



Proceso de Formación, Capacitación y Adiestramiento con Igualdad de Oportunidades en la UT del Usumacinta.



I. Detección de fortalezas y debilidades en materia de igualdad laboral y no discriminación.

El formato denominado Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) de la Universidad Tecnológica del Usumacinta, será el instrumento base para elaborar el Plan Anual de Capacitación en Materia de Igualdad Laboral y no Discriminación.

La DNC es una encuesta que es aplicada por el Departamento de Recursos Humanos de la Institución durante el mes de diciembre de cada año; y tiene como finalidad conocer la necesidad de capacitación en temas de género, derechos humanos, igualdad laboral y no discriminación. Esta encuesta debe ser respondida por todo el personal, independientemente del cargo o función que desempeñen.

Debido a que en la UT del Usumacinta, existe una Sub Unidad de Género, creada a iniciativa del Gobierno del Estado, la cual tiene como una de sus funciones sensibilizar y capacitar al personal administrativo y académico de la Universidad, se extiende este beneficio a las y los jóvenes estudiantes de los diferentes programas académicos.

2. Identificación de temas en materia de género, derechos humanos, igualdad laboral y no discriminación.

Derivado de los resultados de las DNC y del análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) del personal en materia de género, derechos humanos, igualdad laboral y no discriminación; y de la necesidad de capacitación dirigido a las y los estudiantes; se determina que cursos y talleres se impartirán a lo largo de un año, dividido en cuatrimestres.

3. Selección del personal a capacitar.

El Plan Anual de Capacitación en Materia de Género, Derechos Humanos, Igualdad Laboral y No Discriminación, se desarrollará de acuerdo a las necesidades específicas del personal; es decir, puede ser dirigido a una sola área; o bien, a la plantilla del personal, en general.



4. Implementación del Plan Anual de Capacitación en Materia de Género, Derechos Humanos, Igualdad Laboral y No Discriminación.

Se debe asegurar que las asesorías, cursos, pláticas y talleres que se contemplen dentro del Plan anual de capacitación, sea desarrollado con una perspectiva de igualdad y no discriminación; además que se privilegie el ***uso de lenguaje incluyente y no sexista***; y que la información sea accesible para toda persona; es decir, que se utilice un lenguaje claro y sencillo.

Los contenidos de las capacitaciones deben ser libres de estereotipos, prejuicios o cualquier forma de discriminación, con la finalidad que no favorezcan el trato desigual hacia algún grupo o sector social.

Se debe brindar la accesibilidad para las personas con alguna discapacidad permanente o eventual, que estén impedidas para desplazarse con facilidad. Asimismo, se debe garantizar que las personas sordas, ciegas o débiles visuales, ocupen los espacios de su preferencia por razones de su condición física al momento de las capacitaciones.