




# Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México

## NMX-R-025-SCFI-2015

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código:</b> <b>TecNM-GIG-MA</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>	<b>Revisión: 1</b>  <b>Página 1 de 34</b>

**AUTORIZÓ**



\_\_\_\_\_  
 MTRO. MANUEL  
 QUINTERO QUINTERO  
 Director General

**ELABORÓ**



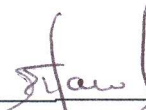
\_\_\_\_\_  
 MTRO. JUAN MANUEL  
 FLORES GRANADOS  
 Área de Igualdad de Género y  
 No Discriminación

**SUPERVISÓ**



\_\_\_\_\_  
 LIC. MARIA LUISA  
 LOPENDÍA URBINA  
 Directora de  
 Aseguramiento de la  
 Calidad

**REVISÓ**




\_\_\_\_\_  
 M.C. ENRIQUE RODRÍGUEZ  
 JACOB  
 Secretario de Planeación,  
 Evaluación y Desarrollo  
 Institucional

Cambios de esta versión		
No. de revisión	Fecha de actualización	Descripción del cambio
0	15/02/2016	Original
1	23/02/2017	Política de Igualdad Laboral y No Discriminación




<b>CONTENIDO</b>	
INTRODUCCIÓN.....	4
OBJETIVO.....	7
ALCANCE.....	7
MARCO JURÍDICO.....	8
TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....	10
<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN.....</b>	<b>19</b>
Objetivos y metas .....	20
Diagnóstico de autoevaluación.....	20
1. Política de Igualdad laboral y No discriminación .....	21
2. Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.....	22
3. Procedimiento de Reclutamiento, Selección y Contratación de Personal.....	26
4. Procedimiento de Auditoría interna.....	27
5. Clima laboral y no discriminación.....	27

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código: TecNM-GIG-MA</b>
		<b>Revisión: 1</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>	<b>Página 3 de 34</b>

6. Códigos de Ética y de Conducta .....	28
7. Criterios de Igualdad salarial.....	29
8. Procedimiento de promoción, ascenso y permanencia.....	29
9. Procedimiento de Capacitación y Desarrollo de Personal .....	29
10. Plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación. ....	30
11. Procedimiento para el uso del lenguaje incluyente y no sexista.....	30
12. Guía de corresponsabilidad laboral, familiar y personal.....	31
13. Guía de Accesibilidad en el trabajo.....	26
14. Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral:	
Procedimiento para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Tecnológico Nacional de México.....	32
Procedimiento para la prevención, atención de denuncias sobre actos u omisiones cometidos por servidoras y servidores públicos en contra de las normas éticas que rigen su actuación en el Tecnológico Nacional de México.....	32
<b>ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA.....</b>	<b>33</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>34</b>

2

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código:</b> <b>TecNM-GIG-MA</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>	<b>Revisión: 1</b>
		<b>Página 4 de 34</b>


## INTRODUCCIÓN

Uno de los grandes obstáculos que impiden el desarrollo de las sociedades es la persistencia de múltiples formas de violencia laboral y discriminación. En nuestro país aún estamos muy lejos de lograr que el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, consagrada como un principio fundamental en nuestra Constitución Política, sea una realidad plena y efectiva, por lo que el gobierno del Lic. Enrique Peña Nieto ha asumido el compromiso de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de mujeres y hombres para avanzar en el logro de la igualdad sustantiva. Para dar cumplimiento a este compromiso el documento rector de las políticas públicas gubernamentales, el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, establece que una de las tres estrategias transversales para llevar a México a su máximo potencial es la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones gubernamentales, reto que implica un decidido y real compromiso de las dependencias de todos los niveles de gobierno para llevar a cabo acciones concretas, específicas y medibles orientadas a lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y se precisa fortalecer las capacidades de actuación de las instituciones.

Con el objetivo de promover la igualdad y la no discriminación laboral de mujeres y hombres, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), integrados en un Consejo Interinstitucional sumaron esfuerzos para cumplir con los objetivos y metas establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo así como con la normatividad nacional e internacional vigente en la materia.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.



	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código: TecNM-GIG-MA</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>	<b>Revisión: 1</b>
		<b>Página 5 de 34</b>

Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación.

Reconociendo que alcanzar la igualdad sustantiva es un proceso que requiere la transformación de la cultura organizacional, uno de los principios de la certificación en esta Norma es la progresividad, misma que se aplica a través de la mejora continua hacia el logro de los resultados óptimos.


En este sentido, el Tecnológico Nacional de México ha establecido su compromiso con la transversalidad de la perspectiva de género, como un elemento estratégico para avanzar en la incorporación de las perspectivas de igualdad laboral y no discriminación, así como en la erradicación de la violencia de género de sus oficinas centrales, institutos, unidades y centros.

Este documento reúne los procedimientos y documentos que soportan el enfoque del Sistema de Gestión de Igualdad de Género del Tecnológico Nacional de México.

Con la obtención del certificado en igualdad laboral y no discriminación el Tecnológico Nacional de México podrá tener acceso a los siguientes beneficios:

- ✓ Ratificar el compromiso con la sociedad al respetar los derechos laborales de su personal y promover buenas prácticas con proveedores, actores clave y personas beneficiarias.
- ✓ Obtener mayor impacto en la cadena de valor.
- ✓ Obtener puntos en el caso de licitación pública para la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes, en los términos del artículo 14 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, vigente.
- ✓ Fortalecer la pertenencia, lealtad y compromiso del personal.

*J. P.*


	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código: TecNM-GIG-MA</b>
		<b>Revisión: 1</b>
<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>		<b>Página 6 de 34</b>

- ✓ Consolidar la cultura directiva y laboral en la que se respeta la diversidad y se proporciona igualdad de trato, de oportunidades, de remuneración y de beneficios.
- ✓ Reafirmar su compromiso con el personal al contar con prácticas laborales que facilitan la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal que fortalecen el desempeño y la lealtad.
- ✓ Aportar mayor confianza e interés para atraer talentos.

Las y los trabajadores se beneficiarán en:

- ✓ El ejercicio más amplio de sus derechos laborales, afirmando la práctica de la igualdad
- ✓ El incremento en la confianza y credibilidad en la organización promoverá un clima laboral en igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas.
- ✓ El fortalecimiento de su desarrollo personal y profesional.

*P. L.*

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código: TecNM-GIG-MA</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>	<b>Revisión: 1</b>
		<b>Página 7 de 34</b>


## OBJETIVO

El presente manual tiene el propósito fundamental de establecer y describir los lineamientos del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del TecNM conforme a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y No Discriminación, incorporando la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; implementando acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

## ALCANCE

Aplica para el personal que labora en oficinas centrales, Institutos Tecnológicos y Centros del Tecnológico Nacional de México que participan en la certificación multisitios del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación, conforme a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y No discriminación. **Anexo 3.- Lista de Institutos Tecnológicos y Centros que participan en la Certificación Multisitios.**




	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código:</b> <b>TecNM-GIG-MA</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>	<b>Revisión: 1</b>
		<b>Página 8 de 34</b>

## MARCO JURÍDICO


- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. "Convención De Belem Do Para"
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. CEDAW.
- Ley General para la Igualdad de Mujeres y Hombres (LGIMH).
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV).
- Ley Federal de Trabajo (LFT).
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado b) del artículo 123 Constitucional.
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.
- Ley General de Víctimas.
- Ley de Seguridad Social.
- Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.
- Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018.
- Programa Sectorial de Educación 2013-2018.
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD).
- Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018 (PRONAIND).
- Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las personas con discapacidad 2013-2018 (PNTEPD).
- PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

*d. l.*

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código: TecNM-GIG-MA</b>
		<b>Revisión: 1</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>	<b>Página 9 de 34</b>

- ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, emitido por la Secretaría de la Función Pública.
- ACUERDO por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
- Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del Sector Público Federal.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Decreto que crea el Tecnológico Nacional de México.
- Programa Institucional de Innovación y Desarrollo 2013-2018.
- Manual de Organización del Tecnológico Nacional de México.
- Manual de Prestaciones para el personal docente y no docente.
- Reglamento interior de trabajo del personal docente de los institutos tecnológicos.
- Reglamento interior de trabajo del personal no docente de los institutos tecnológicos.
- Documento del Proceso de Promoción para el Personal Docente del SNEST.
- Oficio No. SFP/UEEPCI/119/374/2016

*J. A.*

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código:</b> <b>TecNM-GIG-MA</b>
		<b>Revisión: 1</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>	<b>Página 10 de 34</b>

## TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Para la correcta interpretación de este manual, se establecen las siguientes definiciones:

**AA:** Doble-A referente a las Directrices de Accesibilidad para el Contenido Web, incluyendo todos los puntos de verificación de Prioridad 1, Prioridad 2. Explican cómo hacer el contenido Web accesible para las personas con discapacidad. Ajustándose a estas Directrices se ayuda a hacer la Web más accesible a los usuarios con discapacidades y se beneficia a todas las personas usuarias.


**Accesibilidad:** Todos aquellos lugares del centro de trabajo, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, que permiten a los trabajadores con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios.

**Acciones afirmativas:** Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad<sup>1</sup>

**Acoso sexual:** Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**Ajustes razonables:** Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para

<sup>1</sup> Estas medidas no serán consideradas discriminatorias en términos del artículo 5 de la presente Ley.

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código:</b> <b>TecNM-GIG-MA</b>
		<b>Revisión: 1</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>	<b>Página 11 de 34</b>

garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.

**Alcance:** Centro de trabajo, área o personal que es comprendido para la certificación.

**Auditoría:** Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar la extensión en que se cumplen los criterios de la auditoría.

**Auditoría Interna:** Denominada en algunos casos auditoría de primera parte se realiza por, o en nombre de, la propia organización, para la revisión por la dirección y con otros fines internos, puede constituir la base para la autodeclaración de conformidad de una organización.


**Auditoría de Vigilancia:** Es la que se realiza a los centros de trabajo certificado de forma bianual, para verificar que se mantiene el cumplimiento con los requisitos y condiciones que dieron lugar a la certificación.


**Buenas prácticas:** Acciones que aplica una institución pública, privada o social para mejorar la calidad de lo que hace a favor de la accesibilidad, la inclusión, la igualdad y la diversidad en las categorías de contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, clima institucional.

**Centro de trabajo:** Son todas aquellas organizaciones e instituciones públicas, privadas y sociales que generan empleo y cuentan con una plantilla de personal.

**Centro de trabajo registrado:** Son todas aquellas organizaciones e instituciones públicas, privadas y sociales que generan empleo y cuentan con una plantilla de personal que ha llenado y presentado su cédula de registro ante el órgano certificador acreditado.

**Certificado:** Documento que hace constar que el centro de trabajo acreditó el proceso de evaluación de la presente Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI en Igualdad Laboral y No Discriminación.

2  


	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código:</b> <b>TecNM-GIG-MA</b>
		<b>Revisión: 1</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>	<b>Página 12 de 34</b>

**Clima laboral:** Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores.

**Comunidad tecnológica:** Personal directivo, personal docente, personal administrativo y estudiantes de Institutos Tecnológicos y Centros pertenecientes al Tecnológico Nacional de México.

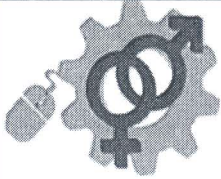
**Consejo Interinstitucional:** Organismo integrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) que tiene la finalidad de promover la implementación de la presente Norma Mexicana en los centros de trabajo de todo el país. Los lineamientos de este organismo se expresan en el Apéndice Normativo A.

**Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal:** Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.

**Derechos humanos:** Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

**Desigualdad salarial:** Es la brecha de desigualdad de género en el sector laboral se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, expresada como un porcentaje de los ingresos totales masculinos, bajo el principio de "a trabajo igual,

*[Handwritten signature]*

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código:</b> <b>TecNM-GIG-MA</b>
		<b>Revisión: 1</b>
<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>		<b>Página 13 de 34</b>

desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” .<sup>2</sup>

**Diagnóstico de autoevaluación:** Es el proceso de evaluación interna que lleva a cabo el centro de trabajo para verificar el estado actual del cumplimiento de los requisitos antes de iniciar el proceso de certificación.


**Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

**Discriminación Laboral:** No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

**Diversidad:** Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.

J.A.

<sup>2</sup> Artículo 86 de la LFT

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código:</b> <b>TecNM-GIG-MA</b>
		<b>Revisión: 1</b>
<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>		<b>Página 14 de 34</b>

**Género:** Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.


**Hostigamiento sexual:** El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

**Igualdad:** Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

**Igualdad de género:** Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

**Igualdad laboral:** Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos.

**Igualdad sustantiva:** La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código: TecNM-GIG-MA</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>	<b>Revisión: 1</b>
		<b>Página 15 de 34</b>

humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

**Inclusión:** Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.

**Inclusión Laboral:** Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

**Lenguaje accesible:** Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el personal que lo conforma, haciéndola clara, abierta, fluida, concisa y de fácil entendimiento con la finalidad de eliminar cualquier barrera en la comunicación.


**Lenguaje Incluyente:** Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones.

**Lenguaje no sexista:** Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.

**Licencia por maternidad:** Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho la mujer trabajadora antes o después del parto por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales.

2



	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código:</b> <b>TecNM-GIG-MA</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>	<b>Revisión: 1</b>
		<b>Página 16 de 34</b>

**Licencia de paternidad:** Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho el hombre trabajador a efecto de que se integre al cuidado y a la realización de las labores derivadas del nacimiento o adopción de sus hija(s) o hijo(s), en un marco de igualdad de derechos para mujeres y hombres.

**Medidas de inclusión:** Disposiciones de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato para acceder a un trabajo digno y decente.

**Medidas de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas:** Son 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.

**Mejora continua:** Actividad recurrente que a través del uso de los hallazgos y conclusiones de la auditoría permite aumentar la capacidad para cumplir con los requisitos.


**Movilidad horizontal:** Traslado o desplazamiento de la trabajadora o trabajador de puesto, de manera que pase a realizar funciones distintas a las que habitualmente desempeñaba, siempre y cuando tenga las titulaciones o capacidades técnicas o profesionales necesarias para desempeñar las funciones del nuevo puesto de trabajo que se le asigne. La movilidad funcional no debe conllevar una pérdida de categoría profesional ni disminución salarial.

**Movilidad vertical:** Cambio de categoría profesional de un(a) trabajador(a) de manera ascendente.

**Multisitios:** Aquel centro de trabajo que tenga una central de funcionamiento identificada (a la que se hace referencia normalmente "Oficina Central" o "Corporativo") en la que se planifican, controlan y dirigen ciertas actividades y una red de "Oficinas Locales" o "Sucursales" o "Instalaciones" en las que dichas actividades se llevan a cabo total o parcialmente.

El centro de trabajo con multisitios no tiene que ser una entidad única, pero todas "Oficinas Locales" o "Sucursales" o "Instalaciones" deberán tener un enlace legal o contractual con la

*Handwritten initials or signature.*

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código:</b> <b>TecNM-GIG-MA</b>
		<b>Revisión: 1</b>
<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>		<b>Página 17 de 34</b>

Oficina Central y estar sujetas a una Cadena de Custodia común que, a su vez, estará sujeta al control de la Oficina Central. Esto significa que la Oficina Central tiene derecho a aplicar medidas correctivas en cualquier instalación cuando sean necesarias. Cuando sea aplicable, esto deberá constatarse en el contrato entre la Oficina Central y el resto de Instalaciones.

**Organismo de Certificación:** Es una persona moral, organización o institución pública o privada, acreditada por la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA).

**Persona consejera (ombudsman):** La persona designada que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual.<sup>3</sup>

**Perspectiva de género:** Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.

**Plan de accesibilidad:** Se entenderá por plan de accesibilidad aquel que debe fijar objetivos, diseñar modificaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, nombrando responsables de cada acción, asignando recursos necesarios, estableciendo un calendario del procedimiento y método de trabajo e indicadores de su cumplimiento, que tenga la finalidad de eliminar las barreras físicas y arquitectónicas que permita que las personas que laboran en el centro de trabajo gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.


**Plantilla de personal:** Todas las personas que laboran en el alcance definido para la certificación, independientemente del tipo de contrato con el que cuentan.

**SGC:** Sistema de Gestión de Calidad.

**SGIG:** Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación.

2  
4

<sup>3</sup> PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016.

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código:</b> <b>TecNM-GIG-MA</b>
		<b>Revisión: 1</b>
<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>		<b>Página 18 de 34</b>

**Sexo:** Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

**Subcontratación:** El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

**Teletrabajo:** Actividad laboral que permite trabajar de manera no presencial utilizando medios informáticos en un lugar distinto a las instalaciones del centro de trabajo.

**TecNM:** Tecnológico Nacional de México.


**Violencia:** Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

**Violencia laboral y docente:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

*Handwritten initials or signature.*

Fuente: Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

Toda copia en PAPEL es un "Documento No Controlado" a excepción del original.  
 Este documento es propiedad intelectual del TecNM por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código:</b> <b>TecNM-GIG-MA</b>
		<b>Revisión: 1</b>
<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>		<b>Página 19 de 34</b>


## SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

El TecNM establece los documentos necesarios para el funcionamiento del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación. **Anexo 5. Lista de documentos internos controlados.**

Los documentos del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación vigente (manual, anexos, procedimientos, formatos, guías, entre otros) se encuentran disponibles en el portal web del TecNM: [www.tecnm.mx/sgig](http://www.tecnm.mx/sgig)

Las evidencias documentales del funcionamiento del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación son responsabilidad de la Dirección de Aseguramiento de la Calidad del Tecnológico Nacional de México, las cuales están contenidas en una carpeta electrónica y/o impresa.

El Manual y los procedimientos documentados en todos los niveles del TecNM se difunden a través del portal, carteles, trípticos, entre otros; dependiendo de los recursos financieros e infraestructura de los que disponga cada Institución.

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código:</b> <b>TecNM-GIG-MA</b>
		<b>Revisión: 1</b>
<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>		<b>Página 20 de 34</b>

## Objetivos y metas

El TecNM establece un **plan de acción de objetivos y metas**, que incluye los resultados obtenidos de la aplicación del diagnóstico de autoevaluación y los elementos de la política de Igualdad Laboral y no discriminación. El cual se le da seguimiento y se difunde al personal de los beneficios obtenidos.


El TecNM asegura la identificación y disponibilidad de los recursos esenciales en el Programa Institucional Anual (PIA), el Programa Operativo Anual (POA) y la Matriz de Responsabilidad y Autoridad para el logro de los objetivos, incluyendo los recursos para la operación y mejora del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación para la satisfacción del personal.

## Diagnóstico de autoevaluación

El TecNM realiza el **Diagnóstico de autoevaluación (Anexo 2)** el cual sirve para conocer el cumplimiento de los requisitos de la Norma Mexicana con el objeto de explorar el desarrollo y ejecución de acciones al interior de la institución, tendientes a construir un ambiente de igualdad laboral y no discriminación.

φ.

L

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código:</b> <b>TecNM-GIG-MA</b>
		<b>Revisión: 1</b>
<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>		<b>Página 21 de 34</b>

## 1. POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

En cumplimiento de los artículos 109, fracción III, de la “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”; 7º y 16 de la “Ley General de Responsabilidades Administrativas”; 5º de la “Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción”; 1º, 2º, 3º y 34 de la “Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”; 10 y 11 de la “Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”; 1º, fracción III de la “Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación”; así como los apartados Cuarto y Quinto del “ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés” emitido el 20 de agosto de 2015 y sus modificaciones del 02 de septiembre de 2016 y 22 de agosto de 2017 en el Diario Oficial de la Federación; y con fundamento en el artículo 4º, fracción I, y artículos 6º y 8º, fracciones I y II, del “Decreto que crea al Tecnológico Nacional de México”, se expide la siguiente:

### POLITICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO

El Tecnológico Nacional de México manifiesta su compromiso con la defensa de los derechos humanos, por lo que en la esfera de su competencia garantizará el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus derechos laborales, así como el derecho fundamental a la no discriminación en los procesos de ingreso, formación y promoción profesional, además de sus condiciones de trabajo, quedando prohibido el maltrato, violencia y segregación de las autoridades hacia el personal y entre el personal en materia de cualquier forma de distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico o nacional, apariencia física, cultura, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, situación migratoria o cualquier otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.

Ciudad de México, a 11 de septiembre de 2018.

**ATENTAMENTE:**  
**“Excelencia en Educación Tecnológica”**




**MTRO. MANUEL QUINTERO QUINTERO**  
**DIRECTOR GENERAL**

Nota: La política se difunde a través de medios adecuados en todos los niveles de la institución.

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original.

Este documento es propiedad intelectual del TecNM por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código:</b> <b>TecNM-GIG-MA</b>
		<b>Revisión: 1</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>	<b>Página 22 de 34</b>

## 2. COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Con fundamento en el punto **4. INTEGRACIÓN** de los *Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015.

El TecNM integra un **Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés** en oficinas centrales que actúa a través de los **subcomités** instalados en cada uno de los Institutos Tecnológico y Centros cuyas funciones primordiales son las siguientes:

- Formular observaciones y recomendaciones en el caso de denuncias derivadas del incumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta, que consistirán en un pronunciamiento imparcial no vinculatorio, y que se harán del conocimiento del (la) servidor (a) o servidoras y servidores públicos involucrados y de sus superiores jerárquicos.
- Dar vista al Órgano Interno de Control de las conductas de servidoras y servidores públicos que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable en la materia.
- Vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación.

Con base al punto **5. Elección de miembros** se llevará a cabo mediante la votación que el personal de los Institutos Tecnológicos y Centros realice, preferentemente a través de medios electrónicos que determine el Instituto Tecnológico y Centro, se efectuará cada dos años en el último bimestre del año en el que concluya el período.

Por cada miembro propietario temporal electo se elegirá un suplente.


	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código: TecNM-GIG-MA</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>	<b>Revisión: 1</b>
		<b>Página 23 de 34</b>

FIGURA	PROPIETARIO	SUPLENTE
Presidente(a)	Subdirección *Designado por el (la) Director(a) del IT y Centro	Subdirección *Designado por el (la) Presidente(a)
Secretario (a) Ejecutivo (a)	Coordinación de Género *Designado por el(la) Presidente (a)	Coordinación de Género *Designado por el (la) Presidente (a)
Miembro propuesto	Jefatura de departamento	Jefatura de departamento
Miembros propuestos	Operativo 1 Operativo 2 Operativo 3	Operativo 1 Operativo 2 Operativo 3

Los miembros durarán en su encargo **dos años y deberán tener una antigüedad laboral mínima de un año en la dependencia o entidad** que corresponda al momento de su elección.


Las y los candidatos deberán ser reconocidos por su honradez, vocación de servicio, integridad, responsabilidad, confiabilidad, juicio informado, colaboración y trabajo en equipo, y compromiso.

La elección será en dos etapas, las cuales serán supervisadas por el (la) Presidente (a) del Comité o subcomités a través de la (el) Secretaria (o) Ejecutiva (o):

- La primera etapa, **NOMINACIÓN**, es aquella por la que el personal de los Institutos Tecnológicos y Centros con base en la relación de las y los servidores públicos que por cada nivel jerárquico satisfagan las condiciones y requisitos de elegibilidad, procederán a realizar la nominación de sus candidatas (os).

Una vez terminado el proceso de nominación deberá difundirse los nombres de quienes fueron registrado para esto proceso, así como las funciones y el perfil que de acuerdo al *ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de*



	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código:</b> <b>TecNM-GIG-MA</b>
		<b>Revisión: 1</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>	<b>Página 24 de 34</b>

*Prevención de Conflictos de Interés, emitido por la Secretaría de la Función Pública, debe cumplir.*

- La segunda etapa, **ELECCIÓN** es aquella en la que, una vez cerrada la etapa de NOMINACIÓN, se convocará al personal de los Institutos Tecnológicos y Centros para que emitan su voto en favor de alguno de las y los servidores públicos de cada nivel jerárquico que hayan obtenido el mayor número de nominaciones.

Tanto la etapa de NOMINACIÓN como en la de ELECCIÓN, tendrán respectivamente, una duración de **cinco días hábiles**.

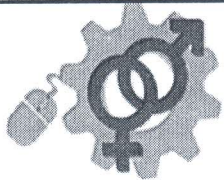
Una vez concluida la etapa de ELECCIÓN, la (el) Secretaria (o) Ejecutiva (o) revisará e integrará los resultados, mismos que deberá presentar al Comité o subcomité, para su conocimiento, aprobación y posterior difusión antes de la primera sesión del siguiente año y a través de los medios electrónicos que al efecto se considere pertinente.

Las y los servidores públicos que resulten electos y decidan declinar su participación en el Comité o subcomité, deberá manifestarlo por escrito al (la) Presidente (a) del Comité o subcomité, para que se convoque a aquellas (os) servidoras y servidores públicos que de acuerdo con la votación registrada se encuentren en el orden inmediato siguiente.

Cuando un miembro electo de carácter temporal deje de laborar en el Instituto Tecnológico o Centro y sea propietario (a), se integrará al Comité o subcomité con ese carácter la y el servidor público electo como suplente y será convocado como suplente aquel que en la elección pasada, de acuerdo con la votación registrada, se encuentre en el orden inmediato siguiente.

Cuando el miembro de carácter temporal que deje de laborar sea suplente, será convocado aquella o aquel servidora o servidor público que en la elección pasada, de acuerdo con la votación registrada, se encuentre en el orden inmediato siguiente.

*d. J*

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código:</b> <b>TecNM-GIG-MA</b>
		<b>Revisión: 1</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>	<b>Página 25 de 34</b>

En los casos en que, como resultado de la elección no se cuente con servidoras y servidores públicos que puedan representar a un determinado nivel jerárquico, el Comité o subcomité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés convocará nuevamente a elección para que se ocupe el nivel jerárquico con un nivel inmediato inferior, o en su caso, dejar constancias que no existe servidora o servidor público que pueda representar el nivel jerárquico.

Previamente a la primera sesión ordinaria del año, el (la) Presidente (a) notificará mediante oficio a las y los servidores públicos que fueron electos como miembros propietarios o suplentes para que integren el Comité o subcomité.

El (La) Presidente (a) convocará mediante oficio a las y los invitados, recordándoles su participación y compromiso en el Comité o subcomité.

En caso de que los miembros incumplan las obligaciones señaladas en estos Lineamientos generales, podrán ser sujetas (os) a responsabilidad administrativa.


Los miembros cuya remoción haya sido solicitada con motivo de una posible responsabilidad administrativa, quedarán de inmediato suspendidos de sus funciones y serán sustituidos conforme a los términos previstos en los presentes Lineamientos sobre la renuncia de servidoras (os) públicas (os).

Las propuestas de remoción se realizarán a través del (la) Presidente (a) quien lo hará del conocimiento del Comité o subcomité, a fin de que una vez escuchado al miembro que se encuentre en el supuesto, el Comité o subcomité determine lo conducente.

Para el correcto funcionamiento, el Comité o subcomité deberán constituirlo mediante un Acto Protocolario y establecer sus bases de integración conforme a lo siguiente:

- Acta de Instalación del Subcomité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés TecNM- MSGIG-CEPCI-01.



	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código: TecNM-GIG-MA</b>
		<b>Revisión: 1</b>
<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>		<b>Página 26 de 34</b>

- Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Subcomité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés **TecNM- MSGIG -CEPCI-02**


Los miembros propietarios y suplentes deberán firmar el **Compromiso de Confidencialidad TecNM- MSGIG-CEPCI-03.**

NOTA. Los Institutos Tecnológicos Descentralizados podrán constituir el subcomité y establecer sus bases para la Integración, Organización y Funcionamiento de sus subcomités conforme a los lineamientos de los gobiernos de los Estados.

### **3. PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

El TecNM en su *Procedimiento de Reclutamiento, Selección y Contratación de Personal* del Sistema de Gestión de la Calidad de Institutos Tecnológicos y Centros, establece el compromiso para que hombres y mujeres reciban un trato equitativo y con igualdad de oportunidades de acceso, además de eliminar metodologías informales para la contratación de personal.

4. 2

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código:</b> <b>TecNM-GIG-MA</b>
		<b>Revisión: 1</b>
<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>		<b>Página 27 de 34</b>


#### 4. AUDITORÍA INTERNA

El TecNM asegura la evaluación, seguimiento y mejora a través del **Procedimiento de Auditoría Interna** del Sistema de Gestión de la Calidad o Sistema de Gestión Integral, considerando lo siguiente:

- La evaluación al Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación, se lleva a cabo por lo menos una vez al año, para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación.
- La auditoría interna debe realizarse antes de la de certificación y antes de la auditoría de vigilancia.
- Deberá contemplar todos los requisitos establecidos en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (se aplica el informe de auditoría NMX: formato en Excel)
- Se documentan todas las áreas de oportunidad encontradas en el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación.
- Los resultados de la auditoría se difunden a través del informe de auditorías, con el fin de que los responsables de las áreas evaluadas, tomen acciones sobre las áreas de oportunidad detectadas.

#### 5. CLIMA LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

El TecNM a través de un cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal conoce la percepción de las personas que laboran sobre aspectos sociales que conforman su entorno laboral y que facilitan o dificultan su desempeño.

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código: TecNM-GIG-MA</b>
		<b>Revisión: 1</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>	<b>Página 28 de 34</b>

El *cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal* se aplica en el espacio laboral durante la auditoría de certificación y de seguimiento **TecNM-MSGIG-CLI-01**.

## 6. CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Con fundamento en el *ACUERDO por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés*, publicado el 02 de septiembre de 2016 en el Diario Oficial de la Federación.


El TecNM establece el compromiso de que el personal desempeña su trabajo con base en los Principios, Valores y Reglas de Integridad contenidos en el **Códigos de Ética y de Conducta de los Servidores Públicos Federales del Tecnológico Nacional de México TecNM-MSGIG-CEC**.

De igual forma busca prevenir conflictos de interés. En dicho aspecto también se delimita la actuación de servidoras y servidores públicos en situaciones específicas que pueden presentarse conforme a las tareas, funciones o actividades que desempeñen en el marco de su empleo, cargo o comisión.

Corresponderá al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Tecnológico Nacional de México mantener actualizado el Código de Conducta así como vigilar la aplicación y cumplimiento del mismo en Institutos Tecnológicos y Centros.

**NOTA.** Los Institutos Tecnológicos Descentralizados podrán emitir su código de Conducta único y particular que se apegará a las necesidades que se identifiquen dentro de su ámbito de competencia, considerado como marco general de acción tanto los principios y valores conforme a los lineamientos de los gobiernos de los Estados.

Toda copia en PAPEL es un "Documento No Controlado" a excepción del original.  
Este documento es propiedad intelectual del TecNM por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código: TecNM-GIG-MA</b>
		<b>Revisión: 1</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>	<b>Página 29 de 34</b>

## 7. CRITERIOS DE IGUALDAD SALARIAL

El TecNM garantiza la igualdad salarial (tabulador salarial vigente) y otorgamiento de prestaciones (Manual de Prestaciones para el personal docente y no docente para Institutos Tecnológicos Federales) y compensaciones al personal a través del establecimiento de criterios de valuación de puestos definidos en el Manual de Organización.


## 8. PROCEDIMIENTO DE PROMOCIÓN, ASCENSO Y PERMANENCIA

El TecNM cuenta con un **Procedimiento de Promoción, Ascenso y Permanencia TecNM-MSGIG-PR-04** del Sistema de Gestión de la Calidad con igualdad de oportunidades, transparente y accesible de movilidad horizontal y vertical libre de sesgo sexista o discriminatorio, así como con un mecanismo de evaluación del desempeño del personal que son objetivos, considerando una convocatoria previa para su participación.

Los criterios de promoción del personal docente y no docente se encuentran en el Reglamento interior de trabajo del personal docente de los IT'S y el Reglamento interior de trabajo del personal no docente de los IT'S respectivamente, los cuales son comunicados al personal desde su contratación y de manera constante por parte del área de recursos humanos de cada institución.

## 9. PROCEDIMIENTO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL

La capacitación de todo el personal del TecNM se establece en los **procedimientos de capacitación, formación y adiestramiento con igualdad de oportunidades** del Sistema de Gestión de la Calidad de Institutos Tecnológicos y Centros, los cuales son transparentes y accesibles, libres de sesgos sexistas o discriminatorios, en donde se considera a todo el personal que labora sin importar niveles de responsabilidad.

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código:</b> <b>TecNM-GIG-MA</b>
		<b>Revisión: 1</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>	<b>Página 30 de 34</b>


## 10. PLAN DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Los *procedimientos de capacitación, formación y adiestramiento con igualdad de oportunidades* del Sistema de Gestión de la Calidad de Institutos Tecnológicos y Centros establecen como se lleva a cabo la detección de necesidades de capacitación y el programa de capacitación, cuidando que se considere como parte del programa de capacitación cursos de formación para el personal encargado de la gestión de recursos humanos y de quienes integran el Comité en materia igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos y perspectiva de género.

## 11. PROCEDIMIENTO PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA

El TecNM utiliza lenguaje incluyente, no sexista y accesible en toda la documentación oficial, así como en todo tipo de comunicación interna y externa de manera física y electrónica, establecido en el *Procedimiento para el uso del lenguaje incluyente y no sexista TecNM- MSGIG-PR-01*.

Con la finalidad de impulsar y promover el uso del lenguaje incluyente y no sexista en la comunicación organizacional, el TecNM establece los *Lineamientos para la incorporación de lenguaje incluyente en documentos oficiales TecNM-MSGIG-PR-01-01*.

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código: TecNM-GIG-MA</b>
		<b>Revisión: 1</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>	<b>Página 31 de 34</b>

## 12. GUÍA DE CORRESPONSABILIDAD LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL


El TecNM realiza acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades promoviendo la lactancia materna, proporcionando una oferta de cuidado de menores para su personal proporcionados por los servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros), estableciendo medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo, así como medidas para atender las necesidades del personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros reconociendo la diversidad de familias y hogares, las cuales están definidas en la ***Guía para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal TecNM- MSGIG-GI-01.***

## 13. GUÍA DE ACCESIBILIDAD EN EL TRABAJO

El TecNM cuenta con accesibilidad en Institutos Tecnológicos y Centros considerando el mobiliario y equipo, un plan de accesibilidad de espacios físicos para todas las personas así como con información y comunicación accesible para el personal, establecido en ***la Guía de corresponsabilidad laboral, familiar y personal TecNM- MSGIG-GI-02.***

q. 2



	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código:</b> <b>TecNM-GIG-MA</b>
		<b>Revisión: 1</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>	<b>Página 32 de 34</b>


#### 14. MECANISMOS Y REGULACIONES PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL

Con fundamento en el *PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*, emitido por la Secretaría de la Función Pública, el 31 de agosto de 2016 publicado en el Diario Oficial de la Federación.

El TecNM establece un procedimiento para prevenir, atender y sancionar los casos el hostigamiento sexual y acoso sexual que se denuncien contra las y los servidores públicos federales del Tecnológico Nacional de México, sus Institutos, Centros y Unidades que lo conforman: ***Procedimiento para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Tecnológico Nacional de México. TecNM-MSGIG-PR-02.***

El TecNM define un mecanismo que permita atender las denuncias referentes al incumplimiento del Código de Ética de las y los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, así como el Código de Ética y de Conducta del Tecnológico Nacional de México a través del ***Procedimiento para la prevención, atención de denuncias sobre actos u omisiones cometidos por servidoras y servidores públicos en contra de las normas éticas que rigen su actuación en el Tecnológico Nacional de México. TecNM-MSGIG-PR-03.***

f. J.


	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código: TecNM-GIG-MA</b>
		<b>Revisión: 1</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>	<b>Página 33 de 34</b>

## ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA

La mejora continua del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación incluye la revisión constante de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México , los objetivos y metas, el desempeño de los indicadores de cumplimiento, los resultados de las evaluaciones del Sistema, las áreas de oportunidad encontradas, las acciones tomadas, sean afirmativas en las que se concentra la evaluación de la eficacia y la eficiencia del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del TecNM.

- El TecNM establece y promueve las propuestas de mejora para el Sistema de Gestión en de Igualdad de Género y No Discriminación a partir de los resultados del seguimiento y evaluación, así como del análisis de las causas raíz de las áreas de oportunidad encontradas en las auditorías.
- Desarrolla y documenta un plan de acción para el cierre de cada una de las áreas de oportunidad encontradas en las auditorías internas y externas.
- Asegura el cierre de la totalidad de las áreas de oportunidad encontradas en las auditorías
  - internas y externas al Sistema.

φ. J

	<b>Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del Tecnológico Nacional de México</b>	<b>Código:</b> <b>TecNM-GIG-MA</b>
		<b>Revisión: 1</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b>	<b>Página 34 de 34</b>

## ANEXOS

2	Diagnóstico de autoevaluación
3	Lista de Institutos Tecnológicos y Centros que participan en la Certificación Multisitios
4	Matriz de Responsabilidad y Autoridad
5	Lista de documentos internos controlados

*J. L.*