







Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del Sistema Nacional de Institutos Tecnológicos

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT



CONTROL DE EMISIÓN		
ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
M.C. José Alfredo González Linares Director de Programas de Innovación y Calidad	Ing. Arnoldo Solís Covarrubias Coordinador Sectorial de Promoción de la Calidad y Evaluación	Mtro. Juan Manuel Cantú Vázquez Director General de Educación Superior Tecnológica
Fecha: 16 de agosto de 2013	Fecha: 21 de agosto de 2013	Fecha: 30 de agosto de 2013

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



	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
OBJETIVO.....	6
ALCANCE.....	7
MARCO NORMATIVO.....	8
4. SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO.....	9
4.1 Planeación.....	9
4.1.1 Diagnóstico organizacional con perspectiva de género	
4.1.2 Política de equidad de género	
4.1.3 Planeación general, objetivos y metas del Sistema de Gestión de Equidad de Género	
4.1.4 Acciones afirmativas y acciones en favor del personal	
4.2 Organización del Sistema de Gestión de Equidad de Género.....	11
4.2.1 Comité de Equidad de Género organizacional	
4.2.2 Responsabilidad y autoridad	
4.2.3 Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género	
4.2.4 Documentación del Sistema de Gestión de Equidad de Género	
4.3 Aplicación de los requisitos del Sistema de Gestión de Equidad de Género.....	13
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 calidad de vida en la organización	
4.3.7 Salud en la organización	
4.3.8 Sensibilización y comunicación con enfoque de género	

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

4.3.9 Responsabilidad social	
4.3.10 Defensa organizacional de los derechos fundamentales	
4.4 Evaluación, seguimiento y mejora.....	28
4.4.1 Revisión por parte de la dirección	
4.4.2 Evaluación del Sistema de Gestión de Equidad de Género	
4.4.3 Indicadores de género	
4.4.4 Áreas de oportunidad y mejora	
GLOSARIO.....	32
ANEXOS.....	38

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

INTRODUCCIÓN



El presente Manual refleja el compromiso que el Sistema Nacional de Institutos Tecnológicos (SNIT) tiene con los hombres y las mujeres que en él 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 SNIT toma la iniciativa de adoptar los lineamientos que promueve el Instituto Nacional de las Mujeres, a través del modelo MEG:2012, 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 SNIT.

El SNIT 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 del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	



OBJETIVO

El presente Manual tiene el propósito fundamental de establecer y describir los lineamientos del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT, basado en el MEG:2012, 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 del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

ALCANCE



Aplica para el personal que labora en la Dirección General de Educación Superior Tecnológica (DGEST) y en los Institutos Tecnológicos y Centros del Sistema Nacional de Institutos Tecnológicos que participan en la certificación multisitios del Sistema de Gestión de Equidad de Género (**Anexo 1**), basado en el MEG:2012.

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

MARCO NORMATIVO

- 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 Federal de Trabajo.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Ley General de Víctimas.
- Ley de Seguridad Social.
- Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado b) del artículo 123 Constitucional
- Modelo de Equidad de Género:2012.
- Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del Sector Público Federal.
- Programa Institucional de Innovación y Desarrollo del SNIT y de los IT's.
- Manual de Organización de la DGEST.
- 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).

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

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

4. SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO



4.1 Planeación

4.1.1. Diagnóstico organizacional con perspectiva de género

El SNIT realiza un *Informe ejecutivo del diagnóstico organizacional con perspectiva de género* (**Anexo 0**) el cual sirve de base para detectar las prácticas que producen desigualdades o discriminación, causadas por razones de sexo o por políticas y/o procedimientos.

El diagnóstico organizacional deberá contener, como mínimo, los siguientes análisis, de acuerdo al Instructivo para la elaboración del *Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género* (**SNIT-MEG-IT-005**)

- *Análisis cualitativo*: es una descripción, análisis y presentación de resultados de las percepciones del personal sobre los siguientes temas de discriminación en la organización y análisis de la calidad de vida organizacional.
- *Análisis cuantitativo*: es el análisis y presentación de los datos estadísticos o numéricos disponibles sobre la platilla laboral desagregados por sexo, el cual deberá de incluir los indicadores que permitan medir como mínimo: nivel de segregación horizontal o segregación ocupacional; nivel de segregación vertical y grado y tipo de hostigamiento sexual.

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

4.1.2 Política de Equidad de Género.

“El SNIT manifiesta el compromiso de defender los derechos humanos del personal, combatir la discriminación, promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, establecer acciones para la prevención, atención y sanción de cualquier tipo de hostigamiento, generar un ambiente organizacional libre de violencia, promover la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar, asumiendo acciones de responsabilidad social hacia los grupos de interés del sistema”.



El SNIT establece la política de Equidad de Género, objetivos y metas a cumplir; promueve su difusión y el desarrollo de acciones afirmativas y/o en favor del personal, por medio de un plan de trabajo.

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 de *instructivo para Determinar el conocimiento, entendimiento y aplicación eficaz de la política de Equidad de Género (SNIT-MEG-IT-006)*.

4.1.3 Planeación general, objetivos y metas del Sistema de Gestión de Equidad de Género

4.1.3.1 Planeación General

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

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

4.1.3.2 Objetivos y Metas del Sistema

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

El SNIT 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.



4.1.4 Acciones afirmativas y acciones en favor del personal

El diagnóstico organizacional con perspectiva de género permite generar y documentar acciones afirmativas y/o en favor del personal a partir de los resultados, éstas acciones sirven para eliminar las desigualdades y combatir la discriminación entre hombres y mujeres. Las acciones afirmativas y/o en favor del personal se establecen en el *formato de Planeación de acciones afirmativas y/o a favor del personal SNIT-MEG-FO-02*.

4.2 Organización del Sistema de Gestión de Equidad de Género

4.2.1 Comité de Equidad de Género Organizacional

El/la Director/a General nombra a la persona que tenga la responsabilidad de la Coordinación del Comité de Equidad de Género de la DGEST, y el/la Director/a de cada Instituto Tecnológico y Centro 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:2012.

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

El SNIT establece un Comité de Equidad de Género en la Dirección General de Educación Superior Tecnológica (DGEST), en cada Instituto Tecnológico y Centro, que se encargue de cumplir los requisitos del MEG:2012. Dicho comité quedará bajo la responsabilidad de el/la Coordinador/a de Equidad de Género y se deberá difundir al personal de todas las áreas.

4.2.2 Responsabilidad y Autoridad



El SNIT 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 Sistema de Gestión de Equidad de Género.

Las funciones de la Coordinación de Equidad de Género se encuentran en la *Guía para la designación del Coordinador(a) de Equidad de Género y del Ombudsperson* (**SNIT-MEG-IT-003**) y las funciones del Comité de Equidad de Género se encuentran en la *Guía para la designación y funciones del Comité de Equidad de Género* (**SNIT-MEG-IT-004**)

4.2.3 Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género

- a) El SNIT 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:2012, 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 difunden 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.

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

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

4.2.4 Documentación del Sistema de Equidad de Género.

El SNIT establece un procedimiento para el *Control de documentos del SGEG (SNIT-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.



Los documentos del Sistema (manual, procedimientos, formatos, instructivos y guías), así como toda la documentación impresa y/o electrónica que genera el SNIT utiliza lenguaje incluyente.

Las evidencias documentales del funcionamiento del Sistema de Gestión de Equidad de Género son responsabilidad del Comité de Equidad de Género de la DGEST y del Comité de Equidad de Género de los Institutos Tecnológicos y Centros, las cuales están contenidas en una carpeta electrónica y/o impresa.

El Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT vigente (manual, anexos, procedimientos, formatos, instructivos, etc.) se encuentra disponible en el portal web de la DGEST: www.snit.mx/sgeg

4.3 Aplicación de los Requisitos del Sistema de Gestión de Equidad de Género

El Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT adopta todos los requisitos planteados en el MEG:2012 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.

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	



4.3.1 Reclutamiento y Selección de Personal

El SNIT en su Procedimiento del Sistema de Gestión de la Calidad para el Reclutamiento y Selección de Personal de cada Instituto y Centro, 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 Procedimiento de Reclutamiento y Selección

El SNIT establece el compromiso de:



- a) Asegurar un compromiso de reclutamiento y selección congruente con la política de equidad de género
- b) Garantizar que, en caso de contratar los servicios de las agencias o empresas proveedoras de servicios externos para la contratación del personal; éstas utilicen procedimientos o políticas equivalentes al compromiso de no discriminación y equidad de género definido en la política.
- c) El SNIT asegura que en su Procedimiento del Sistema de Gestión de la Calidad para el Reclutamiento y Selección de Personal de cada Instituto y/o Centro garantiza que:
 - Que las convocatorias de plazas vacantes reflejan el compromiso con la equidad de género y la igualdad de oportunidades
 - Los criterios previamente establecidos en los perfiles del puesto sean la base de los procesos de selección y reclutamiento
 - Los/las candidatos/as para un puesto sean evaluados/as de la misma forma, con criterios definidos que aseguren la aplicación de exámenes técnicos y/o de conocimientos o capacidades

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

- Existan guías para la ejecución de entrevistas durante el proceso de selección, en la que se registren los resultados de cada una de las personas candidatas
- Prohíbe solicitar examen de gravidez al contratar mujeres
- Prohíbe expresamente que del curriculum impreso o electrónico presentado por la/el candidata/o no se tomarán en cuenta datos ajenos al mérito, por ejemplo: fotografía, estado civil, etc.
- Las pruebas médicas aplicadas a los/las candidatos/as como exámenes preocupacionales, no deberán utilizarse para discriminar
- Que en cada una de las etapas del proceso y en los criterios de selección se disponga de un esquema de ponderación, puntuación o bien se asigne un peso específico que dé como resultado la contratación del/la candidata/a que obtenga una mayor calificación
- La documentación utilizada durante el proceso de reclutamiento, como formatos, solicitudes de empleo o comunicados internos, deberá contener únicamente requisitos y preguntas relevantes para el trabajo, así como a las tareas a desempeñar en el puesto.

4.3.1.2 Descripción y perfil de puesto

En el SNIT 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.

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

Se verifica que el Procedimiento del Sistema de Gestión de la Calidad para el Reclutamiento y Selección de Personal de cada Instituto Tecnológico y/o Centro 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 Organización de los IT's.

En el SNIT se promueve que la ocupación de plazas en funciones no tradicionales para su sexo, sea tanto femenina y masculina.

En las descripciones de puestos del SNIT se determina claramente los requisitos estrictos que exige cada plaza.

4.3.2 Capacitación



4.3.2.1 Detección de necesidades de capacitación

La capacitación de todo el personal del SNIT se establece en los Procedimientos del Sistema de Gestión de la Calidad de Capacitación de cada Instituto Tecnológico y Centro, los cuales 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 de derechos humanos, equidad de género, igualdad de oportunidades, atención y prevención de cualquier tipo hostigamiento sexual y prevención e identificación de la violencia contra las mujeres.

4.3.2.2 Ejecución de capacitación

El SNIT procura la igualdad de acceso de las mujeres a una capacitación laboral eficaz, vigilando que su participación sea equitativa a la de los hombres en el programa de capacitación.

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

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

4.3.3 Desarrollo Profesional

4.3.3.1 Criterios de promoción y desarrollo profesional

El SNIT establece los criterios de promoción y métodos de evaluación del personal, los cuales promueven el desarrollo profesional igualitario entre hombres y mujeres.

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 y de manera constante por parte del área de recursos humanos de cada institución.

4.3.3.2 Evaluación del Desempeño



La evaluación del personal del Instituto Tecnológico y Centro se realiza de acuerdo al documento de apoyo para la Evaluación al Desempeño del personal, los resultados de éstas evaluaciones forman parte de los criterios considerados para las promociones correspondientes.

4.3.4 Igualdad de Oportunidades y Compensaciones

El SNIT 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 ideología, nivel social, preferencias, creencias, credos, idiomas, nacionalidad u otros.

4.3.4.1 Diversidad e inclusión



El SNIT realiza:

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

- a) A través del *diagnóstico organizacional con perspectiva de género* una detección de los grupos internos usualmente discriminados en el ámbito laboral por cuestiones ideológicas, culturales, educativas, perspectivas, nivel social, etc.
- b) De manera anual una campaña de sensibilización hacia toda la organización para fortalecer el respeto y la tolerancia hacia las diferencias, en la que se promueve que las personas sean valoradas por su singularidad, talentos y habilidades, tomando en cuenta los resultados del inciso a.
- c) Una revisión de las instalaciones de la organización y de los perfiles de puestos mediante un análisis de factibilidad que considere la posibilidad de contratar en el futuro a personas con algún tipo de discapacidad.
- d) El SNIT apoya y fomenta acciones concretas, con perspectiva de género, para la inclusión de personas con algún tipo de discapacidad en la organización.
- e) El SNIT apoya y promueve en los procesos de recursos humanos, la ocupación femenina y masculina en áreas, puestos y funciones no tradicionales para su sexo.

4.3.4.2 Igualdad de Oportunidades



- a) En el SNIT las imágenes utilizadas para promover tanto de forma interna como externa los servicios de la organización, incluyen a hombres y mujeres de manera equitativa, se garantiza que estas imágenes no sugieran estereotipos sexistas, culturales o intolerantes con las diferencias que puedan caracterizar a grupos sociales.

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

- b) El SNIT asegura que todo el personal cuente con los recursos necesarios para hacer su trabajo eficientemente, tales como:
- I. Mobiliario y espacio de trabajo
 - II. Equipos o medios tecnológicos para el desarrollo de las actividades, si son necesarios para al ejecución del trabajo
 - III. Servicio de comunicación y transferencias de datos, si son necesarios para el desarrollo del trabajo.
- c) El SNIT asegura de que el compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación plasmado en la política de Equidad de Género, se respete para las personas que colaboran con la organización de forma atípica o en contratos de agencias externas (outsourcing/tercerizados), en los siguientes procesos: reclutamiento y selección, compensaciones y sueldos, condiciones de trabajo, terminación de relaciones laborales. Del mismo modo, se asegura de que estas personas cuenten con los beneficios o prestaciones mínimas obligatorias y aplicables por ley al tipo de contrato de trabajo.
- d) En el SNIT el personal directivo, mandos medios o superiores ofrece a las mujeres el mismo trato de respeto, legitimidad y autoridad que a los hombres en posiciones y puestos similares o diferentes.

4.3.4.3 Compensaciones y Deducciones

- a) En el SNIT 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.



	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

- b) El personal del SNIT recibe beneficios y prestaciones adicionales al salario, cuando así corresponda o sea posible, de forma igualitaria y según su puesto o posición en la organización.
- c) La constancia de nombramiento de las y los trabajadores del SNIT se encuentran documentados y definidos claramente sobre bases no discriminatorias.
- d) El SNIT da a conocer en la organización cómo están constituidas las retribuciones y cuáles son las políticas de sueldos y salarios, de modo que todo el personal tenga garantizada la aplicación del principio de igualdad de remuneración por el trabajo igual de hombres y mujeres (Ver Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal).
- e) El SNIT garantiza condiciones justas y equitativas para hombres y mujeres en la composición de liquidaciones y despidos.
- f) En el SNIT se da oportunidad al empleado (a) de expresar sus preguntas y dudas relacionadas con las compensaciones y sueldos, y se les atiende y da respuesta.

4.3.5 Vida Familiar y Laboral

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

Es de especial relevancia para el SNIT, a través del desarrollo de medidas, acciones afirmativas y/o a acciones a 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 aplicable.

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	



4.3.5.2. Conciliación y balance del trabajo con la familia o la vida privada

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

- Proporciona a hombres y mujeres algún tipo de apoyo que exceda lo solicitado por la ley.
- Realiza un análisis costo-beneficio sobre 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, éste análisis se incluye como parte del diagnóstico organizacional con perspectiva de género.
- Proporciona al personal los mismos apoyos y prestaciones sociales, tanto por nacimiento como por adopción de hijos/as, y para la realización de trámites durante el proceso de adopción.
- Cuenta con una licencia o permiso de paternidad por nacimiento o adopción de hijas(os).
- Promueve acciones en que se facilite la lactancia a las madres trabajadoras.
- Asegura que hombres y mujeres que hayan solicitado y gozado de los permisos o licencias, conserven su trabajo y no influyan de manera negativa en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso.
- Identifica los lugares de residencia del personal, sus tiempos y costos de desplazamiento, para la generación de apoyos y/o acuerdos flexibles para un mejor balance entre el trabajo y la vida privada del personal (*ver diagnóstico organizacional con perspectiva de género*)

4.3.6 Ambiente laboral y calidad de vida en la organización

- a) El SNIT realiza eventos de integración del personal con actividades recreativas y deportivas que promueven una mejor convivencia laboral.

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	



- b) Al personal que conforma el SNIT se le informa a través del área de recursos humanos de cada Instituto Tecnológico y Centro , sobre los apoyos internos y externos en materia de asesoría psicológica, legal y financiera
- c) El SNIT proporciona apoyos y facilidades al personal para que pueda realizar trámites o gestiones que no se encuentran amparados por el régimen de licencias o permisos establecidos, en los casos que resulte indispensable o no postergable para el personal.

4.3.7. Salud en la organización

En el SNIT:

- a) Establece un entorno laboral saludable y seguro, que articula medidas adecuadas para prevenir accidentes y reducir los riesgos existentes.
- b) Considera las condiciones ambientales y físicas del lugar de trabajo en cuanto a: iluminación, condiciones climáticas, ruido, espacio, ventilación, etc. de tal manera que no puedan afectar la salud del personal.
- c) Asegura de que todo el personal cuente de forma equitativa con el espacio y las instalaciones necesarias para hacer su trabajo eficientemente
- d) Proporciona los servicios de agua potable, sanitarios e higiénicos a distancias razonables y sin restricciones para su uso.
- e) Ofrece servicios médicos interno o externo como medio de atención al personal
- f) Promueve el cuidado, prevención y monitoreo de la salud del personal a través de:
 - I. Otorgar información al personal sobre cuál es la mejor manera de alimentarse según sus actividades.

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

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

II. Habilitar espacios y dar flexibilidad durante las jornadas laborales para promover la actividad física o una vida saludable como parte de las rutinas diarias.

III. Detectar posibles casos de sobrepeso u obesidad para actuar de manera oportuna, y generar apoyos para mejorar su condición.

IV. Crear y apoyar programas al interior de la organización, para que las mujeres de todas las edades puedan participar en los deportes, actividades físicas y de recreo sobre la misma base en que participan los hombres.



- g) Asegura de que, en caso de otorgar prestaciones u apoyos para el cuidado de la salud, como seguros de gastos médicos menores y/o mayores, estos se proporcionen de forma equitativa, según lo que establezca el puesto o categoría del puesto.
- h) Difunde información para la prevención y detección temprana de enfermedades o padecimientos específicos de los sexos.
- i) Establece programas de información sobre salud sexual y reproductiva, enfermedades de transmisión sexual.
- j) Formula y difunde campañas internas de información educativa sobre los riesgos conexos del consumo del tabaco y alcohol.

4.3.7.2 Combate a la violencia en las organizaciones

En el SNIT se da a conocer al personal:

- a) La prohibición expresa de toda forma de violencia física, violencia psicológica y el abuso del poder.

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

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

- b) Información sobre el derecho a una vida libre de violencia, cómo identificar la violencia machista, doméstica y familiar, así como sus efectos.
- c) Que la violencia constituye un delito y una violación grave a los derechos fundamentales de las personas.
- d) Sobre organizaciones de asistencia externas que proporcionen apoyos y servicios especializados para la atención en situaciones de violencia.
- e) Acerca de las instancias nacionales o estatales, públicas o privadas, encargadas de combatir la violencia o dar apoyo ante hechos de violencia.

4.3.8. Sensibilización y comunicación con enfoque de género



4.3.8.1 Desarrollo de la sensibilización en equidad de género

El propósito de sensibilizar al personal en Equidad de Género es desarrollar una cultura basado en valores y principios que mejoren su nivel de conocimientos, de habilidades y de sensibilización.

De manera particular, en el SNIT:

- a) Se identifica y elimina los modelos de conducta social y cultural, mitos, prejuicios y estereotipos que puedan obstaculizar el cumplimiento de la política de equidad de género.
- b) Se garantiza la igualdad de oportunidades e impulsa la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios que pudieran existir entre el personal o hacia el personal, con especial atención en los niveles directivos.
- c) Se difunde de manera interna y externa la importancia que tienen para la organización contar con un Sistema de Gestión en Equidad de Género.
- d) Se promueve el concepto de las responsabilidades familiares compartidas y equitativas en lo que respecta al trabajo domestico, en particular en la atención de niños (as) y personas adultas mayores.
- e) Se promueve el uso de un lenguaje incluyente y no sexista en todo tipo de comunicaciones.

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

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

- f) Se establecen acciones o medidas para difundir los compromisos de maternidad y paternidad.
- g) Se da a conocer al personal, los resultados relevantes del diagnóstico organizacional con perspectiva de género y las acciones afirmativas o en favor del personal que se han desarrollado, señalando los beneficios y avances desde su ejecución.

4.3.9 Responsabilidad social



En el SNIT se realizan las siguientes actividades de:

- a) Fomentar y apoyar campañas o programas de educación gubernamental y de la sociedad civil, para la realización de actividades públicas, cívicas o de beneficio social, destinadas a concientizar al público sobre los problemas relacionados con los derechos humanos, diversidad, discriminación y equidad de género.
- b) Promover la cooperación entre los sectores, asociaciones, foros y cámaras empresariales, en las cuales participa o es integrante, para el intercambio de ideas y de experiencias sobre la ejecución de programas y la formación de redes de acción social, encaminadas a proteger a las mujeres objeto de violencia.
- c) Producir y/o difundir materiales en los medios de comunicación internos y externos sobre experiencias exitosas y las buenas prácticas de trabajar con equidad de género, experiencias de mujeres lideresas exitosas de la organización, la ocupación de cargos o puestos no tradicionales para hombres y mujeres.
- d) Realizar una revisión o análisis de los contenidos de sus campañas, mecanismos de promoción y comercialización de productos y servicios, y cuidar que éstos no atenten contra la dignidad e integridad humana.

La publicidad se debe abstener de presentar a las mujeres como seres inferiores y de explotarlas como objetos sexuales o de consumo, con el fin de contrarrestar prejuicios, costumbres y todo tipo de prácticas que se basen en roles

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

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

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

estereotipados de hombres y mujeres que legitiman o exacerbaban la discriminación, la violencia y la falta de igualdad de oportunidades.



- e) Promover la puesta en marcha de estrategias de comunicación para difundir entre sus proveedores e integrantes de su cadena de valor, conceptos sobre igualdad de oportunidades definidos en su política de equidad de género.
- f) Realizar evaluaciones de las prácticas laborales de las empresas proveedoras y promover la selección y contratación de aquellas que demuestren un desempeño ético, que compartan valores sobre estos temas y cumplan con sus obligaciones laborales, a través del procedimiento de compras del SGC de cada Instituto y Centro.
- g) Asegurar que se incluya en el *Informe de Rendición de Cuentas* anual de los Institutos Tecnológicos y Centros, el reporte de acciones y contribuciones sobre responsabilidad social, así como la certificación en el MEG:2012, sus acciones y efectos.

4.3.10. Defensa organizacional de los derechos fundamentales

4.3.10.1 El ombudsperson de la organización

El Director General de Educación Superior Tecnológica designa a una persona u organización como Ombudsperson del SNIT. El nombramiento recaerá en la persona u organización que a juicio de la alta dirección representa los valores del Sistema y sea reconocida por su honorabilidad y compromiso.

A esta persona u organización se le garantiza que goce de independencia y capacidad para conocer de manera confidencial los casos que se presenten sobre la violación de los derechos humanos del personal.

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

La alta dirección impulsa el cumplimiento de las recomendaciones que emita y promueve el compromiso de que las personas que acudan con el Ombudsperson no serán afectadas en sus derechos.

4.3.10.2 Aplicación de la defensa organizacional de los derechos humanos



El SNIT con la finalidad de tomar acciones en relación a peticiones y quejas por parte del personal, establece un *Procedimiento para la atención de quejas y peticiones relativas a toda forma de hostigamiento, discriminación, trato inequitativo e incumplimiento del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SNIT-MEG-PR-003)*.

4.3.10.3 Medidas de prevención en contra del hostigamiento y discriminación

En el SNIT se desarrollan acciones con el fin de generar empoderamiento y sensibilización del personal, como:

- I. Difusión sobre los diferentes tipos de hostigamiento y discriminación; enfatizando que es un comportamiento inaceptable y sancionable. Se informa las razones por las que se considera inaceptable e informar del compromiso de la institución con la sanción a cualquier persona que en la institución hostigue o discrimine.
- II. Haciendo pública la prohibición del uso de bromas y comentarios sexistas entre el personal, evitando la utilización de lenguaje obsceno que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable.
- III. Difusión entre el personal la necesidad de abstenerse de realizar o circular imágenes, bromas, chistes o comentarios desagradables u ofensivos sobre el sexo opuesto o que representen estereotipos negativos para las personas o grupos de personas.
- IV. Se asegura que en los manuales, reglamentos, códigos de ética o de conducta se reconozcan y contengan los temas relacionados con los diferentes tipos de hostigamiento y discriminación.

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

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

4.4 Evaluación, seguimiento y mejora.



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

4.4.1 Revisión por parte de la dirección

El SNIT establece en el *Plan de trabajo anual* la periodicidad de las revisiones que hará la dirección, las cuales deben mostrar evidencia de los siguientes aspectos:

- Grado de cumplimiento y entendimiento de la política de Equidad de Género.
- Grado de cumplimiento de cada uno de los objetivos del Sistema de Gestión de Equidad de Género.
- Grado de cumplimiento y beneficios de las acciones afirmativas y/o en favor del personal.
- Presentación o seguimiento a los datos relevantes del último diagnóstico organizacional con perspectiva de género.
- Resultado de la última auditoría interna y externa realizada al Sistema de Gestión de Equidad de Género
- Áreas de oportunidad identificadas en las auditorías internas y externas y el resultado de las acciones correctivas para solventarlas.

El Comité de Equidad de Género de la DGEST y de los Institutos Tecnológicos y Centros, solicitan y mantienen registros de la retroalimentación de la alta dirección con el fin de fortalecer los recursos enfocados al personal, y de ajustar la política y los objetivos para asegurar el cumplimiento con respeto al Modelo de Equidad de Género.

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

4.4.2 Evaluación del Sistema de Gestión de Equidad de Género

- a) El Procedimiento de *Auditoría interna al SGE* (**SNIT-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, para verificar su desarrollo de conformidad con sus requisitos y para verificar la eficacia de su implantación y mantenimiento.
- c) Se documentan todas las áreas de oportunidad encontradas en el Sistema de Gestión de Equidad de Género
- d) El informe de la auditoría es documento de entrada para la Revisión por la Dirección.
- e) 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.



4.4.3 Indicadores de Género

Con base al resultado del *Diagnóstico Organizacional con perspectiva de género* del SNIT, se establece la *Matriz para identificación de objetivos y metas del SGE* y su *planeación* (**SNIT-MEG-FO-01**).

4.4.3.1 Aplicación de Indicadores

- a) El SNIT 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 SGE* y su *planeación* (**SNIT-MEG-FO-01**).
- b) Para fines del SNIT, 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.



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

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

- c) El índice de hostigamiento sexual se deriva de la *Encuesta de hostigamiento sexual (SNIT-MEG-FO-04)*, se reporta a través del *Diagnóstico Organizacional con perspectiva de género* y su seguimiento se plasma en la *Matriz para identificación de objetivos y metas del SGEG y su planeación (SNIT-MEG-FO-01)*.
- d) Los indicadores que se aplican en el SNIT están definidos en la *Matriz para identificación de objetivos y metas del SGEG y su planeación (SNIT-MEG-FO-01)* para establecer nuevas acciones afirmativas, cambios en la política de equidad de género, los objetivos, metas, efectividad de sensibilización, mitos y estereotipos de género, ambiente sano y retención de talento.
- e) Los indicadores derivados del *Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género* se comparan anualmente para determinar la igualdad de oportunidades y equidad de género, respecto a que si las mujeres tienen menos o más oportunidades que los hombres para:
- Ingresar.
 - Ascender.
 - Obtener igual salario ante iguales responsabilidades.
 - Alcanzar puestos directivos

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 SNIT.

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

- a) El SNIT establece y promueve las propuestas de mejora para el Sistema de Gestión en Equidad de Género 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.

- b) 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.



- c) Asegura el cierre de la totalidad de las áreas de oportunidad encontradas en las auditorías internas y externas al Sistema.

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

GLOSARIO



El objetivo de este glosario es 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 los hombres y las mujeres en el ámbito laboral y corregir las diferencias en materia de oportunidades, contratación y ocupación entre hombres y mujeres. 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.
- **Acoso laboral** : es una forma de violencia en la que si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio 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.
- **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.



	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

- **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.
- **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.
- **Confidencialidad:** Aplicar lo que se dice o hace de manera reservada o secreta; expresa la seguridad recíproca de varias personas.
- **Derechos Humanos:** Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición.
- **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.



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

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

- **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 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 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.



	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

- **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 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.
- **Inequidades**.- El concepto de inequidad se ha considerado sinónimo del concepto de desigualdad. Es fundamental diferenciar estos dos conceptos. Mientras desigualdad implica diferencia entre individuos o grupos de población, inequidad representa la calificación de esta diferencia como injusta.
- **IT's**: Institutos Tecnológicos.
- **Ombudsperson**: Dirección General Adjunta de Igualdad de Género.
- **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

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	



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. **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.
- **Queja o petición informal:** Es aquella que se presenta de manera verbal, cuando no se desea requisitar el Formato de Quejas y Peticiones SNIT-MEG-PR-003-01 o cuando dicho formato no sea firmado por la(s) persona(s) denunciante(s).
- **Queja o petición formal:** Ésta se presenta a través del Formato de Quejas y Peticiones SNIT-MEG-PR-003-01 debidamente requisitada.
- **Responsabilidad social:** La responsabilidad social es un término que se refiere a la carga, compromiso u obligación que los miembros de una sociedad -ya sea como individuos o como miembros de algún grupo- tienen, tanto entre sí como para la sociedad en su conjunto.
- **MEG:2012:** Modelo de Equidad de Género:2012
- **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

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

en un sistema de valores y costumbres, que determina el tipo de actividades que ésta debe desarrollar.

- **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.
- **SNIT**: Sistema Nacional de Institutos Tecnológicos, 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 y Centros que participan en la Certificación Multisitios del MEG:2012.

	Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNIT	Código: SNIT-MEG-MANUAL	
	Referencia al MEG:2012 4.1.2, 4.1.3.1, 4.2.3, 4.2.4	Revisión: 2	

ANEXOS

Anexo 0	Informe ejecutivo del Diagnóstico Organizacional con perspectiva de género
Anexo 1	Lista de Institutos Tecnológicos que participan en la Certificación Multisitios del MEG:2012
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