



PLAN DE ACCIÓN DE OBJETIVOS Y METAS

Ago-dic 2020

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	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 Fotografías, lista de asistencia. Circulares	Comité / subcomité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés Dirección de Personal/RH/ Desarrollo Académico	Enero de 2020	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 áreas del ITSTE.	Guía de corresponsabilidad laboral, familiar y laboral. TecNM-MSGIG-GI-01. Fotografías. Documento de prestación de servicios de guardería. Informe del uso de medidas de flexibilización y del cuidado a dependientes y terceros.	Dirección de Personal/RH	Octubre de 2020	Noviembre de 2020	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, circular, cartel	Comité / subcomité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, Dirección de Difusión	Enero de 2020	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 servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros).	Elaborar y promover un programa de oferta complementaria 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	Febrero de 2020	Febrero				
Que existan medidas para la flexibilización de los horarios de	Flexibilización de los horarios de														



PLAN DE ACCIÓN DE OBJETIVOS Y METAS

Ago-dic 2020

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
		trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo).	Actividad Laborar 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, oficina de horarios flexibles, reglamento	Comite / subcomite de EGA Y de Prevención de Conflictos de Interés Dirección de Personal	Enero de 2020	Agosto de 2020	

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

PLAN DE ACCIÓN DE OBJETIVOS Y METAS

Ago-dic 2020

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
A P E N D I C E N O R M A T I V O C		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	Enero de 2020	permanente	
		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	Enero de 2020	permanente	
		13. ¿Se cuenta con accesibilidad en los centros de trabajo?	Difundir la guía de accesibilidad en el trabajo en el ITSTE	Portal web, guía	Dirección de Cooperación y Difusión/ Dirección de Recursos Materiales y	Enero de 2020	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, circulares	Dirección de Recursos Materiales y de Servicios/ Depto. Recursos materiales y de servicios	Febrero de 2020	Agosto de 2020	
		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	Febrero de 2020	Abril de 2020	
		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 ITSTE.	Portal web	Dirección de Cooperación y Difusión	marzo de 2020	Abril de 2020	
		Contar con un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.	Realizar un programa de protección civil.	Programa de protección civil	Dirección de Recursos Materiales y de Servicios / Depto. Recursos materiales y de servicios	Febrero de 2020	Marzo de 2020	
		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.	Tripticos, portal web, correo institucional, circulares	Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Enero de 2020	permanente	



PLAN DE ACCIÓN DE OBJETIVOS Y METAS

Ago-dic 2020

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	Enero de 2020	permanente	
		Que incluya el compromiso formal de la máxima autoridad, alta dirección o representante legal						
		26. Que esté armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1o de la Ley Federal para Prevenir y Que establezca el área responsable de su implementación y evaluación						
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 considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo	Diseño y aplicación (muestra) 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, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales, situación migratoria.	Formato de censo	Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	marzo de 2020	Septiembre de 2020	
		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:						
		Evaluación del conocimiento de la política de igualdad laboral y no discriminación						
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 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:	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	Febrero de 2020	Marzo de 2020	
		Evaluación del conocimiento de la política de igualdad laboral y no discriminación						
		Evaluación del conocimiento de la política de igualdad laboral y no discriminación						

ELABORÓ
M.C. Christian Cortés Mora Rosales
Secretario del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del ITSTE

AUTORIZÓ
M.C. Jaime Chuyaz 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 Requisiciones de acciones correctivas incluidos en el SGC de cada Instituto Tecnológico.