a sus escuelas e institutos a los solicitantes que acrediten los requisitos y procedimientos de admisión y calidad, que cuenten con el perfil de ingreso establecido en los programas educativos y en los reglamentos correspondientes, sin discriminación alguna por razones sociales, ideológicas, políticas, religiosas, económicas, étnicas, de nacionalidad, edad o género.

✓ **Política de equidad de género de la UAEH (ver punto 1.4 o 2.1)**

## Principio 7

**Se requiere a las empresas que apoyen un enfoque de precaución frente a los retos medio ambientales**

### 7.1 Explicación acerca de si, y cómo, la empresa adopta el principio, o enfoque, de precaución

✓ **Estatuto general de la UAEH art. 3 Fracc. I**

*Artículo 3.* Para el cumplimiento de los fines establecidos en el artículo 2º de su Ley Orgánica, la Universidad:

- I. Formará capital humano con conciencia social, respetuoso del medio ambiente, capaz de atender las necesidades y solucionar los problemas de su entorno, contribuyendo al desarrollo integral del Estado de Hidalgo, del país y de la sociedad global;

### 7.2 Porcentaje de materiales utilizados que sean residuos (procesados y no procesados) de fuentes externas a la organización informante

✓ **La UAEH firmó un convenio de colaboración con la empresa de telefonía móvil Celular Milenium**

Con la finalidad de recolectar desechos electrónicos de equipos celulares y a favor del medio ambiente, la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, (UAEH) firmó un convenio de colaboración con la empresa de telefonía móvil Celular Milenium.

Dicha alianza obedece a una acción conjunta de responsabilidad social que permitirá además coordinar acciones para desarrollar e implementar actividades de vinculación, investigación, docencia, extensión, medio ambiente, capacitación y formación de recursos humanos tendientes a promover y fortalecer la formación de personal.

Con estas acciones se contribuirá al bienestar ecológico y social bajo el esquema de responsabilidad social que rige a la universidad además de mejorar las condiciones de vida. En los campus universitarios se recolectan baterías, cargadores, terminales y otros desechos de telefonía celular, logrando así la concientización de los jóvenes estudiantes.

Además se colocaron recolectores de desechos electrónicos en las diferentes unidades universitarias, considerando el tratamiento adecuado de una unidad de recolección de residuos biológicos-infecciosos.

### 7.3 Descripción de los impactos sobre la biodiversidad asociados a las actividades y/o productos y servicios, en el medio ambiente terrestre, acuático o marítimo

#### ✓ **Programas del manejo de arbolado urbano**

En la UAEH se manejan subprogramas de arbolado urbano e investigación con la finalidad de empezar a crear conciencia ambiental. Dichos programas son aplicados por los mismos alumnos de manera voluntaria, para lo cual se reporta a cada instituto los lugares donde se está trabajando.

## **Principio 8**

### **Acometer iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad medioambiental**

#### 8.1 Declaración de la visión y estrategia de la compañía en lo que se refiere a su contribución al desarrollo sostenible

#### ✓ **Se constituye la Asociación Mexicana para el Estudio del Medio Ambiente**

Con el objetivo de ser un organismo representativo nacional para difundir y promover el desarrollo de proyectos de investigación, el intercambio de conocimientos entre estudiantes e investigadores y brindar soluciones a los problemas del medio ambiente, se conformó la Asociación Mexicana para el Estudio del Medio Ambiente, AMEMA A.C.

La actividad tuvo lugar en el Centro de Vinculación Internacional y Desarrollo Educativo, CEVIDE, de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, UAEH, en donde convergieron académicos, investigadores y alumnos universitarios, a fin

de emprender estrategias que coadyuven al cuidado y protección de los ecosistemas.

Una vez realizadas un total de trece conferencias en diversos institutos de esta casa de estudios durante tres días de actividades, se firmó el Acta Constitutiva para la conformación de dicha Asociación, después de 18 años de trabajos a favor del medio ambiente.

En su oportunidad, el rector Luis Gil Borja, exhortó a los jóvenes universitarios a actuar con responsabilidad y respeto hacia el medio ambiente, a la vez que reiteró el compromiso institucional para fortalecer las acciones emprendidas por la Asociación.

Por su parte, Manuel Sosa Cerecedo, presidente de la Academia Nacional de Ciencias Ambientales, celebró el logro de constituir este cuerpo colegiado después de muchos años de trabajo. A su vez, agradeció a las universidades participantes de este movimiento científico-académico, y particularmente a la UAEH, por ser la primera institución de educación superior en realizar congresos ambientales.

Por su espíritu académico y científico, así como por su interés hacia el estudio del medio ambiente, Gil Borja fue nombrado por votación unánime presidente honorario de la AMEMA A.C.

La Asociación quedó conformada por un total de 1500 investigadores y un aproximado de 6000 alumnos, todos, provenientes de distintas universidades nacionales e internacionales.

✓ **Estatuto general de la UAEH art. 20 Frac. VII**

*Artículo 20.* La comunidad universitaria se obliga a:

VII.- Coadyuvar a la preservación del medio ambiente

## **Principio 9**

**Impulso al desarrollo y a la *Additioncile indicadores*, por ejemplo difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente**

### 9.1 Iniciativas para el uso de fuentes de energías renovables

✓ **Planta de Tratamiento de Aguas Residuales de la UAEH**

La Planta de Tratamiento de Aguas Residuales funciona en los diferentes institutos pertenecientes a la Ciudad Universitaria. Con esta planta tratadora, el

manejo de aguas residuales permitirá aprovechar nueve litros por segundo para el riego de las áreas verdes.

El consumo promedio de agua que se tiene en el campus es de 80 a 100 litros diarios por persona, por lo que la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) ha creado una planta de tratamiento de agua con el propósito de ayudar a que el medio ambiente resulte menos afectado.

Los litros de agua utilizados por la UAEH son aproximadamente 300000 litros de los cuales se reciclan 5 litros por segundo mediante la “técnica de lodos”. El proceso consiste en trasladar de un depósito a otro, en los cuales se encuentran bacterias específicas para dicho proceso.

Las bacterias son muy importantes para el tratamiento de las aguas residuales. El tratamiento habitualmente comprende múltiples procesos, aunque en este caso se reduce a pocos pasos con una efectividad igual que otras técnicas empleadas. Comienza mediante un proceso de sedimentación en el que los materiales más pesados se depositan en el fondo, utilizando varios tipos de arenas (por lo cual la técnica recibe el nombre de lodos). A continuación se borbotea aire en esas aguas residuales.

Esta etapa del proceso recibe el nombre de fase aeróbica y favorece que las bacterias que utilizan oxígeno fragmenten la materia orgánica en ácidos y CO<sub>2</sub>. En esta fase se eliminan también la mayoría de los organismos causantes de enfermedades y al finalizar el proceso se clorifica.

El agua tratada es utilizada para riego de las áreas verdes del campus y en ocasiones trasladan agua a algunas zonas de Pachuca con el mismo fin.

Se realizan semanalmente análisis del agua tratada, por parte del departamento de Química para corroborar que no exista ningún componente dañino para el medio ambiente, demostrando también que la planta cumpla con su cometido.

## Principio 10

**Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.**

SO2 Descripción de la política, procedimientos sistemas de gerencia, y mecanismos de la conformidad para las organizaciones y empleados que tratan soborno y la corrupción.

- ✓ **Divulgación sobre la corrupción en “*la gaceta universitaria*”.** (Juan Gerardo Pérez Neria. Gaceta Número 37, 1 de Noviembre de 2007. / ISSN No. 1870 – 3720).

✓ **Estatuto General de la UAEH Art. 3 Frac. V y XVII**

**Artículo 3.** Para el cumplimiento de los fines establecidos en el artículo 2º de su Ley Orgánica, la Universidad:

V.- Realizará sus actividades conforme a las leyes fundamentales de la nación, construyendo y perfeccionando constantemente su orden normativo interno para fomentar la cultura de la legalidad;

XVII.- Operará eficientemente su sistema de control de gestión basado en indicadores que propicien evaluar permanentemente las acciones universitarias a través de mecanismos de rendición de cuentas, y que permitan calificar la transparencia, la racionalidad, la creatividad, la relevancia, la equidad, la calidad, la eficiencia, la eficacia y la pertinencia de los trabajos académicos, técnicos y administrativos en función de lo establecido en la planeación institucional como fundamento para lograr sus fines y alcanzar un desarrollo institucional sostenido.

## INNOVACIÓN PARA EL DESARROLLO EQUITATIVO

Este proyecto surge el 5 de julio del 2007 por iniciativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el apoyo de La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), y con el apoyo conjunto de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), Instituto de Capacitación para el Trabajo En Hidalgo (ICATHI), Cámara Nacional de Comercio (CANACO) Celular Milenium, Presidencia Municipal de Acaxochitlán.

El principal objetivo es abrir oportunidades laborales a jóvenes hidalguenses. y mujeres de escasos recursos para reducir significativamente los niveles de pobreza extrema de comunidades del municipio de Acaxochitlán Hgo., y en conjunto con hijos e hijas de hidalguenses en el exterior, construir conjuntamente una alternativa de trabajo decente, trato justo y bienestar social.

Actualmente trabajan 150 mujeres artesanas de comunidades vulnerables están organizadas en una sociedad cooperativa, en donde las actividades de competitividad productiva, vinculación, promoción comercial, organización y finanzas y diseño son manejadas por un grupo de estudiantes y egresados universitarios, con la finalidad de potencializar la capacidad productiva y creativa de las mujeres artesanas y los conocimientos y experiencia laboral de los universitarios.