

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

**MANUAL DEL SISTEMA DE
 GESTIÓN DE
 EQUIDAD DE GÉNERO
 MEG:2003
 DEL SISTEMA NACIONAL DE EDUCACIÓN
 SUPERIOR TECNOLÓGICA**

CONTROL DE EMISIÓN		
ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZO
M.C. José Alfredo González Linares Director de Programas de Innovación y Calidad	Ing. Arnoldo Solís Govarrubias Coordinador Sectorial de Promoción de la Calidad y Evaluación	Dr. Carlos Alfonso García Ibarra Director General
Firma	Firma	Firma
Fecha: 16 de Junio de 2011	Fecha: 20 de Junio de 2011	Fecha: 21 de Junio de 2011

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

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

ÍNDICE

	PÁGINAS
INTRODUCCIÓN.....	1
OBJETIVO.....	2
ALCANCE.....	3
MARCO NORMATIVO.....	4
4. SISTEMA DE GESTIÓN DEL MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO.....	5
4.1 Planeación.....	5
4.1.1 Política del sistema de gestión de equidad de género	
4.1.2 Acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal	
4.1.3 Objetivos y metas organizacionales	
4.1.4 Planeación general	
4.2 Organización y recursos.....	6
4.2.1 Responsabilidad y autoridad	
4.2.2 Coordinador/a de equidad de género	
4.2.3 Comité de Equidad de Género	
4.2.4 Documentación del Sistema de Gestión de Equidad de Género	
4.2.5 Revisión y aprobación de documentos	
4.3 Aplicación de los requisitos de equidad de género.....	8
4.3.1 Reclutamiento y selección de personal	
4.3.2 Capacitación	
4.3.3 Desarrollo profesional	
4.3.4 Igualdad de oportunidades y compensaciones	
4.3.5 Vida familiar y laboral	
4.3.6 Ambiente laboral y salud en el trabajo	
4.3.7 Hostigamiento sexual	
4.3.8 Sensibilización en equidad de género	

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

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1



4.4 Evaluación, seguimiento y mejora.....	18
4.4.1 Evaluación del Sistema de Gestión de Equidad de Género	
4.4.2 Seguimiento de acciones	
4.4.3 Indicadores de género	
4.4.4 Áreas de oportunidad y mejora	
GLOSARIO.....	22
ANEXOS.	

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

INTRODUCCIÓN

El presente manual refleja el compromiso que el Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica (SNEST) tiene con las mujeres y los hombres que en el laboran.

Cuando pensamos en cambios y desarrollo de las sociedades y las culturas, la equidad de género está cada día más presente para quienes trabajan en el fortalecimiento de capacidades de los seres humanos. En esa perspectiva, se vienen promoviendo e implementando programas, proyectos y actividades que contribuyan a la existencia de relaciones equitativas entre hombres y mujeres.

El SNEST toma la iniciativa de adoptar los lineamientos que promueve el Instituto Nacional de las Mujeres, a través del modelo MEG:2003, con el fin de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la no discriminación en el acceso al empleo y la prevención del hostigamiento sexual, que permita un ambiente de trabajo sano, armonioso y competitivo.

Este documento reúne las políticas y procedimientos que soportan el enfoque del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNEST.

El SNEST adquiere el compromiso de llevar a cabo acciones en beneficio de la comunidad tecnológica, impulsando de esta forma el desarrollo tecnológico a través de la calidad y la equidad educativa.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

OBJETIVO

El presente Manual tiene el propósito fundamental de establecer y describir los lineamientos del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNEST, basado en el MEG:2003, para fomentar e impulsar la equidad de género, promover políticas de igualdad de oportunidades y de no discriminación, fortalecer el desarrollo personal y profesional y mantener un ambiente de trabajo armónico.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

ALCANCE

Aplica para el personal que labora en la Dirección General de Educación Superior Tecnológica (DGEST) y en los Institutos Tecnológicos (IT'S) del SNEST que participan en la certificación multisitios del Sistema de Gestión de Equidad de Género (**Anexo 1**), basado en el MEG:2003.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

MARCO NORMATIVO

- Ley Federal de Trabajo.
- Ley de Seguridad Social.
- Reglamento interno de trabajo del personal no docente de los Institutos Tecnológicos (2006).
- Reglamento interior de trabajo del personal docente de los Institutos Tecnológicos (2007).
- Documento del proceso de promoción para el personal docente del SNEST (2006).
- Programa Institucional de Innovación y Desarrollo del SNEST y de los IT's.
- Manual de procedimientos de la DGEST.
- Modelo de Equidad de Género, México, 2003 expedido por el Instituto Nacional de las Mujeres México.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

4. SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

4.1 Planeación

El SNEST establece la política de Equidad de Género, objetivos y metas a cumplirse. Promueve su difusión y el desarrollo de acciones afirmativas y/o en favor del personal, por medio de un plan de trabajo para la implantación del modelo.

4.1.1 Política de Equidad de Género.

“El SNEST establece el compromiso de promover la igualdad de oportunidades en el acceso y promoción al empleo, la prevención del hostigamiento sexual y la no discriminación entre hombres y mujeres; a través del desarrollo de acciones afirmativas y/o a favor del personal, con el propósito de mantener un ambiente de trabajo armonioso y favorecer la equidad de género”.

La política se difunde a través de medios adecuados en todos los niveles y se evalúa periódicamente su conocimiento, entendimiento y aplicación eficaz de la misma en las auditorías internas y en las revisiones por la dirección, a través del *formato para determinar el conocimiento, entendimiento y aplicación eficaz de la política de Equidad de Género. (Anexo 8).*

4.1.2 Desarrollo de las Acciones Afirmativas y/o a Favor del Personal

El SNEST realiza un *Informe técnico diagnóstico (Anexo 0)* de equidad de género el cual sirve de base para establecer, desarrollar, implantar y mantener las acciones afirmativas y/o en favor del personal para eliminar las desigualdades y combatir la discriminación entre hombres y mujeres. Las acciones afirmativas y/o a favor del personal se muestran en el *formato de Planeación de acciones afirmativas y/o a favor del personal (SNEST-MEG-FO-02).*

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

4.1.3 Objetivos y Metas Organizacionales

El SNEST establece la *Matriz para identificación de objetivos y metas del SGEG y su planeación (SNEST-MEG-FO-01)*, y los difunde en todos los niveles, da seguimiento y mantiene informado al personal de los beneficios obtenidos.

4.1.4 Planeación General

El SNEST identifica y planea actividades que permitan alcanzar los objetivos y metas en la *Matriz para Identificación de Objetivos y Metas del SGEG (SNEST-MEG-FO-01)*, la Matriz de Responsabilidad y Autoridad del SGEG, y el Plan de Trabajo para la Implementación del SGEG, cumpliendo con los requisitos del Sistema de Gestión de Equidad de Género de acuerdo con la política establecida.

4.2 Organización y Recursos

El SNEST asegura la identificación y disponibilidad de los recursos esenciales en el Programa de Trabajo Anual (PTA), el Programa Operativo Anual (POA) y la Matriz de Responsabilidad y Autoridad del SGEG para el logro de los objetivos, incluyendo los recursos para la operación y mejora del Sistema de Gestión de Equidad de Género para la satisfacción del personal.

4.2.1 Responsabilidades y Autoridad

El SNEST define en el **(Anexo 2)** el Organigrama de la Alta Dirección para el SGEG y establece una *Matriz de responsabilidad y autoridad del SGEG (Anexo 3)* para asegurar el cumplimiento de los requisitos del Modelo Equidad de Género, MEG:2003.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

4.2.2 Coordinación del Modelo de Equidad de Género

El/la Director/a General nombra al coordinador/a Central de Equidad de Género y al/la coordinador/a de Equidad de Género de la DGEST y el/la Director/a de cada Instituto nombra al/la coordinador/a de Equidad de Género correspondiente, para coordinar las actividades que aseguren el cumplimiento de los requisitos del Modelo Equidad de Género, MEG:2003.

4.2.3 Comité de Equidad de Género

El SNEST establece un Comité de Equidad de Género en la Dirección General de Educación Superior Tecnológica (DGEST) y en cada Instituto Tecnológico que se encargue de cumplir los requisitos del MEG:2003. Dicho comité quedará bajo la responsabilidad de el/la Coordinador/a de Equidad de Género.

4.2.4 Documentación del Sistema de Equidad de Género.

- a) El SNEST cuenta con un Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género y con los documentos necesarios para su operación.
- b) Los procedimientos requeridos por el MEG:2003, se mencionan en: la *Lista maestra de documentos internos controlados del SGEG (Anexo 4)* y en la *Lista maestra de documentos de origen externo del SGEG (Anexo 5)*.
- c) Se difunde el manual y los procedimientos documentados en todos los niveles de la Institución a través del portal, carteles, trípticos, entre otros; dependiendo de los recursos financieros e infraestructura de los que disponga cada Institución.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

4.2.5 Revisión y Aprobación de Documentos

El SNEST establece un procedimiento para el *Control de documentos del SGEG (SNEST-MEG-PR-005)* y *Lista maestra de documentos de origen externo del SGEG (Anexo 5)* necesarios para el funcionamiento del Sistema de Gestión de Equidad de Género.

4.3 Aplicación de los Requisitos de Equidad de Género

El Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNEST adopta todos los requisitos planteados en el MEG:2003 con la finalidad promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades de acceso y promoción al empleo entre hombres y mujeres, con objeto de obtener mayores beneficios, competitividad, altos niveles de productividad y un mejor desempeño mediante el desarrollo eficaz de los recursos humanos.

4.3.1 Reclutamiento y Selección de Personal

El SNEST en su Procedimiento del Sistema de Gestión de la Calidad para el Reclutamiento y Selección de Personal de cada Instituto, establece el compromiso para que hombres y mujeres reciban un trato equitativo y las mismas oportunidades de acceso, además de eliminar metodologías informales para la contratación de personal.

4.3.1.1 Compromiso de Reclutamiento y Selección

El SNEST establece el compromiso de:

- a) Promover la igualdad de oportunidades de acceso y promoción al empleo entre hombres y mujeres.
- b) Difundir al interior y exterior el compromiso.
- c) Asegurar la desaparición de sistemas informales de reclutamiento y selección en todos los niveles de la organización.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

4.3.1.2 Procedimiento de Reclutamiento y Selección

El SNEST en su Procedimiento del Sistema de Gestión de la Calidad para el Reclutamiento y Selección de Personal de cada Instituto asegura:

- Que las convocatorias de plazas vacantes reflejan el compromiso con la equidad de género.
- Cuida que los/las candidatos/as para un puesto sean evaluados/as de la misma forma y con criterios definidos.
- Promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con niveles iguales de educación, experiencia, capacitación y responsabilidad.
- Prohíbe solicitar examen de gravidez al contratar mujeres.
- Verifica que en las solicitudes de trabajo sólo se incluyan preguntas relativas a la plaza vacante y no personales.

4.3.1.3 Descripciones y Perfiles de Puesto

- a) En el SNEST las descripciones y perfiles de puesto se encuentran en el Manual de Organización, los requisitos de cada plaza están indicados en el Reglamento Interior de Trabajo del Personal Docente de los IT'S y el Reglamento Interno de Trabajo del Personal No Docente de los IT'S.
- b) Se verifica que el Procedimiento del Sistema de Gestión de la Calidad para el Reclutamiento y Selección de Personal de cada Instituto estén basados en el Reglamento Interior de Trabajo del Personal Docente de los IT'S y el Reglamento Interno de Trabajo del Personal No Docente de los IT'S así como el Manual de

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

Organización de los IT'S.

- c) Se promueve que la ocupación de plazas en funciones no tradicionales para su sexo, sea tanto femenina y masculina.
- d) En las descripciones de puestos del SNEST indicadas en el inciso a), se determina claramente los requisitos estrictos que exige cada plaza.

4.3.1.4 Contrato Laboral

El SNEST verifica que se utilice lenguaje incluyente en la Constancia de Nombramiento determinado por la SEP, en los horarios de trabajo y nombramientos de los puestos basados en el Manual de Organización de los Institutos Tecnológicos; que aplican tanto al personal de base como al interino. Con esto todos los trabajadores se ven beneficiados por las acciones afirmativas y/o a favor del personal.

4.3.2 Capacitación

La capacitación de todo el personal del SNEST se establece en los Procedimientos del Sistema de Gestión de la Calidad de Capacitación de cada Instituto, los cuales establecen como se lleva a cabo la detección de necesidades de capacitación y el programa de capacitación, cuidando que parte de esta capacitación sean talleres de equidad de género, igualdad de oportunidades y prevención del hostigamiento sexual, promoviendo el libre acceso a la capacitación para todo el personal.

4.3.3 Desarrollo Profesional

El SNEST establece los criterios de promoción y métodos de evaluación del personal, los

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

cuales promueven el desarrollo profesional igualitario entre hombres y mujeres.

4.3.3.1 Criterios de Promoción

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 Interno de Trabajo del Personal No Docente de los IT'S respectivamente, los cuales son comunicados al personal desde su contratación.

4.3.3.2 Evaluación del Desempeño

La evaluación del personal docente se realiza de acuerdo al Procedimiento del Sistema de Gestión de la Calidad para la Evaluación al Desempeño Docente, de cada Instituto; la evaluación al desempeño no docente se lleva a cabo en formatos especiales que se utilizan en cada Instituto Tecnológico. Los resultados de estas evaluaciones forman parte de los criterios considerados para las promociones correspondientes.

4.3.4 Igualdad de Oportunidades y Compensaciones

El SNEST establece su compromiso de igualdad de oportunidades para todo el personal, basado en el derecho que tienen las personas que laboran en una organización a ser tratados justamente, sin importar su clase social, nacionalidad, religión, sexo, capacidad, gestación de la mujer, orientación sexual y/o filiación política.

4.3.4.1 Compromiso de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación

- a. El SNEST a través de su Política de Equidad de Género, establece su compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

- b. Asegura la igualdad de oportunidades en el Procedimiento del Sistema de Gestión de la Calidad para el Reclutamiento y Selección de Personal de cada Instituto. Los sueldos y compensaciones en el SNEST son iguales según su categoría y antigüedad.
- c. Cuenta con un procedimiento para *Atender, investigar, dar seguimiento y sancionar situaciones de discriminación* (SNEST-MEG-PR-004).

4.3.4.2 Igualdad de Oportunidades.

- a) El SNEST asegura que todo el personal cuenta con igualdad de oportunidades para recibir beneficios, prestaciones, capacitación y competir por una promoción de plaza, sin importar su estado conyugal.
- b) Promueve la representación proporcional de mujeres y hombres, en la conformación de sus equipos de trabajo, proyectos y comités del SNEST.
- c) Asegura la igualdad de oportunidades para representar al SNEST en cualquier actividad fuera y dentro de la organización, y que las imágenes utilizadas para promocionar al SNEST incluyan a hombres y mujeres.
- d) Genera las condiciones de trabajo para que mujeres y hombres realicen su trabajo eficientemente, incluyendo el análisis de factibilidad para atender las necesidades del personal que presente alguna discapacidad de la institución, y considerar la posibilidad de tener personal con discapacidad en el futuro.
- e) Promueve la contratación de proveedores y servicios que cuenten con equipos de trabajo compuestos por hombres y mujeres.
- f) Difunde y verifica el nivel de conocimiento del procedimiento para *Atender, investigar, dar seguimiento y sancionar situaciones de discriminación* (SNEST-MEG-PR-004).

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

4.3.4.3 Compensaciones y Deducciones

En el SNEST las retribuciones, sueldos y salarios, son de carácter igualitario para todo el personal, pudiendo existir diferencias proporcionales con base a su antigüedad y/o plaza y criterios no discriminatorios según el tabulador salarial por plazas y por puestos.

4.3.5 Vida Familiar y Laboral

Es de especial relevancia para el SNEST, a través del desarrollo de medidas, acciones afirmativas y/o a acciones en favor del personal, dar apoyo a su personal para conciliar su desarrollo profesional con el ejercicio de sus responsabilidades familiares, y con ello propiciar que atiendan su vida familiar y social sin descuidar sus responsabilidades profesionales, así mismo, crear las condiciones de trabajo más favorables conforme a los recursos disponibles en la Institución.

Lo anterior, dentro del marco legal de la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Seguridad Social.

4.3.5.1. Compatibilidad entre el trabajo y la vida personal y familiar en el hombre y la mujer

Con el fin de proporcionar apoyo a su personal, relacionado con los servicios para el cuidado de sus hijas/os, el SNEST:

- Realiza un análisis costo-beneficio respecto a la posibilidad de realizar algún tipo de base de colaboración o no, con una guardería que atienda las necesidades de cuidado de las hijas y/o hijos durante la jornada laboral.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

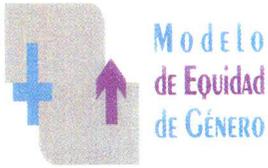
- Promueve acuerdos flexibles con hombres y mujeres para que puedan balancear su trabajo con las responsabilidades de su vida personal y familiar, incluyendo cuestiones relacionadas con estudios, intereses personales, deportes y situaciones particulares.
- Cuenta con un compromiso de maternidad y paternidad establecido por escrito para el nacimiento, atención de las/los hijos en caso de adopción, enfermedad, lactancia y gestación, sin que lo anterior, tengan un impacto negativo en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso por haber hecho uso de estos permisos.
- Establece acciones o medidas para promover los compromisos de maternidad y paternidad, promoviendo la generación de reconocimientos, a través de eventos sociales de integración.

4.3.6 Ambiente y Salud en el Trabajo

El SNEST establece las acciones afirmativas y/o a favor del personal para apoyar la creación de un ambiente laboral que asegure las buenas relaciones y el cuidado de la salud de sus empleados/as.

4.3.6.1 Ambiente Laboral

- a) El SNEST realiza eventos de integración del personal con actividades que promueven una mejor convivencia laboral.
- b) Promueve un ambiente laboral sensible al género en términos del uso del lenguaje, bromas y comentarios sexistas entre el personal, evitando la utilización de lenguaje obsceno, que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable entre el personal.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

- c) Asegura que el personal directivo y mandos medios ofrezca a las mujeres y hombres el mismo trato, respeto, legitimidad y autoridad en posiciones y puestos similares o inferiores.

4.3.6.2 Salud en el Trabajo

- a) El SNEST promueve el uso de equipo de seguridad cuando es requerido.
- b) Considera las condiciones del lugar de trabajo y horarios para el personal.
- c) Da a conocer y cumple con las leyes, reglamentos y normas vigentes en materia de seguridad, higiene y salud en el trabajo y asegura que las mujeres, durante el estado de gestación o lactancia, cuentan con los horarios y tiempos necesarios, sin que ello represente algún perjuicio en su salario, prestaciones o derechos.
- d) Asegura que el personal cuente con el espacio, instalaciones e infraestructura necesarias para realizar su trabajo eficientemente y que existan medidas de seguridad en las áreas de riesgo.
- e) Ofrece servicios médicos o primeros auxilios (mediante convenios con Instituciones de Salud) dentro y fuera de la organización como medio de atención a los/las trabajadores/as.
- f) Proporciona los servicios de agua potable y sanitarios limpios a distancias razonables y sin restricciones para el personal.
- g) Difunde información sobre aspectos de prevención de riesgos laborales y enfermedades específicas de hombres y mujeres.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

4.3.7 Hostigamiento Sexual

El SNEST difunde su compromiso contra el hostigamiento sexual en la política del SGEG y establece en el procedimiento para *Atender, investigar, dar seguimiento y sancionar situaciones de hostigamiento sexual* (SNEST-MEG-PR-003) todos los pasos para atender las denuncias y dar el seguimiento adecuado.

Promueve la comunicación efectiva de las acciones afirmativas y/o a favor del personal, propicia la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios existentes y desarrolla actividades que sensibilicen a su personal en equidad de género.

4.3.7.1 Compromiso en contra del hostigamiento sexual

De manera particular, el SNEST:

- Asume un compromiso en contra del hostigamiento sexual que pone de manifiesto en su política de equidad de género.
- Da a conocer a su personal información suficiente sobre el hostigamiento sexual, enfatizando que es un comportamiento inaceptable y sancionable e informa las razones por las que se considera inaceptable, e imparte la capacitación adecuada respecto al tema.

4.3.7.2 Medidas de prevención

Con la finalidad de tomar acciones en relación al hostigamiento sexual, el SNEST, a través de su procedimiento SNEST-MEG-PR-003:

- Asegura que en los manuales, reglamentos, códigos de ética o de conducta se reconozca y contenga los temas relacionados al hostigamiento sexual.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

- Difunde entre el personal la necesidad de abstenerse de realizar o circular imágenes, bromas, chistes o comentarios desagradables u ofensivos sobre el sexo opuesto.
- Cuenta con una guía para llevar a cabo la investigación de las quejas y denuncias del SGEG, tanto para casos de hostigamiento sexual como para discriminación.
- Asegura que toda la información referente a los casos de hostigamiento sexual se maneje de manera responsable y se proteja la privacidad, imparcialidad y confidencialidad de todas las partes.

4.3.8 Sensibilización en equidad de género

El propósito de sensibilizar a nuestro personal en equidad de género es desarrollar una cultura que mejore su nivel de conocimientos, de habilidades y de sensibilización, además de difundir la importancia de contar con un Sistema de Gestión en Equidad de Género, tanto interno como externo.

4.3.8.1 Desarrollo de la sensibilización en equidad de género

Es responsabilidad del SNEST:

- Buscar, identificar y eliminar factores, mitos y estereotipos que puedan obstaculizar el cumplimiento de la política de equidad de género. Así como, garantizar la igualdad de oportunidades e impulsar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios que pudieran existir en los niveles directivos.
- Promover la utilización de un lenguaje incluyente y no sexista en todo tipo de comunicaciones.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

- Difundir entre su personal:
 - Los resultados relevantes del Informe Técnico Diagnóstico
 - Las acciones afirmativas y/o a favor del personal que se han desarrollado, los beneficios y avances desde su ejecución.
- Gestionar cursos y talleres que propicien la sensibilización en equidad de género, además de publicar información relacionada con temas de no discriminación, igualdad de oportunidades y equidad de género.

4.4 Evaluación, seguimiento y mejora.

El SNEST asegura la evaluación, seguimiento y mejora del Sistema de Gestión de Equidad de Género a través del Procedimiento de *Auditoría interna al SGEG (SNEST-MEG-PR-002)*.

4.4.1 Evaluación del Sistema de Gestión de Equidad de Género

- a) El Procedimiento de *Auditoría interna al SGEG (SNEST-MEG-PR-002)* se establece como el método de evaluación del Sistema de Gestión de Equidad de Género.
- b) La evaluación al Sistema de Gestión de Equidad de Género, se lleva a cabo por lo menos una vez al año, según lo establecido en el Programa de Trabajo Anual del SGEG, para verificar su desarrollo, implantación y mantenimiento eficaz.
- c) Se conforma un equipo auditor integrado por miembros del Comité de Equidad de Género, el cual debe ser independiente al área a auditar.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

- d) 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 encontradas.
- e) El informe de la auditoría es documento de entrada para la Revisión por la Dirección.

4.4.2 Seguimiento de Acciones

Es responsabilidad del/a coordinador/a del Comité de Equidad de Género dar seguimiento a las acciones afirmativas y/o a favor del personal y a las acciones correctivas derivadas de las áreas de oportunidad encontradas en las auditorías internas.

4.4.3 Indicadores de Género

Con base en el resultado del *Informe Técnico Diagnóstico* del SNEST se establece la *Matriz para identificación de objetivos y metas del SGEG y su planeación (SNEST-MEG-FO-01)*.

4.4.3.1 Aplicación de Indicadores

- a) El SNEST establece sus indicadores de equidad de género para evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas definidos en la *Matriz para identificación de objetivos y metas del SGEG y su planeación (SNEST-MEG-FO-01)*.
- b) Para fines del SNEST, la segregación ocupacional se define por puestos y por plazas, docentes y no docentes y en el caso de índice salarial, la segregación es nula, debido a que se cuenta con un tabulador salarial que indica para misma clave, antigüedad y zona, mismos salarios.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

- c) El índice de hostigamiento sexual se deriva de la encuesta de hostigamiento sexual, se reporta a través del *Informe Técnico Diagnóstico* y su seguimiento se plasma en la *Matriz para identificación de objetivos y metas del SGEG y su planeación (SNEST-MEG-FO-01)*.
- d) El Informe Técnico Diagnóstico refleja los índices anuales de segregación por puestos y por plazas, docentes y no docentes, de hostigamiento sexual y resultados de la encuesta de ambiente laboral.

4.4.4 Áreas de Oportunidad y Mejora

La mejora continua del SGEG incluye la utilización y revisión constante de la política de equidad de género, los objetivos y metas, el desempeño de los indicadores de género, los resultados de las evaluaciones del sistema de equidad de género, las áreas de oportunidad encontradas, las acciones tomadas, sean afirmativas y/o en favor del personal, así como las revisiones de la dirección en las que se concentra la evaluación de la eficacia y la eficiencia del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNEST.

4.4.4.1 Revisión por la Dirección

- a) El SNEST establece un Programa de Trabajo Anual del SGEG en el cual se determinan los periodos para la realización de la Revisión por la Dirección del SGEG, enfocada al seguimiento de los siguientes aspectos:
- Mide la eficacia de la política de Equidad de Género y del SGEG, mediante el análisis del cumplimiento de los objetivos y metas.
 - Da seguimiento a las acciones afirmativas y/o a favor del personal establecidas.
 - Áreas de oportunidad identificadas y el resultado de las acciones correctivas para solventar las mismas.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

- b) Evalúa la necesidad de fortalecer los recursos enfocados al personal, ajustando la política y los objetivos para asegurar el cumplimiento del SGEG de acuerdo al MEG:2003.

4.4.4.2 Análisis de Áreas de Oportunidad y Mejoras

- a) El SNEST documenta en el informe de auditoría interna del SGEG, todas las áreas de oportunidad encontradas.
- b) Establece y promueve propuestas de mejora para la Equidad de Género (acciones correctivas), a partir de los resultados de la auditoría interna del SGEG y el análisis de las causas de las áreas de oportunidad encontradas.
- c) Identifica áreas de oportunidad potenciales, analiza las recurrentes y propone acciones a través del Comité de Equidad de Género.
- d) Considera la información de los indicadores de género definidos en la *Matriz para identificación de objetivos y metas del SGEG y su planeación* (SNEST-MEG-FO-01) para establecer nuevas acciones afirmativas, cambios en la política de equidad de género, los objetivos, metas y/o el mismo SGEG.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

GLOSARIO

El objetivo de este glosario es para facilitar la comprensión del vocabulario relacionado con el desarrollo y la implantación del Modelo de Equidad de Género.

- **Acciones Afirmativas:** Son medidas encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias del trato social entre los sexos. Son estrategias que se desarrollan para garantizar la plena incorporación de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral y corregir las diferencias en materia de oportunidades, contratación y ocupación entre mujeres y hombres. Estas acciones son de carácter temporal. Es un mecanismo que intenta revertir una discriminación existente en algún área, política o procedimiento de la organización, imponiendo limitaciones y reservando espacios de acción para personas de algún sexo en específico o característica particular.
- **Acciones a Favor del Personal:** Son acciones que permiten promover la equidad de género al mejorar las condiciones laborales de hombres y mujeres con impacto en el ámbito laboral, familiar, profesional, económico o cultural. Su naturaleza es definitiva pudiendo transformarse en una política, en parte de un reglamento o de una prestación de la organización.
- **Áreas de Oportunidad:** a) Son actividades necesarias para completar o dar cumplimiento a un requisito establecido, que garantice la implantación total en un sistema de gestión. b) Es la falta de cumplimiento de las actividades especificadas.
- **Armonioso:** Se aplica a la relación o convivencia que es amistosa y pacífica.
- **Auditoría:** Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias susceptibles de ser evaluadas de manera objetiva, con el fin de determinar los niveles de cumplimiento de los criterios preestablecidos.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

- **Certificación:** Es la declaración proporcionada a una organización por parte de un organismo independiente externo que, a través de un proceso de auditoría, determina la conformidad de los requisitos con respecto a una norma o modelo, código o guía de actuación.
- **Directiva del SNEST:** Comprende al/la Director/a General de la DGEST y a los/las directores/as de los Institutos Tecnológicos.
- **DGEST:** Dirección General de Educación Superior Tecnológica.
- **Discriminación:** Es toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas en las esferas política, social, económica, laboral, cultural o civil, entre otras. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, ideológicos, etcétera.
- **Equidad:** Es el reconocimiento de la diversidad del otro/a para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona. Significa justicia; es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad). Es el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta signifique razón para la discriminación.
- **Equidad de Género:** a) Es un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implantación de

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

estereotipos o discriminación. b) Situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en las que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

- **Estereotipos:** Es una representación social compartida por un grupo (comunidad, sociedad, país, etc.), que define de manera simplista a las personas a partir de convencionalismos o informaciones desvirtuadas que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.
- **Evidencia:** Certeza clara y manifiesta de una cosa. Datos que respaldan la existencia o veracidad de algo. Puede obtenerse por medio de la observación, medición, ensayo/prueba u otros medios.
- **Género:** Conjunto de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual. Al emplear el concepto género, se designan las relaciones sociales entre los sexos. En otras palabras, es el modo de ser hombre o de ser mujer en una cultura determinada y, por lo tanto, construida socialmente.
- **Hostigamiento Sexual:** Es un comportamiento o acercamiento sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo, afectando su desempeño así como su bienestar personal.
- **Igualdad:** La igualdad es, al mismo tiempo, un objetivo y un medio por el cual los individuos se benefician del mismo trato en el marco de la ley, y de las mismas oportunidades para gozar de sus derechos y desarrollar sus talentos y habilidades, de

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

manera que puedan participar en el desarrollo político, económico, social y cultural, como beneficiarios y como agentes activos.

- **Igualdad de Oportunidades**: Es la situación en que hombres y mujeres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida, mediante el desarrollo de sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión, preferencia política y etnia.
- **Igualdad de Trato**: Presupone el derecho a las mismas condiciones sociales de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para mujeres como para hombres.
- **Indicadores de Equidad de Género**: Datos/características de control representadas en forma gráfica y cuantitativa que permiten observar tendencias de género.
- **IT**: Instituto Tecnológico.
- **IT'S**: Institutos Tecnológicos.
- **Perspectiva de Género**: Es una herramienta de análisis que nos permite identificar las diferencias entre hombres y mujeres para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad. Parte de reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra, las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia esa diferencia sexual.
- **Política de Equidad de Género**: Se refiere a las intenciones globales y orientación de una organización relativas a la equidad de género, tal como se expresan formalmente por la alta dirección.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

Nota: Generalmente la política de equidad de género es coherente con la política global de la organización y proporciona un marco de referencia para el establecimiento de las acciones afirmativas.

- **MEG:2003:** Modelo de Equidad de Género:2003
- **Prejuicio:** Actitudes sin fundamento que predeterminan de manera favorable o desfavorable a las personas, instituciones, acontecimientos o situaciones diversas.
- **Rol:** Conjunto de expectativas acerca del comportamiento de hombres y mujeres en un contexto histórico y social determinado, son las actitudes consideradas “apropiadas” como consecuencia de ser hombre o de ser mujer. Es lo que se espera de cada uno. Papel, función o representación que juega una persona dentro de la sociedad, basado en un sistema de valores y costumbres, que determina el tipo de actividades que ésta debe desarrollar.
- **SEP:** Secretaria de Educación Pública.
- **Sexo:** Se refiere a las diferencias biológicas entre el macho y la hembra de la especie, tratándose de características naturales e inmodificables; el sexo está determinado por las características de cada persona, se es hombre o se es mujer.
- **Sistema:** Conjunto de elementos mutuamente relacionados o que interactúan entre sí.
- **SGC:** Sistema de Gestión de Calidad.
- **SGEG:** Sistema de Gestión de Equidad de Género.
- **SNEST:** Sistema Nacional de Educación Superior, que para fines del Sistema de Gestión de Equidad de Género está integrado por la Dirección General de Educación Superior Tecnológica y los Institutos Tecnológicos que participan en la Certificación Multisitios del MEG:2003.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO (SGEG)	Código: SNEST-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2003 4.1.1, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.8	Revisión: 1	

ANEXOS

Anexo 0.....	Informe Técnico Diagnóstico
Anexo 1.....	Lista de Institutos Tecnológicos que participan en la Certificación Multisitios del MEG:2003
Anexo 2.....	Organigrama de la Alta Dirección para el SGEG
Anexo 3.....	Matriz de Responsabilidad y Autoridad del SGEG
Anexo 4.....	Lista Maestra de Documentos Internos Controlados del SGEG
Anexo 5.....	Lista Maestra de Documentos de Origen Externo del SGEG
Anexo 6.....	Lista Maestra de Control de Registros del SGEG
Anexo 7.....	Política de Equidad de Género
Anexo 8	Formato para determinar el conocimiento, entendimiento y aplicación eficaz de la Política de Equidad de Género.