



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO



GOBIERNO DEL
ESTADO DE MÉXICO

TESVG
VILLA GUERRERO

EDOMEX
DECISIONES FIRMES, RESULTADOS FUERTES

"2023. Año del Septuagésimo Aniversario del Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México"

LINEAMIENTOS PARA LA INTEGRACIÓN, OPERACIÓN, ATRIBUCIONES Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE VILLA GUERRERO

Lic. Luis Enrique González Baeza, Director General, en ejercicio de las atribuciones que me confieren los artículos 3 y 15 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, Fracción VI del artículo 17 del Decreto de Creación del Tecnológico de Estudios Superiores de Villa Guerrero y con fundamento en el Artículo 2, Fracción I y II del Reglamento Interior del Tecnológico de Estudios Superiores de Villa Guerrero y

CONSIDERANDO

Que hace más de una década, en México se viene promoviendo de manera independiente y apegada a las leyes que les rigen, el derecho a la Igualdad Laboral y No Discriminación en los centros de trabajo; la cultura y las prácticas sociales que excluyen o que dan trato desigual a las personas, que se reproduce en todos los ámbitos de la vida.

Que en México, los derechos laborales, el derecho a la No Discriminación y la Igualdad Laboral entre Mujeres y hombres se establecen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Que la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de Noviembre de 2012, estableció las pautas para impulsar la inclusión y la Igualdad Sustantiva en México. Con ello, el Gobierno Mexicano en el ámbito laboral reafirma su compromiso con la Igualdad y el equilibrio en las relaciones laborales, fortalece la protección de los derechos de las y los trabajadores y promueve la generación de empleos formales.

Que durante las últimas décadas, la participación de mujeres en el trabajo remunerado, sigue siendo muy por debajo de la participación de hombres debido a diversos factores.

Ante esta situación y con el objetivo en común de promover la Igualdad y la No Discriminación Laboral de mujeres y hombres, el Tecnológico de Estudios Superiores de Villa Guerrero, impulsa para su cumplimiento, la Certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación implementada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), para cumplir con los objetivos y metas establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024, el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombre 2020-2024, el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2021-2024, así como con la Normatividad Nacional e Internacional vigente en la materia.

Los presentes para la Integración, Operación, Atribuciones y Funcionamiento del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Tecnológico de Estudios Superiores de Villa Guerrero, se funda en lo establecido en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, sustentada en las siguientes normas en materia de Igualdad y No Discriminación a nivel internacional y nacional.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica, Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), particularmente de los Artículos 11, 13 y 14; de las Recomendaciones Generales CEDAW: Artículos 5, 13, 16, 17 y 18; y las Recomendaciones Específicas CEDAW, Artículo 29 (2012), Artículo 31 (2006), Artículo 442 (2002), Artículos 406 y 416 (1998), Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará, Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés), particularmente los Artículos 1, 2 y 4 de dicho instrumento, así como los siguientes párrafos de

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE VILLA GUERRERO

Carretera Federal Toluca Xtapan de la Sal, kilómetro 64.5, C.P. 51763, La Finca, Villa Guerrero, Estado de México.
Tel.: (01 714) 1461487 y 1461465 tecvillaguerrero@yahoo.com.mx tesvg.edomex.gob.mx



las Observaciones finales del Comité CERD hechas al Estado Mexicano de los años 1997 párrafos 16 y 21; 2006 el párrafo 16; y 2012 el párrafo 16, Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración, Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación), Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículos 1, 4 y 123; Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH); Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV); Ley Federal del Trabajo (LFT); Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED); Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024, Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024, Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD) y el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018 (PRONAIND).

Es requisito de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Tecnológico de Estudios Superiores de Villa Guerrero, cuente con este instrumento por lo que se autorizó los siguientes: Lineamientos para la Integración, Operación, Atribuciones y Funcionamiento del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Tecnológico de Estudios Superiores De Villa Guerrero.

CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Los presentes Lineamientos tienen por objeto establecer las bases para la integración, operación y mecanismos sobre los cuales el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Tecnológico de Estudios Superiores de Villa Guerrero y sus integrantes, darán cumplimiento a las bases para la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y al desarrollo e implementación de prácticas de Igualdad laboral y no discriminación.

Artículo 2. El Comité tendrá por objetivo diseñar, implementar y dar seguimiento a las prácticas de Igualdad laboral y No Discriminación en el TESVG.

Artículo 3. El Comité vigilará de manera objetiva, imparcial y confidencial que se cumpla con la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del TESVG.

Artículo 4. Las personas integrantes del Comité deberán observar y sujetarse a los principios y valores contenidos en Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de México y sus Organismos Auxiliares, publicado en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" el 02 de abril de 2019.

Artículo 5. Las personas integrantes del Comité actuarán en apego al Código de Conducta del Tecnológico de Estudios Superiores de Villa Guerrero publicado en el periódico oficial "Gaceta del Gobierno" el 26 de octubre de 2020 y a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del TESVG.

Artículo 6. Para efectos de los presentes Lineamientos se entenderán por:

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



- II. **Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal:** Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.
- III. **Comité:** Al Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Tecnológico de Estudios Superiores de Villa Guerrero.
- IV. **Derechos Humanos:** Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.
- V. **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

- VI. **Discriminación Laboral:** No podrán establecerse condiciones que impliquen Discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.
- VII. **Diversidad:** Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.
- VIII. **Género:** Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.
- IX. **Igualdad:** Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de Discriminación.
- X. **Igualdad de Género:** Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de Discriminación por dicho motivo.





- XI. **Igualdad Laboral:** Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos.
- XII. **Igualdad Sustantiva:** La Igualdad Sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.
- XIII. **Inclusión:** Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con Igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.
- XIV. **Inclusión Laboral:** Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con Igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.
- XV. **Lenguaje accesible:** Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el personal que lo conforma, haciéndola clara, abierta, fluida, concisa y de fácil entendimiento con la finalidad de eliminar cualquier barrera en la comunicación.
- XVI. **Lenguaje Incluyente.** Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la Igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones.
- XVII. **Lenguaje No Sexista.** Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.
- XVIII. **Norma:** Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- XIX. **TESVG:** Tecnológico de Estudios Superiores de Villa Guerrero.

CAPÍTULO SEGUNDO DE LA INTEGRACIÓN DEL COMITÉ

Artículo 7. El Comité está integrado equitativamente por hombres y mujeres respecto a la población total y proveniente de diversas áreas de responsabilidad.

Sus integrantes se conforman por:

- I. Una Presidencia (Titular de la Dirección General del TESVG);
- II. Una Secretaría;
- III. Seis Vocalías.

Los cuales estarán conformadas por un(a) propietario(a) y un suplente y serán personas designadas por la persona Titular de la Dirección General del TESVG.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE VILLA GUERRERO





CAPÍTULO TERCERO DE LA OPERACIÓN DEL COMITÉ

Artículo 8. El Comité sesionará de manera ordinaria una vez cada tres meses y de manera extraordinaria las veces que considere necesario.

Artículo 9. La presidencia por conducto de la Secretaría convocará a las Sesiones Ordinarias con una antelación mínima de cinco días hábiles a la fecha de la sesión ordinaria y mínimo un día hábil a la fecha de la sesión extraordinaria.

Artículo 10. En la convocatoria se hará constar el lugar, fecha y hora de la sesión, así como el orden del día o por lo menos una referencia de los asuntos que vayan a ser tratados por el Comité.

Artículo 11. El Comité contará con un quórum para sesionar cuando asistan como mínimo la mitad de sus integrantes más uno, siendo obligatoria la presencia de la presidencia y la secretaria o sus suplentes. En el caso de que no existiera quórum, la sesión se pospondrá y se convocará para tal efecto al día hábil siguiente; hecho que se asentará en el acta de la sesión respectiva.

Artículo 12. Deberán estar presentes en las sesiones las y los miembros propietarios del Comité, cuando alguno de estos no pueda asistir designará mediante oficio a los miembros suplentes quienes asistirán a la sesión contando con voz y voto.

Artículo 13. En las sesiones del Comité, podrán estar presentes, las personas asesoras invitadas y/o las personas que hayan sido convocadas para apoyar al comité, quienes contarán con voz, pero sin voto.

Artículo 14. En la primera sesión ordinaria, uno de los temas a tratar será la presentación de resultados alcanzados durante el año.

CAPÍTULO CUARTO DEL DESARROLLO DE LAS SESIONES

Artículo 15. El desarrollo de las Sesiones Ordinarias se desarrollará en el orden siguiente:

- I. Bienvenida, registro de asistencia y declaratoria de Quórum.
- II. Lectura y aprobación del Orden del Día.
- III. Discusión y resolución por los que fue citado el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- IV. Seguimiento de acuerdos.
- V. Acuerdos.
- VI. Asuntos Generales.

En las Sesiones Extraordinarias no habrá seguimiento de acuerdos.

Artículo 16. Los acuerdos del Comité serán válidos cuando reciban como mínimo el voto favorable del 50% más uno de las personas integrantes presentes, y en caso de empate la persona que ocupe la presidencia del Comité tendrá el voto de calidad.

CAPÍTULO QUINTO DE LAS ATRIBUCIONES DE LAS Y LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ

Artículo 17. Las personas integrantes del Comité tendrán las siguientes atribuciones generales:

- I. Asistir, registrar su asistencia y permanecer en las Sesiones del Comité.
- II. Intervenir en las discusiones del Comité.
- III. Emitir su voto respecto a los asuntos tratados en las Sesiones.



**CAPÍTULO SEXTO
DE LAS FUNCIONES DE LAS Y LOS INTEGRANTES
DEL COMITÉ**

Artículo 21. Son funciones de las y los integrantes del Comité:

- I. Elaborar y aprobar durante el Primer Trimestre del año el Plan Anual de Trabajo.
- II. Revisar y aprobar la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del TESVG.
- III. Vigilar que las acciones en favor de la No Discriminación permitan la Igualdad Sustantiva que permita el acceso a las mismas oportunidades de las personas, considerando sus diferencias biológicas, sociales y culturales.
- IV. Vigilar de manera objetiva, imparcial y confidencial que se cumpla con la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación y que se conduzcan en apego al Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de México y sus Organismos auxiliares, publicado en el periódico Oficial el 02 de abril de 2019 y al Código de Conducta del Tecnológico de Estudios Superiores de Villa Guerrero, publicado en el periódico Oficial el 02 de abril de 2019.
- V. Participar en la realización del Diagnóstico de Autoevaluación.
- VI. Dar seguimiento a los avances y resultados del trabajo en el ámbito de implementación, administración, ejecución y seguimiento de la norma.
- VII. Elaborar, aprobar e implementar el Plan de Capacitación y Sensibilización en Igualdad Laboral y No Discriminación para el personal del TESVG.
- VIII. Apoyar y coordinar la asignación de responsabilidades para el desarrollo de documentos, condiciones, esquemas y protocolos respecto a asuntos pertinentes para el fortalecimiento de actividades en cumplimiento de lo estipulado en la norma.
- IX. Implementar acciones y/o recomendaciones para crear una cultura para la Igualdad, la No Discriminación Laboral, el Clima Laboral adecuado, la accesibilidad y la ergonomía.
- X. Participar y atender la auditoría interna y externa para evaluar la implementación de prácticas y acciones de Igualdad laboral y No Discriminación en el centro de trabajo.
- XI. Dar atención y seguimiento a las no conformidades encontradas en la auditoría interna y externa.
- XII. Elaborar las solicitudes de acciones correctivas para cada no conformidad encontrada.
- XIII. Identificar las necesidades de las y los trabajadores con base en los resultados obtenidos de las herramientas e instrumentos de evaluación de la norma y proponer acciones.
- XIV. Las demás funciones y responsabilidades que le confiera la persona Titular de la Presidencia del Comité.

Artículo 22. Los supuestos no previstos en los presentes Lineamientos serán resueltos por el Comité.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Los presentes Lineamientos para La Integración, Operación, Atribuciones y Funcionamiento del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Tecnológico de Estudios Superiores de Villa Guerrero entrarán en vigor a partir del día siguiente de su autorización.

SEGUNDO.- A partir de la entrada en vigor de este instrumento, quedan sin efectos los Lineamientos para la Operación del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Tecnológico de Estudios Superiores de Villa Guerrero de fecha del Tecnológico de Estudios Superiores de Villa Guerrero de fecha 10 de noviembre de 2020.

La Finca, Villa Guerrero, Estado de México; a **07 de febrero de 2023.**

LIC. LUIS ENRIQUE GONZÁLEZ BAEZA
DIRECTOR GENERAL Y
PRESIDENTE DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN
DEL TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE VILLA GUERRERO

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE VILLA GUERRERO