

PLAN DE ACCIÓN DE OBJETIVOS Y METAS

Agosto-Diciembre 2019

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

Objetivo	Meta	Punto diagnóstico	Actividad	Evidencia de la actividad	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de termino	Porcentaje de avance
<p><b>A P E N D I C E N O R M A T I V O C</b></p> <p>Crear una Cultura Institucional de respeto así como de igualdad laboral y no discriminación fundamentada en los derechos humanos, generando un ambiente laboral armonioso.</p>	<p>Sensibilizar a todo el personal docente y de apoyo en igualdad laboral y no discriminación del ITSTE.</p>	1. ¿Cuenta con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el plantel?	Promover y difundir la política de igualdad laboral y no discriminación a todo el personal en el Instituto Tecnológico Superior de Tepeocolula.	Portal web, correo institucional, trípticos.	Comité / subcomité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del ITSTE.	Septiembre de 2019	permanente	
		2. ¿Cuenta con un grupo, comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el plantel?	Difundir las funciones, responsabilidades y grado de autoridad del CEPCI a todo el personal del ITSTE	Acta de instalación del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del ITSTE.	Comité / subcomité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, Dirección de Difusión	17 de mayo de 2019	permanente	
		3. ¿Cuenta con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades?	Difundir el proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación.	Portal web, pláticas informativas RH. Procedimiento de Reclutamiento, Selección y Contratación del personal.	Dirección de Personal/RH	Agosto de 2019	permanente	
		5. ¿Se mide el clima laboral y no discriminación en el plantel?	Aplicar el cuestionario de clima laboral y no discriminación en el ITSTE.	Cuestionario de clima laboral y no percepción	Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés/RH	Septiembre de 2019	permanente	
		6. ¿Existe un código de ética o equivalente?	Difundir el código de ética y de conducta a todo el personal del ITSTE	Circular SA-32, correo institucional, portal web	Comité / subcomité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Septiembre de 2019	permanente	
		7. ¿Se garantiza la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal?	Difundir los documentos probatorios para la igualdad salarial, tales como: manuales o documentos de operación y/o procedimientos, lineamientos, guías para la asignación de compensaciones, basados en la evaluación del desempeño al personal de apoyo y asistencia a la educación y al personal docente	Tabulador salarial vigente. Manual de prestaciones del personal docente y no docente.	Dirección de Personal/RH	octubre de 2019	permanente	
		8. ¿Se cuenta con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades?	Difundir el procedimiento de ascenso y permanencia a personal del ITSTE por direcciones de área	Procedimiento para el ascenso y permanencia	Dirección de Personal/RH	Septiembre de 2019	permanente	
		9. Se cuenta con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de	Difundir el procedimiento de capacitación con igualdad de oportunidades y no discriminación que opera para el TecNM	Procedimiento de Capacitación y desarrollo de	Dirección de Personal/Dirección de Docencia/ RH/ Desarrollo	Septiembre de 2019	permanente	

PLAN DE ACCIÓN DE OBJETIVOS Y METAS

Agosto-Diciembre 2019

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

Objetivo	Meta	Punto diagnóstico	Actividad	Evidencia de la actividad	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de término	Porcentaje de avance
A P E N D I C E N O R M A T I V O C		10. ¿Se cuenta con un plan de capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación para el personal del plantel?	Considerar en plan de capacitación los temas de no discriminación, violencia laboral, mobbing, entre otros	Cartas descriptivas de cursos, talleres, Registro estadístico desagregado por sexo. Constancias, Memorias	Comité / subcomité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés Dirección de Personal/ Docencia/ RH/ Desarrollo Académico	Octubre de 2019	permanente	
		11. ¿Se utiliza lenguaje incluyente, no sexista y accesible?	Facilitar un taller referente al lenguaje incluyente, no sexista y accesible dirigido a secretarías y a personal de las diferentes	Fotografías, lista de asistencia, Circulares	Dirección de Personal/RH	Octubre de 2019	permanente	
		12. ¿Se realizan acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades?	Difundir la guía de corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal TecNM-MSGIG-GI-02 así como las prestaciones a que tenemos derecho como personal.	Guía de corresponsabilidad laboral, familiar y laboral. TecNM-MSGIG-GI-01.	Comité / subcomité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés Dirección de Cooperación y Difusión / Depto	Octubre de 2019	permanente	
		Que se cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche. Que se promueva la lactancia materna en el centro de trabajo.	Gestionar la solicitud del espacio físico y promover al personal la lactancia materna.	Oficio, cartel	Comité / subcomité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, Dirección de Difusión	Agosto de 2019	permanente	
		Que se proporcione una oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, dirigido a madres y padres o tutores/as, a aquellos proporcionados por los	Elaborar y promover un programa de oferta complementaria de de cuidado de menores para el personal, dirigido a madres y padres o tutores/as.	Programa, convocatoria	Comité / subcomité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés Dirección de Personal	Septiembre de 2019	permanente	
		Que existan medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo).	Elaborar y promover medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo a través de horarios flexibles y licencias y permisos con y sin goce de sueldo	Informe de medidas, Oficio de horario flexible, reglamento	Comité / subcomité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés Dirección de Personal	Agosto de 2019	permanente	

PLAN DE ACCIÓN DE OBJETIVOS Y METAS  
Agosto-Diciembre 2019

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

Objetivo	Meta	Punto diagnóstico	Actividad	Evidencia de la actividad	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de término	Porcentaje de avance
<b>A P E N D I C E  N O R M A T I V O  C</b>		Que existan medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.	Promover medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.	Informe de medidas, Comisiones, oficinas	Dirección de Personal Comité / subcomité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés Dirección de Personal	Septiembre de 2019		
		Que se otorgue la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables.	Difundir licencia de paternidad al menos por cinco días laborables.	Oficio y/o memorándum de licencia de paternidad, cartel	Dirección de Personal/RH	Agosto de 2019	permanente	
		13. ¿Se cuenta con accesibilidad en los centros de trabajo?	Difundir la guía de accesibilidad en el trabajo en el ITSTE	Difundir la guía de accesibilidad en el trabajo en el ITSTE	Portal web, guía	Dirección de Cooperación y Difusión/ Dirección de Recursos Materiales y de Servicios/ Depto. Recursos materiales	Agosto de 2019	permanente
		Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.	Verificar el mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.	Documento de verificación	Dirección de Recursos Materiales y de Servicios/ Dirección de Recursos Materiales y de servicios	Agosto de 2019	permanente	
		Plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona.	Realizar el plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona	Realizar el plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona	Plan de accesibilidad	Dirección de Recursos Materiales y de Servicios/ Depto. Recursos materiales y de servicios	Septiembre de 2019	permanente
		Información y comunicación accesible para la totalidad del personal	Realizar la gestión ante la autoridad competente para presentar la documentación interna y/o página web accesible (AA) del TecNM	Realizar la gestión ante la autoridad competente para presentar la documentación interna y/o página web accesible (AA) del TecNM	Portal web	Dirección de Cooperación y Difusión	Septiembre de 2019	Septiembre de 2019
		Contar con un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.	Realizar un programa de protección civil.	Realizar un programa de protección civil.	Programa de protección civil	Dirección de Recursos Materiales y de Servicios / Depto. Recursos materiales y de servicios	Septiembre de 2019	permanente
		14. ¿Existen mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el plantel?	Promover la cultura la denuncia y difundir los procedimientos de Procedimiento para la prevención, atención y sanción de quejas y denuncias sobre actos u omisiones cometidos por servidores públicos del TecNM y del Procedimiento para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Tecnológico Nacional de México a todo el personal del ITSTE.	Promover la cultura la denuncia y difundir los procedimientos de Procedimiento para la prevención, atención y sanción de quejas y denuncias sobre actos u omisiones cometidos por servidores públicos del TecNM y del Procedimiento para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Tecnológico Nacional de México a todo el personal del ITSTE.	Tripticos, portal web, correo institucional	Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Septiembre de 2020	permanente

PLAN DE ACCIÓN DE OBJETIVOS Y METAS

Agosto-Diciembre 2019

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

Objetivo	Meta	Punto diagnóstico	Actividad	Evidencia de la actividad	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de término	Porcentaje de avance
Dar cumplimiento a la política de igualdad laboral y no discriminación del Tecnológico Nacional de México	Concientizar al personal sobre la importancia del cumplimiento de la política de igualdad laboral y no discriminación del ITSTE	Que exista en forma escrita y sea del conocimiento de quienes laboran en el centro de trabajo	Promover y difundir la política de igualdad laboral y no discriminación	Carteles, portal web, correo institucional	Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Septiembre de 2019	permanente	
		Que incluya el compromiso formal de la máxima autoridad, alta dirección o representante legal respecto del cumplimiento de la política						
		que este armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1o de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)						
		Que establezca el área responsable de su implementación y evaluación						
		Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo						
		Que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de:	Diseño y aplicación (maestría) del formato de censo de los elementos de la política de Igualdad Laboral y No Discriminación: apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo,	Formato de censo	Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Octubre de 2019	permanente	
		Evaluación del conocimiento de la política de igualdad laboral y no discriminación	Desarrollar un instrumento que permita evaluar el conocimiento y entendimiento de la política de igualdad laboral y no discriminación	Documento	Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Noviembre de 2019	Noviembre de 2019	

LABOR  
 M. C. Osvaldo Hernández Hernández  
 Secretario del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del ITSTE

AUTOEVALUACIÓN  
 M. C. Jaime Chávez Flores  
 Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del ITSTE

Nota.- Los planes de acción para las oportunidades de mejora detectadas en auditorías internas serán considerados en los formatos para Registros de acciones correctivas incluidos en el SGC de cada Instituto Tecnológico.