

Impulsa



CENTRO DE
RECONOCIMIENTO
DE LA DIGNIDAD HUMANA

Plan de Igualdad de Género del Tecnológico de Monterrey

2021-2025



Índice

PÁG. **03** | Introducción

CAPÍTULO 1

PÁG. **05** | El Tecnológico de Monterrey

07 | Visión 2030

10 | Nuestros valores

11 | Código de Ética

CAPÍTULO 2

PÁG. **12** | Marco normativo y legal

CAPÍTULO 3

PÁG. **31** | Diagnósticos de Igualdad de Género en el Tecnológico de Monterrey (Tec de Monterrey, TecSalud, Tecmilenio y Sorteos Tec)

CAPÍTULO 4

PÁG. **87** | Acciones para la Igualdad de Género

90 | Eje 1: Políticas y guías a favor de la Igualdad de Género

100 | Eje 2: Liderazgo y Desarrollo de mujeres

108 | Eje 3: Formación e investigación con perspectiva de género

116 | Eje 4: Erradicación de la violencia de género y discriminación

PÁG. **125** | Conclusión

PÁG. **128** | Agradecimientos

PÁG. **130** | Referencias

PÁG. **135** | Anexo

Introducción

El Plan de Igualdad de Género del **Tecnológico de Monterrey** tiene como propósito la creación e implementación de políticas y acciones para avanzar hacia la igualdad de oportunidades para todas las personas que forman parte de la comunidad institucional. El Plan de Igualdad de Género tiene como marco el contexto institucional, su visión, valores y código de ética, y se integra en el Plan Estratégico hacia el 2030 institucional, tal como se describe en el primer apartado de este documento.

Es preciso contextualizar el Plan de Igualdad de Género no solo en el marco de la visión y estrategia institucionales, sino situarlo en un esfuerzo global, por lo que en la segunda parte del documento se revisan el marco jurídico internacional, nacional, los contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2020, así como las estrategias específicas de implementación del Programa Institucional del Inmujeres para el mismo período. De esta manera se establece que el Plan de Igualdad de Género se encuentra alineado con aquellas normativas de derechos humanos que consignan el derecho a la igualdad, la no discriminación y la eliminación de la violencia contra las mujeres.

Un diagnóstico de las brechas de género en el Tecnológico de Monterrey, TecSalud, Tecmilenio y Sorteos Tec, resulta indispensable para poder plantear las acciones necesarias para lograr la igualdad. En el tercer apartado del documento, se encuentra un diagnóstico que incluye el número de hombres y mujeres presentes en la comunidad estudiantil, en las diferentes escuelas, carreras, campus y regiones, así como el número de hombres y mujeres en la comunidad de colaboradores, profesorado, grupos de investigación y equipo directivo.

A partir del análisis antes mencionado, mediante un trabajo colaborativo se identifican cuatro ejes que sirven como guía para la generación de 34 acciones consideradas indispensables para lograr la disminución de las principales brechas de género detectadas. A través de este ejercicio de diagnóstico y de la generación de los cuatro ejes de trabajo: políticas y guías a favor de la igualdad, liderazgo y desarrollo de las mujeres, formación e investigación con perspectiva de género y erradicación de la violencia de género y la discriminación, se busca la creación de un ecosistema de género que reconoce la importancia de la sustentabilidad y que, mediante la comunicación continua y la construcción de redes de colaboración, contribuye a una transformación cultural.

CAPÍTULO 1

El Tecnológico de Monterrey

Plan de Igualdad de Género
Tecnológico de Monterrey

2021 - 2025

CAPÍTULO 1

El Tecnológico de Monterrey

El **Tecnológico de Monterrey** es una Institución sin fines de lucro, de la sociedad y para la sociedad, un esfuerzo sin precedente de la iniciativa privada en México. Su fundación en 1943 por un grupo de empresarios visionarios fue liderada por Don Eugenio Garza Sada, ingeniero egresado del Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT), para responder a una necesidad imperiosa: la modernización y progreso del país ante los retos del momento. Con esa inspiración, iniciaron clases el lunes 6 de septiembre de 1943, y desde entonces ha transformado las vidas de miles de personas que han sido y siguen siendo agentes de cambio en sus organizaciones, comunidades y el entorno donde viven.

Según lo plasmado en el plan estratégico Rumbo al 2030 (2019), la Institución se construyó sobre ideales y diferenciadores que revolucionaron la educación en el siglo XX, y que quedaron plasmados en el documento fundacional que dio forma a una visión poderosa. Estos conceptos permanecen vivos hasta hoy y son la base de la evolución que estamos planteando:

- Una **educación integral** – incluyendo desde la visión humanista y el bienestar hasta los conocimientos técnicos– en la cual el egresado y la egresada debía ser un “auténtico universitario, una persona que conociera el universo del conocimiento técnico, pero que tuviera un perfil humanista”.
- El **liderazgo, el emprendimiento y la innovación** como elementos propios y distintivos que nos han marcado; “tomar la iniciativa en cualquier ámbito, retar los paradigmas, y hacer que las cosas ocurran, con un sentido ético”, son parte de la filosofía que ha distinguido el “sello” Tec en sus egresados y egresadas.

C A P Í T U L O 1 : EL TECNOLÓGICO DE MONTERREY

- Los **mejores profesores y profesoras** en crecimiento y permanente conexión con el mundo real, desarrollándose en un ambiente de vida académica y aplicando sus conocimientos para mejorar el entorno. Los profesores son lo que Don Eugenio llamó desde entonces “el verdadero corazón de la Institución”.
- Una **visión social**, es decir, el compromiso de mejorar comunidades y apoyar a quienes más lo necesitan, y que se ha traducido en un impacto positivo enorme a través de nuestros egresados.

Así pues, nuestro objetivo sigue siendo el mismo que trazaron nuestros fundadores: formar líderes capaces de enfrentar con éxito y con valores los retos a los que se enfrentarán a lo largo de su vida para generar un impacto positivo que permee al resto de la comunidad.

▸ Visión 2030

Para comprender el rumbo hacia el 2030 que el Tecnológico de Monterrey ha tomado, es preciso revisar tres puntos cruciales: la visión 2030 del Tecnológico de Monterrey, las áreas de enfoque de la estrategia 2030 de TecSalud y la visión 2030 de Tecmilenio.

Liderazgo, innovación y emprendimiento para el florecimiento humano es la visión 2030 del **Tecnológico de Monterrey**, esta se enfoca en aquellos temas que serán los más relevantes, al tiempo que mantiene los que han distinguido al Tec en los 77 años transcurridos desde su fundación. De acuerdo con nuestro plan estratégico Rumbo al 2030, podemos entender los elementos de nuestra visión para el 2030 de la siguiente manera:

CAPÍTULO 1: EL TECNOLÓGICO DE MONTERREY

**LIDERAZGO**

En este nuevo entorno se necesitan líderes que se atrevan a tomar riesgos, y que sean capaces de movilizar los recursos para hacer realidad su visión. Es necesario un liderazgo ético y consciente, que tenga en cuenta el impacto social y que inspire a las personas a perseguir una visión común que los ayude encontrar un propósito de vida trascendente. Promoveremos un liderazgo para el servicio, con líderes empáticos capaces de llevar lejos a sus organizaciones.

**INNOVACIÓN
Y EMPRENDIMIENTO**

En un mundo donde el conocimiento se genera de manera exponencial, será necesario contar con las capacidades para generar el conocimiento y llevarlo a soluciones prácticas que mejoren la calidad de las personas y el planeta. Estas soluciones requerirán personas creativas, capaces de comprender una realidad compleja y de reinventar a sí mismos y a su entorno.

**FLORECIMIENTO
HUMANO**

El ser humano tiene una enorme capacidad de desarrollo y crecimiento. Es necesario generar herramientas para lograr el desarrollo armonioso de la persona en todas sus dimensiones.

Por su parte, TecSalud cuenta con tres áreas de enfoque de la estrategia 2030 que soportan nuestra visión 2030. Estas áreas, bienestar, prevención y longevidad, guían todas las acciones de nuestro sistema de salud y promueven el concepto de Salud para toda la vida. De acuerdo con el plan estratégico *Rumbo al 2030*, estas tres vertientes se caracterizan de la siguiente manera:

CAPÍTULO 1: EL TECNOLÓGICO DE MONTERREY



BIENESTAR

Buscaremos implementar un nuevo modelo de atención basado en el cuidado de la salud, no visto ya como un paliativo, sino como una actividad durante toda la vida que promueve un bienestar integral



PREVENCIÓN

Promoveremos la práctica de la medicina preventiva, basada en el conocimiento profundo, la investigación y las nuevas tecnologías como la inteligencia artificial y la nanotecnología integradas en el análisis genético -para ofrecer una prevención efectiva y una detección temprana que lleven a una vida más sana.



LONGEVIDAD

Aseguraremos la aplicación de las técnicas y tecnologías más avanzadas y menos invasivas para mantener la salud y maximizar la calidad de vida de una población con una expectativa de vida cada vez mayor.

Por la misma línea, Tecmilenio apuesta por tener una visión para el 2030 en donde su comunidad educativa forme personas positivas, con propósito de vida y las competencias para alcanzarlo. En el plan estratégico *Rumbo al 2030* dichas características están desarrolladas de la siguiente manera:



PERSONAS POSITIVAS

Nuestra comunidad educativa cultiva la mejor versión de cada persona para poder desarrollarse, descubriendo y avanzando hacia su propósito de vida en beneficio de la sociedad. Nuestros estudiantes no sólo serán capaces de alcanzar sus metas, sino también de contribuir a una sociedad que los necesita; serán personas positivas que inspiran e influyen a construir un mejor futuro.



PROPÓSITO DE VIDA

Las personas necesitan una fuerza que los motive y los mueva a conseguir sus aspiraciones, que les permita sobreponerse a los fracasos y mantener el optimismo ante los retos futuros. La Universidad Tecmilenio se ha asegurado de que cada miembro de la comunidad cuenta con un motivo fundamental que le dirija al cumplimiento de metas que le inspiren y apasionen.

CAPÍTULO 1: EL TECNOLÓGICO DE MONTERREY



COMPETENCIAS PARA ALCANZARLO

No basta con tener un propósito de vida, también es clave contar con las herramientas que permitan alcanzarlo, por eso en la Universidad Tecmilenio nos preocupamos por desarrollar habilidades personales y profesionales, acorde a los intereses y motivaciones de cada estudiante.

► Valores del Tecnológico de Monterrey

El **Tecnológico de Monterrey** tiene como propósito la transformación de vidas, a través de experiencias educativas, formando personas que se conviertan en agentes de cambio. Este propósito busca formar personas íntegras con visión global y espíritu emprendedor dentro de todos los ámbitos donde interactúan.

Para trascender, se promueve en los y las estudiantes el interés por transformar su realidad social, económica, política y ecológica, a nivel personal, social y profesional.

Los valores son los pilares de la Institución que constituyen el elemento más trascendental que identifica y une a la comunidad. Existen cinco valores que caracterizan a nuestra Institución hacia el 2030.



INNOVACIÓN

Rompemos paradigmas creando nuevas oportunidades para nuestros públicos.



INTEGRIDAD

Somos responsables de nuestros comportamientos y nuestras decisiones son congruentes con nuestros principios y valores.

EMPATÍA E
INCLUSIÓN

Respetamos la dignidad de las personas y valoramos la diversidad de nuestra comunidad.



COLABORACIÓN

Fomentamos y reconocemos el trabajo colaborativo y multidisciplinario.

CIUDADANÍA
GLOBAL

Participamos solidariamente en la solución de los problemas del mundo y de las comunidades más desprotegidas. Promovemos el desarrollo sostenible en beneficio de las futuras generaciones y el planeta.

C A P Í T U L O 1 : EL TECNOLÓGICO DE MONTERREY

► Código de ética Tecnológico de Monterrey

Nuestro Código de Ética está diseñado para guiar nuestro comportamiento como integrantes de la comunidad del **Tecnológico de Monterrey** y se encuentra sustentado en el propósito de la Institución, el ofrecer formación que transforma vidas, y en nuestros valores.

- 01 Reconocemos la dignidad de las personas y las tratamos con respeto y justicia.
- 02 Tratamos a todos con equidad y evitamos cualquier tipo de discriminación.
- 03 Actuamos de manera íntegra, honesta, responsable, objetiva, congruente e imparcial.
- 04 Reconocemos y respetamos la propiedad intelectual y el mérito de los demás.
- 05 Evitamos conflictos de interés de cualquier tipo y, en caso de presentarse, los informamos ante las instancias correspondientes.
- 06 Asumimos como compromiso la transparencia en la información, y respetamos la confidencialidad de los asuntos que la Institución así determina.
- 07 Utilizamos los recursos de manera responsable, austera y eficiente.
- 08 Protegemos el medioambiente.
- 09 Buscamos el beneficio de la Institución por encima del beneficio personal.
- 10 Cumplimos con las leyes, reglamentos y políticas que rigen nuestra actividad a nivel institucional, nacional e internacional.

CAPÍTULO 2

Marco normativo y legal

Plan de Igualdad de Género
Tecnológico de Monterrey

2021 - 2025

CAPÍTULO 2

Marco normativo y legal

El Plan de Igualdad de Género del **Tecnológico de Monterrey** está fundamentado jurídicamente en la legislación nacional, estatal e internacional vigente de los derechos humanos. Desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que fue reformada en el año 2011, en México contamos con un marco legal robusto en materia de derechos humanos con base en los principios de igualdad y de no discriminación, que sustenta los planes institucionales de igualdad de género para avanzar hacia la mayor protección, respeto, promoción y garantía de los derechos a la igualdad entre mujeres y hombres, a la no discriminación por razón de género, y a la vida libre de violencias de género.

El comité EqualiTec del **Tecnológico de Monterrey** (integrado al Comité Impulsa a partir de 2021) desarrolló el presente Plan de Igualdad de Género, como parte de los compromisos adquiridos en 2019 con la Organización de las Naciones Unidas, a través de la oficina de ONU Mujeres México, para desarrollar una política institucional que coadyuve al respeto de los derechos humanos en las personas que trabajan o estudian en esta Institución. También, como un esfuerzo de las instituciones que conforman al **Tecnológico de Monterrey** por contribuir con el Estado Mexicano al cumplimiento de los ordenamientos jurídicos que protegen y garantizan estos derechos.

► Marco normativo y legal Internacional

El derecho a la igualdad y la no discriminación están reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en los artículos 1 y 4. Además, a partir de la reforma constitucional del año 2011, el artículo 1º establece que en México:

C A P Í T U L O 2 : MARCO NORMATIVO Y LEGAL

“Todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.”

Además, en el segundo párrafo, añade que: “las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.” Así, nuestra Carta Magna coloca al principio pro persona como eje fundamental para la protección de los derechos humanos de todas las personas en todo el país.

A partir de lo anterior, recordemos que la igualdad es un principio jurídico y ético, pilar y fundamento de los derechos humanos plasmado en el sustento del artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos:

“Todos los seres humanos nacen libres en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”

Como seres humanos, hombres y mujeres tenemos dignidad humana y debe ser protegida a través de la garantía, promoción, protección y respeto de nuestros derechos

C A P Í T U L O 2 : MARCO NORMATIVO Y LEGAL

humanos en igualdad y libertad. El amplio marco jurídico internacional derivado de dicha Declaración Universal ha generado estándares internacionales vinculantes como tratados, convenciones, pactos y protocolos internacionales que el Estado Mexicano ha firmado y ratificado, comprometiéndose a adoptar las medidas necesarias para cumplir los ordenamientos en ellos establecidos. Aunado a estos, se encuentran los instrumentos internacionales no vinculantes como declaraciones, principios, planes de acción y directrices que marcan un peso político y ético importante para la acción de los Estados parte en el camino hacia el cumplimiento de los derechos humanos. Tanto los vinculantes como los no vinculantes crean deberes y obligaciones, así como recomendaciones de políticas públicas e institucionales que debieran adoptar todos los países firmantes. Cualquier instrumento que coadyuve como parte del Estado Mexicano a su cumplimiento, debe remitirse a estos estándares internacionales.

Es por ello que el marco legal internacional de la igualdad y la no discriminación entre mujeres y hombres, es fundamento jurídico al presente plan de igualdad. Así, el fundamento jurídico se encuentra en los siguientes instrumentos internacionales de derechos humanos, vinculantes para México:

- Convención sobre la Eliminación de Todas Las Formas de Discriminación Contra La Mujer (CEDAW) y su Comité de Vigilancia
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PDESC) y su Comité de vigilancia
- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio N° 111 Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación
- Organización Internacional del Trabajo Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio N° 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes

C A P Í T U L O 2 : MARCO NORMATIVO Y LEGAL

- Organización Internacional del Trabajo, Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (estándar internacional aún no ratificado por el Estado Mexicano)
- En el ámbito regional, también contamos con instrumentos de derechos humanos que consignan el derecho a la igualdad, la no discriminación y la eliminación de la violencia contra las mujeres:
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Belém Do Pará

El gobierno de México ha firmado y ratificado cada uno de estos ordenamientos. En ellos se establecen mandatos que los Estados parte deben cumplir para el pleno respeto de los derechos a la igualdad y a la no discriminación de género, así como el derecho a la vida libre de violencia, que en México demandan atención urgente dados los casos registrados de violencia de género en los diferentes ámbitos, incluido el académico. A continuación veremos en cada uno, lo establecido en materia de igualdad y no discriminación, así como de no violencia contra las mujeres.

► Instrumentos internacionales de derechos humanos

La Convención Sobre la Eliminación de Todas Las Formas de Discriminación Contra La Mujer, conocida por sus siglas CEDAW, es el más directamente enfocado a eliminar la desigualdad, discriminación y violencia contra las mujeres y establece los mandatos que obligan a los Estados Parte a realizar lo necesario para que la igualdad entre las mujeres y los hombres sea un derecho garantizado y vivido por las niñas y las mujeres, para lo cual se debe eliminar cualquier forma de discriminación y de violencia contra las mujeres

C A P Í T U L O 2 : MARCO NORMATIVO Y LEGAL

por razón de género. Fue publicada en 1979. México la firmó en 1980 y ratificó en 1981.

El artículo 1 de CEDAW establece que la discriminación contra la mujer es:

“ Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. ”

Además, en el artículo 3 establece como obligación de los Estados Parte, que deberán tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizar el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre. En el artículo 4, la CEDAW establece que las medidas especiales de carácter temporal, adoptadas por los Estados parte, y que estén encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer, no se considerarán discriminación y que serán medidas que deberán terminar cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato. Conviene recordar que el artículo 24 de la CEDAW establece que los Estados Parte están obligados a:

“ Adoptar todas las medidas necesarias en el ámbito nacional para conseguir la plena realización de los derechos reconocidos en la Convención. ”

C A P Í T U L O 2 : MARCO NORMATIVO Y LEGAL

De manera enfática, el Comité de Vigilancia de la CEDAW señaló al Gobierno Mexicano en julio de 2018, en sus observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México, numeral 37, inciso e, la preocupación acerca de:

“ la falta de mecanismos eficaces de prevención, sanción y erradicación de los abusos y el acoso sexuales y otras formas de violencia en las escuelas. ”

Y también, en el numeral 38 recuerda el artículo 10 de la Convención y su recomendación general núm. 36 (2017), sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación, para recomendar al Estado parte que:

“ e) Instituya medidas para prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en las instituciones de educación pública.[1] ”

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PDESC, 1966) y su Comité de vigilancia (CDESC), reconoce en su artículo 7 el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor y sin distinciones de ninguna especie, y hace énfasis en la situación laboral de las mujeres en igualdad de condiciones a las de los hombres. Incluye, entre otros, los aspectos de seguridad e higiene en el trabajo, la igualdad en la promoción y el disfrute de tiempo libre y vacaciones pagadas.

[1] Además, el Comité de Vigilancia de la Convención (Comité CEDAW) ha emitido la Recomendación General 19, cuyos párrafos 17 y 18 enfatizan el mandato de atención al hostigamiento y acoso sexual. También se enfatiza este mandato en las Observaciones finales del Comité CEDAW para México del 36° período de sesiones, del 7 al 25 de agosto de 2006, párrafo 31; y del 52° período de sesiones, 9 a 27 de julio de 2012, en su párrafo 29.

C A P Í T U L O 2 : MARCO NORMATIVO Y LEGAL

La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CERD), de 1965, señala en su artículo 5, inciso e, que,

“ los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la Ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, ”
incluyendo en los derechos económicos y sociales como el derecho al trabajo en condiciones equitativas y la igualdad salarial.

Por su parte, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 3 establece los principios generales en los cuales están basados sus ordenamientos como el respeto a la libertad de las propias decisiones, la no discriminación, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad, así como la igualdad entre el hombre y la mujer.

Finalmente, es importante mencionar que México se ha comprometido a los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), No. 111 de 1958, y No. 169 de 1989. En el primer caso, el instrumento que da sustento al presente Plan de Igualdad del Tec de Monterrey, al disponer la realización de una política nacional para garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y la eliminación de cualquier tipo de discriminación. En el segundo caso, el Convenio 169 Establece la obligación de tomar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación hacia trabajadores de pueblos indígenas y enfatiza garantizar tanto a hombres como a mujeres, igualdad y protección contra el acoso sexual.

El Convenio No. 100 de la OIT de 1951, sobre la igualdad de la remuneración entre la mujer y el hombre por trabajo de igual valor, es un fundamento más del presente Plan de Igualdad. En específico, enfatiza en su artículo 2, fracción 1, el principio de igualdad

C A P Í T U L O 2 : MARCO NORMATIVO Y LEGAL

de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Así, este Convenio establece obligaciones muy importantes para combatir y eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres por trabajo de igual valor, y establecer una cultura institucional con igualdad de oportunidades y de resultados para todas las personas de la Institución.

► Instrumentos regionales de derechos humanos

En el marco regional latinoamericano de derechos humanos, encontramos el fundamento del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, también llamada Pacto de San José de 1969, y su Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como Protocolo de San Salvador, de 1988; además de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también llamada Convención Belém Do Pará.

En la Convención ADH, se establece en el artículo 1, la obligación de los Estados parte, de respetar los derechos, y garantizar su libre ejercicio por parte de todas las personas, sin discriminación por sexo o cualquier otro motivo. En el artículo 24 sobre Igualdad ante la Ley, establece que

“Todas las personas son iguales ante la Ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la Ley.”

C A P Í T U L O 2 : MARCO NORMATIVO Y LEGAL

Por su parte, su Protocolo de San Salvador, indica en el artículo 3, la Obligación de no discriminación, y en su artículo 6, párrafo 2, ordena adoptar medidas para garantizar el derecho al trabajo, así como ejecutar programas que contribuyan a la atención familiar, que den a la mujer condiciones para que pueda ejercer su derecho al trabajo.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también llamada Convención Belém Do Pará, es el instrumento primordial para fundamentar la igualdad de género, la no discriminación y la vida libre de violencia contra las mujeres en todos los ámbitos, incluido el educativo y el laboral. Esta Convención reconoce

“ que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades”, y establece en su artículo 1 que “...debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.” En su artículo 2, define a la violencia contra la mujer y señala que “incluye la violencia física, sexual y psicológica”, y determina en su inciso b, que refiere a dicha violencia “que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.”

Los artículos 3, 4 y 5 de esta convención consignan que :

CAPÍTULO 2 : MARCO NORMATIVO Y LEGAL

“Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.”

se explicita el reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos para las mujeres, así como las libertades consagradas en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos, incluyendo los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Y muy importante es que reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos. En específico el artículo 6 define el derecho de la mujer a una vida libre de violencia, lo que incluye

a

“el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación,”

b

“el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación”.

El Estado Mexicano está comprometido con estos instrumentos regionales de derechos humanos que ponen el énfasis en la vida de las mujeres, libre de violencias.[2]

2] El Mecanismo de Seguimiento de la Implantación (MESECVI) de la Convención Belém Do Pará ha planteado diferentes observaciones y recomendaciones al respecto, que también deben ser consideradas. Por ejemplo, las Recomendaciones Específicas sobre Legislación 12 y 13 del Mecanismo de Seguimiento de la Implantación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (MESECVI), Primera Ronda de Evaluación Multilateral. Segunda Conferencia de Estados Parte, Informe Hemisférico. Recomendaciones del Comité de Expertas/os (CEVI) del MESECVI a los Estados Parte, julio 2008. Observaciones y Recomendaciones a los Estados Parte del Segundo Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención Belém Do Pará, MESECVI, abril, 2012, Recomendación 3 sobre Legislación

CAPÍTULO 2 : MARCO NORMATIVO Y LEGAL

► Otros instrumentos internacionales

Además del marco legal y vinculante de derechos humanos en el ámbito regional de América y el internacional mundial, la obligación del Estado Mexicano de realizar acciones para avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eliminación de la discriminación y la violencia contra las mujeres, está consignada en varios instrumentos internacionales no vinculantes firmados por el Gobierno Mexicano en su reconocida trayectoria internacional de compromiso y apoyo a los derechos humanos. En este grupo de instrumentos internacionales se destacan por ejemplo, la Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena, 1993, el Plan de Acción de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, de El Cairo, Egipto, 1994, donde de manera consensuada, las naciones reconocen a la equidad de género y el desarrollo de las mujeres como condición fundamental para lograr el desarrollo sostenible internacional. Posteriormente, la Declaración y Plan de Acción de Beijing, 1995, derivada de la IV Conferencia Internacional de la Mujer realizada en Beijing, China.

Desde 1993, en la Conferencia Mundial de Viena se reconocieron los derechos de las mujeres como derechos humanos de manera incuestionable. Específicamente, el párrafo 18 del Programa de Acción estableció que

“Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.”

C A P Í T U L O 2 : MARCO NORMATIVO Y LEGAL

De ahí en adelante, el consenso internacional reconoce a las mujeres como sujetos de derechos humanos y la importancia de desarrollar acciones afirmativas, reconocidas por el Comité CEDAW como medidas temporales, para lograr abatir la discriminación y la violencia de género, y construir igualdad entre mujeres y hombres.

Luego de las metas de los Objetivos del Milenio de las Naciones Unidas para promover y favorecer el desarrollo mundial, en 2015 surgieron los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible como la nueva agenda internacional del desarrollo sostenible. Específicamente, el objetivo 5, lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, es fundamental para el presente Plan de Acción y todas las políticas y estrategias del Estado Mexicano, porque se enfoca dentro del tema de igualdad de género. La igualdad de género es un derecho humano y es una base fundamental para alcanzar la sostenibilidad en todos los ámbitos. Para lograr la igualdad se requiere eliminar la discriminación y la violencia contra las mujeres basada en el género. Así también se requiere fortalecer las condiciones que faciliten a las mujeres el ejercicio pleno de todos los derechos humanos.

Así, dentro de las nueve metas de este objetivo 5, tenemos las siguientes a las que de alguna manera, abonará este Plan de Igualdad:

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.

C A P Í T U L O 2 : MARCO NORMATIVO Y LEGAL

- Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
- Empezar reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.

Este es el marco internacional y regional desde el cual, la oficina de ONU Mujeres en México establece el convenio de colaboración y asistencia técnica con el Estado Mexicano, a través de instrumentos como el proyecto HeForShe. Este fue firmado por el **Tecnológico de Monterrey** comprometiéndose así, a desarrollar e implementar el presente Plan de Igualdad de Género en esta institución.

▶ Marco normativo y legal federal

La reforma al artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en junio de 2011 genera un nuevo espacio desde donde se mandata el respeto, la promoción, la protección y la garantía de los derechos humanos de todas las personas que se encuentren en territorio mexicano. En este artículo 1, se establece que:

En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los Derechos Humanos reconocidos en esta Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y condiciones que esta Constitución establece. Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos

C A P Í T U L O 2 : MARCO NORMATIVO Y LEGAL

de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la Ley. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Así, el Estado Mexicano está obligado a proteger

“A las personas no solo contra las violaciones a derechos que cometen sus agentes, sino también contra los actos que cometan particulares o entidades que menoscaben el disfrute de los derechos.”
(Salazar, 2014, p. 23)

y todo lo anterior se fortalece con la permanencia del artículo 4 de nuestra Carta Magna, en el que se establece que todos los hombres y mujeres son iguales ante la Ley. Esta transformación que articula todos los tratados internacionales de los derechos humanos con nuestra Constitución y las leyes que de ella se derivan, implica un reto sustantivo para el Estado mexicano y todas las instituciones y organizaciones públicas y privadas, como las universidades e instituciones de formación académica, para implementar la reforma constitucional (Salazar, 2014). Adicionalmente el marco jurídico nacional tiene leyes generales y federales que ratifican y comprometen a todos los actores públicos y privados al respeto irrestricto de los derechos contenidos en cada una de ellas.

C A P Í T U L O 2 : MARCO NORMATIVO Y LEGAL

En ese marco constitucional de derechos humanos, en México contamos con tres leyes nacionales fundamentales que sustentan este Plan de Igualdad. La primera, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en 2006. La segunda, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) publicada en 2007 y su Reglamento. La tercera es Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), publicada en 2003. En estas leyes se mandatan las obligaciones, mecanismos y lineamientos institucionales para avanzar y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en los ámbitos público y privado; el avance en el empoderamiento de las mujeres y la eliminación de la discriminación basada en el sexo. Específicamente, la LGAMVLV tiene el objetivo de coordinar a las instituciones del gobierno en sus tres niveles, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Reconoce la necesidad de eliminar la violencia contra las mujeres como condición fundamental para la democracia y el desarrollo sustentable, y junto con la Constitución Mexicana, es la base de la norma oficial mexicana NOM 046 Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención, instrumento del marco jurídico nacional que cumple con compromisos del Estado Mexicano ante los pactos de derechos humanos en cuanto a la eliminación de todas las formas de violencia.

Por su parte, la LFPED establece el concepto de discriminación a considerar para erradicarla en todas las Instituciones del **Tecnológico de Monterrey** a través de su implementación. El artículo 1 párrafo III, de esta Ley Federal, establece que:

se entenderá por 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

C A P Í T U L O 2 : MARCO NORMATIVO Y LEGAL

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.

Todo lo anterior, se complementa con la Ley Federal del Trabajo y el Código nacional de procedimientos penales, así como las leyes de los 32 estados del país, en materia igualdad entre mujeres y hombres, y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, que forman parte del sistema jurídico de protección de la dignidad de personas en el marco de los derechos humanos. (Véase Anexo).

► Política pública nacional de igualdad entre mujeres y hombres

Aunado a todo el marco normativo anterior, el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024 del gobierno federal mexicano, incorpora la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y el rechazo a toda forma de discriminación por razón de género y cualquier otra, como uno de los compromisos del apartado denominado No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera. Así, las políticas públicas deberán incorporar la perspectiva de igualdad de género y promoverán el trabajo interinstitucional e intersectorial para lograr las metas de igualdad entre mujeres y hombres en el país.

El Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES, como máximo ejecutor de las acciones del Plan Nacional de Desarrollo en lo relativo a la igualdad entre mujeres y hombres y las situaciones de prevención y erradicación de violencia para mujeres y niñas, alineó su Programa Institucional 2020-2024, al compromiso con el principio de “No dejar a nadie atrás y a nadie fuera” del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.

C A P Í T U L O 2 : MARCO NORMATIVO Y LEGAL

Así, estableció tres objetivos prioritarios en los que tendrán particular presencia “los pueblos indígenas, las comunidades afromexicanas, los núcleos rurales y la población periférica en las ciudades, las que viven con discapacidad, las mujeres adultas mayores y las de los grupos de diversidad sexual.” Así, plantea:

OBJETIVO 1

Su deber de coordinar la implementación de la Política Nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres, y específica en su estrategia prioritaria 1.2

La tarea de promover vínculos de colaboración con las diferentes instituciones de gobierno, así como de sociedad civil, y la academia, para fomentar el cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO 2 : MARCO NORMATIVO Y LEGAL

OBJETIVO 2

Se propone orientar y fortalecer el quehacer político y privado para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Este incorpora en sus estrategias prioritarias la promoción de condiciones para avanzar hacia la corresponsabilidad de la vida familiar y los cuidados de las personas, y la vida laboral, así como proveer de recursos educativos y herramientas de certificación para quienes participen en la implementación de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Además, la generación de estadísticas, diagnósticos, sistemas de información, así como estudios y publicaciones que documenten la situación de las mujeres y el ejercicio de sus derechos humanos.

OBJETIVO 3

Finalmente, el objetivo 3, se propone impulsar cambios culturales para favorecer que las mujeres ejerzan plenamente sus derechos humanos y participen como líderes protagonistas del desarrollo del país.

De esta manera, el Plan de Igualdad del **Tecnológico de Monterrey** armoniza con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo y del Programa Institucional del INMUJERES, para contribuir al avance en el cumplimiento del ODS 5, Igualdad de Género.

CAPÍTULO 3

Diagnósticos

Plan de Igualdad de Género
Tecnológico de Monterrey

2021 - 2025

CAPÍTULO 3

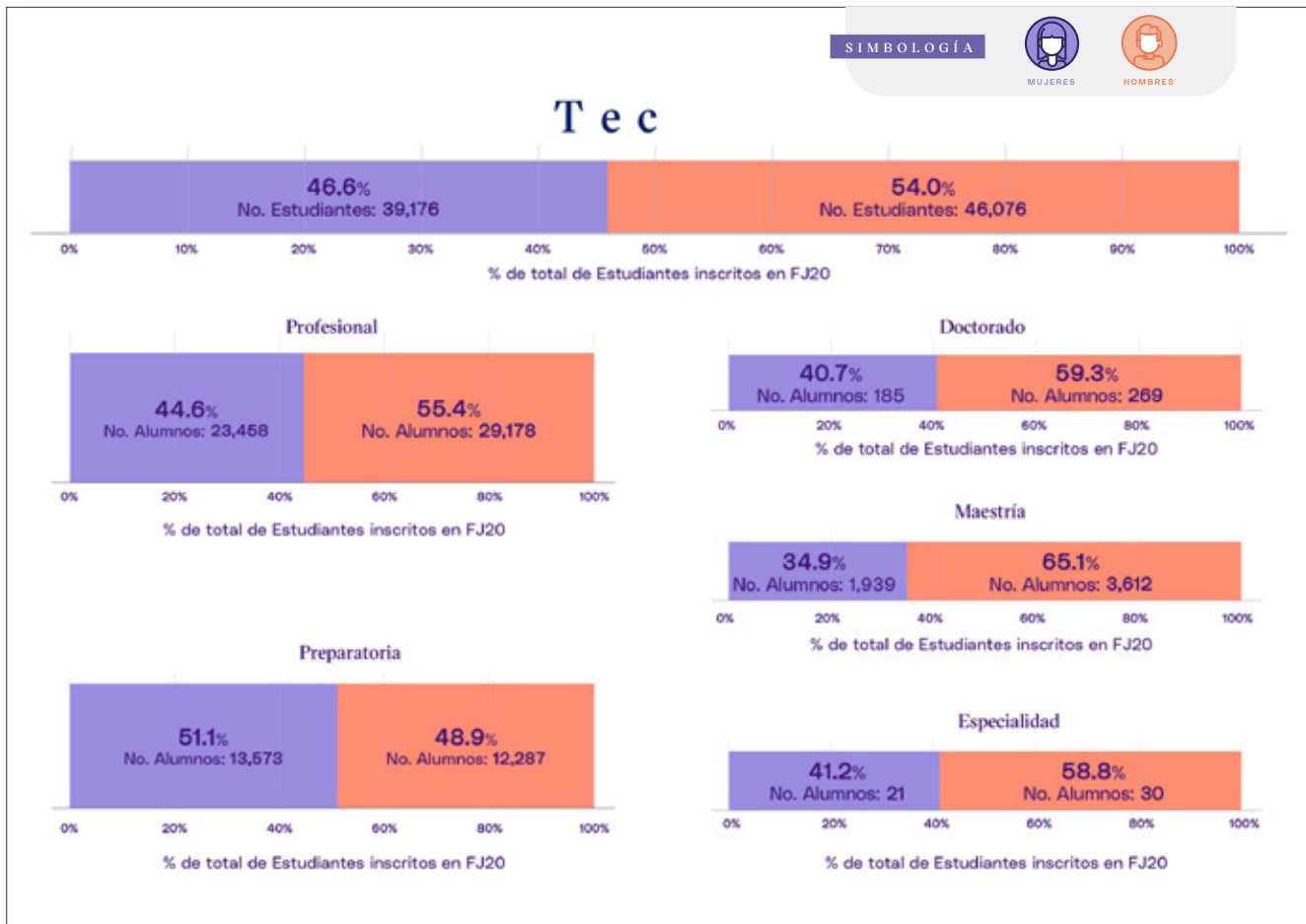
Diagnósticos de Igualdad de Género en el Tecnológico de Monterrey



Como un primer paso para la construcción del Plan de Igualdad de Género se realiza, en el verano de 2020, un diagnóstico de las brechas de género en el Tec de Monterrey, TecSalud, Tecmilenio y Sorteos Tec. Este diagnóstico incluye hombres y mujeres presentes en la comunidad estudiantil, en las diferentes escuelas, carreras, campus y regiones, así como en la comunidad de colaboradores, facultad, grupos de investigación y equipo directivo.

CAPÍTULO 3 : DIAGNÓSTICOS

Distribución de estudiantes por sexo en el Tecnológico de Monterrey

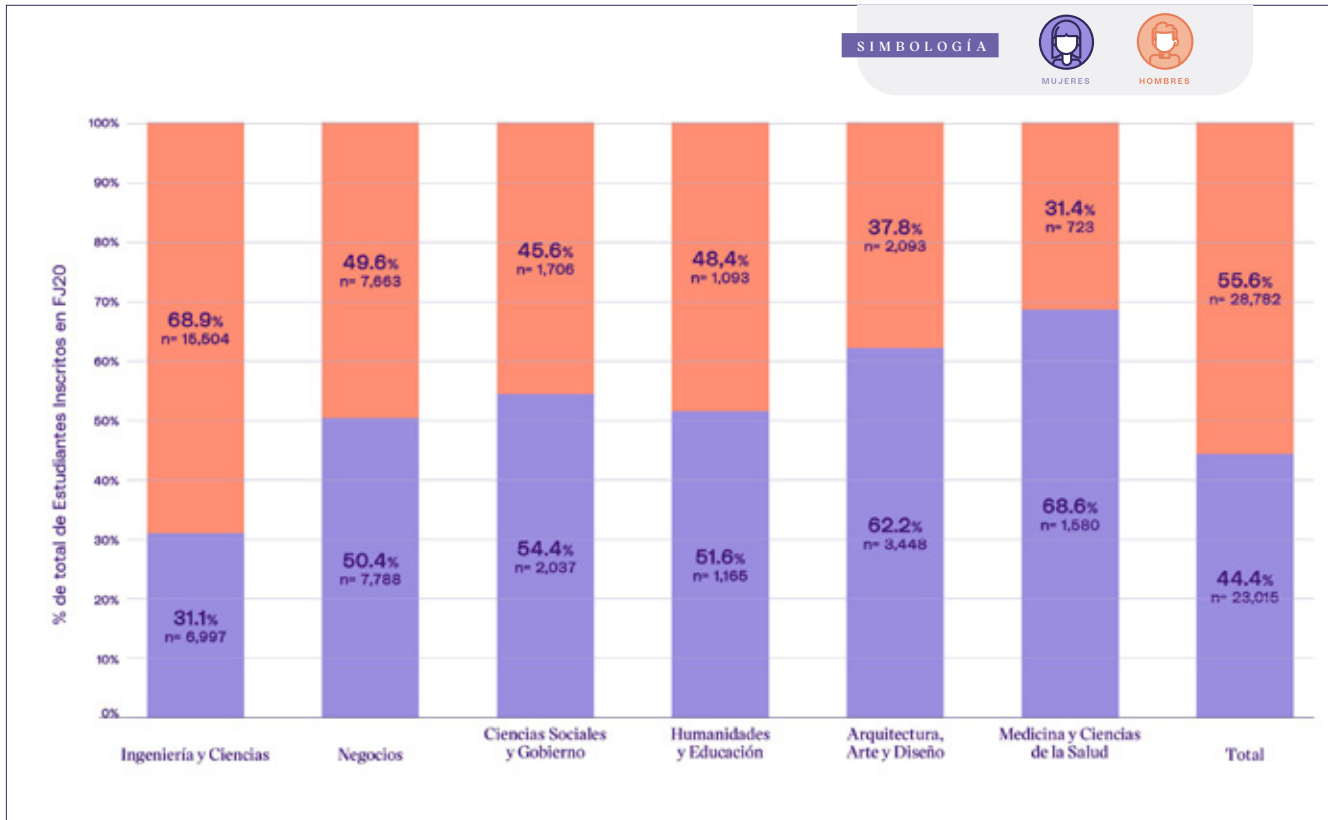


Fuente: Base de Inscritos, Dirección de Inteligencia e Información Institucional, mayo 2020

De la población total inscrita de 85,252 estudiantes en el Tecnológico de Monterrey (en el semestre EM20/FJ20), el 46% son mujeres y el 54% hombres. Existe entre ambos una diferencia de 8% equivalente a 6,900 estudiantes. Además, se presenta el desglosado por nivel académico.

CAPÍTULO 3 : DIAGNÓSTICOS

Distribución de estudiantes por sexo por escuela, a nivel profesional

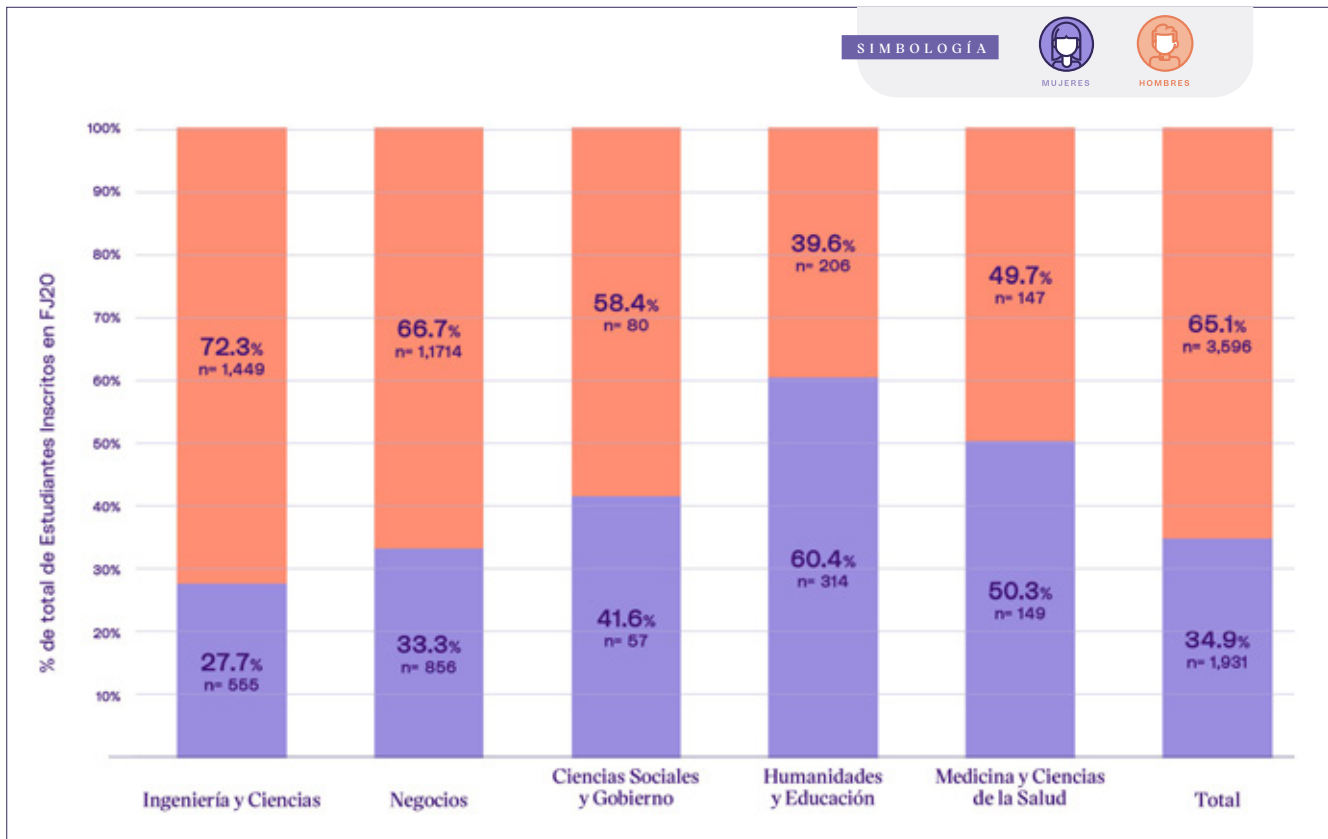


Fuente: Base de Inscritos, Dirección de Inteligencia e Información Institucional, mayo 2020

De la población total inscrita de 85,252 estudiantes en el Tecnológico de Monterrey (en el semestre EM20/FJ20), el 46% son mujeres y el 54% hombres. Existe entre ambos una diferencia de 8% equivalente a 6,900 estudiantes. Además, se presenta el desglosado por nivel académico.

CAPÍTULO 3 : DIAGNÓSTICOS

Distribución de estudiantes por sexo por escuela, a nivel maestría

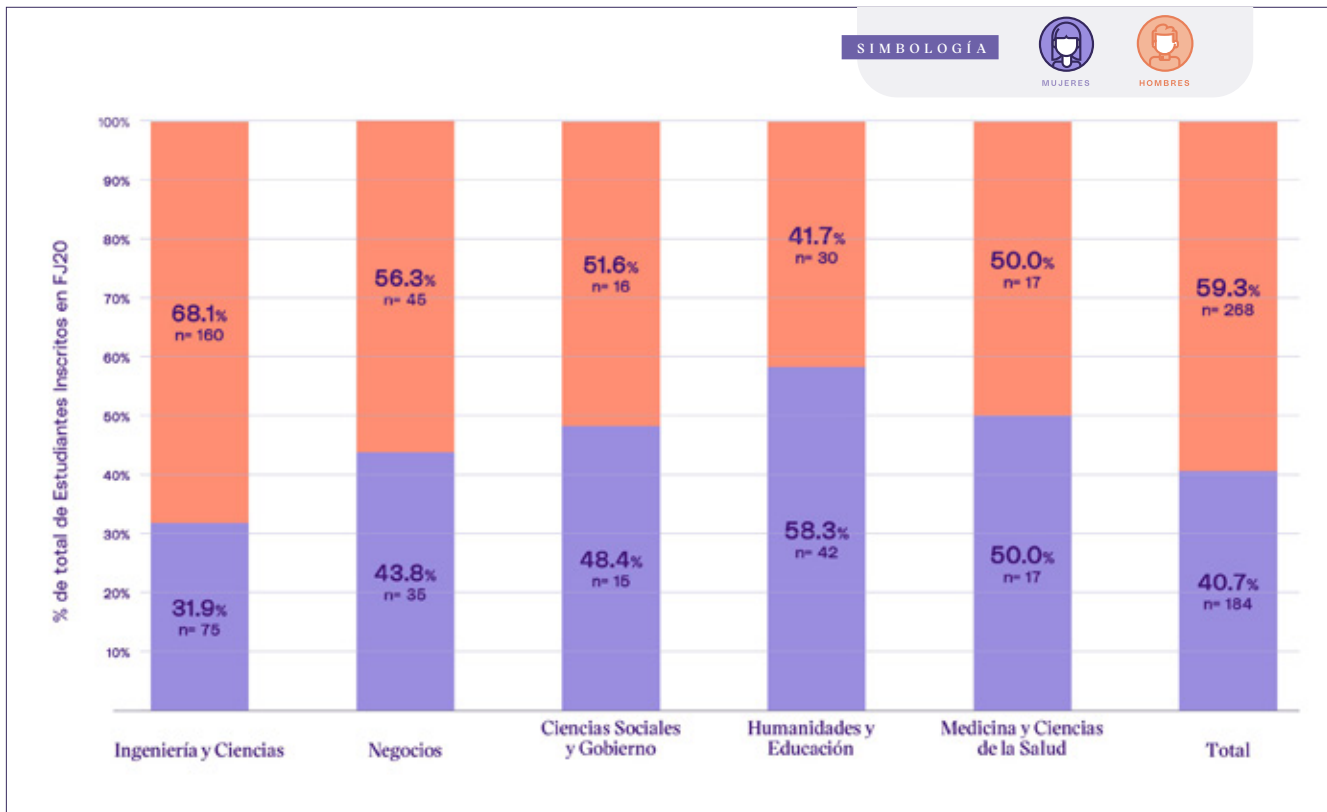


Fuente: Base de Inscritos, Dirección de Inteligencia e Información Institucional, mayo 2020

De la población total inscrita de 5,527 estudiantes en el Tecnológico de Monterrey (en el semestre FJ20), el 34.9% son mujeres y el 65.1% hombres. La brecha más grande se encuentra en la escuela de Ingeniería y Ciencias con 44.6pp mayor proporción de estudiantes hombres.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICOS

Distribución de estudiantes por sexo por escuela, a nivel doctorado

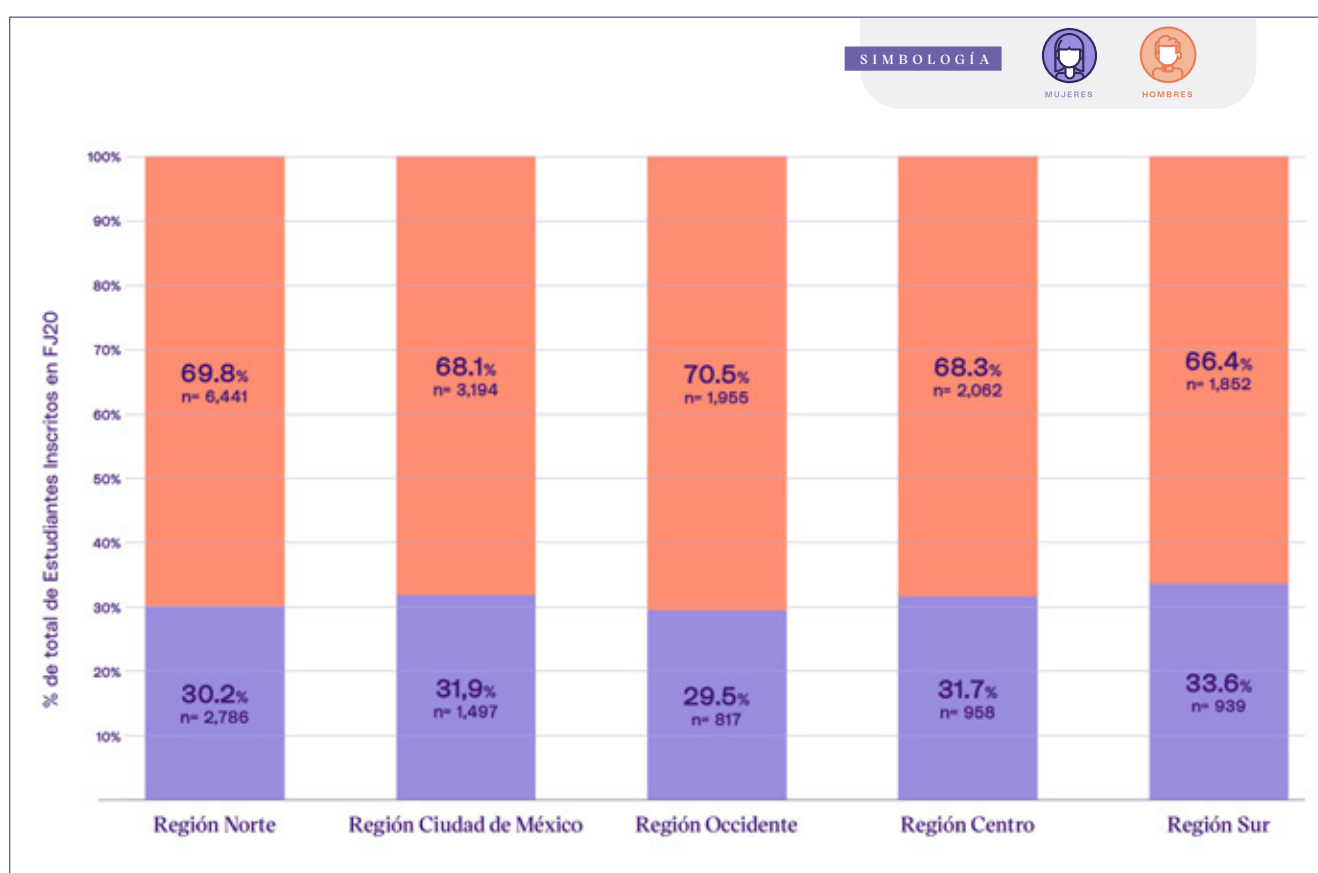


Fuente: Base de Inscritos, Dirección de Inteligencia e Información Institucional, mayo 2020

De la población total inscrita de 452 estudiantes en el Tecnológico de Monterrey (en el semestre FJ20), el 40.7% son mujeres y el 59.3% hombres. La brecha más grande se encuentra en la escuela de Ingeniería y Ciencias con 36.2pp mayor proporción de estudiantes hombres

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICOS

Distribución de estudiantes en la escuela de Ingeniería y Ciencias por región, a nivel profesional

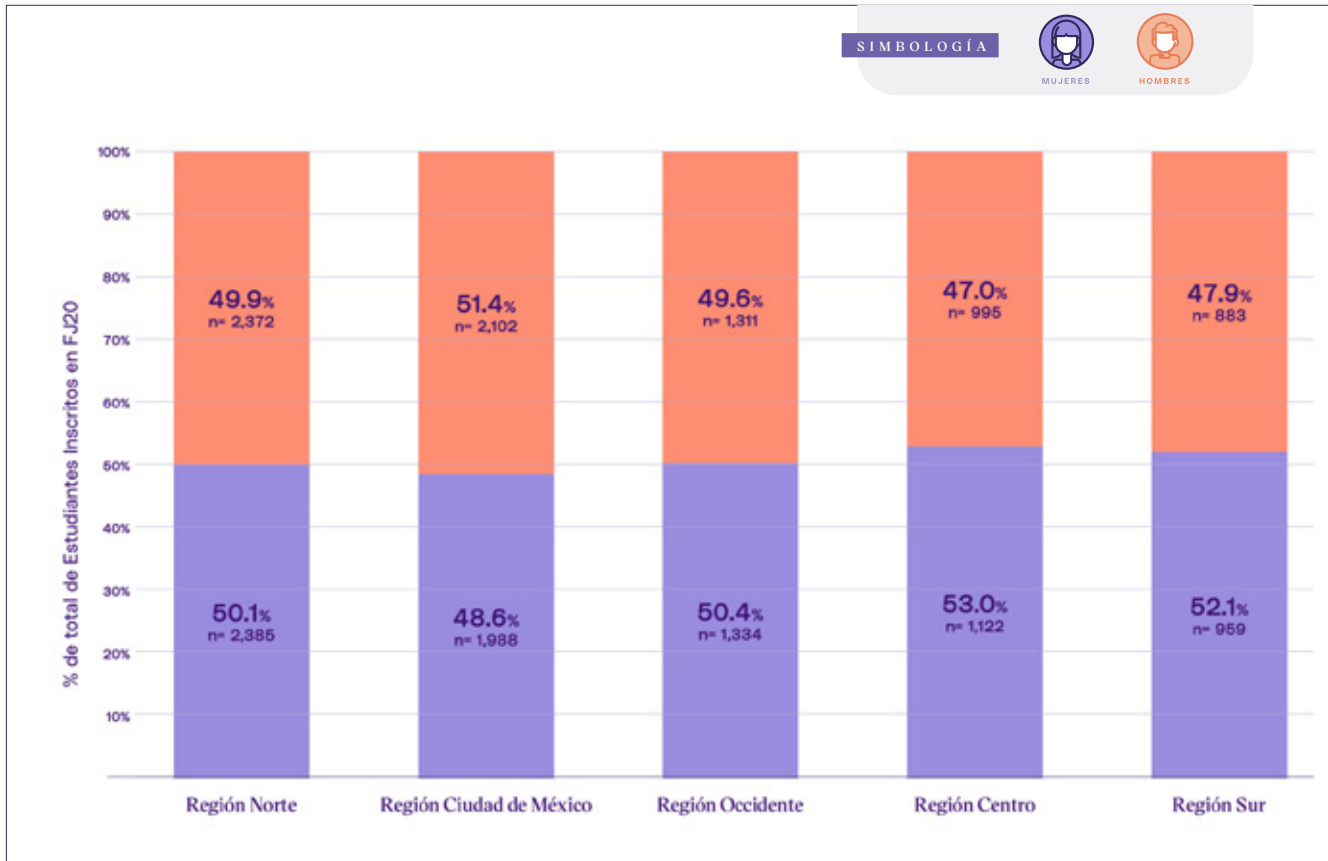


Fuente: Base de Inscritos, Dirección de Inteligencia e Información Institucional, mayo 2020

La población de nivel profesional de la Escuela de Ingeniería y Ciencias de todas las regiones tiene una proporción mayor de hombres. Región Occidente es la que tiene una mayor brecha (41pp). Región Sur es la que tiene menor brecha (32.8pp).

CAPÍTULO 3 : DIAGNÓSTICOS

Distribución de estudiantes en la escuela de Negocios por región, a nivel profesional

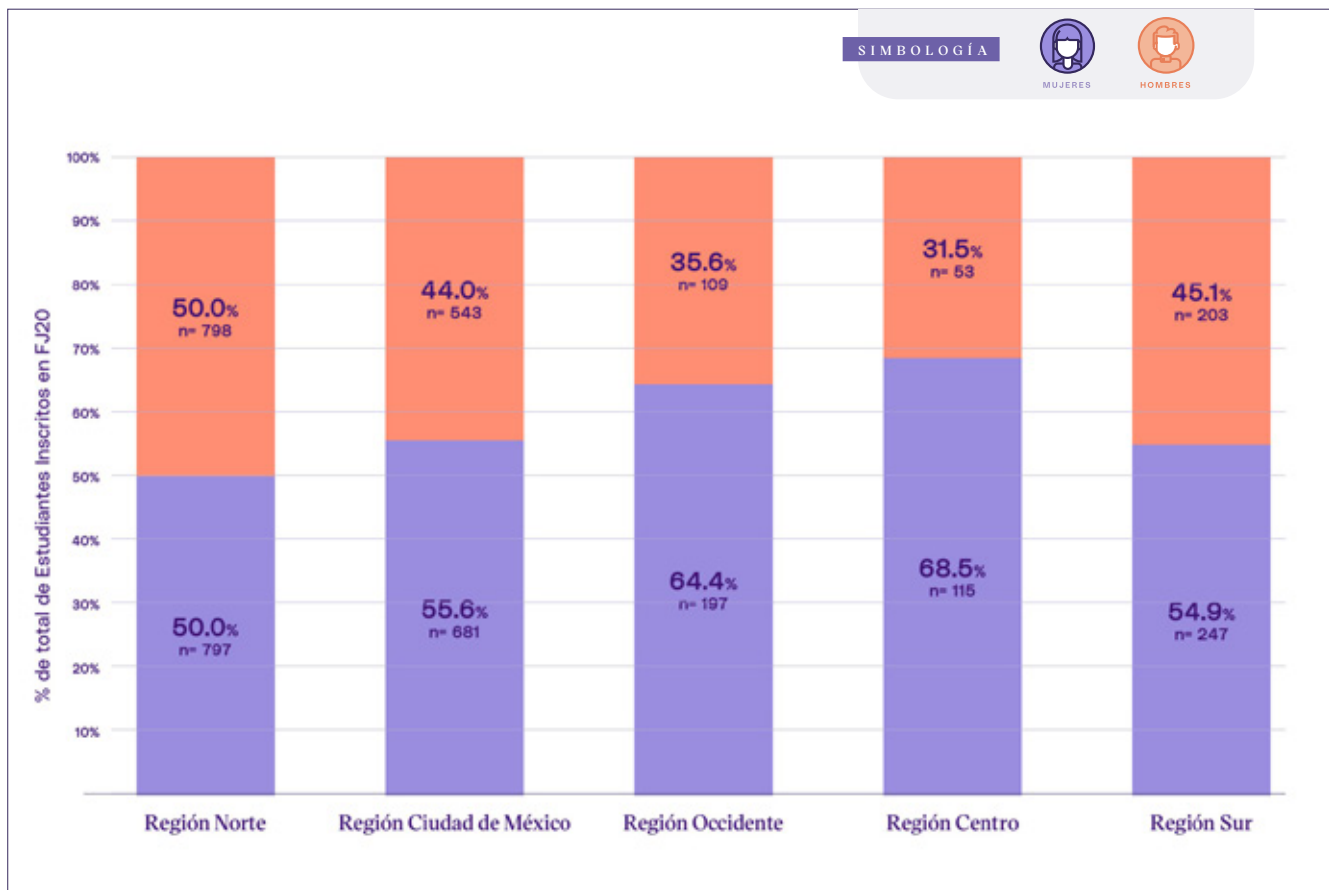


Fuente: Base de Inscritos, Dirección de Inteligencia e Información Institucional, mayo 2020

La población de nivel profesional de la Escuela de Negocios de las regiones Centro y Sur tiene una proporción mayor de mujeres. Solo la Región Ciudad de México tiene una proporción mayor de hombres (brecha de 2.8pp). La Región Centro es la que tiene una mayor brecha (6pp). La Región norte es la que tiene una menor brecha (.2 pp).

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICOS

Distribución de estudiantes en la escuela de Ciencias Sociales y Gobierno por región, a nivel profesional

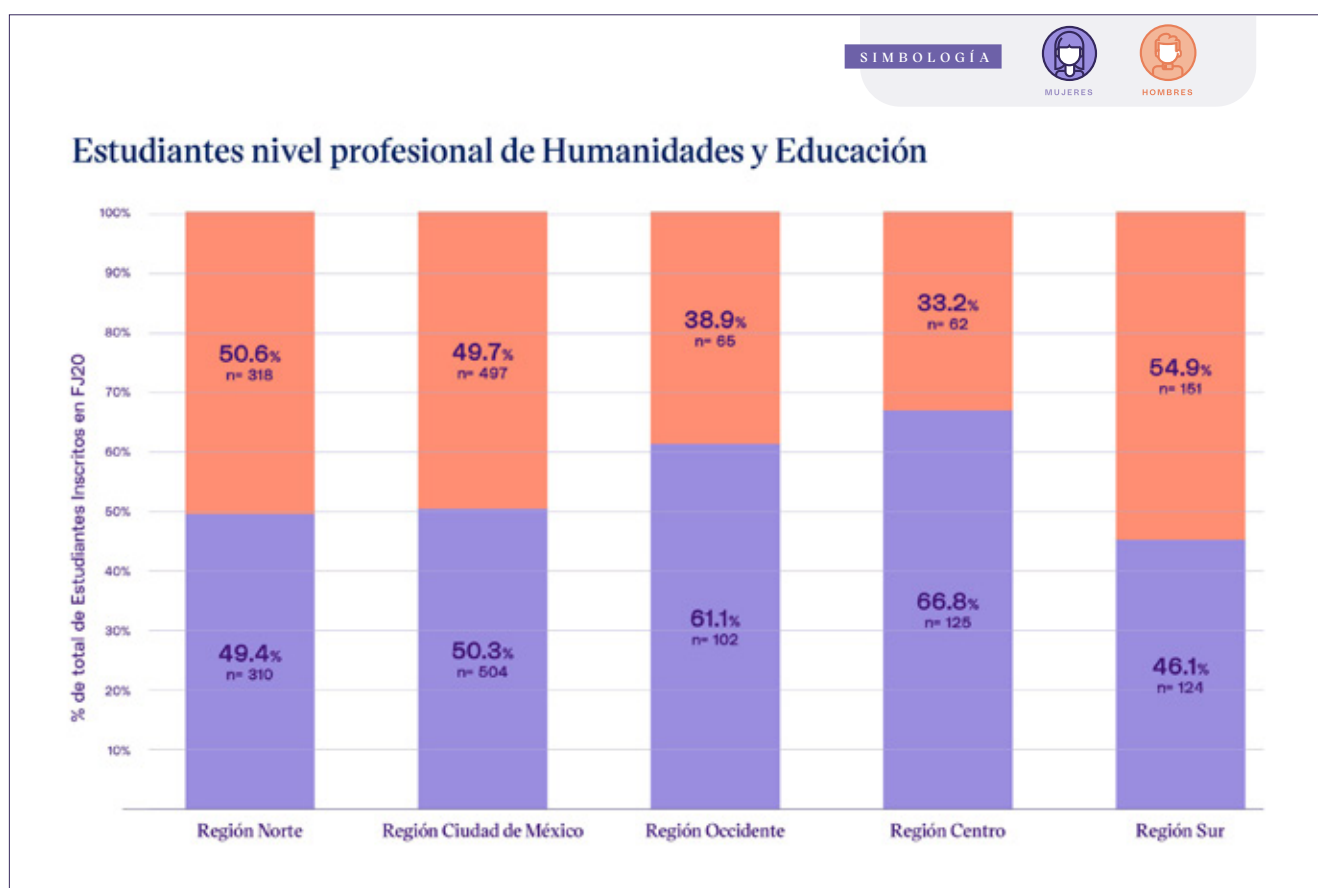


Fuente: Base de Inscritos, Dirección de Inteligencia e Información Institucional, mayo 2020

La población de nivel profesional de la Escuela de Ciencias Sociales y Gobierno de las regiones Ciudad de México, Occidente, Centro y Sur, tiene una proporción mayor de mujeres. La Región Centro es la que tiene una mayor brecha (37pp). La Región Norte no tiene brecha porcentual.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICOS

Distribución de estudiantes en la escuela de Humanidades y Educación por región, a nivel profesional

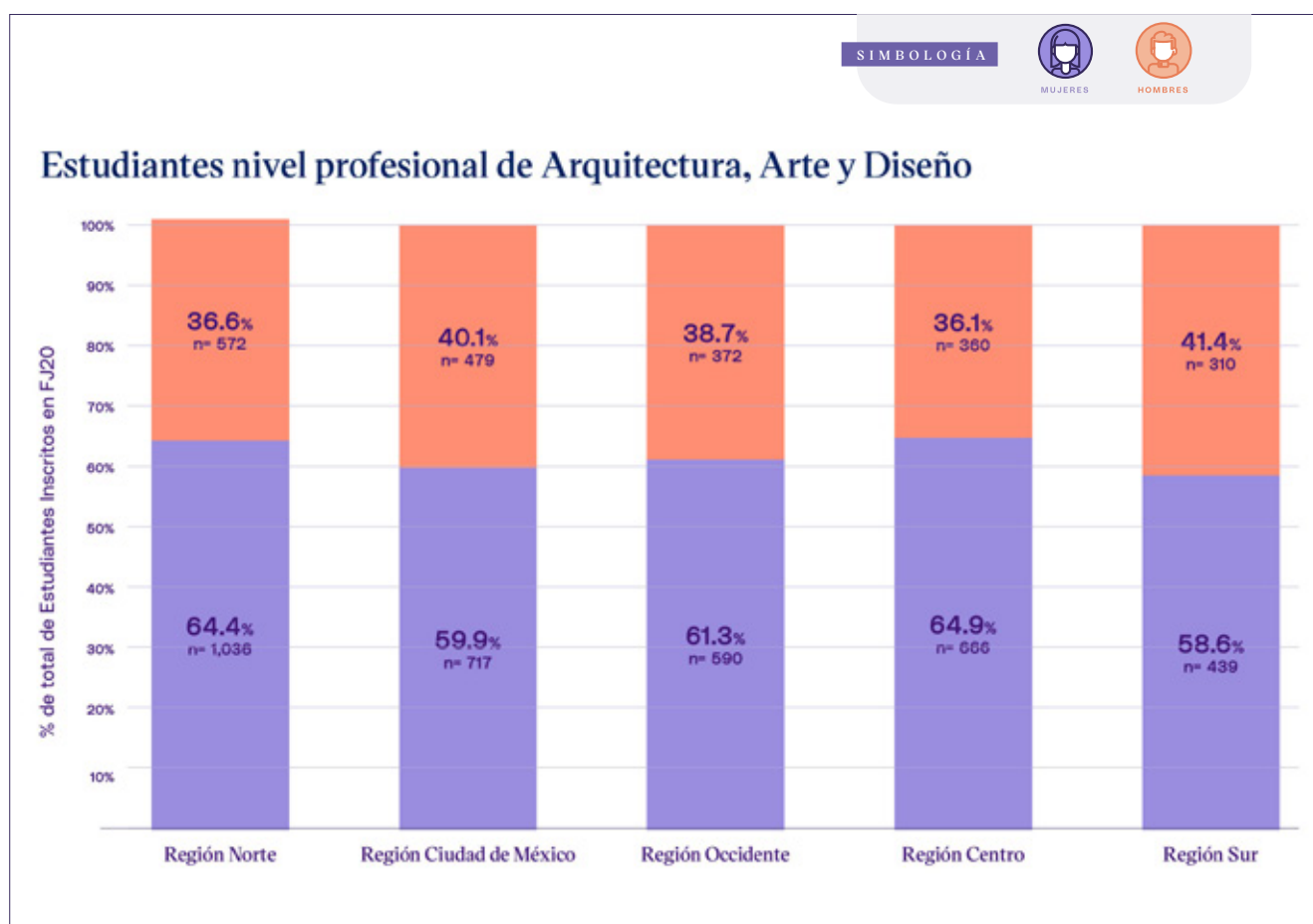


Fuente: Base de Inscritos, Dirección de Inteligencia e Información Institucional, mayo 2020

En las regiones norte y sur, la Escuela de Humanidades y Educación tiene una proporción menor de mujeres. Región Sur tiene una brecha de 9.8pp.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICOS

Distribución de estudiantes en la escuela de Arquitectura, Arte y Diseño por región, a nivel profesional

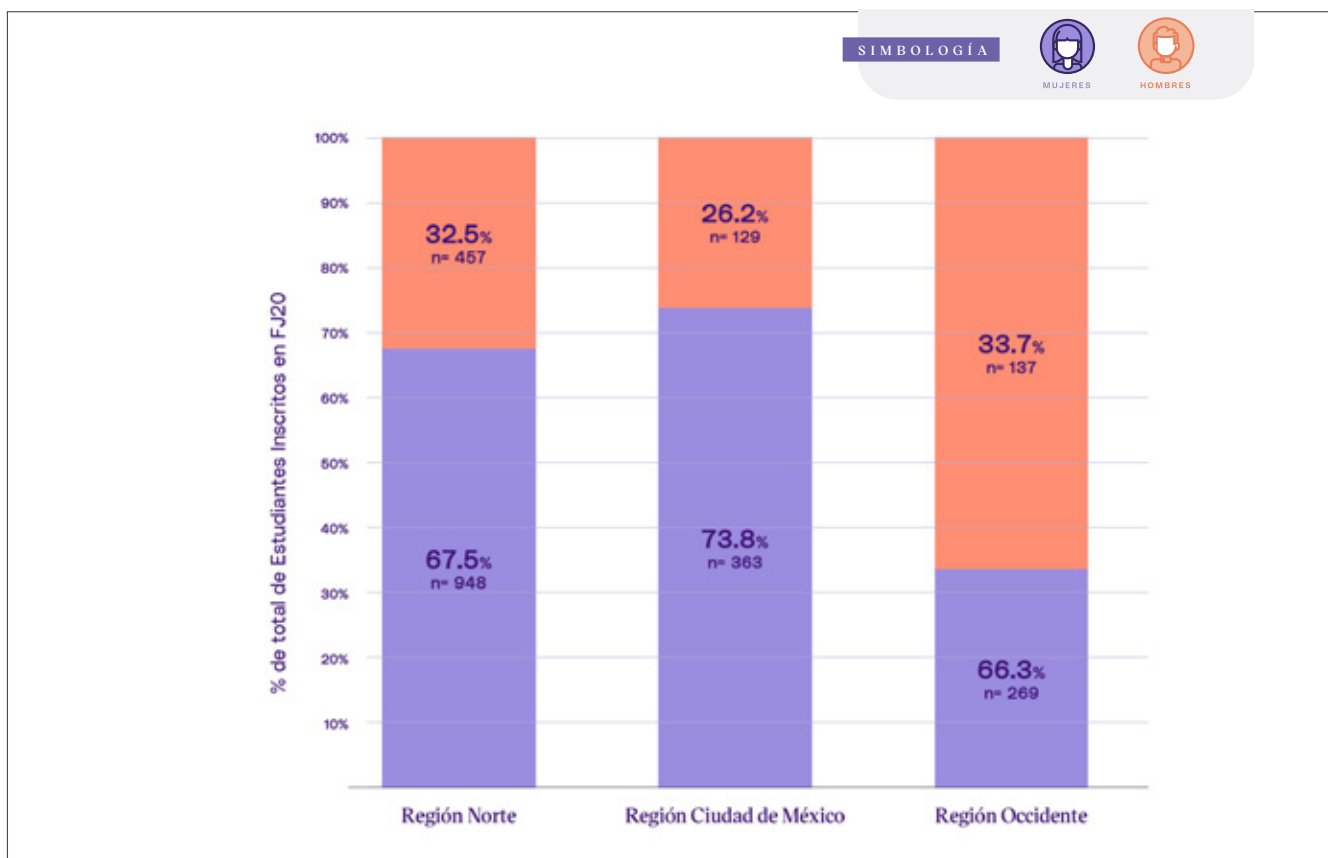


Fuente: Base de Inscritos, Dirección de Inteligencia e Información Institucional, mayo 2020

La población de nivel profesional de la Escuela de Arquitectura, Arte y Diseño de todas las regiones tiene una proporción mayor de mujeres. Región Centro la que tiene una mayor brecha (29.8pp) y Región Sur la menor brecha (17.2pp).

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICOS

Distribución de estudiantes en la escuela de Medicina y Ciencias de la Salud por región, a nivel profesional

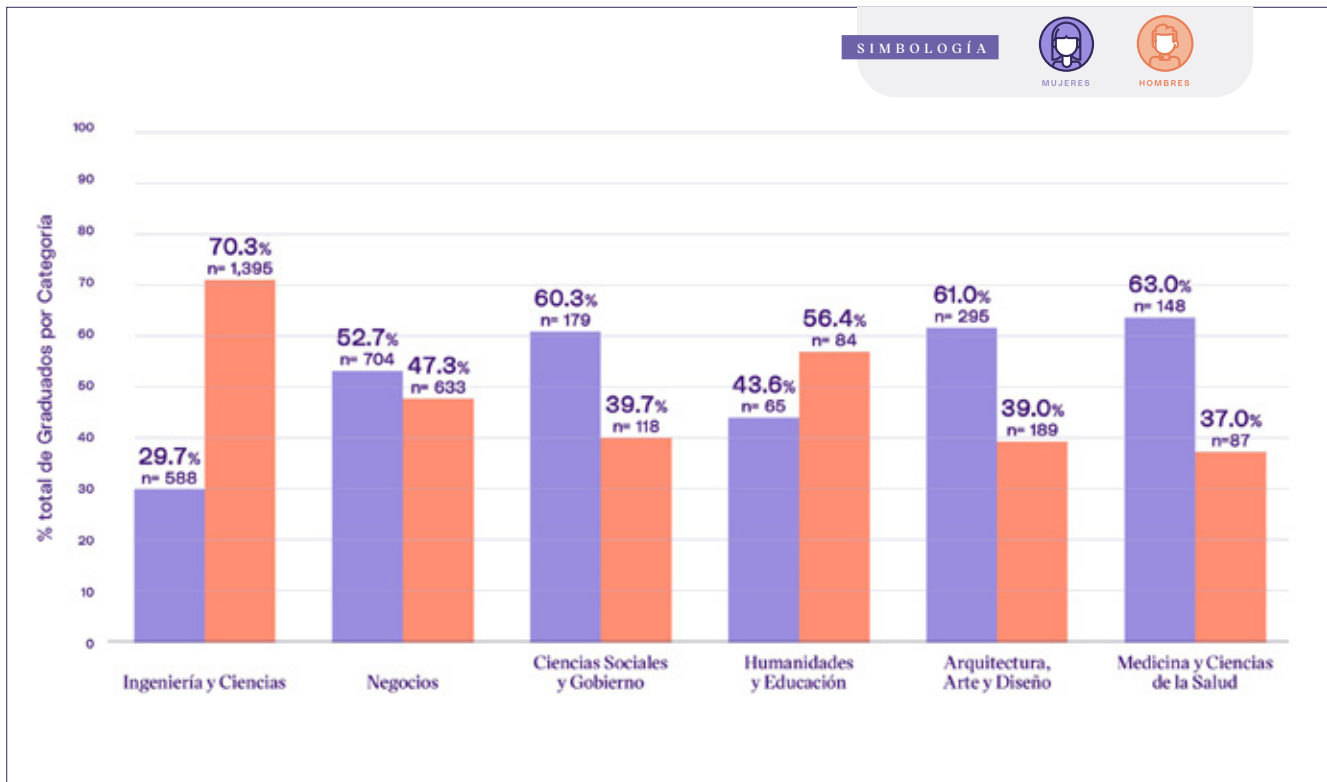


Fuente: Base de Inscritos, Dirección de Inteligencia e Información Institucional, mayo 2020

La población de nivel profesional de la Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud de todas las regiones tiene una proporción mayor de mujeres. La Región Ciudad de México es la que tiene una mayor brecha (47.6pp) y Región Occidente la menor brecha (32.6pp).

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICOS

Distribución de estudiantes egresados por escuela a nivel profesional

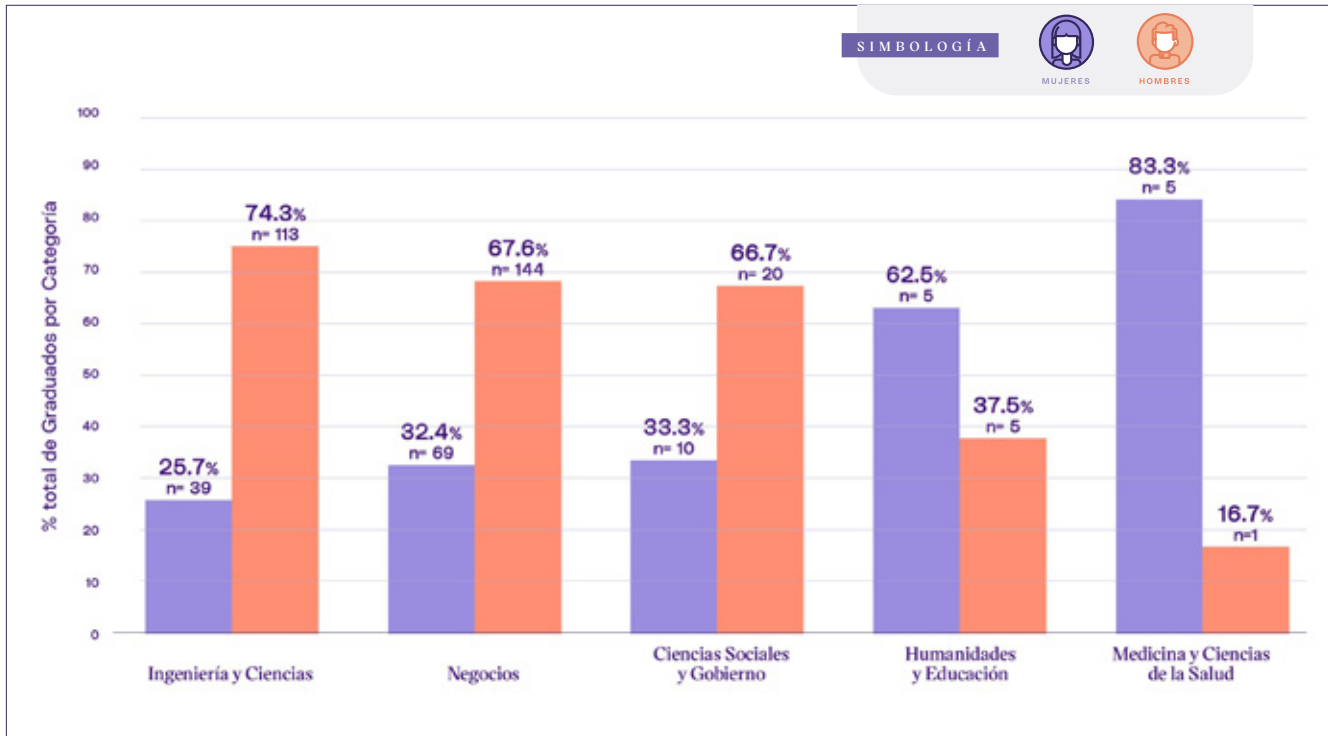


Fuente: Base de Candidatos a Graduarse, Dirección de Inteligencia e Información Institucional, mayo 2020

La escuela con mayor brecha es Ingeniería y Ciencias con una diferencia de 40.6pp. La escuela con menor brecha es Negocios con 5.4pp

CAPÍTULO 3 : DIAGNÓSTICOS

Distribución de estudiantes egresados por escuela a nivel maestría

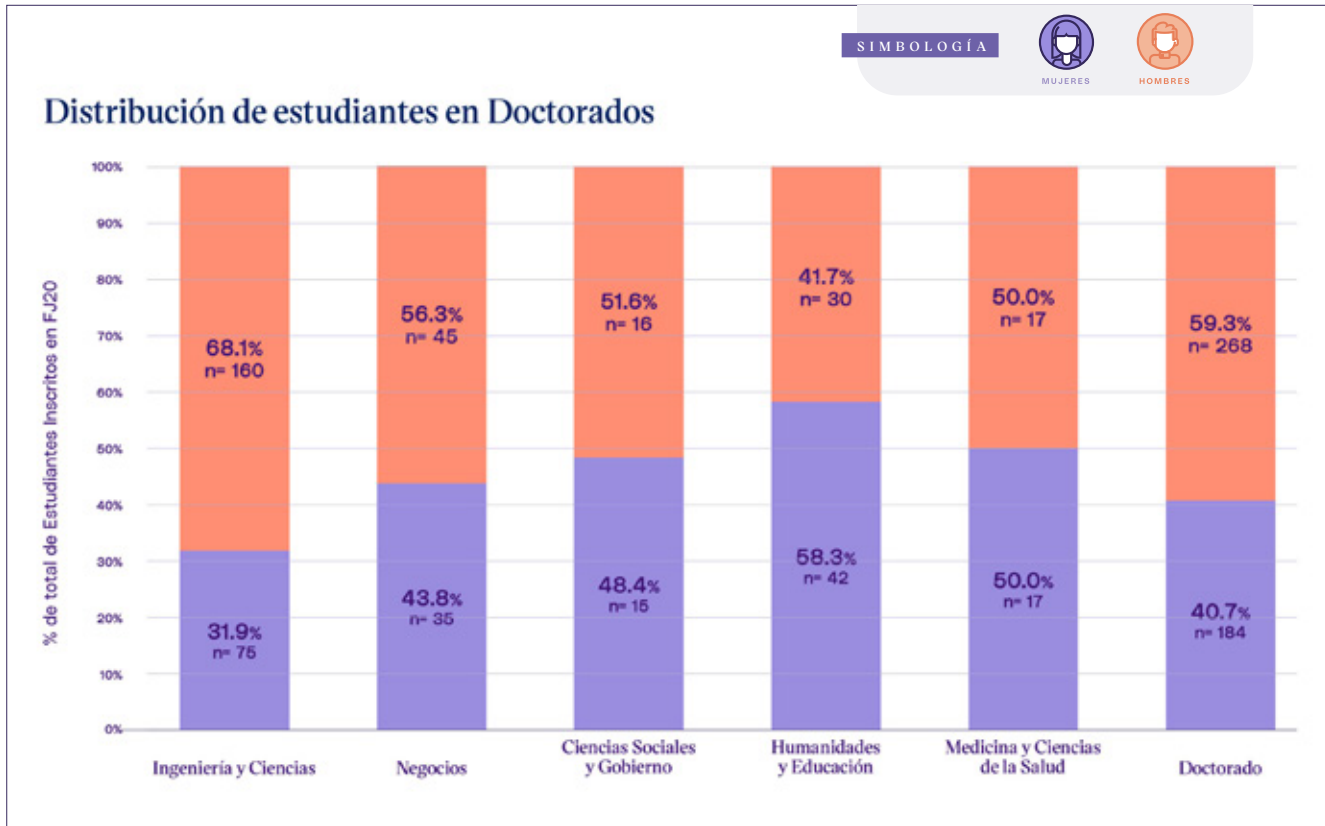


Fuente: Base de Candidatos a Graduarse, Dirección de Inteligencia e Información Institucional, mayo 2020

La escuela con mayor brecha es Medicina y Ciencias de la Salud con 66.6 pp. La escuela con menor brecha es Humanidades y Educación con 25 pp.

CAPÍTULO 3 : DIAGNÓSTICOS

Distribución de estudiantes egresados por escuela a nivel doctorado

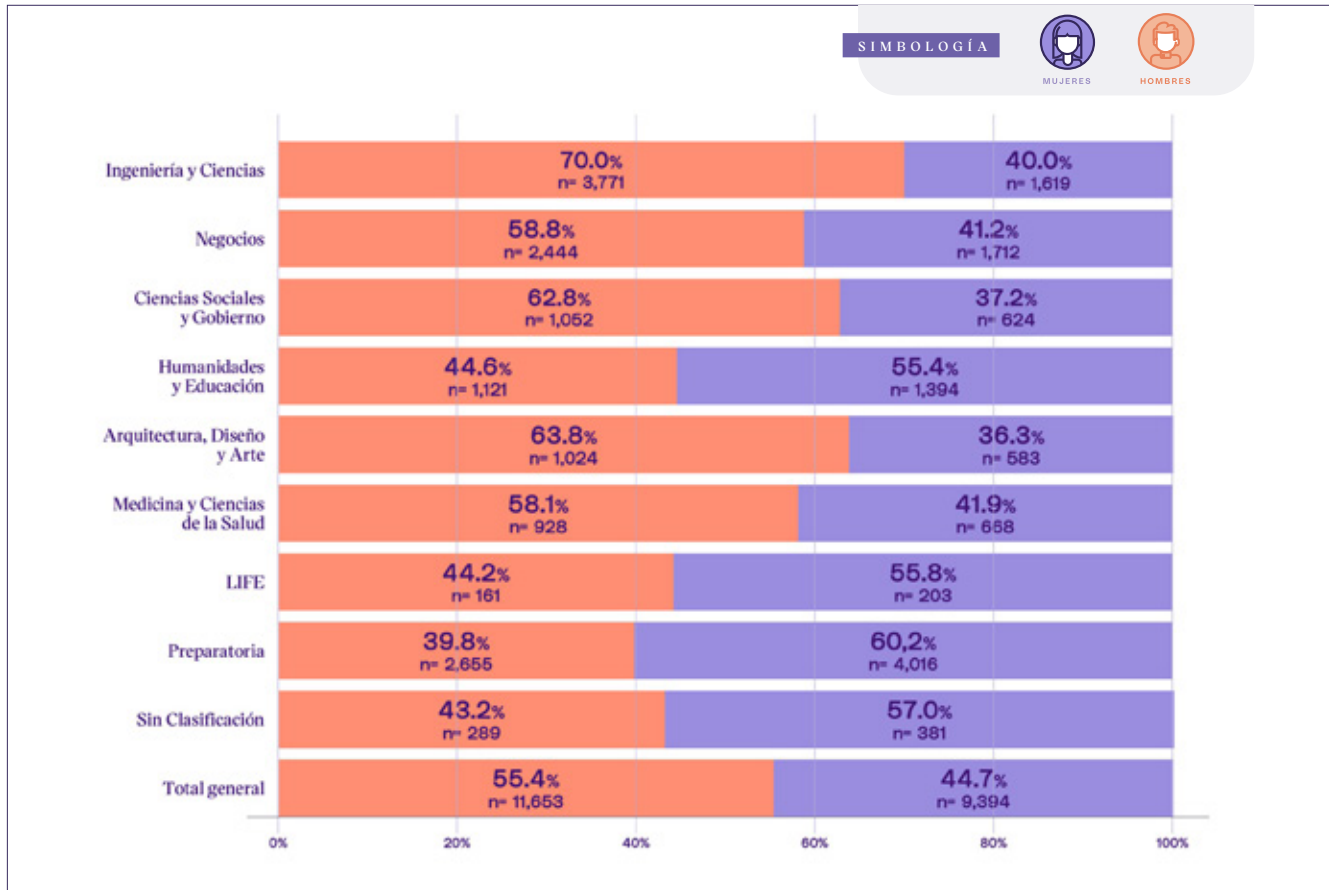


Fuente: Base de Candidatos a Graduarse, Dirección de Inteligencia e Información Institucional, mayo 2020

A nivel doctorado, la escuela con mayor proporción de estudiantes mujeres es la Escuela de Humanidades y Educación (brecha del 16.6pp). A su vez, la escuela con mayor proporción de estudiantes hombres es la Escuela de Ingeniería (brecha de 36.2pp).

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICOS

Tecnológico de Monterrey - Profesores

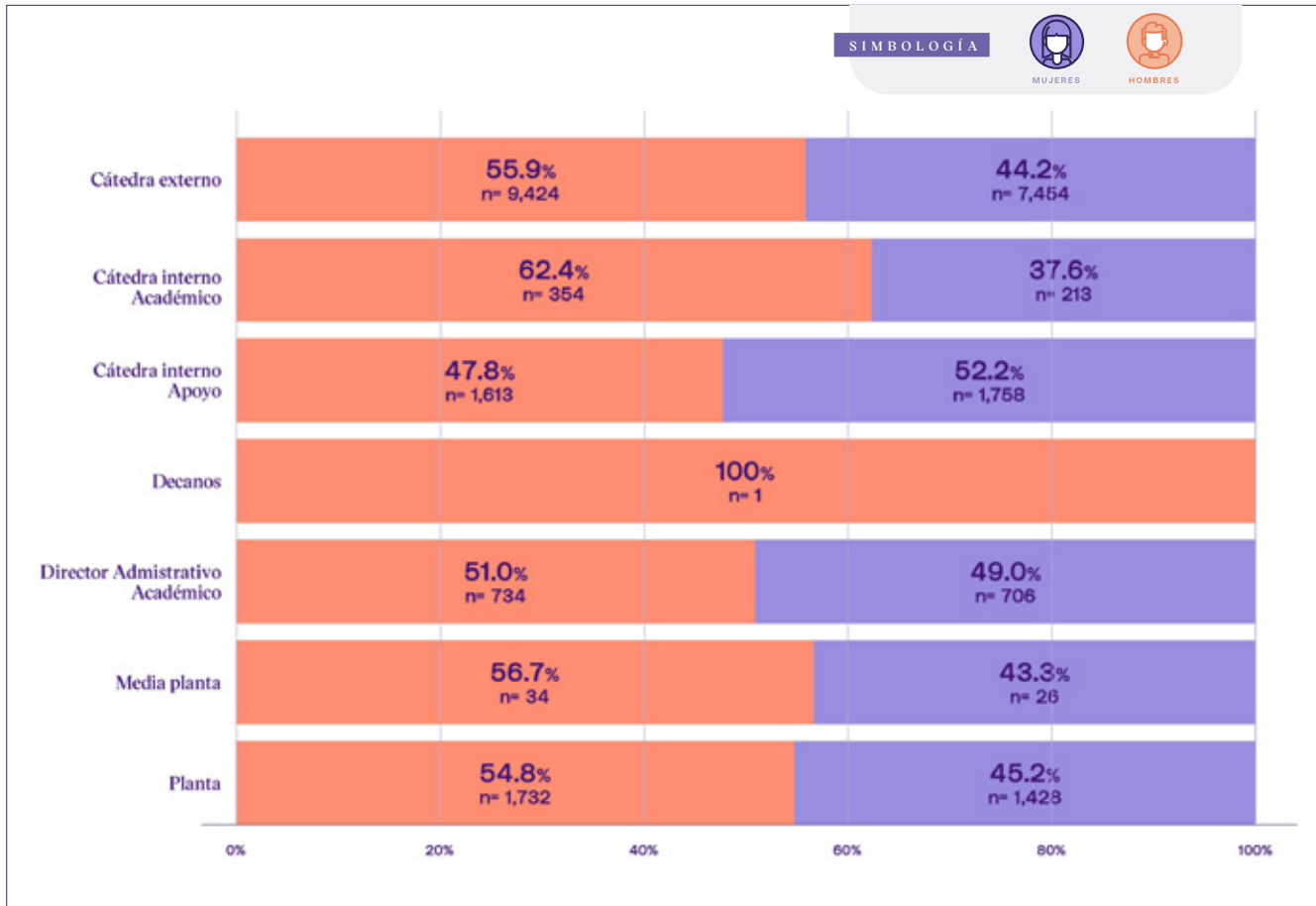


Fuente: Base Profesores (EM20/FJ20), Dirección de Inteligencia e Información Institucional, mayo 2020

La escuela con mayor brecha es Ingeniería y Ciencias con 40.0pp mayor en la proporción de hombres. En general la distribución de profesores presenta una mayoría de hombres (10.7pp de diferencia).

CAPÍTULO 3 : DIAGNÓSTICOS

Distribución de profesores por sexo y tipo de contrato

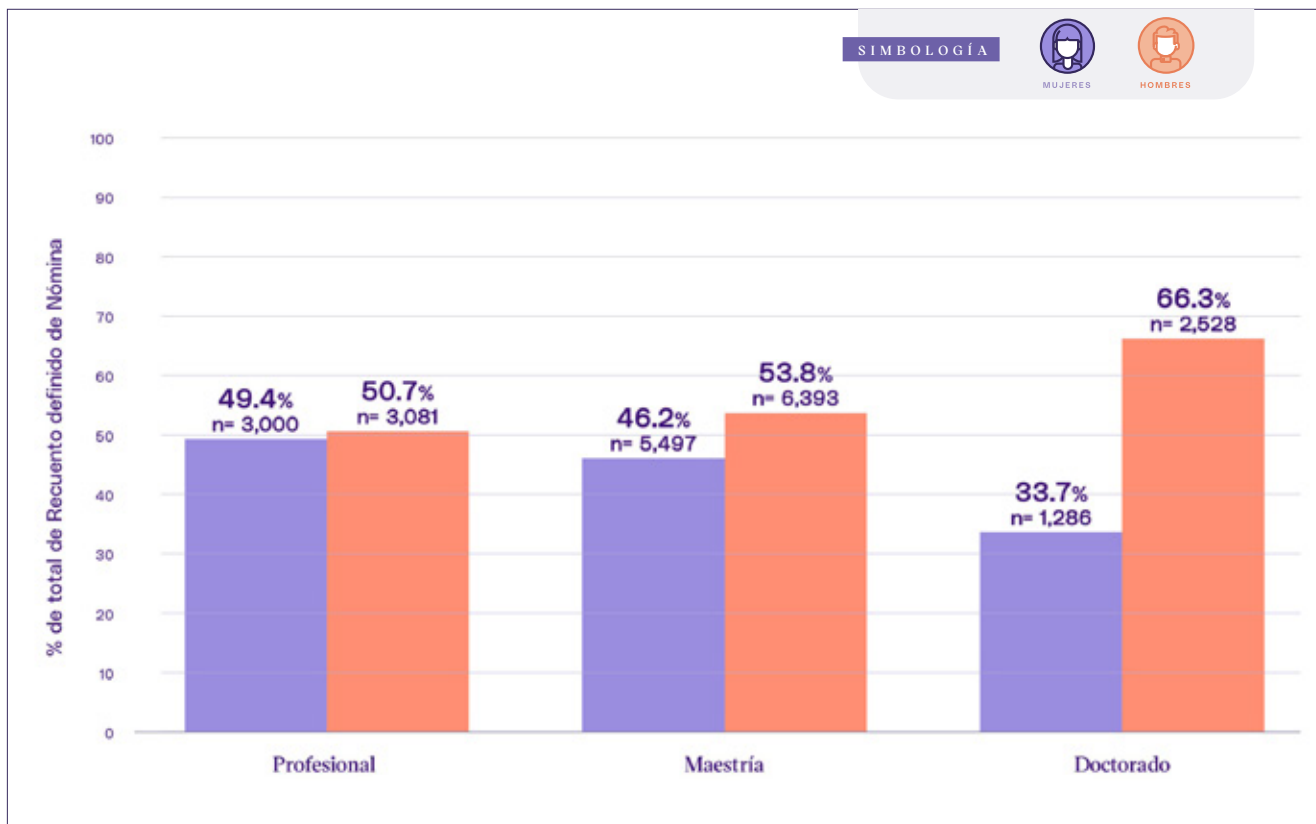


Fuente: Base Profesores (EM20/FJ20), Dirección de Inteligencia e Información Institucional, mayo 2020

Del cuerpo académico en el semestre EM20 / FJ20, el tipo de contrato que presenta más brecha es el de cátedra interno académico (24.8pp).

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICOS

Distribución de profesores por grado máximo de estudios

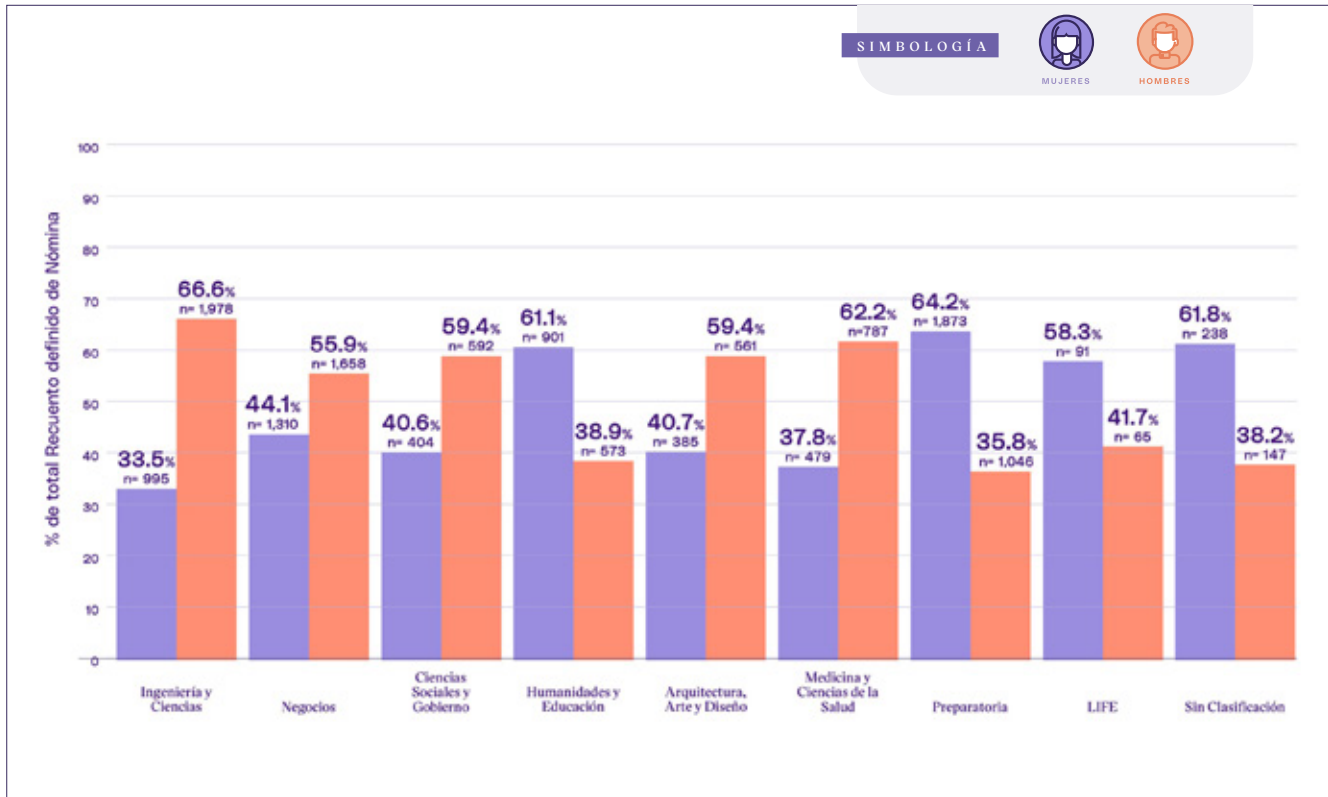


Fuente: Base Profesores (EM20/FJ20), Dirección de Inteligencia e Información Institucional, mayo 2020

En cuanto al grado máximo de estudios, el nivel académico con mayor brecha es el de doctorado, con 32.6 pp de proporción mayor de hombres. A nivel licenciatura la brecha es casi nula.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICOS

Distribución de profesores con maestría como grado máximo de estudio por escuela

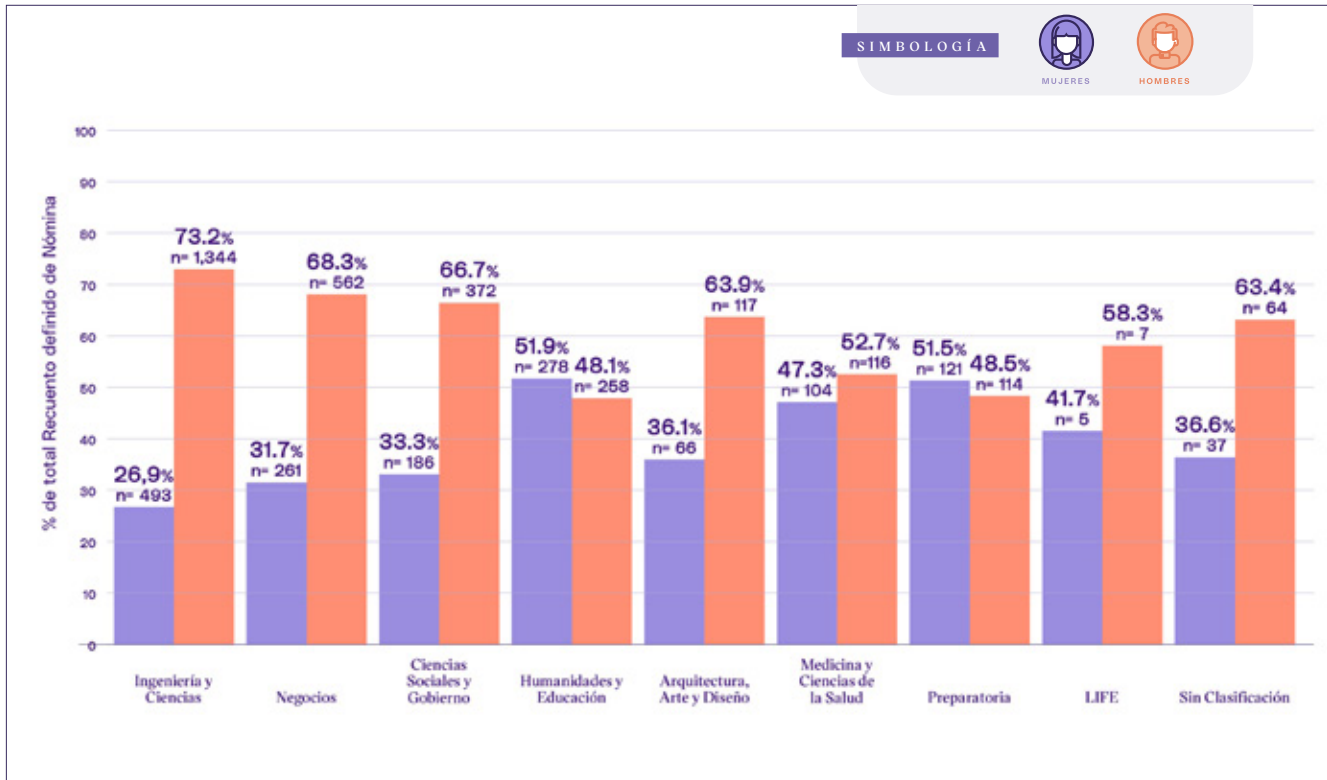


Fuente: Base Profesores (EM20/FJ20), Dirección de Inteligencia e Información Institucional, mayo 2020

La escuela con mayor brecha es la de Ingeniería y Ciencias con 33.1pp de mayor proporción de hombres.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICOS

Distribución de profesores con doctorado como grado máximo de estudio por escuela

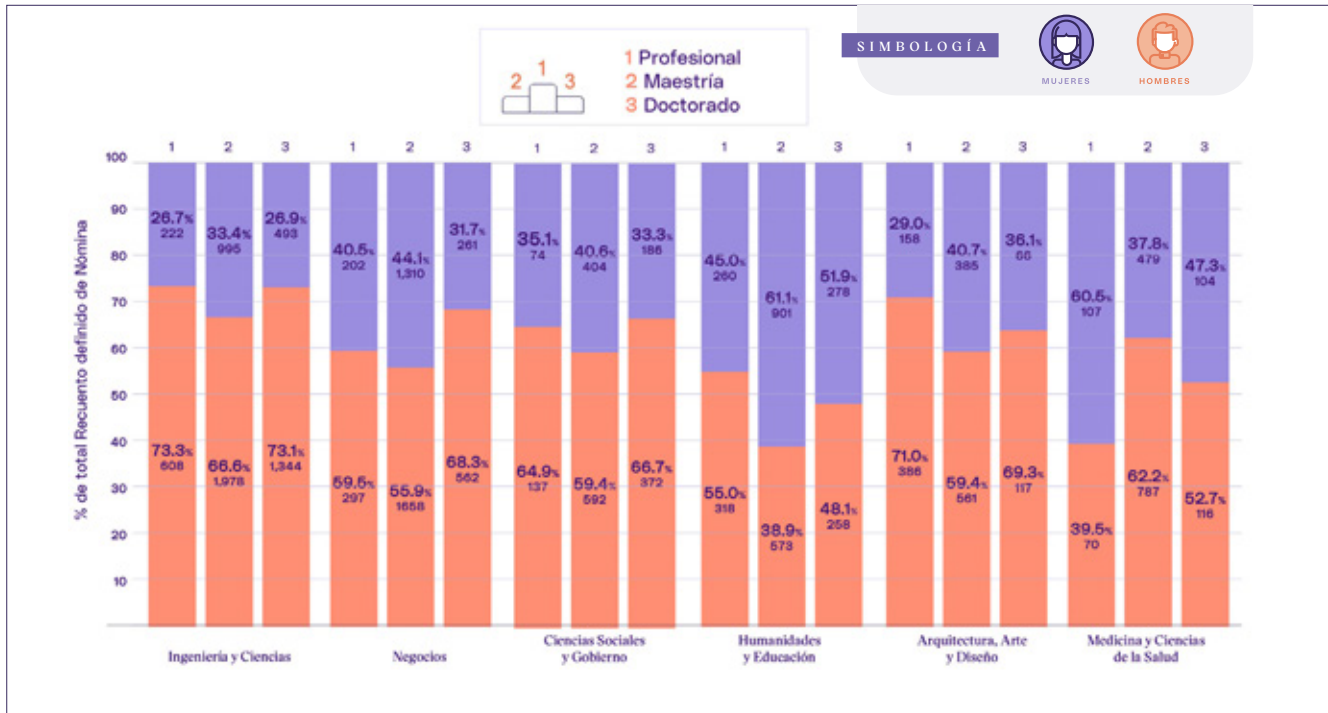


Fuente: Base Profesores (EM20/FJ20), Dirección de Inteligencia e Información Institucional, mayo 2020

La escuela con mayor brecha es la de Ingeniería y Ciencias con 46.3pp de mayor proporción de hombres.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICOS

Distribución de profesores y su grado máximo de estudio, por escuela



Fuente: Base Profesores (EM20/FJ20), Dirección de Inteligencia e Información Institucional, mayo 2020

La escuela con mayor brecha es la de Ingeniería y Ciencias pues presenta las brechas más pronunciadas en los tres niveles de grado máximo de estudio

SOBRE LA POBLACIÓN DE INVESTIGADORES E INVESTIGADORAS EN EL TEC DE MONTERREY

De acuerdo con la investigación realizada por Érika Juárez, Nathalie María Galeano y Héctor G. Ceballos, en el Tec de Monterrey existe una brecha de género clara en la población de investigadores, siendo las mujeres las más afectadas y con menores oportunidades en el área de investigación. A continuación los resultados más relevantes de dicho diagnóstico.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICOS

Distribución de investigadores en términos de género

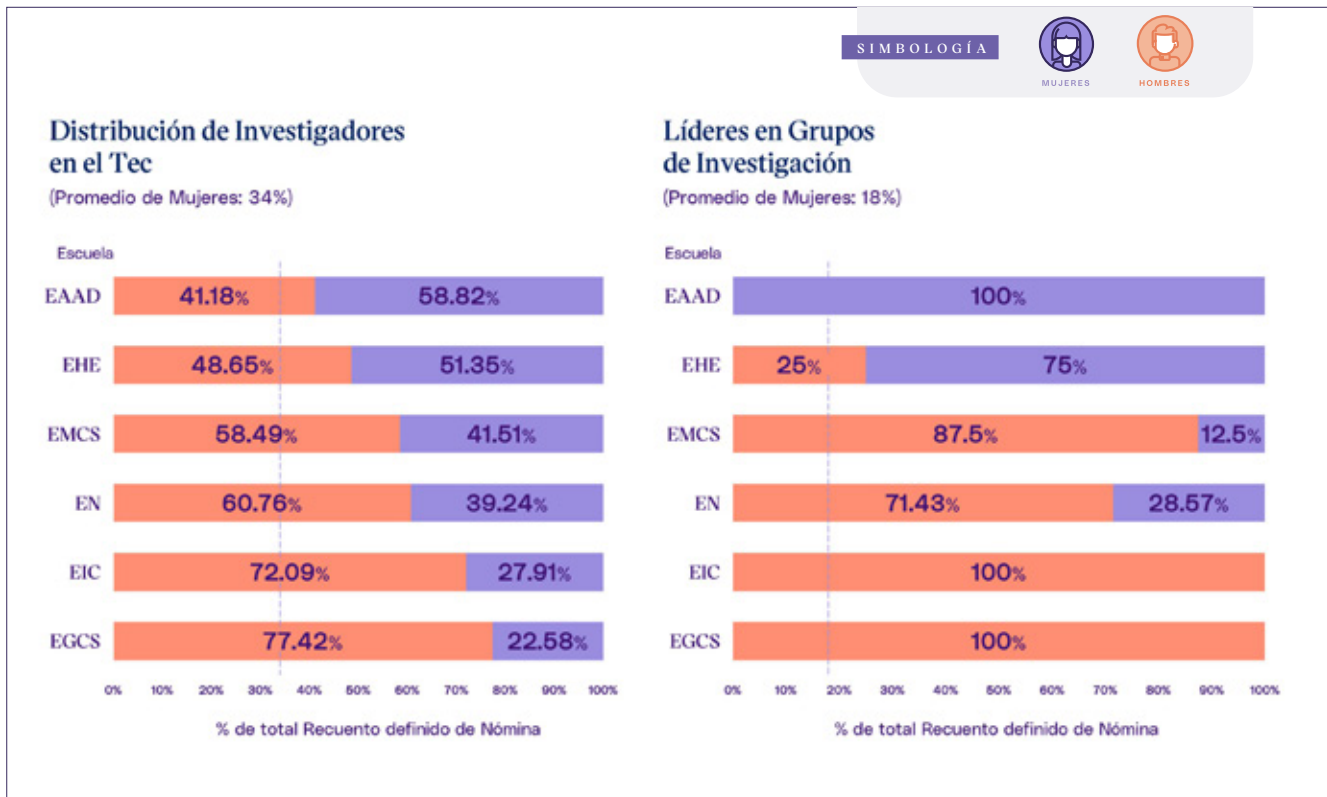


Fuente: Research at Tecnológico de Monterrey: Analysis by Gender

De acuerdo con la investigación realizada, hay una diferencia de 31.58 pp entre el número de investigadores hombres, el cual es mayor, y el número de investigadoras. Además, solo un 17.95% de los líderes de grupos de investigación son mujeres.

CAPÍTULO 3 : DIAGNÓSTICOS

Distribución de investigadores en términos de género por escuela

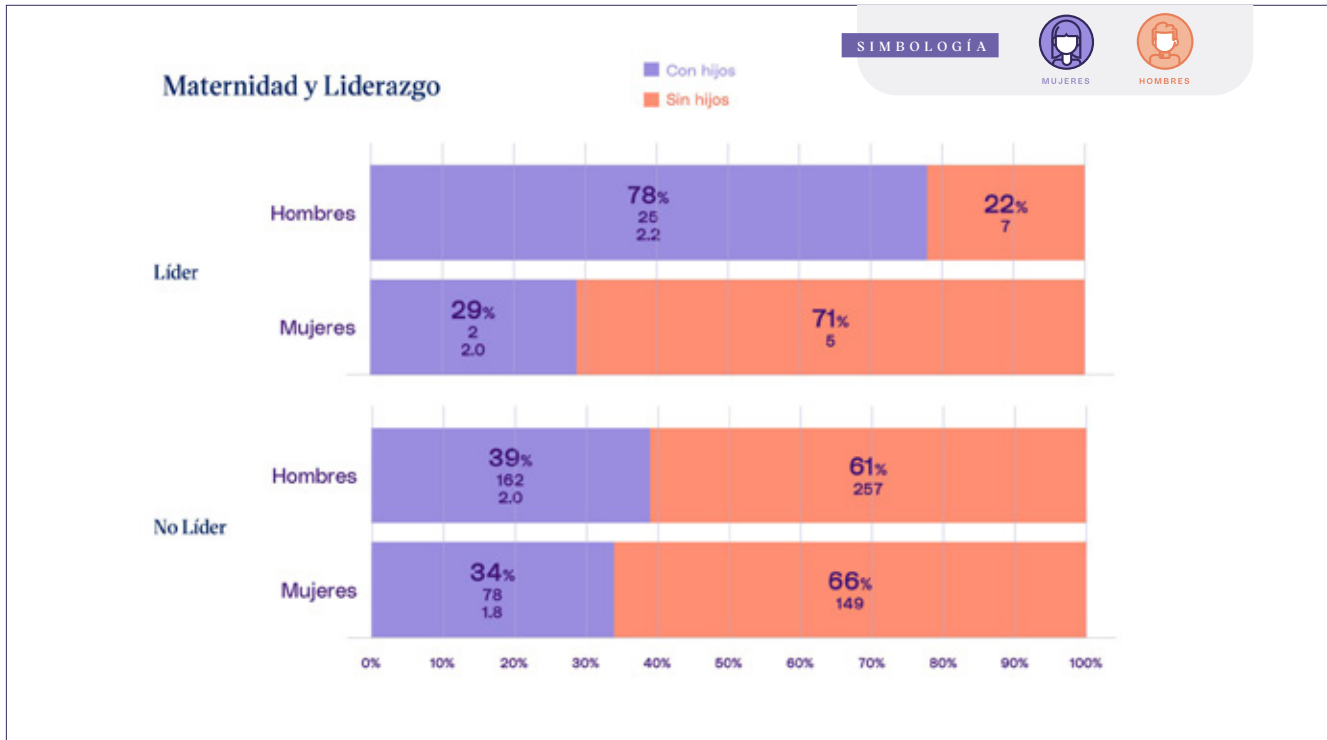


Fuente: Research at Tecnológico de Monterrey: Analysis by Gender

De acuerdo con el análisis realizado, la Escuela con menor número de mujeres investigadoras es la Escuela de Ciencias Sociales y Gobierno (EGCS), con una diferencia porcentual de 54.84 pp. Si nos enfocamos al número de mujeres líderes de grupos de investigación, podemos encontrar que la Escuela de Arquitectura, Arte y Diseño (EAAD) tiene un 100% de mujeres como encargadas de grupos de investigación; lo contrario sucede en la Escuela de Ingeniería y Ciencias y en la Escuela de Ciencias Sociales y Gobierno, donde todos los líderes de grupos de investigación son hombres.

CAPÍTULO 3 : DIAGNÓSTICOS

Relación entre maternidad, paternidad e investigación

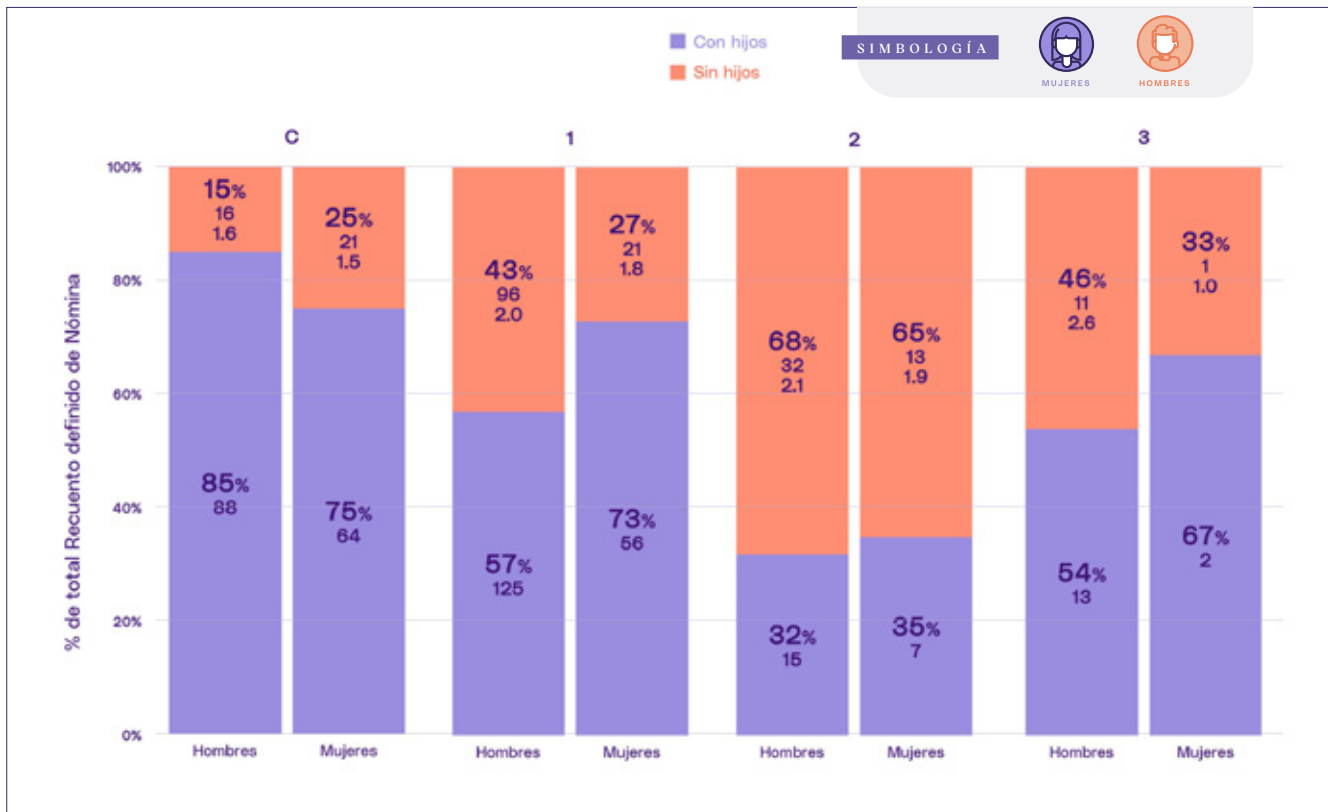


Fuente: Research at Tecnológico de Monterrey: Analysis by Gender

En términos de maternidad y liderazgo, podemos observar que mientras la mayoría de hombres líderes de grupos de investigación tienen hijos, las mujeres líderes de grupos de investigación tienden a no tenerlos. Sin embargo, para hombres y mujeres que solo pertenecen a los grupos de investigación sin tener un puesto de coordinación, la tendencia es no tener hijos.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICOS

Distribución de investigadores en términos de maternidad, paternidad y pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores



Fuente: Research at Tecnológico de Monterrey: Analysis by Gender

En términos de maternidad e investigación se consideró a personas que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (SNI). En prácticamente todos los niveles, excepto el nivel 2, puede apreciarse que las mujeres investigadoras tienden a no tener hijos.

C A P Í T U L O 3 : D I A G N Ó S T I C O S

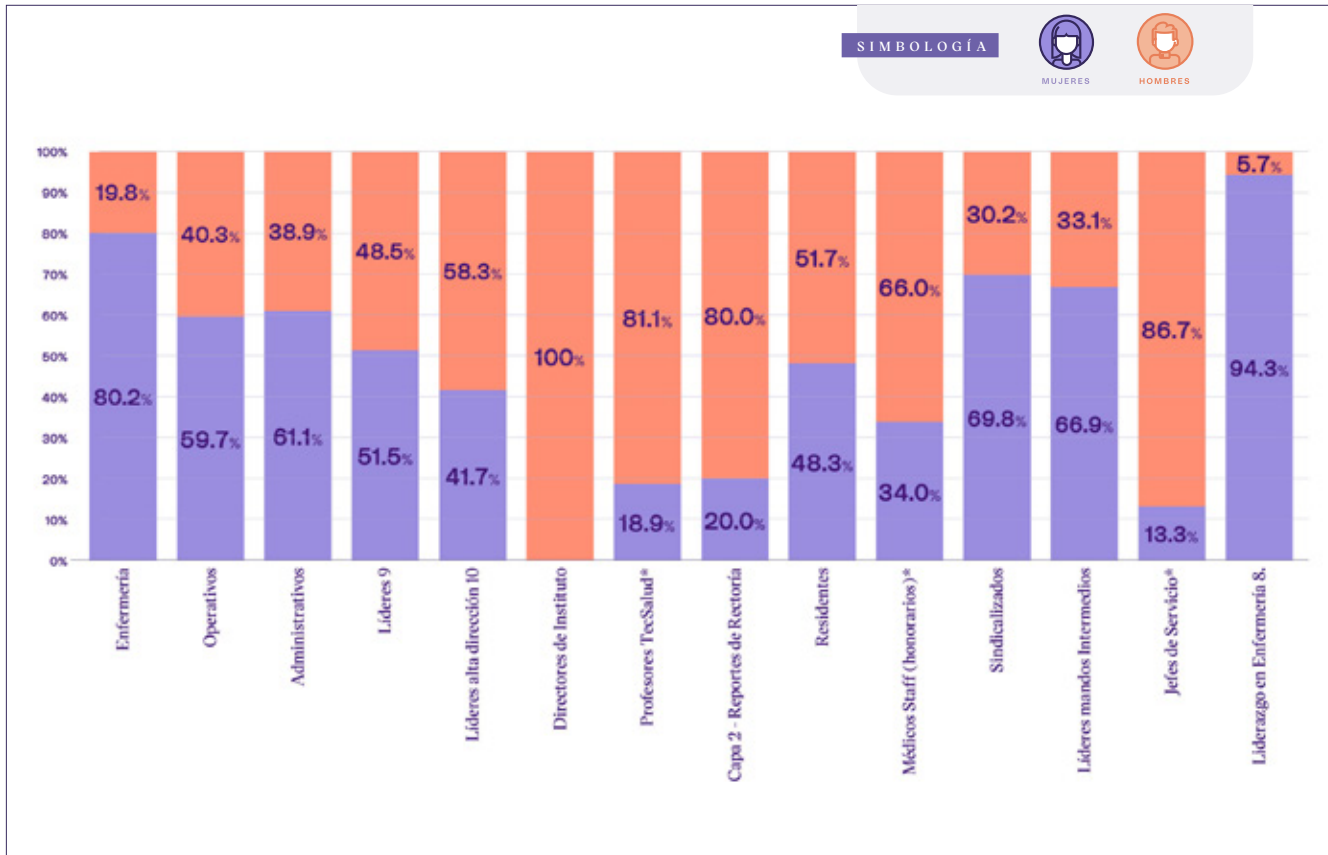
Además, hay ciertas áreas donde la participación de las mujeres en grupos de investigación es mínima o nula. Por ejemplo, en los grupos de Finanzas y Macroeconomía, Desarrollo Regional, Energía y Economía Pública, Innovación de Productos, Fotónica y Sistemas Cuánticos y en Terapias Innovadoras en Ciencias Visuales la participación de mujeres representa menos del 10% de los integrantes. Los grupos de investigación Sistemas Inteligentes y Fisiopatología de Enfermedades Metabólicas están constituidos exclusivamente por hombres.

Si nos enfocamos en la parte de publicaciones académicas, si bien estas han incrementado del 2010 al 2018, el incremento ha sido más marcado y constante en el número de publicaciones hechas por un mayor número de hombres. Sin embargo, aunque históricamente los hombres publican más que las mujeres, es notorio que de 2010 a 2018 la brecha de género en términos de artículos académicos se ha reducido, de manera que de existir una diferencia de 2 publicaciones de un hombre por 1.4 publicaciones de una mujer, para 2018 la diferencia es de 2.1 publicaciones por hombres y 2.0 publicaciones por mujeres.

CAPÍTULO 3 : DIAGNÓSTICOS

TecSalud.

Indicadores globales de TecSalud

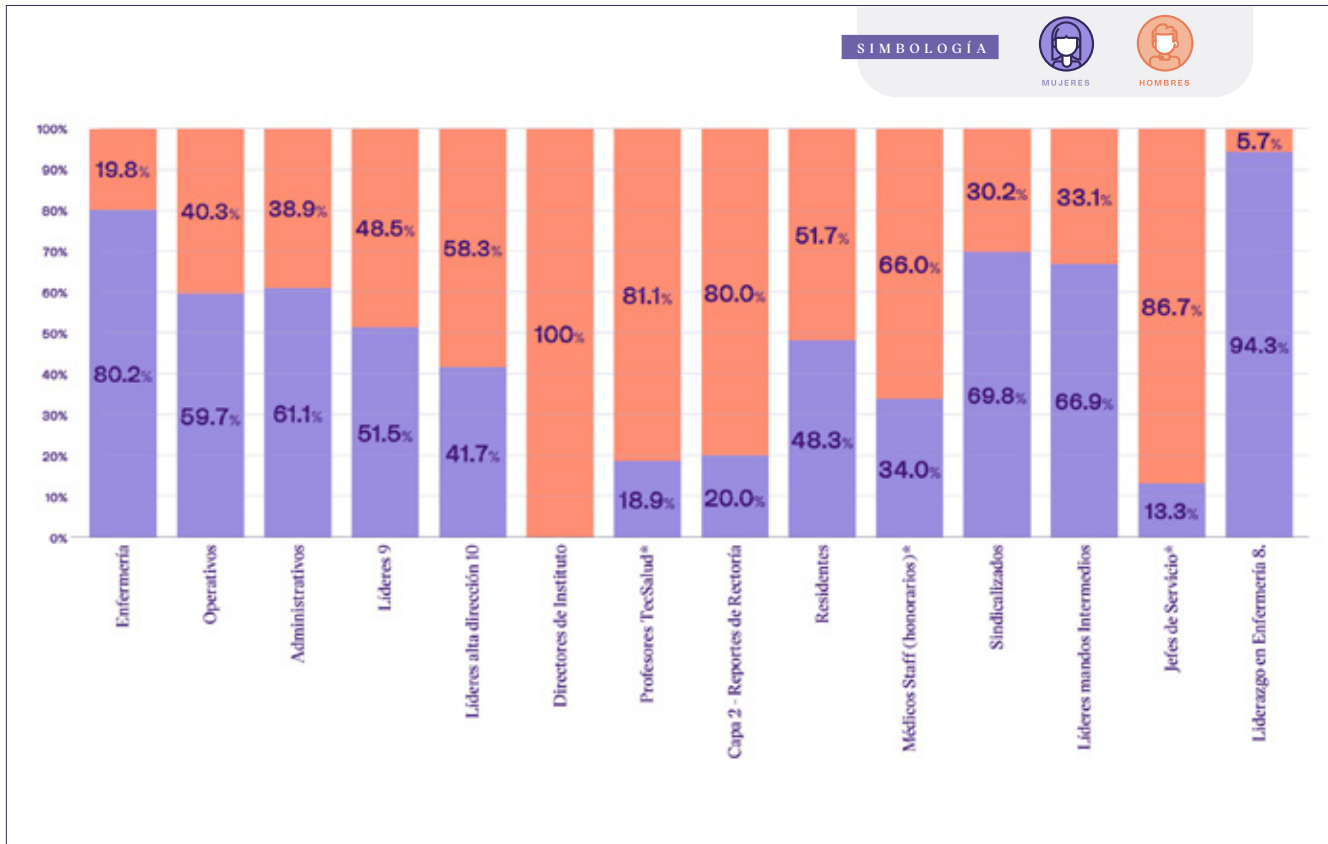


Fuente: Base Diagnóstico de Género, 2020, Talento y Cultura

En TecSalud, rubros como enfermeros y enfermeras o mandos intermedios están marcadamente feminizados, mientras que otros como profesores y jefes de servicio tienen una proporción mucho mayor de hombres.

CAPÍTULO 3 : DIAGNÓSTICOS

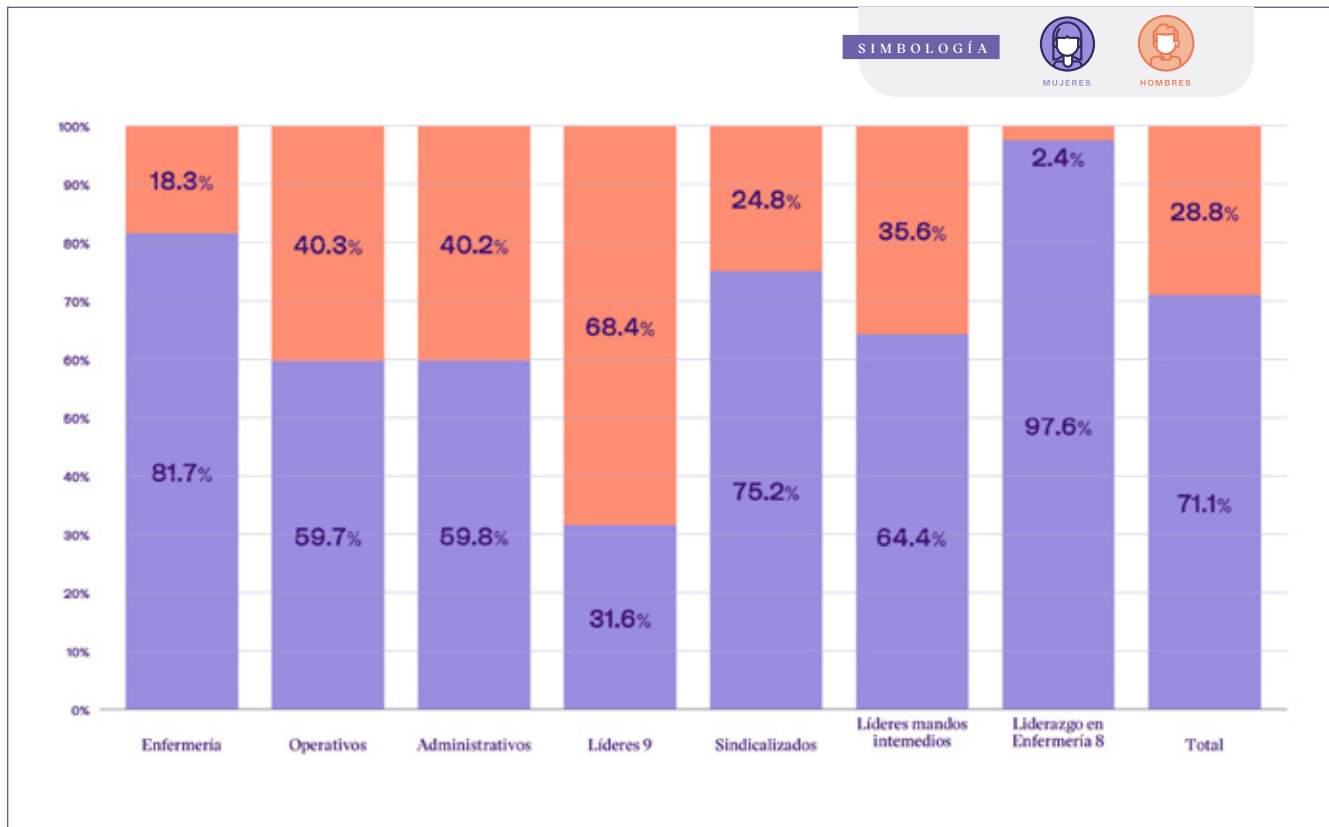
Personal de Hospitales



Fuente: Base Diagnóstico de Género, 2020, Talento y Cultura

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICOS

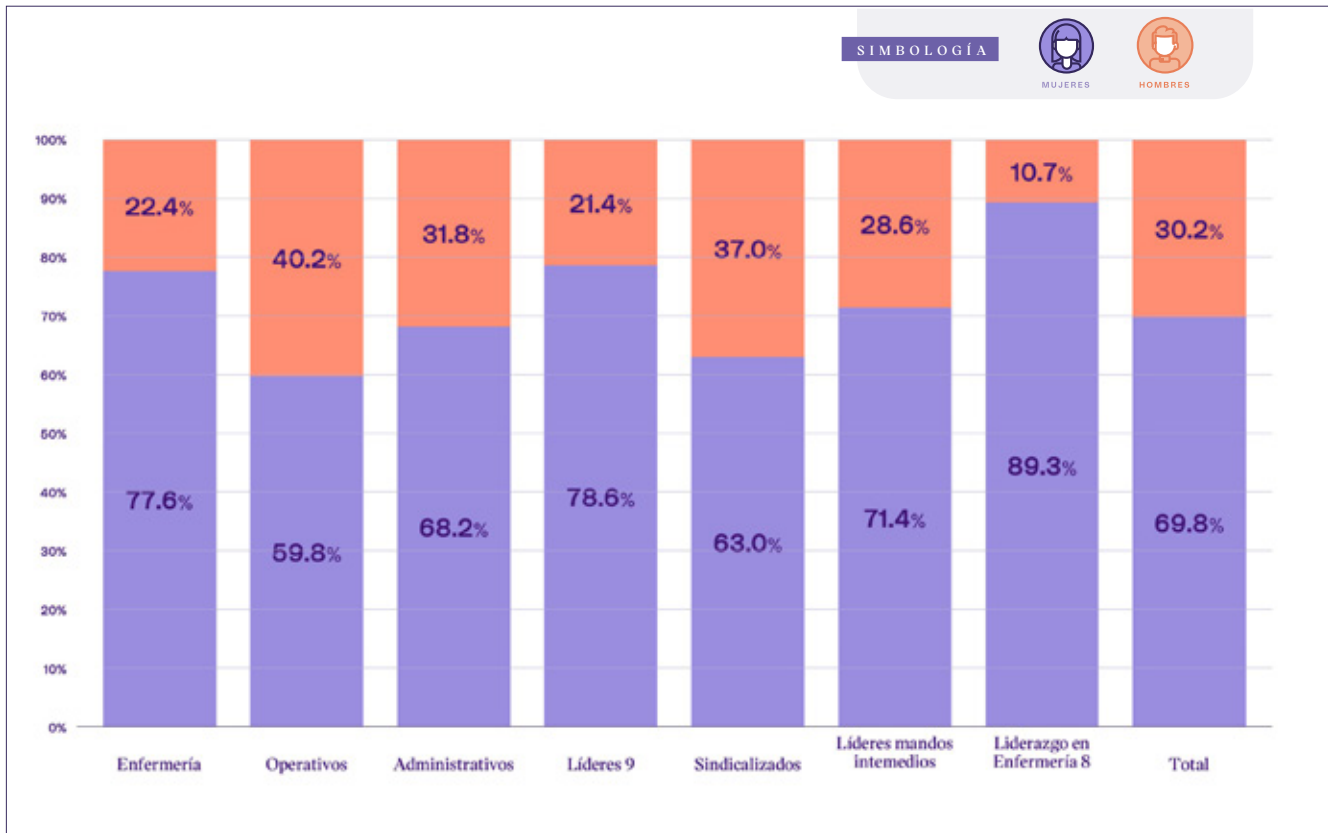
Hospital San José



Fuente: Base Diagnóstico de Género, 2019, Análisis de TyC, Talento y Cultura

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICOS

Hospital Zambrano Hellion

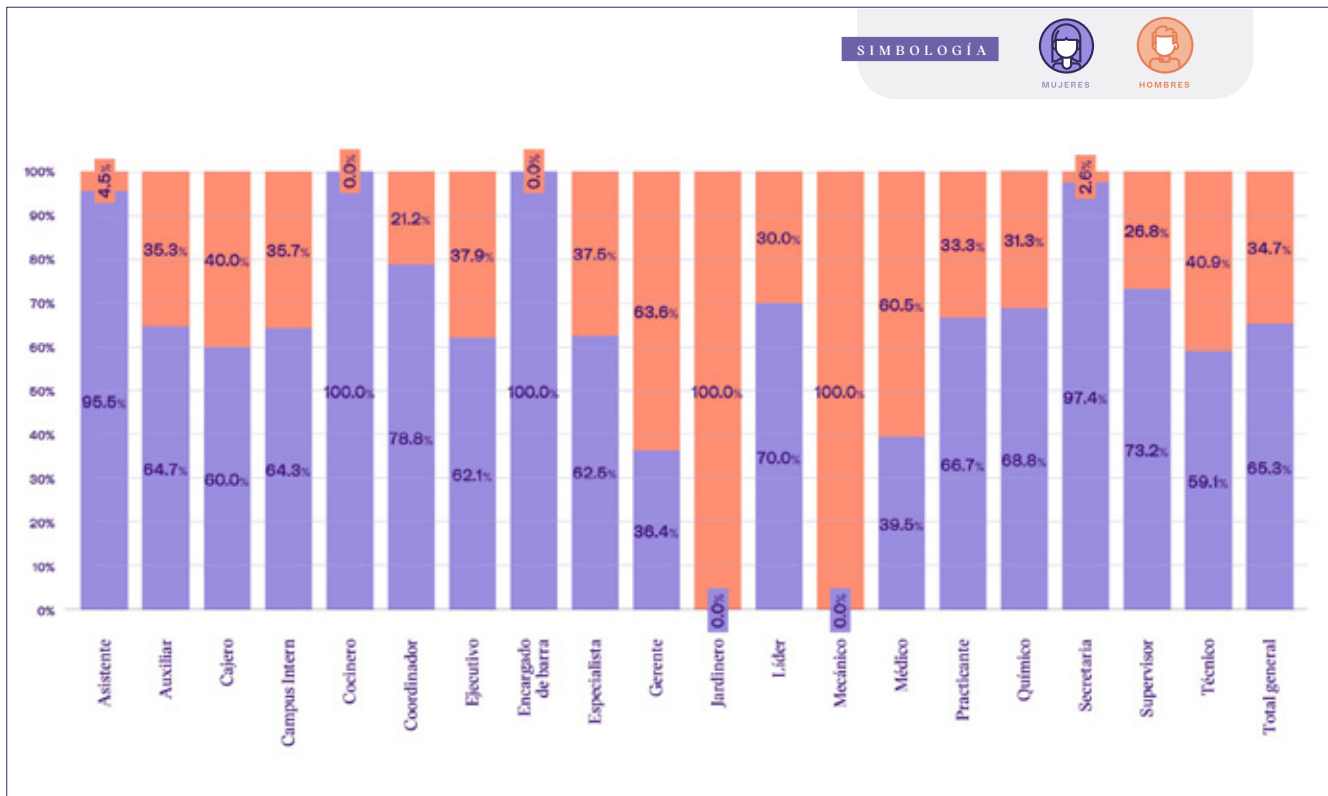


Fuente: Base Diagnóstico de Género, 2019, Análisi de TyC, Talento y Cultura

Las tres gráficas anteriores muestran la distribución mujer/hombre en términos generales y por hospital.

CAPÍTULO 3 : DIAGNÓSTICOS

Indicadores por función - Hospitales

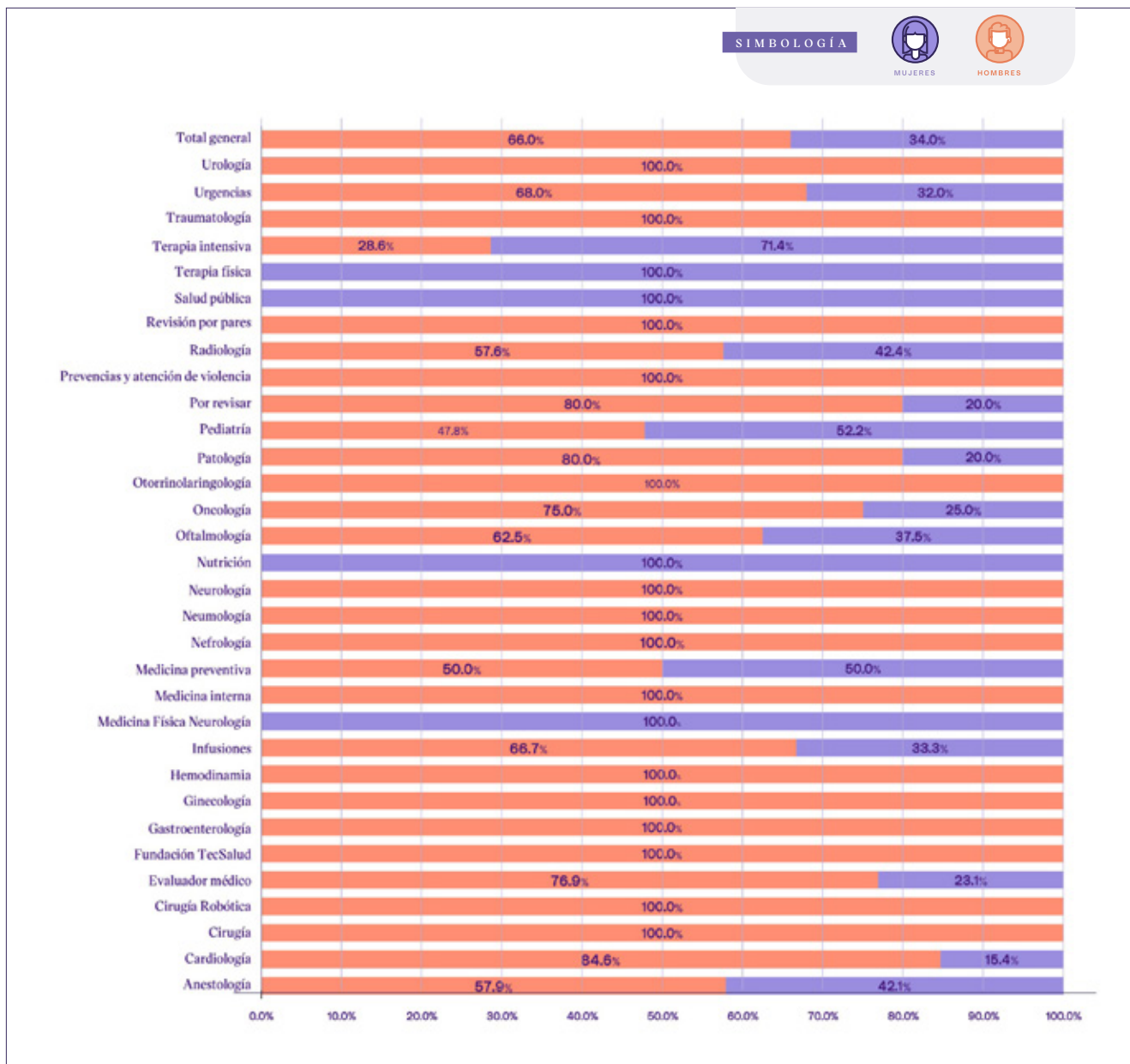


Fuente: Base Diagnóstico de Género, 2019, Análisi de TyC, Talento y Cultura

La gráfica anterior muestra la distribución mujer/hombre de acuerdo con las funciones que desempeñan en el hospital. Puede notarse que varias de las actividades siguen el estereotipo de actividades femeninas y masculinas. Ejemplo de esto son las actividades de cocinero, encargado de barra, secretaria, asistente, jardinero, mecánico, etc.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICOS

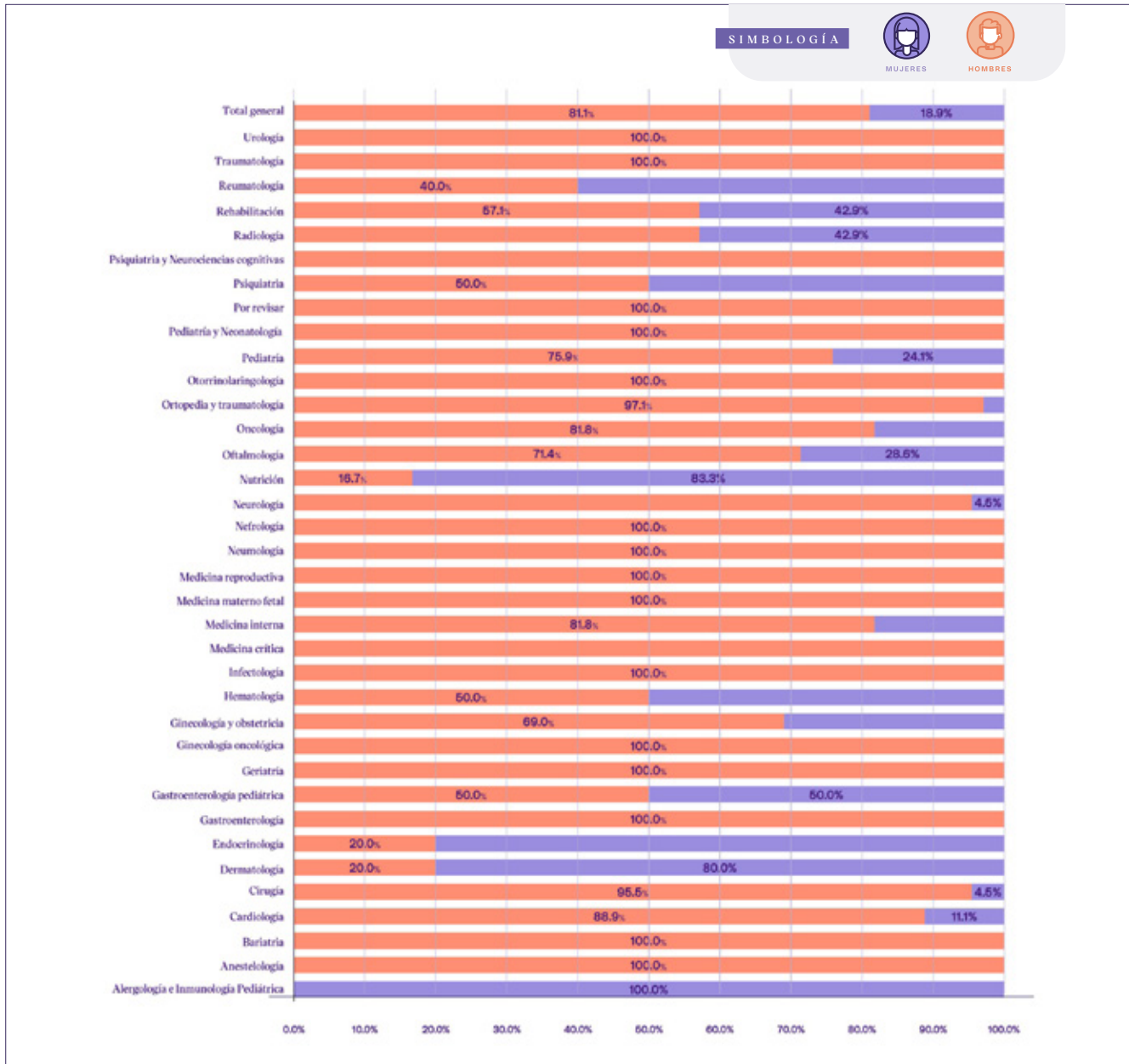
Distribución por especialidad médica – Médicos Staff



La gran mayoría de las especialidades médicas (médicos staff) tiene una proporción significativamente mayor de hombres. Mayo, 2020.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICOS

Distribución por especialidad médica – Profesores TecSalud

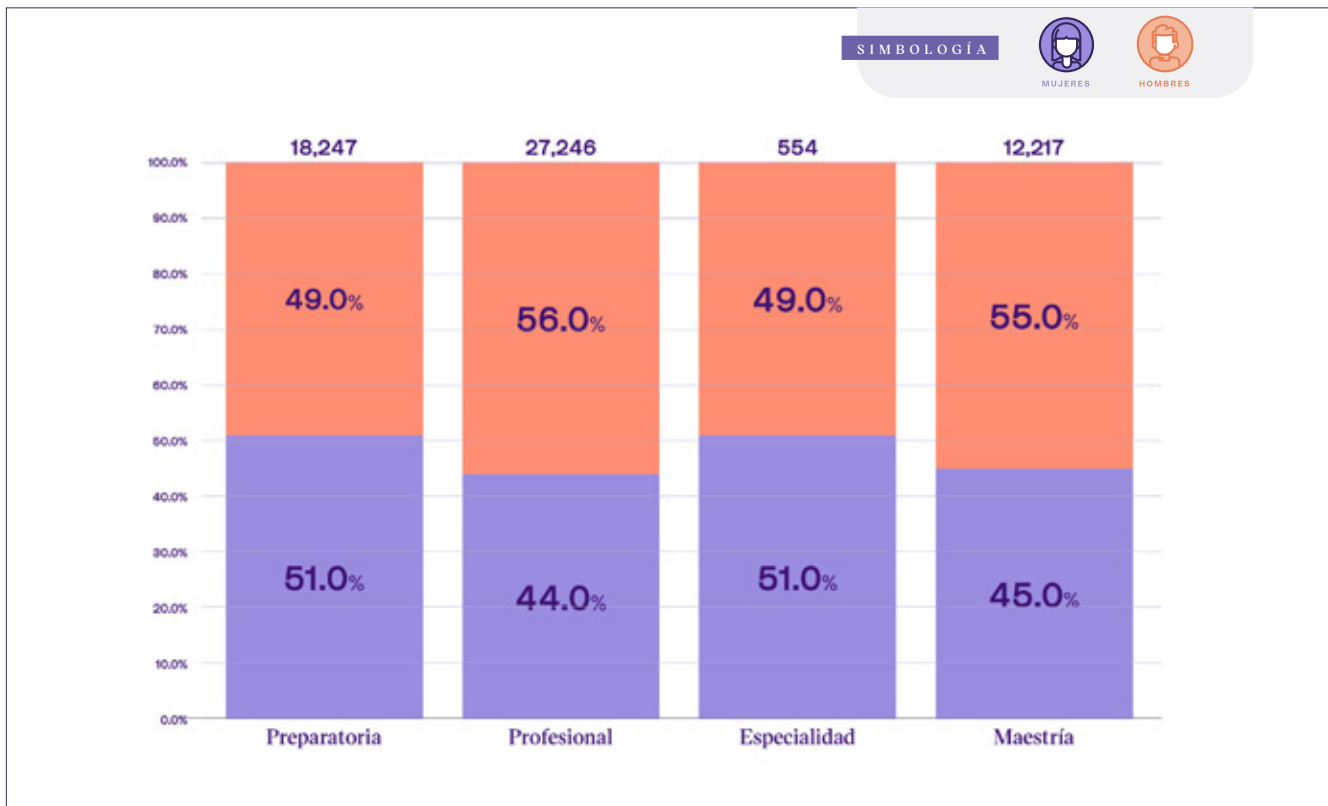


La gran mayoría de las especialidades médicas (profesores TecSalud) tiene una proporción significativamente mayor de hombres.

CAPÍTULO 3 : DIAGNÓSTICOS

Tecnilenio - Estudiantes

Distribución de estudiantes por sexo por nivel académico

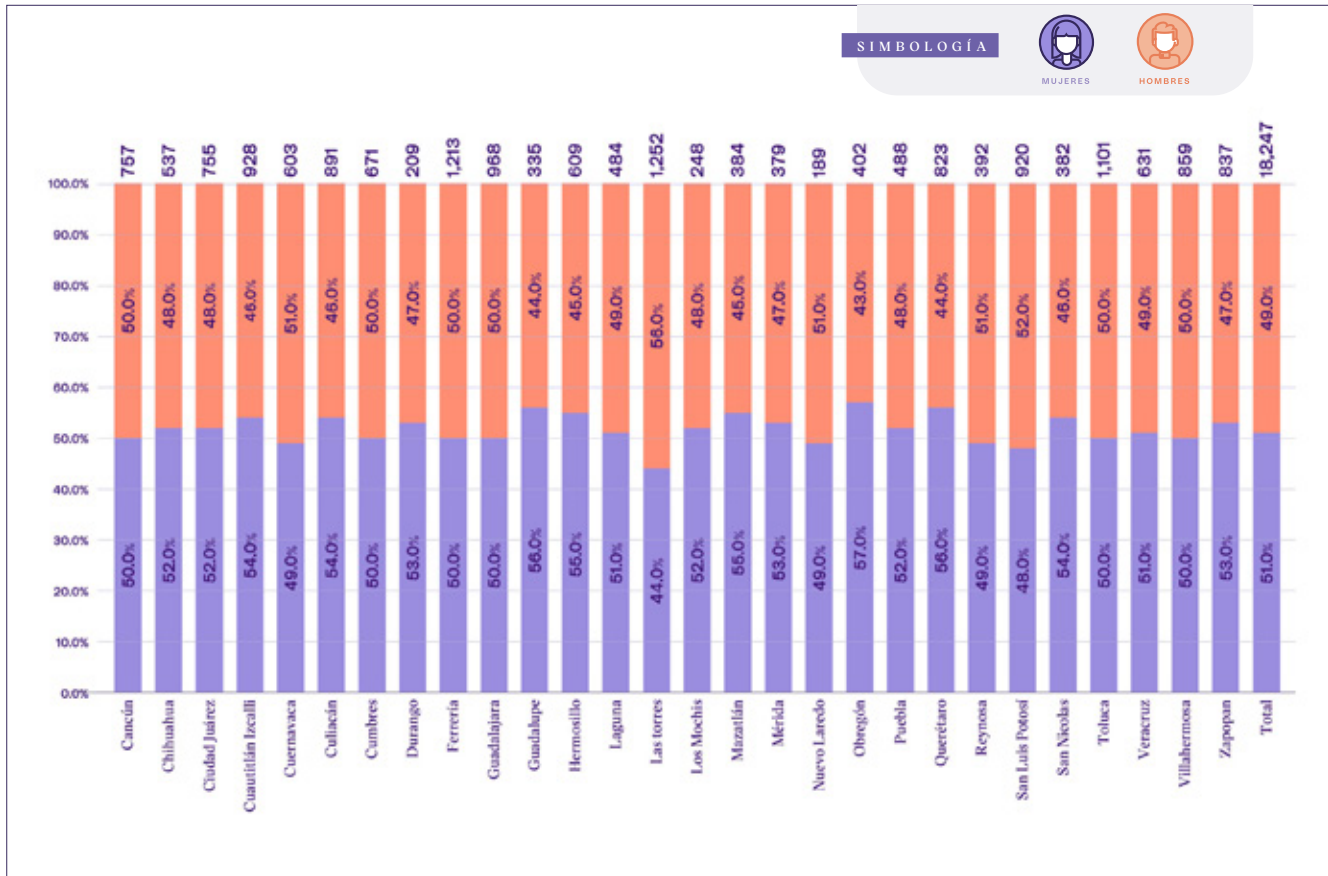


Fuente: Información obtenida de la Dirección de Responsabilidad Social, Tecnilenio (junio 2020)

El nivel académico con mayor brecha es Profesional (12.0 pp) con una proporción mayor de hombres.

CAPÍTULO 3 : DIAGNÓSTICOS

Distribución de estudiantes por sexo en preparatoria por campus

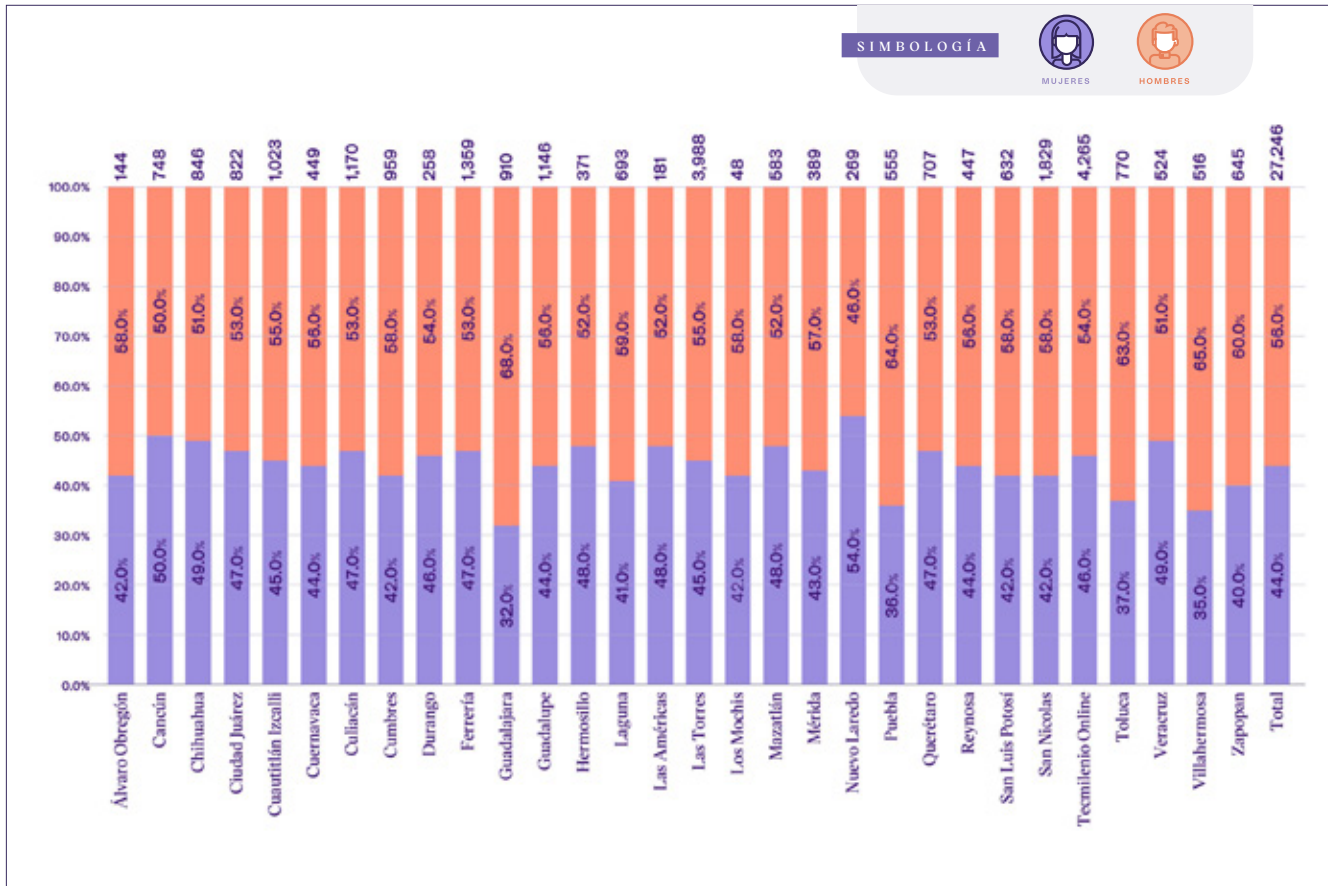


Fuente: Información obtenida de la Dirección de Responsabilidad Social, Tecmilenio (junio 2020)

El campus con mayor brecha visible es Obregón (14pp). En general, no hay un patrón de concentración de proporción de hombres o mujeres en nivel Preparatoria.

CAPÍTULO 3 : DIAGNÓSTICOS

Distribución de estudiantes por sexo en profesional por campus

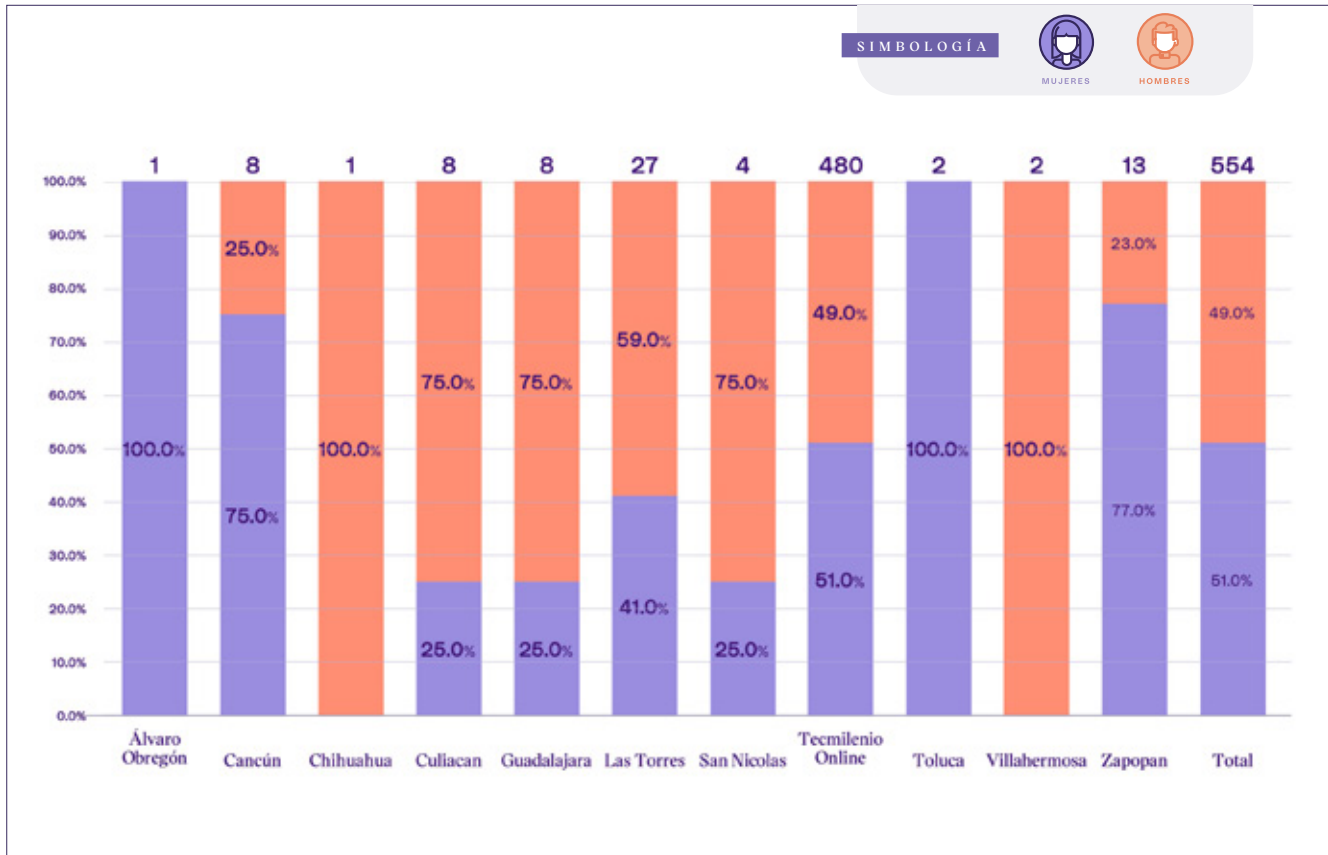


Fuente: Información obtenida de la Dirección de Responsabilidad Social, Tecmilenio (junio 2020)

Campus con brecha en la proporción de hombres y mujeres a nivel profesional: Guadalajara (36pp).

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICOS

Distribución de estudiantes por sexo en especialidad por campus

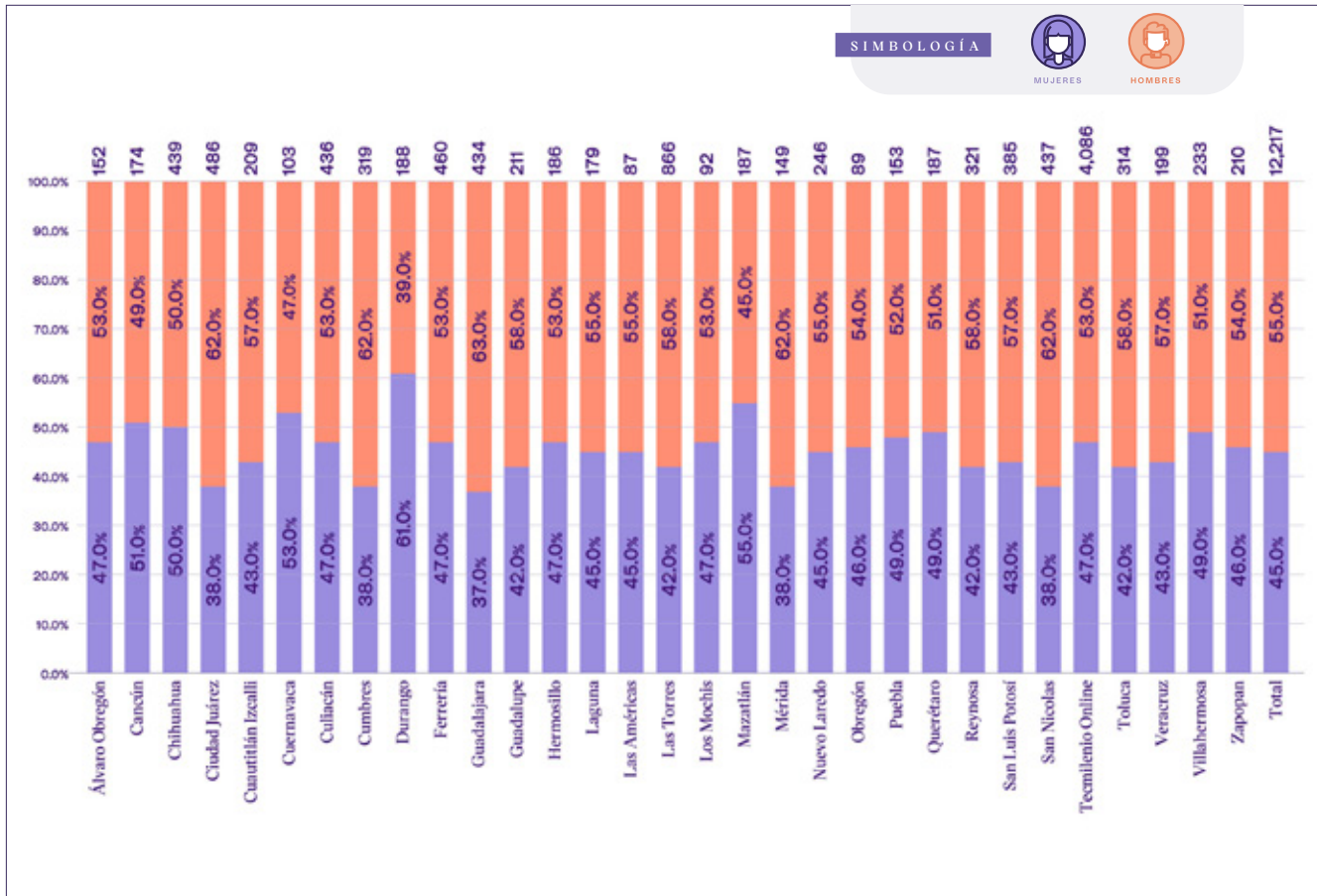


Fuente: Información obtenida de la Dirección de Responsabilidad Social, Tecmilenio (junio 2020)

A nivel especialidad hay brechas muy evidentes en casi todos los campus, salvo Tecmilenio Online. Sin embargo, en el total general la brecha es mínima.

CAPÍTULO 3 : DIAGNÓSTICOS

Distribución de estudiantes por sexo en maestría por campus

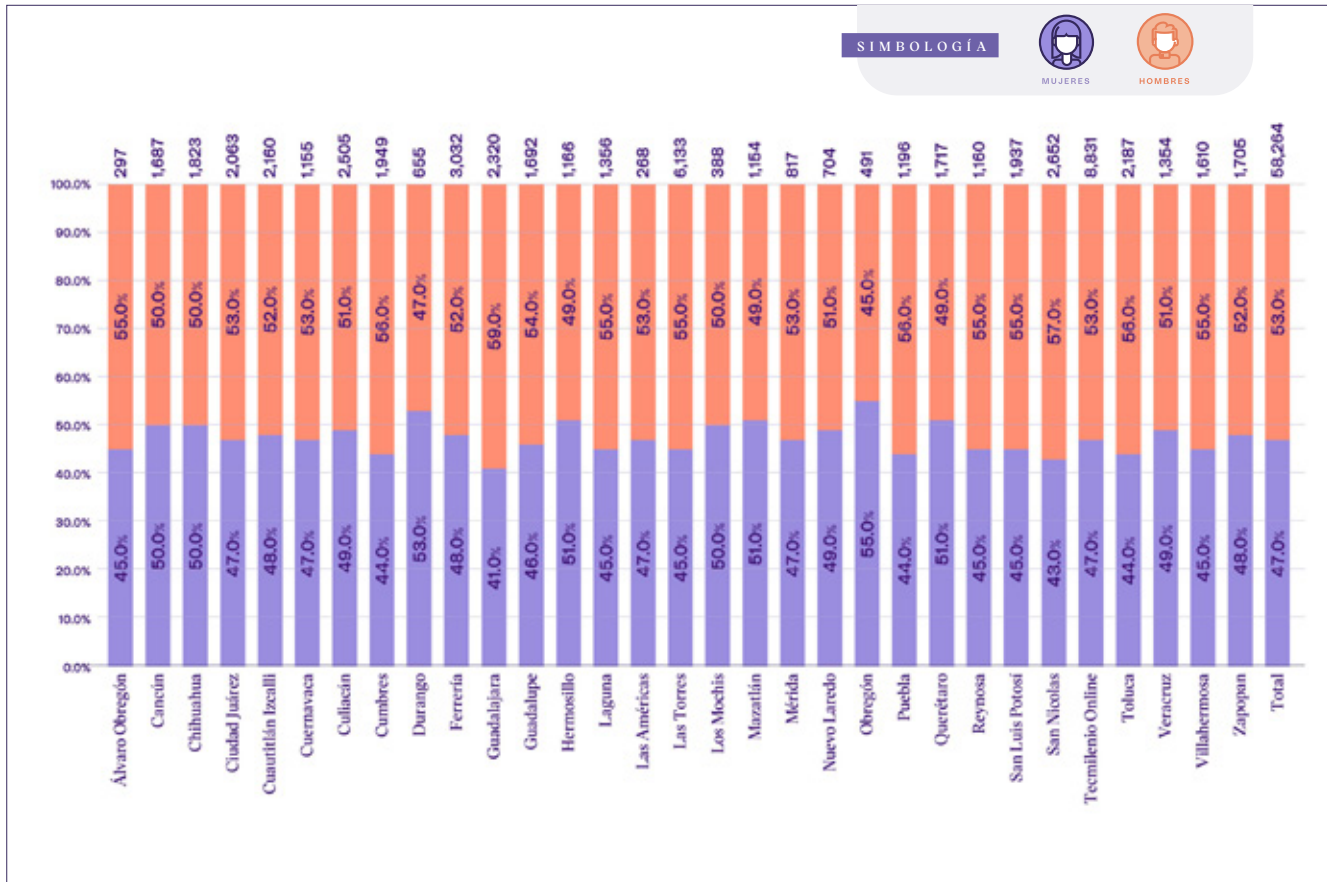


Fuente: Información obtenida de la Dirección de Responsabilidad Social, Tecmileno (junio 2020)

A nivel maestría, los campus con mayor brecha son Ciudad Juárez, Cumbres, Guadalajara, Mérida y San Nicolás con promedio de 24pp de diferencia. Sin embargo, en general la brecha es mínima.

CAPÍTULO 3 : DIAGNÓSTICOS

Distribución de estudiantes por sexo en matrícula total por campus



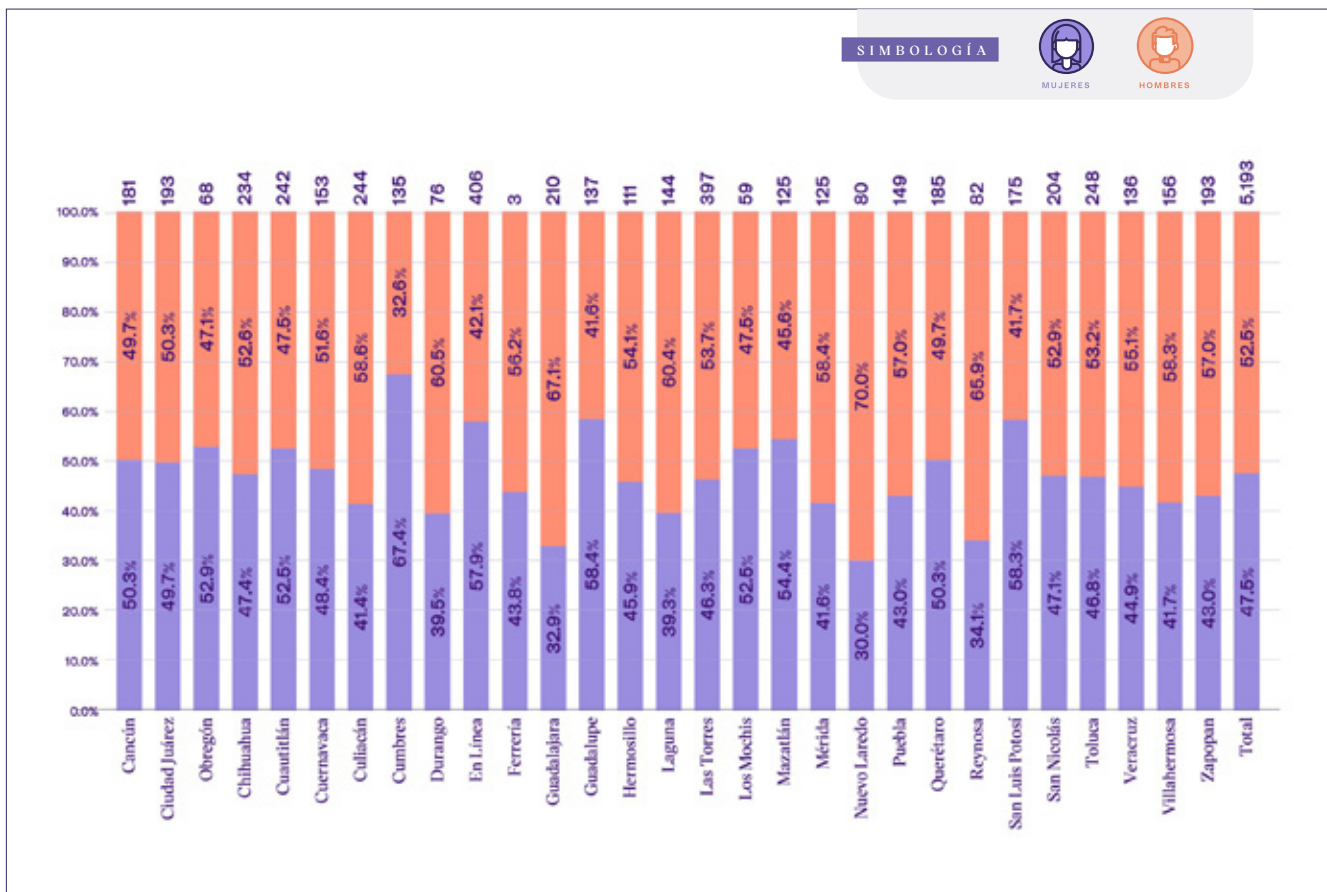
Fuente: Información obtenida de la Dirección de Responsabilidad Social, Tecmilenio (junio 2020)

Los campus con mayor brecha en la proporción de mujeres y hombres por campus en Tecmilenio son: Guadalajara (18pp), San Nicolás (18pp) y Toluca (14pp). En el total de la matrícula la proporción de hombres es 6pp mayor que la de mujeres.

CAPÍTULO 3 : DIAGNÓSTICOS

Tecmilenio – Profesores y profesoras

Distribución de docentes por campus de contratación

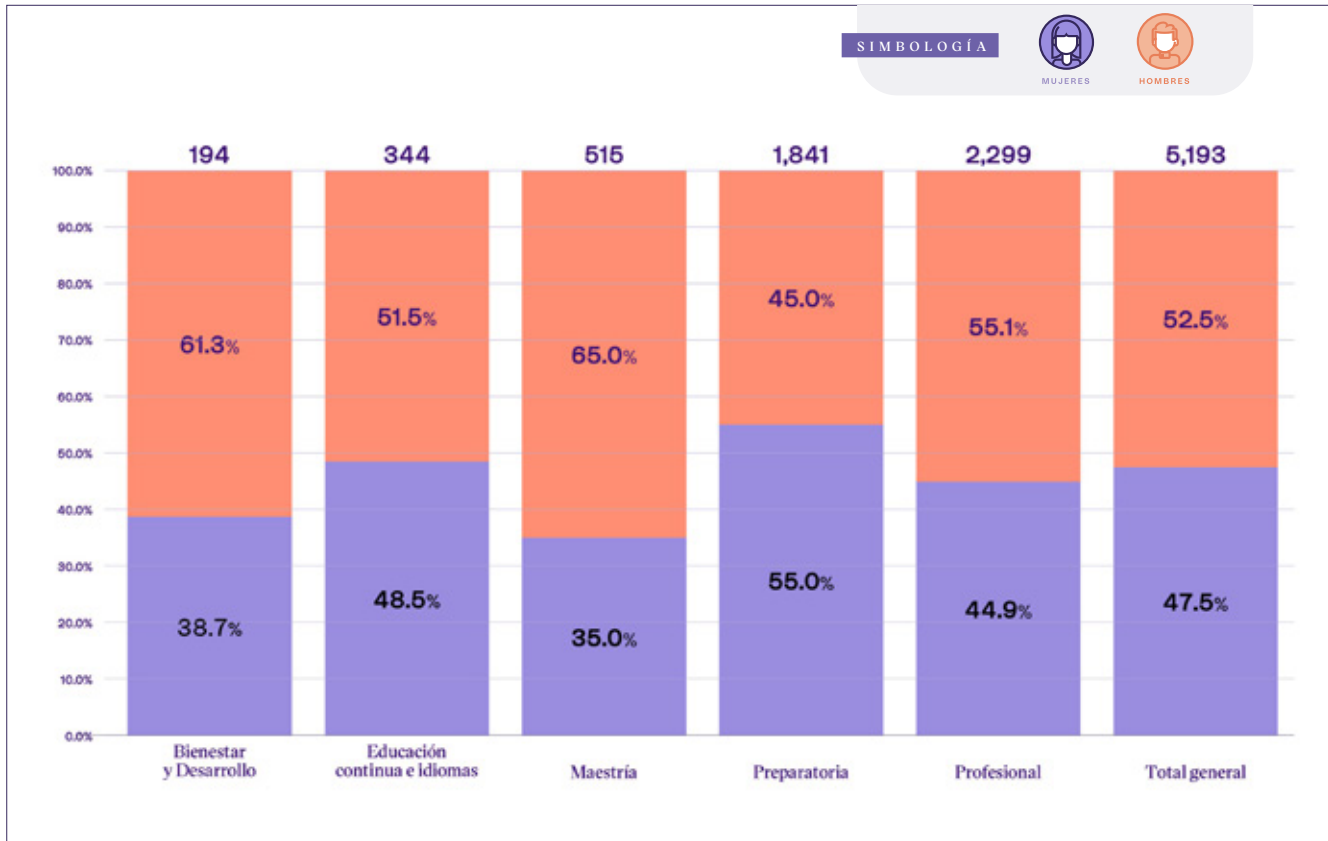


Fuente: Base de Profesores, Talento y Experiencia, Tecmilenio (mayo 2020)

Los campus con mayor brecha son Nuevo Laredo (40pp), Guadalajara (34.2pp) y Reynosa (31.8pp) con una proporción mayor de docentes hombres. Por su parte Cumbres tiene una brecha (34.8pp) con proporción mayor de mujeres.

CAPÍTULO 3 : DIAGNÓSTICOS

Distribución de docentes por división académica

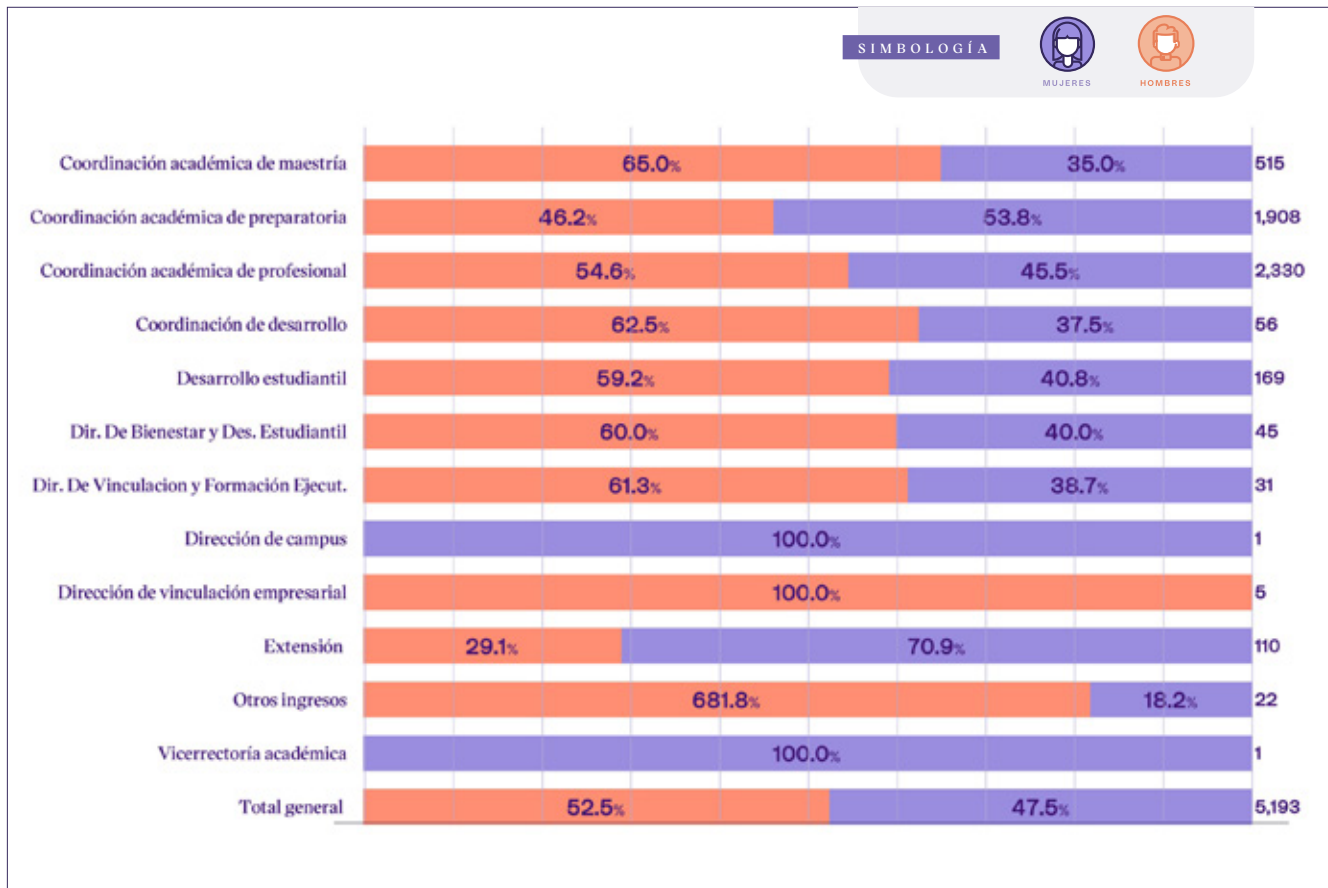


Fuente: Base de Profesores, Talento y Experiencia, Tecmilenio (mayo 2020)

La división con mayor brecha se encuentra en la división de Maestría (30pp), seguida de la división de Bienestar y desarrollo (22.6pp). En general, la brecha tiene una mayoría de hombres (diferencia de 5.0pp)

CAPÍTULO 3 : DIAGNÓSTICOS

Distribución de docentes por unidad organizativa

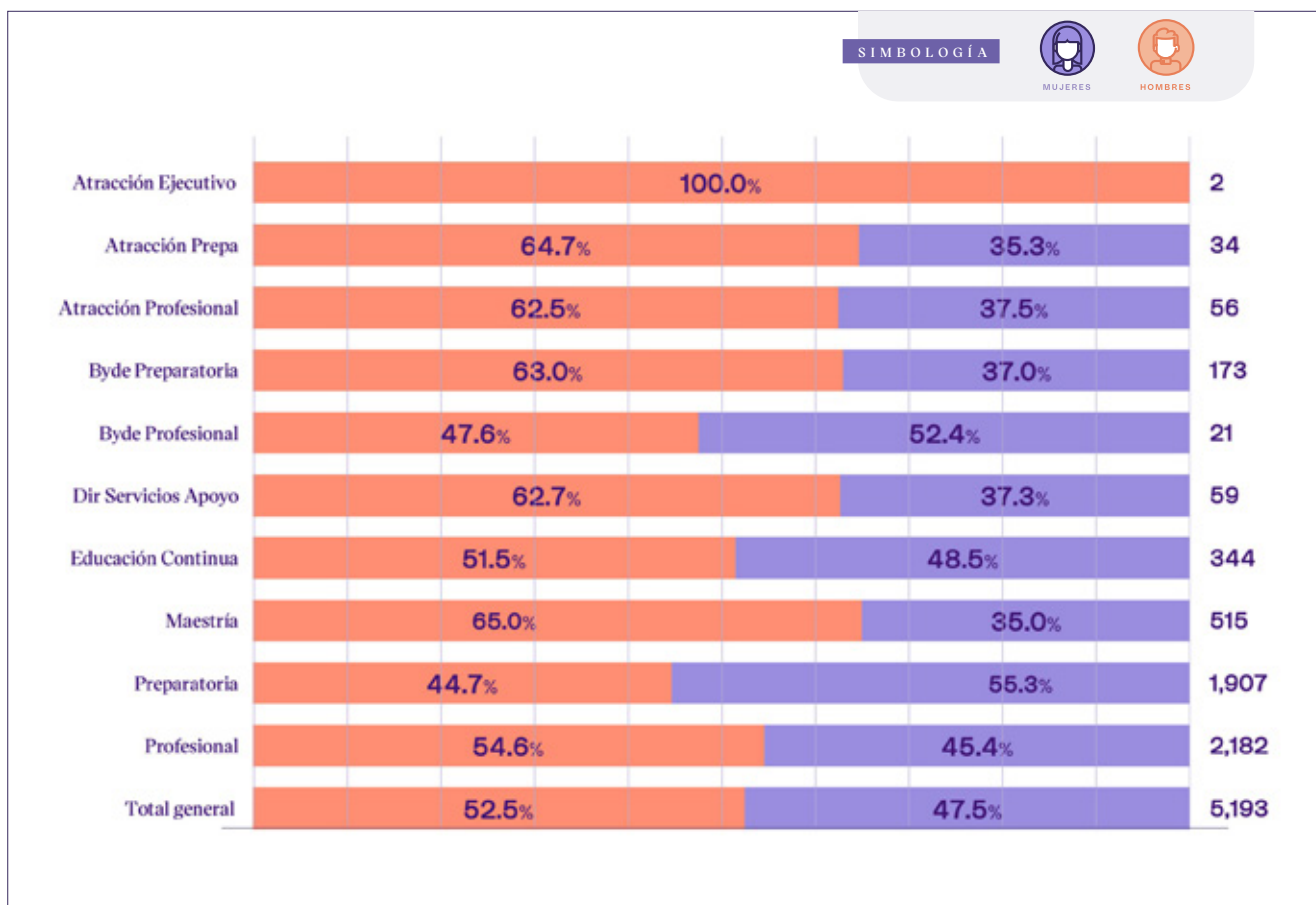


Fuente: Base de Profesores, Talento y Experiencia, Tecmilenio (mayo 2020)

Siete de las unidades tienen una proporción mayor de hombres; la unidad de otros ingresos (63.6pp), la coordinación académica de maestría (30pp) y la coordinación de desarrollo (25pp) son las áreas, con número de docentes significativo, con mayor brecha y mayoría de hombres.

CAPÍTULO 3 : DIAGNÓSTICOS

Distribución de docentes por área de servicio

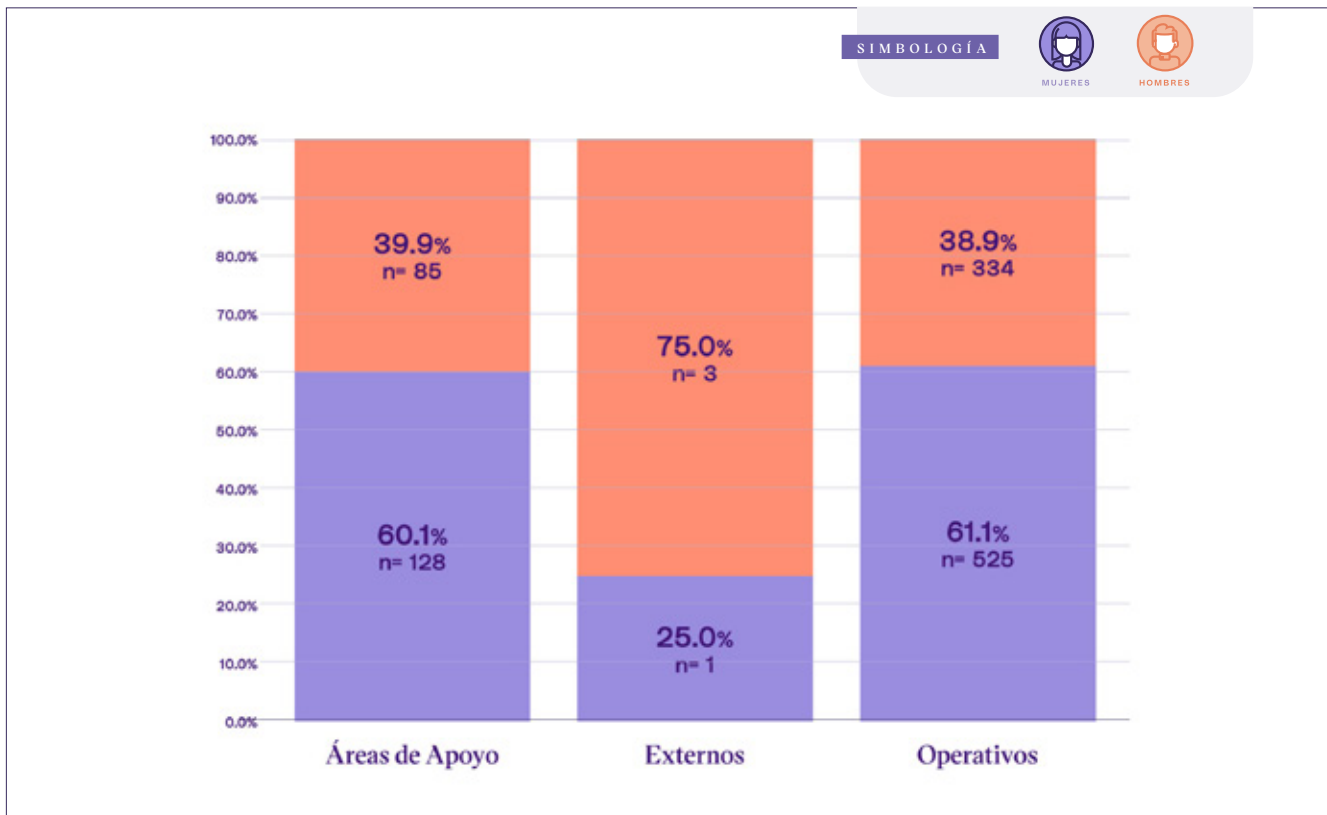


Las dos áreas más grandes concentran alrededor del 77% de las y los docentes. Preparatoria tiene una brecha con un mayor número de mujeres (10.6pp). Por su parte, a nivel profesional existe una brecha, con más hombres que mujeres (9.2pp). En maestría existe la brecha más grande (30pp) pues la mayoría son hombres.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICOS

Sorteos Tec

Distribución de personal por clasificación de contrato

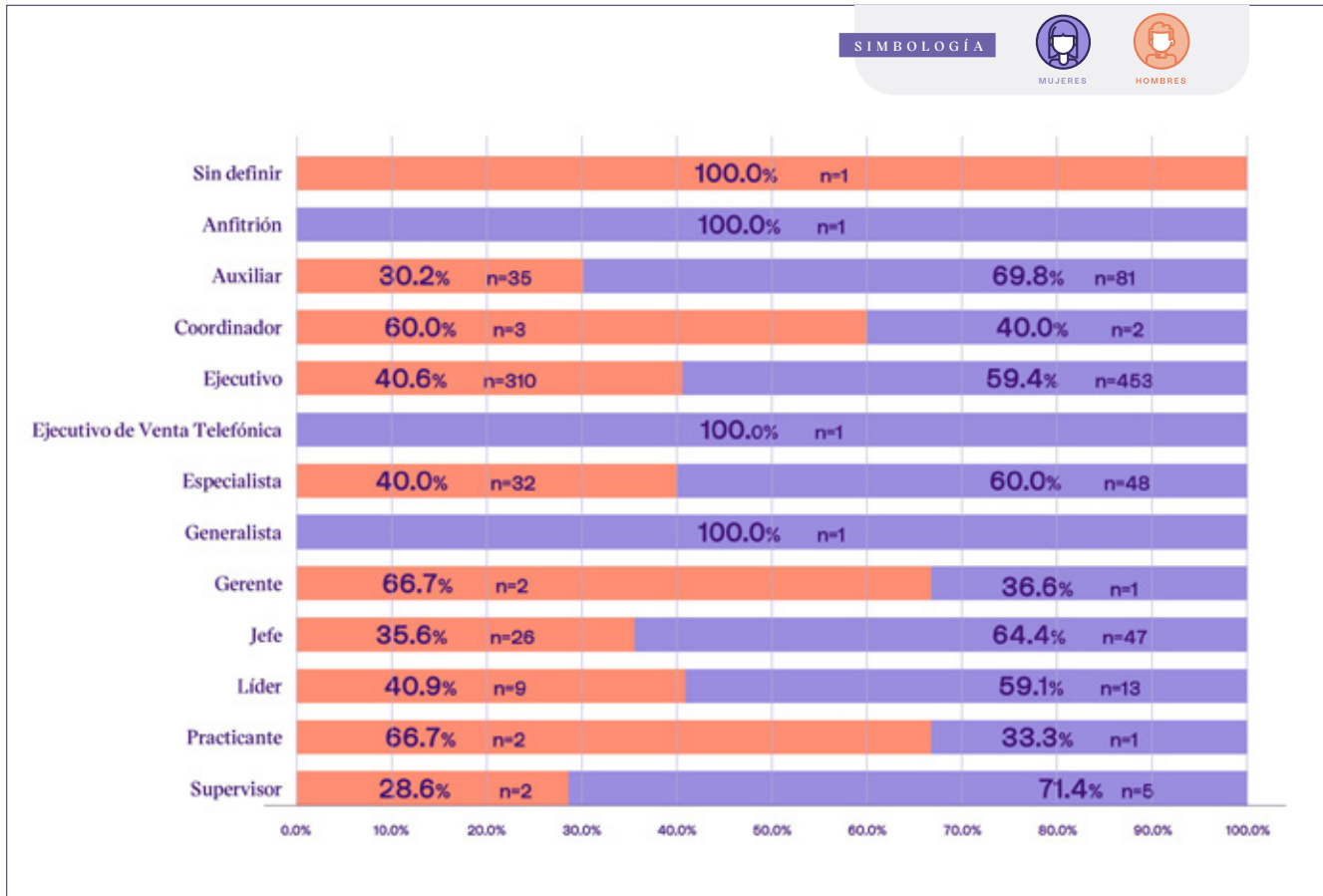


Fuente: Headcount de Talento y Experiencia con cierre al 30 de junio del 2020

Tanto áreas de apoyo, como personal operativo tienen una proporción mayor de mujeres; sin embargo, en personal Externo hay 50pp de prevalencia en proporción de hombres.

CAPÍTULO 3 : DIAGNÓSTICOS

Distribución de personal por clasificación por función

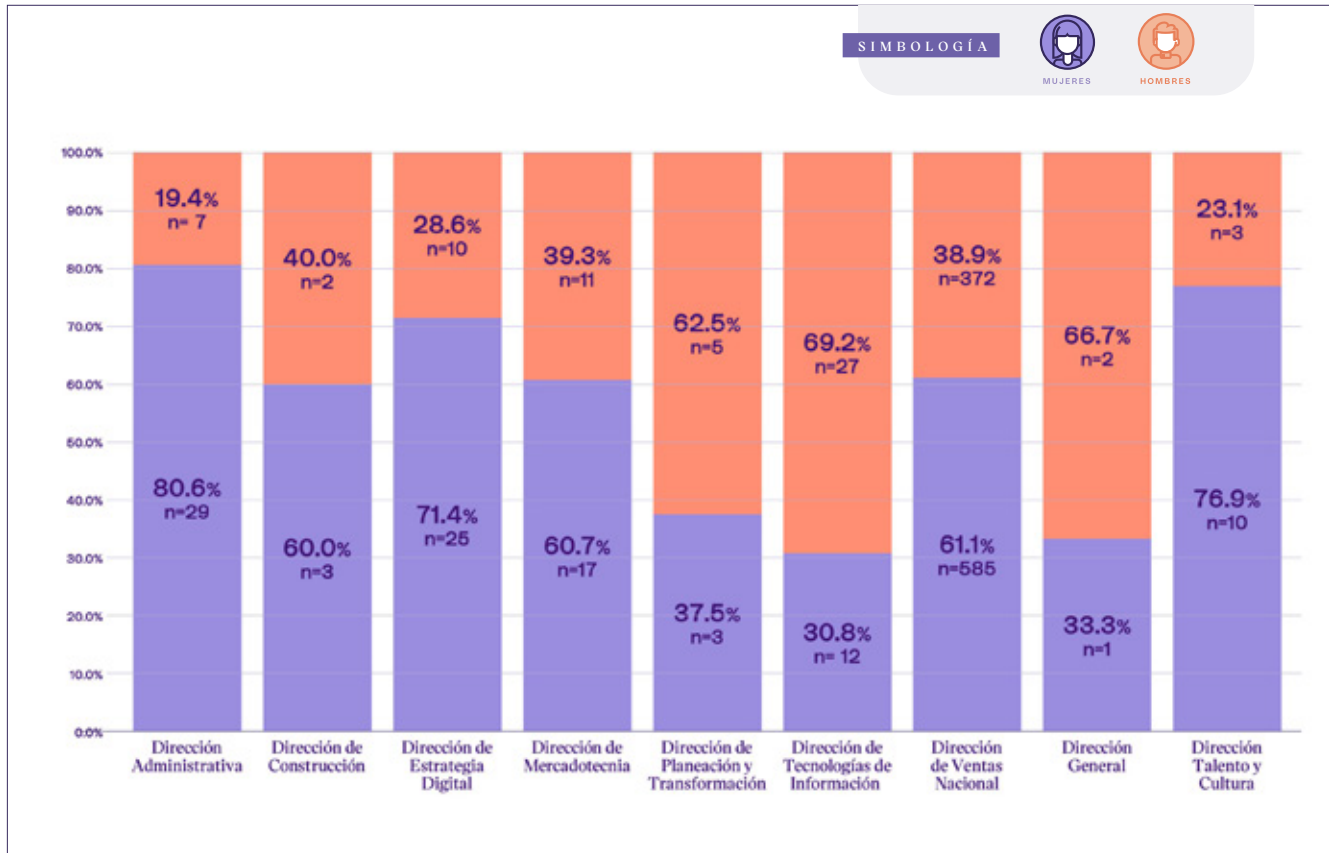


Fuente: Headcount de Talento y Experiencia con cierre al 30 de junio del 2020

En áreas como anfitrión, auxiliar, generalista y supervisor, la prevalencia en la proporción de mujeres es muy marcada. En cambio, en gerencia y practicantes, la proporción de hombres es 2 de 3 respecto a las mujeres.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICOS

Distribución de personal por clasificación por dirección

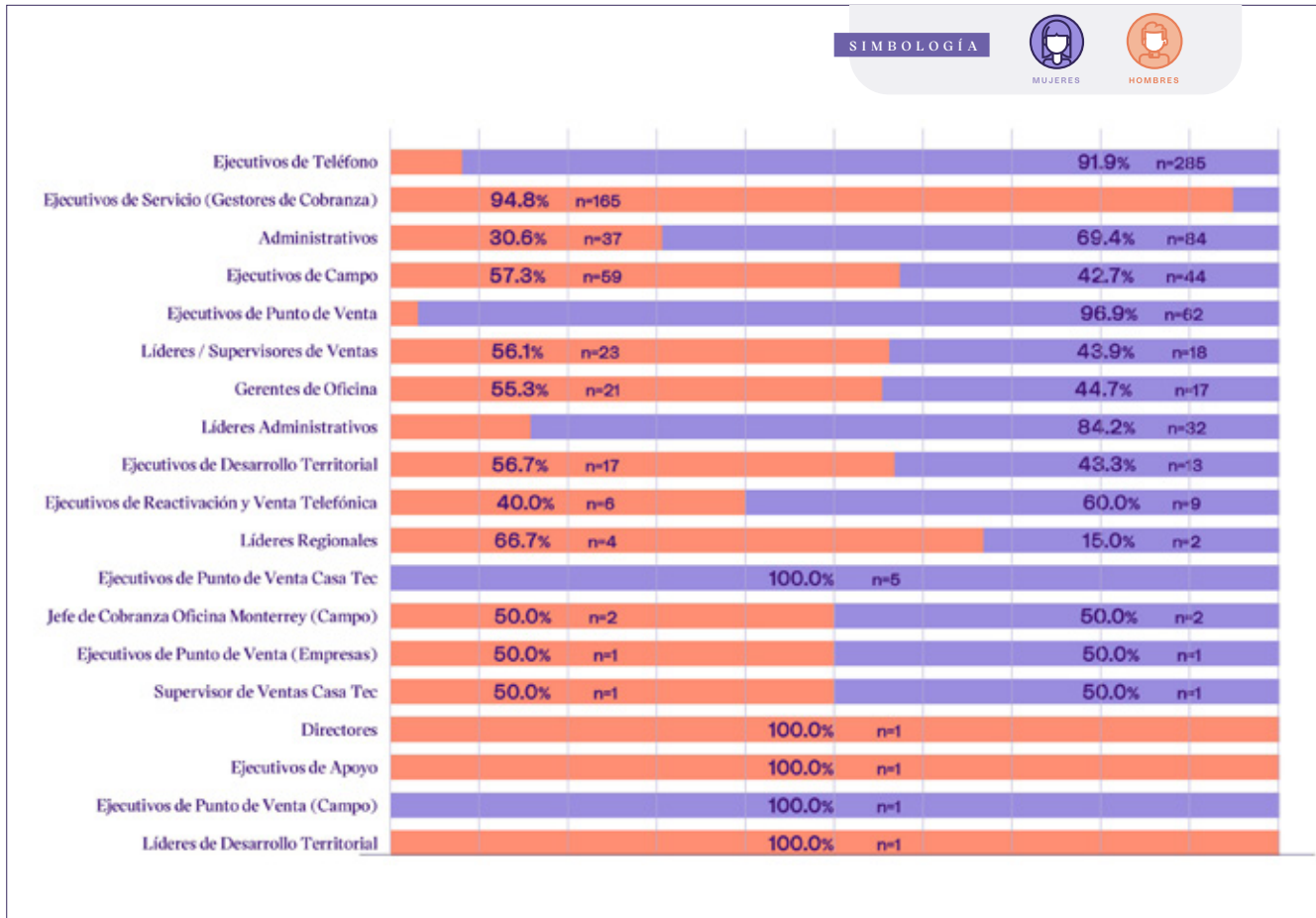


Fuente: Headcount de Talento y Experiencia con cierre al 30 de junio del 2020

La dirección con mayor número de colaboradoras y colaboradores es la Dirección de Ventas Nacional, donde hay una brecha de 22.2pp con una proporción mayor de mujeres.

CAPÍTULO 3 : DIAGNÓSTICOS

Distribución de personal de la Dirección de Ventas Nacional por categoría de puesto



Fuente: Headcount de Talento y Experiencia con cierre al 30 de junio del 2020

Para la Dirección de Ventas Nacional por categoría, se observa que 3 de las 5 áreas más grandes tienen una proporción mayor de mujeres de forma significativa (ejecutivos de teléfono, administrativos y ejecutivos de puntos de venta).

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICOS

► Diagnóstico sobre compensaciones para disminuir la brecha de género entre colaboradores y colaboradoras del Tecnológico de Monterrey

Desde 2012, la Institución ha trabajado en diseñar paquetes de compensación homologados y competitivos, basados en dos pilares fundamentales: la alineación entre contribución y remuneración, y la transparencia de programas, procesos y políticas de compensación.

Los programas de compensación total tienen cinco objetivos:

- 01 Reconocer el desempeño de las y los colaboradores a través de los logros individuales y grupales.
- 02 Diferenciar los niveles de responsabilidades y compensar acorde al mercado de referencia.
- 03 Garantizar que el crecimiento y desarrollo es resultado del desempeño.
- 04 Retener a las y los colaboradores clave y/o con alto potencial.
- 05 Brindar flexibilidad a nuestros líderes, confiando en que tomarán las mejores decisiones.

ANTECEDENTES DE LOS PROGRAMAS DE COMPENSACIÓN

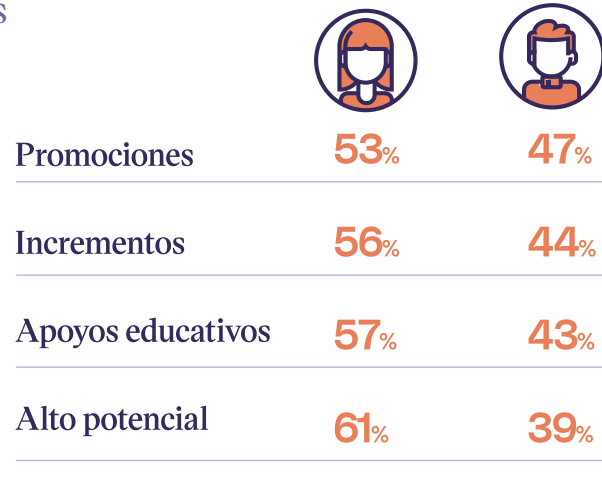
Para reducir la brecha de género identificada en diversas posiciones directivas, así como de mandos intermedios, se definieron planes de desarrollo para mujeres, se aseguró la participación de mujeres en todos los procesos de atracción de talento, y se midió el cumplimiento de los planes y avances.

PRINCIPALES AVANCES

En 5 años la representación femenina en puestos directivos creció del 8% al 20%, en los mandos intermedios subió del 37% al 50%. Además, la diferencia salarial en contrataciones se ha reducido del 16% al 8%.

CAPÍTULO 3 : DIAGNÓSTICOS

Durante el ciclo 2019-2020, se ha disminuido la brecha de género en las distintas iniciativas de la Institución, lo cual puede visualizarse en la siguiente gráfica:



Fuente: Reporte de equidad de género 2020: compensaciones

INDICADORES

Son cuatro los indicadores para medir la reducción de la desigualdad de género en nuestra Institución:

- 01 Representatividad en la distribución de mujeres por tipo de puesto.
- 02 Remuneración, donde tenemos indicadores relacionados con la compensación de las y los colaboradores y los esfuerzos para mejorarlos.
- 03 Desarrollo, medido con indicadores relacionados con estrategias de desarrollo como promociones, revaluaciones y apoyos educativos.
- 04 Cultura flexible, de manera que tanto madres como padres tengan beneficios que les permitan equilibrar su vida laboral y familiar.

CAPÍTULO 3 : DIAGNÓSTICOS

REPRESENTATIVIDAD

Desde 2015 hemos logrado duplicar el porcentaje de mujeres en posiciones directivas e incrementar en 13 pp el número de mujeres en los mandos intermedios.



TIPOS DE PUESTO	2014	2016	2017	2018	2019	2020	OCTUBRE 2021	2025
Directivas	8%	9%	14%	16%	18%	20%	24% ↗ 30%	
Mandos medios	37%	43%	46%	47%	49%	50%	50%	
Colaboradoras	50%	56%	55%	56%	56%	57%	58%	
Profesoras de planta	45%	44%	43%	43%	44%	45%	43%	
Profesoras de cátedra	45%	46%	46%	44%	44%	37%	46%	
Total	48%	51%	50%	50%	50%	51%	52%	

Fuente: Reporte de equidad de género 2020: compensaciones

COMPENSACIÓN

En términos de compensación, se ha reducido la brecha salarial de un 16% a un 8%, esto gracias a la implementación de guías que fomentan la equidad. Aunado a esto, de casi 1,200 incrementos extraordinarios realizados en el ciclo 2019-2020, el 56% fueron otorgados a mujeres.

DESARROLLO

En cuanto a las promociones, altos potenciales y apoyos educativos, el 53% de las promociones y revaluaciones otorgadas en 2019 fueron para mujeres. Además, durante el

CAPÍTULO 3 : DIAGNÓSTICOS

ciclo 2019-2020, el 61% de colaboradores con alto potencial son mujeres y el 57% de los apoyos educativos otorgados durante el 2019 fueron para mujeres.

CULTURA FLEXIBLE

Finalmente, el Tec ha procurado el apoyo con el servicio de guarderías y espacios como las salas de lactancia y las “kid zones”, vacaciones por encima de las marcadas por la Ley, así como contratos flexibles y home office.

DIAGNÓSTICO SOBRE LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

De acuerdo con el Informe de transparencia del Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana 2019, la violencia de género consiste en actos u omisiones, considerados como violentos o discriminatorios por razón de género o sexo, realizados por una persona o un grupo de personas integrantes de la comunidad Tec contra otro integrante de la comunidad y que resulte en un daño físico, sexual, psicológico o moral. Ante dicha definición, en el Tecnológico de Monterrey trabajamos para erradicar las conductas que atenten contra la dignidad de las personas, como lo es la violencia de género y somos conscientes de que son necesarios mecanismos específicos que aseguren la no revictimización y prioricen el valor del testimonio de las y los sobrevivientes, a la vez que eviten la difamación y el linchamiento. Por lo tanto, hemos diseñado protocolos y reglas con perspectiva de género, mismos que nos permiten actuar con firmeza, asegurar la confidencialidad de los casos y velar por el respeto a la dignidad humana de todas las partes involucradas (Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana, 2019, p. 20).

ACCIONES, PROTOCOLOS, REGLAS Y ACTIVIDADES PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Desde su creación, el Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana ha diseñado, implementado y realizado diversas actividades, acciones y protocolos con el fin de pre-

C A P Í T U L O 3 : D I A G N Ó S T I C O S

venir y atender la violencia de género en las distintas instituciones que conforman al Tecnológico de Monterrey.

En términos de prevención, en el periodo agosto-diciembre 2019 se llevó a cabo el Foro de Diálogos Abiertos, bajo la metodología Sustained Dialogue, el cual, fue replicado en 7 campus: Chihuahua, Estado de México, Guadalajara, Monterrey, Puebla, Querétaro y Toluca. En estos foros se involucraron alrededor de 823 participantes provenientes de 16 campus, además de 147 docentes y colaboradores que fungieron como moderadores. En estos foros se trataron temas relacionados con comunidad segura, género y sexualidad, violencia de género, dignidad humana en las relaciones Tec, salud y bienestar, exclusión y discriminación, movilidad social y el futuro del Tec de Monterrey.

También se inauguraron 10 Puntos de Atención del Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana en el Tec de Monterrey y próximamente 31 en Tecmilenio. Su apertura es parte de los compromisos HeForShe 2019 del Tecnológico de Monterrey con ONU Mujeres y tiene como objetivo el brindar un “acompañamiento personal a las y los estudiantes, profesores y colaboradores para la prevención y la atención de la violencia de género y la discriminación” (Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana, 2019, p. 22). La intención de estos Puntos de Atención es que puedan brindar dicho acompañamiento a las y los integrantes de la comunidad Tec en las 4 instituciones del Tecnológico de Monterrey.

CAPÍTULO 3 : DIAGNÓSTICOS

Otra actividad importante, en cuanto a prevención de la violencia de género, ha sido la creación de estrategias enfocadas en la formación en dignidad humana.

Algunas de las estrategias son:

- **Programa de sensibilización en dignidad humana:** dirigido a toda la comunidad Tec, “con el objetivo de dar a conocer los conceptos básicos de los temas relacionados con la dignidad humana”(Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana, 2019, p. 24). Además, se abrieron 6 cursos en línea y autodirigidos para las y los profesores y colaboradores de la Institución.
- **Cursos y talleres sobre temas de igualdad de género, no discriminación, violencia de género e inclusión.** La mayoría de estos cursos se han ofrecido en formato de Cursos de Actualización en las Disciplinas (CADi) y abarcan los siguientes temas: ABC del género y la sexualidad para atender y prevenir la violencia, ABC de la igualdad y la no discriminación, Corporalidades, violencias y dignidad humana, Feminismo: historia y teoría básica, Identificación y combate a la violencia y la discriminación para la creación de una cultura de paz, inclusión y desarrollo, Liderazgo incluyente en la educación y el aprendizaje, Perspectiva de género, igualdad y masculinidades: marcos de análisis y herramientas estratégicas, Primeros auxilios psicológicos desde la perspectiva de género.

IMPACTO

+1,540

colaboradores/as realizaron al menos un curso entre octubre y diciembre de 2019.

Designamos estos cursos como parte del plan de desarrollo de:

- 1,300 líderes
- 70 reclutadores/as de Talento, Cultura y Experiencia
- 130 generalistas de Talento, Cultura y Experiencia
- 83 mentores/as LiFE.

A partir de enero de 2020 asignamos este programa a las y los colaboradores de nuevo ingreso como parte de su plan de desarrollo.

Fuente: Informe de transparencia del Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana

IMPACTO

714

docentes y colaboradores/as capacitados, provenientes de

18 campus

Se han impartido en 10 campus: Chiapas, Ciudad de México, Estado de México, Guadalajara, Monterrey, Puebla, Querétaro, Santa Fe, Sinaloa y Sonora Norte.

Fuente: Informe de transparencia 2020 del Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana

C A P Í T U L O 3 : D I A G N Ó S T I C O S

- Ciclo de Charlas de Dignidad Humana: “en septiembre de 2019 inició el Ciclo anual de Charlas sobre Dignidad Humana con el propósito de abordar temas de dignidad humana y generar un diálogo entre especialistas y la comunidad Tec” (Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana, 2019, p. 26).

También se han realizado acciones transversales para la prevención de la violencia de género a nivel nacional pues como Institución nos unimos al programa de Cultura del Respeto de la Asociación Nacional de Administradores de Asuntos Estudiantiles (NASPA por sus siglas en inglés), dicho programa reúne a las instituciones de educación superior comprometidas con erradicar la violencia sexual en sus campus. Además, se creó un sitio interactivo sobre el Protocolo de Violencia de Género, se envió una guía de recursos en dignidad humana dirigida al cuerpo académico, se establecieron redes de acompañamiento, se integró el concepto de dignidad humana y los elementos que constituyen la violencia de género en la firma del Compromiso con la integridad que firman los y las colaboradores de la Institución, nos incorporamos a la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior - Caminos para la Igualdad de Género (RENIES) de ANUIES, se replicaron las campañas Únete y Dejemos de Hacerlo diseñadas por ONU Mujeres.

Por la misma línea, tenemos acciones regionales y por campus a través de los Puntos de Atención: se ofrecieron conferencias, talleres y “se desarrollaron y entregaron materiales

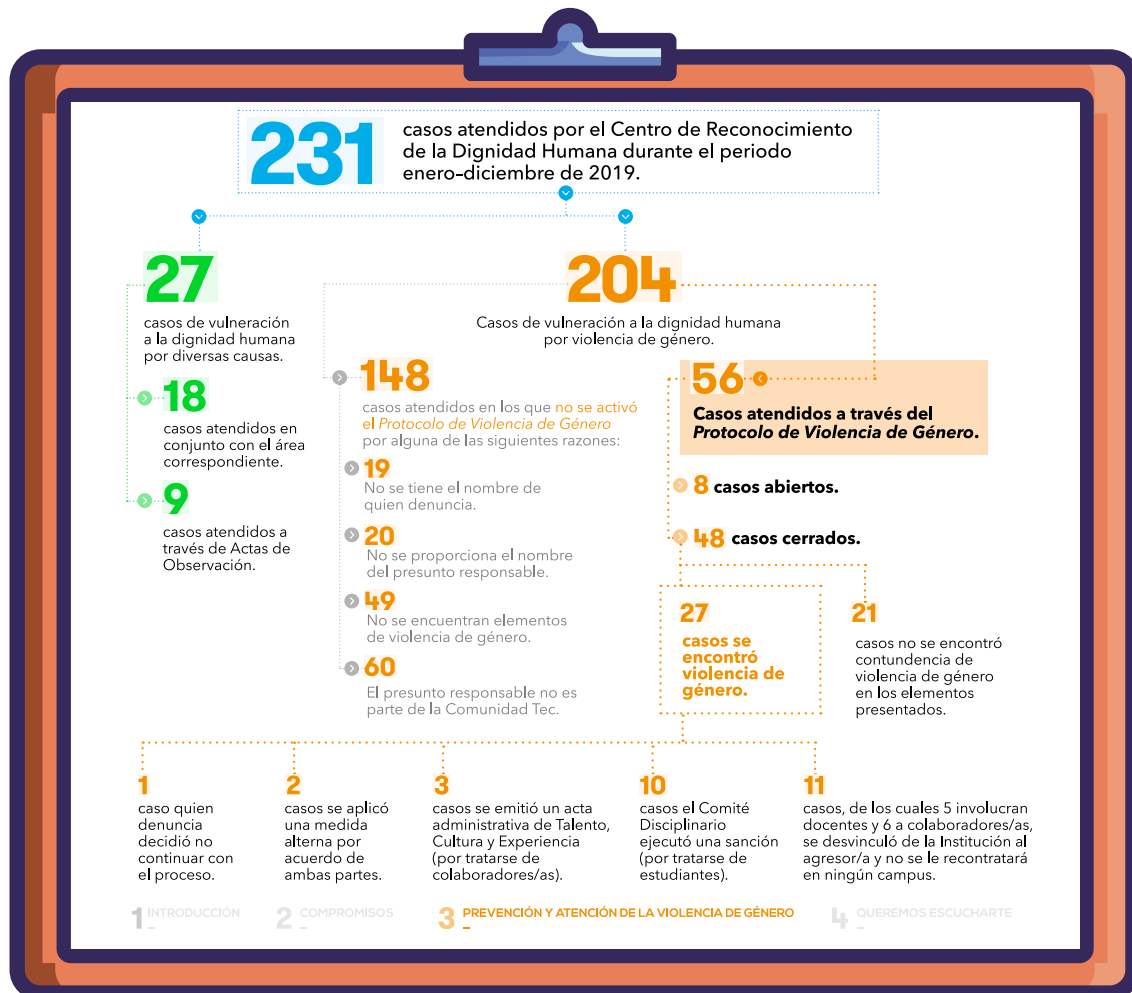


Fuente: Informe de transparencia 2020 del Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICOS

para la concientización y la prevención de la violencia de género” (Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana, 2019, p. 31).

En cuanto a la atención de la violencia de género, desde 2017 contamos con el Protocolo de Atención y Prevención de la Violencia de Género. Este protocolo lo creamos “para asegurar un proceso transparente y colegiado que vele por la dignidad y la integridad de todas las partes involucradas en una situación de violencia de género” (Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana, 2019, p. 32). Es la Oficina de Género y Comunidad Segura la encargada de recibir y dar resolución de las situaciones de violencia de género presentadas.



CAPÍTULO 3 : DIAGNÓSTICOS

De los casos atendidos y cerrados por el Protocolo de Violencia de Género (27 casos), los tipos de violencia encontrada son:



Violencia de género	3
Violencia sexual	24
Abuso sexual	3
Acoso sexual	7
Agresión sexual	1
Hostigamiento sexual	11
Otros tipos de violencia sexual	2
TOTAL	27

Fuente: Informe de transparencia del Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana

CAPÍTULO 4

Acciones para la Igualdad de Género

Plan de Igualdad de Género
Tecnológico de Monterrey

2021 - 2025

CAPÍTULO 4

Acciones para la Igualdad de Género

Gracias a los diagnósticos del apartado anterior, nos ha sido posible definir cuatro ejes de acción que nos permitirán ganarle terreno a la desigualdad y violencia de género.



EJE 1: POLÍTICAS Y GUÍAS A FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Son acciones encaminadas a generar lineamientos institucionales que contribuyan a la reducción de las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.



EJE 2: LIDERAZGO Y DESARROLLO DE LAS MUJERES

Son las acciones y mecanismos para lograr la igualdad de la participación de las mujeres en puestos de toma de decisiones y áreas donde están subrepresentadas.



EJE 3: FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Son las acciones que tienen como propósito promover la creación de espacios formativos para estudiantes y colaboradores, así como la realización de proyectos de investigación con perspectiva de género.



EJE 4: ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA DISCRIMINACIÓN

Son acciones encaminadas a promover una cultura de diálogo y de paz, así como de empatía e inclusión en los espacios académicos y organizacionales en la Institución.

C A P Í T U L O 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

A su vez, estos cuatro ejes se ven enmarcados por diferentes áreas, de manera que se integra un ecosistema de igualdad de género:



A continuación se desarrollan cada uno de estos ejes con sus respectivas propuestas de acción.

CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO



Políticas y guías a favor de la igualdad de género

<p>ACCIÓN 1 INVESTIGACIÓN</p>	<p>Crear y difundir medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las mujeres docentes e investigadoras.</p>
<p> Descripción general</p>	<p>A través de esta acción, se busca favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres docentes e investigadoras que así lo requieran y, con ello, avanzar como acción afirmativa, en apoyo a su desarrollo.</p>
<p> Brecha de género identificada</p>	<p>Análisis de los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional (ECO) por género 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Distribución de personas investigadoras en el Tec: <ul style="list-style-type: none"> – 34.21% mujeres y 65.79% hombres. ● Líderes de grupos de investigación en el Tec: <ul style="list-style-type: none"> – 19.9% mujeres / 82.05% hombres ● Por escuelas, hay mayor brecha marcada en el porcentaje de mujeres y hombres investigadores: <ul style="list-style-type: none"> – En la ECSG hay 22.58% de mujeres y 77.42% hombres – En la EIC hay 27.91% de mujeres y 72.09% hombres ● Por escuelas, en líderes de grupos de investigación en el Tec la brecha se marca totalmente en 2 escuelas: <ul style="list-style-type: none"> – EGCS y EIC hay 0% mujeres ● También hay brecha en: <ul style="list-style-type: none"> – EMCS 12.50% mujeres y 87.50% hombres – EN 28.57% mujeres y 71.43% hombres

CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 1 | POLÍTICAS Y GUÍAS A FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

 Brecha de género identificada	<p>En específico, de las mujeres líderes de grupos de investigación, 29% tienen hijos mientras que 71% de las líderes no tienen. Mientras que en el caso de los hombres 22% no tienen hijos y 78% sí tienen.</p> <p>En los grupos de investigación, hay 5 donde menos del 10% de participantes son mujeres. En 2 grupos no participan mujeres: En EIC014 Sistemas Inteligentes y en MED013 Fisiopatología de Enfermedades Metabólicas.</p> <p>En cuanto al número de investigadoras e investigadores SNI en el TEC, se observa una brecha evidente, con menos del 30% de mujeres en las áreas de: 1) Físico- matemáticas; 7) Ingenierías; 3) Medicina y Ciencias de la Salud; y la 5) Ciencias Sociales.</p> <p>*Tecnológico de Monterrey (s/f) Research at Tecnológico de Monterrey: Analysis by Gender. Reporte.</p>
 Alcance	<p>Tec de Monterrey, Tecmilenio y TecSalud.</p>
 Audiencia a impactar	<p>Profesores/as y colaboradores/as</p>
 Personas o funciones responsables	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectoría de Investigación y Transferencia de Tecnología ● Vicerrectoría de Facultad ● Decanaturas de Escuelas Nacionales
 Fecha	<p>2021 - 2022 Primera fase en Escuelas donde hay mayor brecha</p>
 Personas o funciones aliadas	<ul style="list-style-type: none"> ● Decanaturas de ECSG, EMCS y EIC ● Decanaturas Asociados de Investigación Mujeres y hombres investigadores destacados ● Talento y Experiencia ● Comités MIC e Impulsa

CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 1 | POLÍTICAS Y GUÍAS A FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

ACCIÓN 2 INVESTIGACIÓN		Elaborar y difundir lineamientos de equidad de género en el liderazgo de investigación y grupos de investigación.
 Descripción general		Lineamientos que faciliten, como acción temporal, la incorporación de mujeres al liderazgo en grupos y áreas de investigación a partir de acciones para convocatorias específicas, apoyos temporales a mujeres investigadoras con hijas/os.
 Brecha de género identificada		<ul style="list-style-type: none"> ● Líderes de grupos de investigación en el Tec: <ul style="list-style-type: none"> – 19.9% mujeres / 82.05% hombres ● Por escuelas, hay mayor brecha marcada en el porcentaje de mujeres y hombres investigadores en 2: <ul style="list-style-type: none"> – En la ECSG hay 22.58% de mujeres y 77.42% hombres – En la EIC hay 27.91% de mujeres y 72.09% hombres ● Por escuelas, en líderes de grupos de investigación en el Tec la brecha se marca totalmente en 2 escuelas: <ul style="list-style-type: none"> – ECSG y EIC hay 0% mujeres ● También hay brecha en: <ul style="list-style-type: none"> – EMCS 12.50% mujeres y 87.50% hombres – EN 28.57% mujeres y 71.43% hombres ● En específico, de las mujeres líderes de grupos de investigación, 29% tienen hijos mientras que 71% de las líderes no tienen hijos. Mientras tanto, en el caso de los hombres 22% no tienen hijos y 78% sí tienen.
 Alcance		Tec de Monterrey
 Audiencia a impactar		Profesoras investigadoras
 Personas o funciones responsables		Vicerrectoría de Investigación y Transferencia de Tecnología Decanaturas de Escuelas Nacionales
 Fecha		2022-2023 Primera fase en Escuelas donde hay mayor brecha
 Personas o funciones aliadas		<ul style="list-style-type: none"> ● Decanaturas de ECSG, EMCS y EIC ● Decanaturas Asociadas de Investigación Mujeres y hombres investigadores destacados ● Talento y Experiencia ● Comités MIC e Impulsa

CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 1 | POLÍTICAS Y GUÍAS A FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

ACCIÓN 3 RECONOCIMIENTO		Crear un programa de reconocimiento a quienes fomentan la igualdad de género
 Descripción general	Solventar la falta de reconocimiento a las personas que trabajan temas de género, en alianza con sociedad civil organizada o no, como estrategia de la articulación academia-ciudadanía demostrando el compromiso hacia adentro y hacia afuera de la Institución, en temas relacionados con las mujeres, el ejercicio de los derechos y la no violencia.	
 Brecha de género identificada	<p>Análisis de los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional (ECO) por género 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● En general, la dimensión de reconocimiento es un área a seguir trabajando. Si bien tuvo un incremento vs años anteriores, el 75% de las y los colaboradores señalan respuestas favorables (76% hombres, 74% mujeres) ● Por otro lado, de las 13,381 colaboradoras que respondieron la encuesta, el 68.2% refiere tener una comunicación recíproca, honesta y sincera. 	
 Alcance	Tec de Monterrey, Tecmilenio y TecSalud.	
 Audiencia a impactar	Profesores/as y colaboradores/as	
 Personas o funciones responsables	<ul style="list-style-type: none"> ● Talento y Experiencia ● Inclusión, Impacto Social y Sostenibilidad Decanaturas de Escuelas Nacionales 	
 Fecha	<p>2023 Primer ejercicio.</p> <p>2025 Reporte de Impacto Social y reconocimiento interno de mediano plazo.</p>	
 Personas o funciones aliadas	<ul style="list-style-type: none"> ● Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana (CRDH) ● Dirección de Vinculación e Impacto Social Vicerrectoría de Educación Continua DistritoTec ● IEEGL - Zona Shero ● Dirección de Formación Ética y Ciudadana ● Áreas de vinculación externa y vinculación internacional para validación ante ONU Mujeres respecto a las acciones que emprende la comunidad. ● Dirección de Desarrollo Sostenible y Vinculación 	

CAPÍTULO 4: ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 1 | POLÍTICAS Y GUÍAS A FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

ACCIÓN 4 DECLARATORIAS		Políticas y guías de procesos funcionales de apoyo con perspectiva de género
 Descripción general	Asegurar que las políticas y guías de procesos funcionales y de apoyo (nuevas y existentes) cuenten con perspectiva de género (lenguaje incluyente, acciones temporales para la igualdad, reducción de brechas salariales, mujeres en posiciones directivas, etcétera).	
 Brecha de género identificada	Actualmente contamos con 20% mujeres en posiciones directivas Existe una diferencia salarial entre hombres y mujeres del 8%	
 Alcance	Tecnológico de Monterrey (todas las instituciones)	
 Audiencia a impactar	Colaboradores y Colaboradoras	
 Personas o funciones responsables	Equipo del proyecto de Diversidad e inclusión (D&I) 2025 Talento y Experiencia Administración y Finanzas	
 Fecha	2021 - 2023	
 Personas o funciones aliadas		




CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 1 | POLÍTICAS Y GUÍAS A FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

ACCIÓN 5 DECLARATORIAS COMUNICACIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO	
Crear, publicar e implementar guía de comunicación inclusiva	
 Descripción general	Crear y publicar e implementar una guía de comunicaciones inclusivas • que contemple accesibilidad digital y lenguaje inclusivo con perspectiva de género, disponible para la Comunidad Tec.
 Brecha de género identificada	Comunicación institucional en donde se invisibiliza o discrimina a la mujer por medio del lenguaje, imagen, jerarquía, etcétera.
 Alcance	Tecnológico de Monterrey (todas las instituciones)
 Audiencia a impactar	Profesores/as, colaboradores/as y estudiantes.
 Personas o funciones responsables	<ul style="list-style-type: none"> ● CRDH - Oficina de Diversidad e Inclusión ● Centro de Escritura de la Escuela de Humanidades y Educación
 Fecha	2021
 Personas o funciones aliadas	<ul style="list-style-type: none"> ● Dirección Nacional de Comunicación Institucional ● Talento y Experiencia ● Rectoría de Operaciones Tec de Monterrey ● Rectoría de Profesional y Posgrado del Tec de Monterrey Rectoría de Tecmilenio ● Centros de Escritura de la Escuela de Humanidades y Educación campus

CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 1 | POLÍTICAS Y GUÍAS A FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

ACCIÓN 6 DESARROLLO DOCENTE COMPENSACIÓN	
	Revisar los lineamientos de Apoyos Educativos para niveles de posgrado, con el fin de asegurar que tengan perspectiva de género, e impulsen la igualdad de oportunidades.
 Descripción general	Llevar a cabo una revisión de los lineamientos vigentes para otorgar apoyos educativos en niveles de posgrado, identificando si están redactados con perspectiva de género y si el proceso hace visible la igualdad de oportunidades, especialmente para docentes; en caso de que no, promover las correcciones que sean necesarias y la asignación de recursos económicos, en caso de ser viable.
 Brecha de género identificada	El grado de docentes con maestría muestra una brecha entre hombres y mujeres de 7.6pp. Escuelas con mayor brecha EIC (33.3), EMCS (24.4), EAAD (18.7) y ECSG (15.3). El grado de docentes con doctorado muestra la mayor brecha, con 33pp de diferencia. La gran mayoría de escuelas presentan una brecha importante, excepto EHE (3.8)-
 Alcance	Tec de Monterrey
 Audiencia a impactar	Profesoras/es
 Personas o funciones responsables	<ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollo de la Facultad Desarrollo de Talento ● Dirección de Compensaciones
 Fecha	2022-2023
 Personas o funciones aliadas	<ul style="list-style-type: none"> ● Decanaturas de Escuelas Nacionales ● Comité Impulsa

CAPÍTULO 4: ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 1 | POLÍTICAS Y GUÍAS A FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

<p>ACCIÓN 7</p> <p>DESARROLLO COMPENSACIÓN</p>	<p>Contar con análisis periódicos de equidad salarial que permitan detonar acciones que reduzcan las brechas identificadas, acorde a la Filosofía de Compensaciones.</p>
 <p>Descripción general</p>	<p>Continuar con los esfuerzos enfocados a la equidad salarial. Con esta acción se busca contar con un plan de seguimiento a personas con buen desempeño y potencial de crecimiento que aún se encuentran bajo-pagadas.</p>
 <p>Brecha de género identificada</p>	<p>8% de brecha salarial entre hombres y mujeres</p>
 <p>Alcance</p>	<p>Tecnológico de Monterrey (todas las instituciones)</p>
 <p>Audiencia a impactar</p>	<p>Colaboradores/as</p>
 <p>Personas o funciones responsables</p>	<p>Dirección de Compensaciones</p>
 <p>Fecha</p>	<p>2021-2022 (y así cada ciclo)</p>
 <p>Personas o funciones aliadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Líderes de altos potenciales ● Desarrollo de Talento

CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 1 | POLÍTICAS Y GUÍAS A FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

ACCIÓN 8 GESTIÓN DE TALENTO		Definir lineamientos para la homologación de títulos de puesto, con el fin de que sean incluyentes y con perspectiva de género.
 Descripción general		Revisar las alternativas tecnológicas para contar con títulos de puesto homologados, incluyentes y con perspectiva de género. Llevar a cabo esta acción no solo nos hará congruentes con nuestro Principio de Igualdad y No Discriminación, sino que facilitará el análisis de información y seguimiento a brechas de género.
 Brecha de género identificada		No aplica
 Alcance		Tecnológico de Monterrey (todas las instituciones)
 Audiencia a impactar		Profesores/as, colaboradores/as
 Personas o funciones responsables		<ul style="list-style-type: none"> ● Procesos y herramientas de TyE Compensaciones ● Habilitadores de Tecnologías de Información
 Fecha		2022-2023
 Indicadores		% de avance en la homologación de títulos de puesto con perspectiva de género
 Metas sugeridas		<ul style="list-style-type: none"> ● Hay un mapeo actualizado de títulos de puesto por Institución ● Existen lineamientos para la homologación acordados y comunicados (de acuerdo a la capacidad tecnológica de nuestra plataforma de gestión de talento)
 Personas o funciones aliadas		Equipo directivo, como validador de la propuesta de cambios o ajustes con impacto en todas las instituciones.

CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 1 | POLÍTICAS Y GUÍAS A FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

<p style="text-align: center;">ACCIÓN 9 DESARROLLO</p>	<p>Definir lineamientos con perspectiva de género para asegurar que mujeres estén siendo consideradas por sus líderes, acorde a sus perfiles y competencias, para la sucesión de puestos.</p>
 <p>Descripción general</p>	<p>Revisar las alternativas y formación de líderes para asegurar que siempre haya por lo menos una candidata en el proceso de selección de talento</p>
 <p>Brecha de género identificada</p>	<p>Niveles 9+</p>
 <p>Alcance</p>	<p>Tecnológico de Monterrey (todas las instituciones)</p>
 <p>Audiencia a impactar</p>	<p>Profesores/as, colaboradores/as</p>
 <p>Personas o funciones responsables</p>	<p>Atracción de Talento de Apoyo Atracción de Talento Académico</p>
 <p>Fecha</p>	<p>2022-2023</p>
 <p>Personas o funciones aliadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Equipo directivo ● Líderes de posiciones vacantes ● Comité Impulsa

CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO










EJE 2

Liderazgo y Desarrollo de Mujeres

ACCIÓN 10 COMUNICACIÓN		Contar con plan de difusión continua de los esfuerzos asociados al liderazgo y desarrollo de mujeres
<p>Descripción general</p>	Difundir y comunicar estratégicamente los esfuerzos de diferentes grupos, iniciativas, comités, escuelas, redes, grupos estudiantiles o áreas a favor del liderazgo y desarrollo de las mujeres	
<p>Brecha de género identificada</p>	Falta de comunicación y visibilización de estos esfuerzos. En el 90% del diagnóstico las mujeres están subrepresentadas y hay áreas feminizadas.	
<p>Alcance</p>	Tecnológico de Monterrey (todas las instituciones)	
<p>Audiencia a impactar</p>	Profesores/as y colaboradores/as	
<p>Personas o funciones responsables</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Talento y Experiencia Comité Impulsa ● Mujeres en Ingeniería y Ciencias EIC ● Red de género ECSG Red de mujeres EHE 	
<p>Fecha</p>	Plan continuo a partir del semestres agosto-diciembre 2021	
<p>Personas o funciones aliadas</p>	Comunicación institucional Comunicación de Escuelas Nacionales	

CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 2 | LIDERAZGO Y DESARROLLO DE MUJERES

ACCIÓN 11 ÁREAS STEM		Articular y difundir el capítulo STEM como parte del Plan de Igualdad de Género
 Descripción general		Como una extensión de este Plan de Igualdad De Género, realizar un capítulo específico para áreas STEM, que permita identificar y medir avances específicos a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres.
 Brecha de género identificada		En las áreas STEM académicas y administrativas la brecha de género es mayor que en otras áreas.
 Alcance		Tecnológico de Monterrey (todas las instituciones)
 Audiencia a impactar		Profesores/as y colaboradores/as
 Personas o funciones responsables		<ul style="list-style-type: none"> ● Decanaturas de la EIC, EAAD y EMCS ● Dirección Médica de TecSalud
 Fecha		2022-2023
 Personas o funciones aliadas		<ul style="list-style-type: none"> ● Decanaturas Asociadas de Facultad ● Mujeres en Ingeniería y Ciencias - EIC ● IEEGL CRDH ● VP Comunicación y Relaciones Talento y Experiencia ● Representantes de la Academia en Tec y Tecmilenio

CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 2 | LIDERAZGO Y DESARROLLO DE MUJERES

<p>ACCIÓN 12</p> <p>DESARROLLO DE TALENTO</p>	<p>Implementar programa de desarrollo de habilidades de comunicación personal y vocería.</p>
 <p>Descripción general</p>	<p>Diseñar un programa de desarrollo profesional relacionado con comunicación personal y vocería con el fin de impulsar el avance y desarrollo de las mujeres en áreas donde están subrepresentadas en la toma de decisiones.</p>
 <p>Brecha de género identificada</p>	<p>Barreras internas y externas al desarrollo profesional y avance de las mujeres.</p>
 <p>Alcance</p>	<p>Tecnológico de Monterrey (todas las instituciones)</p>
 <p>Audiencia a impactar</p>	<p>Mujeres y hombres líderes, dando preferencia a mujeres y altos potenciales</p>
 <p>Personas o funciones responsables</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Dirección de Capacitación y Desarrollo ● Comité Impulsa
 <p>Fecha</p>	<p>2021 Primer grupo piloto</p>
 <p>Personas o funciones aliadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectoría de Educación Continua TyE - Desarrollo de Talento ● Comunicación Nacional Institucional

CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 2 | LIDERAZGO Y DESARROLLO DE MUJERES

ACCIÓN 13 COMUNICACIÓN	Diseñar y difundir campaña de cultura de corresponsabilidad en diferentes roles y responsabilidades con perspectiva de género, para fortalecer la cultura institucional.
 Descripción general	Campañas con perspectiva de género con el fin de concientizar sobre la corresponsabilidad que se tienen en actividades de cuidado hombres y mujeres.
 Brecha de género identificada	Los roles de cuidado y trabajo doméstico están asignados a las mujeres por el hecho de ser mujeres.
 Alcance	Tecnológico de Monterrey (todas las instituciones)
 Audiencia a impactar	Profesores/as y colaboradores/as
 Personas o funciones responsables	<ul style="list-style-type: none"> ● Equipo del proyecto de D&I 2025 ● CRDH
 Fecha	2023-2024
 Personas o funciones aliadas	<ul style="list-style-type: none"> ● Escuela de Ciencias Sociales y Gobierno ● Escuela de Humanidades y Educación ● VP Comunicación y Relaciones ● VP Talento y Experiencia ● Rectoría de Operaciones del Tec de Monterrey Rectoría de Tecmilenio







CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 2 | LIDERAZGO Y DESARROLLO DE MUJERES

<p>ACCIÓN 14</p> <p>DESARROLLO DE TALENTO</p>	<p>Contar con estrategia de seguimiento a los planes de desarrollo de mujeres con potencial de crecimiento.</p>
 Descripción general	<p>Contar con un plan de seguimiento a los planes de desarrollo para las mujeres líderes con potencial de crecimiento con el fin de abrir oportunidades de avance en su trayectoria personal y directiva.</p>
 Brecha de género identificada	<p>Las mujeres están subrepresentadas en los puestos de alta dirección.</p>
 Alcance	<p>Tecnológico de Monterrey (todas las instituciones)</p>
 Audiencia a impactar	<p>Mujeres Líderes (potencial de crecimiento)</p>
 Personas o funciones responsables	<ul style="list-style-type: none"> ● TyE - Desarrollo de Talento ● Líderes de mujeres identificadas
 Fecha	<p>2022</p>
 Personas o funciones aliadas	<ul style="list-style-type: none"> ● Equipo directivo ● Decanaturas de Escuelas Nacionales ● Comité Impulsa

CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 2 | LIDERAZGO Y DESARROLLO DE MUJERES

<p>ACCIÓN 15</p> <p>DESARROLLO DE TALENTO</p>	<p>Implementar un programa de desarrollo personal para mujeres en áreas operativas que están feminizadas, previa detección de necesidades.</p>
 <p>Descripción general</p>	<p>Los temas para desarrollar en estos puestos son sororidad, perspectiva de género, empoderamiento, bienestar, gestión de su propio desarrollo, etc.</p>
 <p>Brecha de género identificada</p>	<p>Las mujeres en estos grupos reciben capacitación técnica mayormente por lo que se complementará con programas que sumen a su desarrollo personal y empoderamiento.</p>
 <p>Alcance</p>	<p>Tecnológico de Monterrey (todas las instituciones)</p>
 <p>Audiencia a impactar</p>	<p>Mujeres en áreas feminizadas, por ejemplo: ejecutivas de ventas, enfermeras y administrativas.</p>
 <p>Personas o funciones responsables</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Capacitación y Desarrollo ● Comité Impulsa ● Generalistas de TyE que dan servicio a estas áreas
 <p>Fecha</p>	<p>2023-2025</p>
 <p>Personas o funciones aliadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Red de Género Escuela de Ciencias Sociales y Gobierno ● Instituto de Ciencias de la Felicidad/Bienestar Tecmilenio Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana ● Representantes de TecSalud, Sorteos Tec, Tecmilenio

CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 2 | LIDERAZGO Y DESARROLLO DE MUJERES

ACCIÓN 16 COMUNIDAD	Crear red de mujeres transversal e interseccional para potenciar su liderazgo e impulsar su desarrollo.
 Descripción general	<p>Crear y fortalecer los lazos entre mujeres desde la empatía y la sororidad para el avance en su trayectoria profesional encontrando ayuda, retroalimentación, consejo y mujeres ejemplos a seguir. De igual manera, la red trabajará en conjunto con otras redes de diferentes organizaciones para enriquecer las conexiones.</p>
 Brecha de género identificada	<p>Las mujeres no tienen relaciones desde la sororidad profesional.</p>
 Alcance	<p>Tecnológico de Monterrey (todas las instituciones)</p>
 Audiencia a impactar	<p>Mujeres en las 4 instituciones</p>
 Personas o funciones responsables	<ul style="list-style-type: none"> ● Comité Impulsa ● VP Inclusión, Impacto Social y Sostenibilidad
 Fecha	<p>2021</p>
 Personas o funciones aliadas	<ul style="list-style-type: none"> ● Mujeres líderes en puestos directivos Comité MIC - EIC ● Red de Mujeres EHE ● Red de Género ECSG Zona Shero ● Mujeres EXATEC



CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 2 | LIDERAZGO Y DESARROLLO DE MUJERES

ACCIÓN 17 EMPRESARIADO	Promover y fortalecer la Zona Shero, el programa de emprendimiento para mujeres que tiene el propósito de potencializar la trayectoria de las emprendedoras y sus emprendimientos en el ecosistema mundial.
 Descripción general	Promover y fortalecer el programa a través de un plan de trabajo anual (presencial y en línea) que se difunda y ejecute para la comunidad Tec, de tal manera que se impulse, aún más, la participación de las mujeres emprendedoras.
 Brecha de género identificada	La mayoría de las mujeres que participan en el ecosistema emprendedor tienen el rol de conectoras, guías o mentoras pero no emprendedoras.
 Alcance	Tec de Monterrey, TecSalud, Tecmilenio y Sorteos Tec
 Audiencia a impactar	Mujeres en la comunidad Tec de Monterrey
 Personas o funciones responsables	<ul style="list-style-type: none"> ● Zona Shero IEEGL ● Escuela de Negocios
 Fecha	A partir de 2022
 Personas o funciones aliadas	<ul style="list-style-type: none"> ● MIC ● Impulsa VISS ● Vicepresidencia de Proyectos Estratégicos INCmty ● EGADE

CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

3
EJEFormación e investigación
con perspectiva de género

ACCIÓN 18 EDUCACIÓN		Incorporar la perspectiva de género como un área transversal en un mínimo de unidades de formación/cursos/materias, tanto en educación general como áreas disciplinares
 Descripción general		Realización de un mapeo para identificar aquellas materias o unidades de formación en las que pudiera incluirse la perspectiva de género, para posteriormente lograr la autorización e involucramiento de las autoridades académicas y equipos de diseño e incluir la perspectiva de género en un mínimo de unidades de formación o materias.
 Brecha de género identificada		A través de esta acción se pretende contribuir a la formación de una perspectiva de género en las y los estudiantes de profesional.
 Alcance		Tec de Monterrey y Tecmilenio
 Audiencia a impactar		Estudiantes de profesional
 Personas o funciones responsables		<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectoría Académica y de Innovación Educativa Vicerrectoría de Educación Experiencial en Tecmilenio ● Vicerrectoría Académica Preparatoria ● VISS
 Fecha		2024-2025 Tec de Monterrey 2024-2025 Tecmilenio
 Personas o funciones aliadas		<ul style="list-style-type: none"> ● Comité Impulsa ● Decanaturas Nacionales y Regionales Direcciones de departamento de las Escuelas

CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 3 | FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO

ACCIÓN 19 INVESTIGACIÓN		Impulsar la realización de actividades de investigación con perspectiva de género
 Descripción general	A través de un mapeo de las unidades de formación que tengan declarada la técnica didáctica de aprendizaje basado en investigación (ABI) se incorporará la perspectiva de género a los trabajos realizados por los estudiantes.	
 Brecha de género identificada	Contribuir a la formación de una perspectiva de género en estudiantes de profesional.	
 Alcance	Tec de Monterrey y Tecmilenio	
 Audiencia a impactar	Estudiantes de profesional	
 Personas o funciones responsables	Comité Impulsa	
 Fecha	2022-2025	
 Personas o funciones aliadas	Decanaturas nacionales, regionales y direcciones de departamento de las escuelas las instancias académicas homólogas en Tecmilenio.	

CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 3 | FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO

ACCIÓN 20 EDUCACIÓN INVESTIGACIÓN	Generar veranos de investigación para estudiantes mujeres de licenciatura y posgrado que trabajen con investigadoras del Tecnológico de Monterrey.
 <p>Descripción general</p>	Becas para verano científico para estudiantes mujeres brillantes de pregrado para realizar estancias en proyectos de investigación del Tec. Búsqueda de sinergia con la Academia Mexicana de Ciencias y su programa de Verano para este subprograma del Tec.
 <p>Brecha de género identificada</p>	Existe una mayor presencia de profesores varones en áreas de investigación.
 <p>Alcance</p>	Tec de Monterrey y Tecmilenio
 <p>Audiencia a impactar</p>	Estudiantes mujeres y profesoras investigadoras
 <p>Personas o funciones responsables</p>	Mujeres en Ingeniería y Ciencia (MIC)
 <p>Fecha</p>	Verano 2025
 <p>Personas o funciones aliadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Vicerrectoría de Investigación Decanaturas de Escuelas nacionales ● Dirección del Instituto de Ciencias de la Felicidad Tecmilenio Tec Labs ● Comité Impulsa

CAPÍTULO 4: ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 3 | FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO

ACCIÓN 21 ATRACCIÓN DE ALUMNAS	
	Talleres de atracción a las áreas STEM, dirigidos a estudiantes mujeres de preparatoria
 Descripción general	Realización de talleres dirigidos a estudiantes mujeres de preparatoria tanto del Tec y del Tecmilenio como de Escuelas proveedoras.
 Brecha de género identificada	Existe un porcentaje inferior de estudiantes mujeres en las carreras del área STEM
 Alcance	Tec de Monterrey y Tecmilenio
 Audiencia a impactar	Estudiantes de PrepaTec, preparatorias Tecmilenio y Escuelas proveedoras
 Personas o funciones responsables	<ul style="list-style-type: none"> ● MIC ● EMCS
 Fecha	2021-2023
 Personas o funciones aliadas	<ul style="list-style-type: none"> ● Dirección de Atracción Tec de Monterrey ● Dirección de Atracción Tecmilenio ● Decanaturas de Escuelas Nacionales ● Decanaturas regionales y Asesores académicos ● Comité Impulsa

CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 3 | FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO

ACCIÓN 22 COMUNICACIÓN	Publicar y socializar proyectos editoriales y artículos con perspectiva de género
 Descripción general	A través de las vicerrectorías de investigación y de los departamentos académicos, promover la publicación y socialización de libros y artículos académicos con perspectiva de género.
 Brecha de género identificada	Existe mayor presencia de profesores varones en la población de investigadores/as del Tecnológico de Monterrey.
 Alcance	Tec de Monterrey
 Audiencia a impactar	Estudiantes, profesores/as investigadores/as y académicas, y comunidad en general
 Personas o funciones responsables	<ul style="list-style-type: none"> ● Comité Impulsa ● MIC
 Fecha	Semestral a partir de 2022
 Personas o funciones aliadas	<ul style="list-style-type: none"> ● FIL ● Vicerrectoría de Investigación ● Dirección del Instituto de Ciencias de la Felicidad del Tec milenio Decanaturas nacionales y regionales, decanaturas asociadas de investigación de las escuelas ● Directora Nacional de Patrimonio Cultural Tec Labs ● Comunicación Nacional Institucional ● Mercadotecnia

CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 3 | FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

ACCIÓN 23 SENSIBILIZACIÓN	Asegurar la capacitación de las y los colaboradores y estudiantes en los cursos de sensibilización en dignidad humana, que incluyen los conceptos básicos en perspectiva de género.
 Descripción general	A través del compromiso del equipo directivo y de estrategias de comunicación y colaboración, lograr que colaboradoras/es, profesoras/es y estudiantes tomen los seis cursos de dignidad humana que ofrece el Centro de reconocimiento de la dignidad humana (CRDH) a través de nuestras plataformas, y que permita la creación de espacios libres de violencia de género.
 Brecha de género identificada	<p>Contribuir al desarrollo de la perspectiva de género del personal y el estudiantado de las instituciones y a la creación de relaciones laborales y personales que respeten los principios de dignidad humana.</p> <p>Contribuir a la eliminación de casos de violencia de género en la Institución.</p>
 Alcance	Tecnológico de Monterrey (todas las instituciones)
 Audiencia a impactar	<ul style="list-style-type: none"> ● Líderes, profesores/as y colaboradores/as ● Estudiantes de profesional
 Personas o funciones responsables	<ul style="list-style-type: none"> ● CRDH ● Talento y Experiencia ● Equipo de proyecto TecSeguro
 Fecha	2021-2023
 Personas o funciones aliadas	<ul style="list-style-type: none"> ● Equipo directivo ● Tecnología educativa ● Líderes del Mañana ● Formación ética y ciudadana ● LiFE Liderazgo y Formación Estudiantil ● ByDE - Dir. de Responsabilidad Social de Vivencia FETEC - Líderes de grupos estudiantiles ● Directores de carrera / MEE / Asesores (as) académicos (as)

CAPÍTULO 4: ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 3 | FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO

<p>ACCIÓN 24</p> <p>ESPACIOS LIBRES DE VIOLENCIA</p>	<p>Generar un programa de actividades para desarrollar la competencia en perspectiva de género para la habilitación de espacios de trabajo y espacios educativos libres de violencia.</p>
 <p>Descripción general</p>	<p>Mediante programas de capacitación, se busca desarrollar competencias relacionales como la comunicación no violenta que permita la creación de espacios libres de violencia de género.</p>
 <p>Brecha de género identificada</p>	<p>Contribuir a la eliminación de casos de violencia de género en la Institución.</p>
 <p>Alcance</p>	<p>Tecnológico de Monterrey (todas las instituciones)</p>
 <p>Audiencia a impactar</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Profesores/as y Colaboradoras/es ● Estudiantes
 <p>Personas o funciones responsables</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● CRDH ● Equipo de proyecto TecSeguro ● Talento y Experiencia - capacitación ● Desarrollo Académico ● LiFE Tecnológico de Monterrey Byde Tecmilenio
 <p>Fecha</p>	<p>2022-2024</p>
 <p>Personas o funciones aliadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Equipo directivo ● CRDH ● Tecnología educativa ● Líderes del Mañana ● Formación ética y ciudadana Departamentos de Estudios Humanísticos FETEC - Líderes de grupos estudiantiles

CAPÍTULO 4: ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 3 | FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO

ACCIÓN 25 ENFOQUE	Elaborar un diagnóstico sobre la situación actual de la perspectiva de género en la formación en emprendimiento curricular y co-curricular para estudiantes en el Tecnológico de Monterrey.
 Descripción general	Elaborar un diagnóstico con base en el marco GEET+ (Gender Smart Entrepreneurship Education + Training, Orser&Elliot, 2020) sobre la situación actual de la perspectiva de género en la formación en emprendimiento curricular y co-curricular.
 Brecha de género identificada	La participación, el avance y el reconocimiento del papel de la mujer se ha convertido en un tema de preocupación en campos como la innovación y el emprendimiento, en el interior de las instituciones académicas, en donde se ha señalado que aún predominan patrones discriminatorios de género (Fuentes- Fuentes et al., 2012; Ranga y Etkowitz, 2010; Settles et al., 2006; Valian, 2004). La oportunidad que nuestra iniciativa ayuda a resolver es la clarificación de la situación actual que enfrentan nuestras alumnas, como receptoras y formadoras en el diseño de los programas, y si en efecto como muestra la investigación, están sub-representadas y las iniciativas de formación son incluyentes.
 Alcance	<p>Estudio que nos permita conocer el grado de sensibilización sobre la perspectiva de género de los y las tomadores de decisiones en el diseño e implementación de la oferta de formación en emprendimiento curricular y co-curricular en el Tecnológico de Monterrey.</p> <p>Con base en los resultados obtenidos del diagnóstico será posible diseñar e implementar iniciativas de formación en emprendimiento que por diseño incluirá una perspectiva de género.</p>
 Audiencia a impactar	Alumnas de Profesional y emprendedoras de la comunidad del Tec de Monterrey.
 Personas o funciones responsables	Patricia Esther Alonso Galicia y Geraldina Silveyra León
 Fecha	Diagnóstico y diseño del plan de acción: 2022-2023 Implementación del plan: 2023-2025
 Personas o funciones aliadas	<ul style="list-style-type: none"> ● Escuela de Negocios ● Instituto de Emprendimiento Eugenio Garza Lagüera

CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

4
EJE

Erradicación de la violencia de género y discriminación

ACCIÓN 26 PREVENCIÓN	
 Descripción general	Crear un plan de capacitación por públicos enfocado a la prevención de la violencia de género
 Brecha de género identificada	Realizar foros de diálogos y sesiones de trabajo por parte de la Oficina de Género y Comunidad Segura con temporalidad y por región.
 Alcance	Con esta acción se pretende contribuir a la prevención de la violencia de género y la escucha de las necesidades de la comunidad para la creación de espacios seguros.
 Audiencia a impactar	Tecnológico de Monterrey (todas las instituciones)
 Personas o funciones responsables	Profesores/as, colaboradoras/es, estudiantes
 Fecha	<ul style="list-style-type: none"> ● Formación en Dignidad Humana ● Oficina de género ● Áreas gestoras LiFE, TYE y Academia ● Calidad Hospitalaria ● Áreas gestoras ByDE ● Oficina de género y puntos de atención
 Personas o funciones aliadas	<ul style="list-style-type: none"> ● Bety Palacios Líderes del Mañana ● Formación ética y ciudadana LiFE ● ByDE (Dir. de Responsabilidad Social de Vivencia) Equipo Directivo

CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 4 | ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
Y DISCRIMINACIÓN

<p style="text-align: center;">ACCIÓN 27 PREVENCIÓN</p>	<p>Promover que los grupos, capítulos, comunidades y colectivos estudiantiles enfocados en género tengan dentro de su plan de trabajo acciones a favor de la no violencia y la no discriminación.</p>
 <p>Descripción general</p>	<p>Desarrollar, en conjunto con grupos, capítulos, comunidades y colectivos estudiantiles enfocados en género, un plan de trabajo con acciones a favor de la no violencia y no discriminación, de estudiantes para estudiantes.</p>
 <p>Brecha de género identificada</p>	<p>Prevenir la violencia de género entre estudiantes, mediante el desarrollo de programas de la prevención de la violencia de género y no discriminación; así como la sensibilización de la comunidad estudiantil de peer to peer.</p>
 <p>Alcance</p>	<p>Tec de Monterrey y Tecmilenio</p>
 <p>Audiencia a impactar</p>	<p>Estudiantes</p>
 <p>Personas o funciones responsables</p>	<p>Líder de grupos estudiantiles LiFE, ByDE, Oficina de género y comunidad segura</p>
 <p>Fecha</p>	<p>A partir de 2021</p>
 <p>Personas o funciones aliadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● FETEC ● Senado Estudiantil Grupos estudiantiles ByDE capítulos HeForShe LiFE

CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 4 | ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
Y DISCRIMINACIÓN

ACCIÓN 28 PREVENCIÓN	Rediseñar la prevención, el abordaje y la atención de casos de las preparatorias
 Descripción general	Revisión y rediseño de la estrategia de prevención, abordaje y atención de la violencia de género y no discriminación en preparatoria.
 Brecha de género identificada	Contribuir a la mejora en la experiencia de la prevención y atención de la no violencia en estudiantes y comunidad de preparatoria
 Alcance	PrepaTec y Tecmilenio
 Audiencia a impactar	Estudiantes, Profesores/as y padres/madres de familia
 Personas o funciones responsables	<ul style="list-style-type: none"> ● Equipo del proyecto TecSeguro ● Coordinación de preparatoria, Oficina de género y Puntos de atención
 Fecha	2021-2022
 Personas o funciones aliadas	<ul style="list-style-type: none"> ● Dirección de preparatoria ● Oficina de Género y Comunidad Segura CRDH ● LiFE ByDE

CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 4 | ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
Y DISCRIMINACIÓN

ACCIÓN 29 PREVENCIÓN	Definir e implementar estrategias de difusión y prevención de violencia de género y no discriminación.
 Descripción general	<p>Crear campañas de comunicación sobre buenas prácticas y conductas no apropiadas relativas a la igualdad de género, prevención de violencia de género y no discriminación para fortalecer la cultura institucional</p>
 Brecha de género identificada	<p>Contribuir a la prevención, atención de la violencia de género y la mejora en la percepción de comunidad segura</p>
 Alcance	<p>Tecnológico de Monterrey (todas las instituciones)</p>
 Audiencia a impactar	<p>Profesores/as, colaboradores/es, estudiantes</p>
 Personas o funciones responsables	<ul style="list-style-type: none"> ● Equipo del proyecto TecSeguro ● Comunicación nacional y regional, Oficina de Género y comunidad segura, TyE campaña de compromiso con la integridad.
 Fecha	<p>A partir de 2021</p>
 Personas o funciones aliadas	<ul style="list-style-type: none"> ● ECSG - Derechos Humanos y Legislación EHE- Medios de comunicación ● VP Comunicación y Relaciones Talento y Experiencia ● Rectoría de Operaciones del Tec de Monterrey Rectoría de Tecmilenio

CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 4 | ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
Y DISCRIMINACIÓN

ACCIÓN 30 COMUNICACIÓN		Desarrollar un plan con mecanismos para visibilizar a médicas, enfermeras, colaboradoras de Sorteos Tec y líderes del Tec.
 Descripción general	Creación y desarrollo de un plan para el reconocimiento y la visibilidad de las mujeres en puestos de liderazgo, colaboradoras de las 4 instituciones	
 Brecha de género identificada	Visibilizar las acciones de las mujeres al interior de la Institución con la finalidad que contribuyan al desarrollo de mejores condiciones e igualdad de oportunidades	
 Alcance	TecSalud, Sorteos Tec, Tec de Monterrey	
 Audiencia a impactar	Mujeres líderes, médicas, enfermeras, colaboradoras Sorteos Tec	
 Personas o funciones responsables	Comité Impulsa	
 Fecha	2023-2024	
 Personas o funciones aliadas	<ul style="list-style-type: none"> ● Mercadotecnia ● Talento y Experiencia ● CRDH - Oficina de género y comunidad segura 	

CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 4 | ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
Y DISCRIMINACIÓN

<p>ACCIÓN 31</p> <p>ATENCIÓN DE CASOS</p>	<p>Capacitar a equipos de Liderazgo y Formación Estudiantil, Bienestar y Desarrollo Estudiantil, y Talento y Experiencia para integrarse a los comités de actuación y prevención.</p>
 <p>Descripción general</p>	<p>Los comités de actuación y prevención tienen a su cargo la escucha de los casos y la sensibilización para el desarrollo de proyectos en prevención y atención.</p>
 <p>Brecha de género identificada</p>	<p>Mejorar la formación y sensibilización de quienes integran los comités de actuación de violencia de género</p>
 <p>Alcance</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Tec de Monterrey ● Tecmilenio
 <p>Audiencia a impactar</p>	<p>Toda la comunidad, que sus casos se atiendan por protocolo</p>
 <p>Personas o funciones responsables</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● CRDH - Oficina de género y comunidad segura ● Puntos de Atención ● CRDH - Formación
 <p>Fecha</p>	<p>2021-2022</p>
 <p>Personas o funciones aliadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Bienestar y Desarrollo Estudiantil (ByDE) ● Liderazgo y Formación Estudiantil (LiFE) ● Talento y Experiencia

CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 4 | ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
Y DISCRIMINACIÓN

<p>ACCIÓN 32</p> <p>ATENCIÓN DE CASOS</p>	<p>Fortalecer los canales de denuncia de violencia de género y no discriminación, para incrementar la confianza en su uso, favoreciendo la gestión de los casos y su seguimiento.</p>
 <p>Descripción general</p>	<p>Revisión y fortalecimiento de los canales de denuncia de violencia de género y no discriminación, para incrementar la confianza en su uso, favoreciendo la gestión de los casos y su seguimiento</p>
 <p>Brecha de género identificada</p>	<p>Contribuir a la eliminación de casos de violencia de género en la Institución.</p>
 <p>Alcance</p>	<p>Tecnológico de Monterrey (todas las instituciones)</p>
 <p>Audiencia a impactar</p>	<p>Profesores/as, colaboradores/as, estudiantes</p>
 <p>Personas o funciones responsables</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Equipo TecSeguro ● Ecosistema de denuncias ETHOS
 <p>Fecha</p>	<p>2021-2022</p>
 <p>Personas o funciones aliadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Integridad y Cumplimiento ● Talento y Experiencia ● Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana ● Liderazgo y Formación Estudiantil ● Auditoría

CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 4 | ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
Y DISCRIMINACIÓN

<p>ACCIÓN 33</p> <p>ATENCIÓN DE CASOS</p>	<p>Convocar a reuniones con colectivos, capítulos, comunidades y grupos estudiantiles que trabajen los temas de violencia de género para la escucha de mejoras, canalización de casos y acompañamiento.</p>
 <p>Descripción general</p>	<p>Desarrollar reuniones semestrales con colectivos y grupos estudiantiles que trabajen los temas de violencia de género para la escucha de mejoras, canalización de casos y acompañamiento</p>
 <p>Brecha de género identificada</p>	<p>Contribuir a la eliminación de la violencia de género, mediante espacios de diálogo para generar la escucha de mejoras, canalización de casos y procesos de acompañamiento.</p>
 <p>Alcance</p>	<p>Tec de Monterrey y Tecmilenio</p>
 <p>Audiencia a impactar</p>	<p>Estudiantes</p>
 <p>Personas o funciones responsables</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Puntos de atención ● Formación del Centro de Reconocimiento de la Dignidad humana
 <p>Fecha</p>	<p>2020-2022</p>
 <p>Personas o funciones aliadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Bienestar y Desarrollo Estudiantil (ByDE) ● Liderazgo y Formación Estudiantil (LiFE) ● Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana (CRDH)

CAPÍTULO 4 : ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 4 | ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
Y DISCRIMINACIÓN

ACCIÓN 34 PREVENCIÓN		Generar una red de acompañamiento para profesoras y colaboradoras para la canalización de casos de violencia de género
 Descripción general	Crear y fortalecer los lazos entre mujeres para incrementar entre ellas la ayuda, retroalimentación, consejo y acompañamiento.	
 Brecha de género identificada	Contribuir a la eliminación de casos de violencia de género en la Institución.	
 Alcance	Tecnológico de Monterrey (todas las instituciones)	
 Audiencia a impactar	Colaboradoras y profesoras	
 Personas o funciones responsables	<ul style="list-style-type: none"> ● Talento y Experiencia (TyE) ● Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana (CRDH) 	
 Fecha	2023-2024	
 Personas o funciones aliadas	Equipo TecSeguro	

Conclusión

Plan de Igualdad de Género
Tecnológico de Monterrey

2021 - 2025

Conclusión

Como puede apreciarse en este documento, el Tecnológico de Monterrey tiene como visión el liderazgo, emprendimiento e innovación para el florecimiento humano. El florecimiento humano es concebido como el desarrollo consciente de las personas, buscando su plenitud física, intelectual, emocional, espiritual y social, que impacta positivamente en su entorno y en la sociedad. Para el logro de la visión institucional se declaran cinco valores esenciales: innovación, integridad, colaboración, empatía e inclusión y ciudadanía global. El Plan de Igualdad de Género, alineado a los valores institucionales, responde a la necesidad de crear un ambiente propicio para el florecimiento humano en el que todas las personas que integran la comunidad del Tecnológico de Monterrey tengan las mismas posibilidades de desarrollar sus potencialidades y lograr su autorrealización.

El Tecnológico de Monterrey se reconoce como parte de una comunidad global por lo que avanza en sintonía con los marcos legales nacionales e internacionales que identifican la necesidad de acortar las brechas de oportunidades que separan a hombres y mujeres. Alineado con este propósito y en el interés de identificar aquellas brechas específicas en la Institución, se diagnostican las diferencias de representación de las mujeres en los grupos de estudiantes, profesorado y colaboradores y se analizan los resultados para dar pie a un plan de igualdad enfocado a los requerimientos específicos de la comunidad del Tecnológico de Monterrey.

Los cuatro ejes de trabajo: políticas y guías a favor de la igualdad, liderazgo y desarrollo de las mujeres, formación e investigación con perspectiva de género y erradicación de la violencia de género y la discriminación, así como las 37 acciones que se plantean en este Plan, pretenden un cambio cultural que contribuya a la creación de un clima propicio para el florecimiento humano de las personas que integran la comunidad institucional.

Velar por el cumplimiento de este Plan es tarea de toda la comunidad institucional, equipo directivo, integrantes de la facultad académica, colaboradoras, colaboradores y estudiantes. Sin embargo, el despliegue y el seguimiento a las acciones del Plan de Igualdad de Género 2021-2025, es coordinado por la Vicepresidencia de Inclusión, Impacto Social y Sostenibilidad, a través del Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana, así como de los equipos de trabajo que integran el Comité Impulsa, este comité tiene como propósito aportar una perspectiva de género a los procesos y toma de decisiones integrando la diversidad de voces y experiencias de colaboradoras y colaboradores de la Institución para así construir hacia la igualdad de género en la comunidad del Tecnológico de Monterrey.

Agradecimientos

Plan de Igualdad de Género
Tecnológico de Monterrey

2021 - 2025

ESTE DOCUMENTO FUE APROBADO POR
EL RECTOR Y PRESIDENTE EJECUTIVO Y EL EQUIPO DIRECTIVO
DEL TECNOLÓGICO DE MONTERREY

AGRADECIMIENTOS

EQUIPO ENCARGADO DE LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE
IGUALDAD DE GÉNERO 2021-2025

Alan Amir Bustamante Ríos	María Ximena Arreola Ramírez
Angelina Soriano Nuncio	Marian Quiroz Garduño
Brenda Esther Alvarez Ruiz	Miriam Isabel González Arzola
Delma Very Almada Navarro	Mónica Marcela Caballero Vázquez
Eduardo Francisco López Ruíz	Mónica Rebeca Vega Torres
Felisa González Gómez	Natalia Mayela García Moreno
Gabriela Monforte García	Natalia Rocha Díaz
Geraldina Silveyra León	Nathalie María Galeano Sánchez
Inés Sáenz Negrete	Patricia Esther Alonso Galicia
José Enrique Montemayor Gallegos	Perla Adriana Salinas Olivo
Karen Araceli Cuesta Hernández	Rocio Isabel Diaz de la Garza
Karla Elizabeth Urriola González	Rosalinda Adriana Ballesteros Valdés
Laura Eugenia Romero Robles	Ruth Rodríguez Gallegos
Laura Marcela Fosado Gutiérrez	Santiago Vilches Jayme
Laurence Bertoux	Verónica Martínez Estrada
Lourdes Jazmín Muciño García	Vianney Lara Prieto
Luz María Velázquez Sánchez	Viviana Ortiz Meillón
María Ezmeralda García Frausto	Yohalitzta Ortiz Rubio
María Gabriela Ortiz Martínez	Yuriria Alejandra Rodríguez Martínez
María Ileana Ruiz Cantisani	Zinia Padilla Rodríguez

Referencias

Plan de Igualdad de Género
Tecnológico de Monterrey

2021 - 2025

Referencias

Fuentes-Fuentes, M. M., Cooper, S. Y., & Bojica, A. M. (2012). Academic women's entrepreneurship in Spain and Scotland: a multilevel institutional approach. En *Global Women's Entrepreneurship Research*. Edward Elgar Publishing.

Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana. (2019). Informe de transparencia del Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana. Recuperado de <https://tec.mx/sites/default/files/inline-files/Informe-de-Transparencia-2019-CRDH.pdf>

Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (4 al 15 de septiembre de 1995). Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 8 de mayo de 2020. Recuperada de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_080520.pdf

Código Nacional de Procedimientos Penales. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 22 de enero de 2020. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CNPP_220120.pdf

Juárez, K., Galeano, N. M. y Ceballos, H. G. (2019). *Research at Tecnológico de Monterrey: Analysis by Gender* [presentación en PowerPoint].

Ley Federal del Trabajo. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de julio de 2019. Recuperada de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de junio de 2018. Recuperada de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 17 de diciembre de 2015. Recuperada de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/infdh/LGAMVLV_2015.pdf

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 14 de junio de 2018. Recuperada de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf

Norma Oficial Mexicana, NOM 046-ssa2-2005- Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de marzo de 2016. Recuperada de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5430957&fecha=24/03/2016

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas. (2013). Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena. Declaración y Programa de acción de la Conferencia de Viena, 1993. Ginebra: Autor. Recuperado de https://www.ohchr.org/Documents/Events/OHCHR20/VDPA_booklet_Spanish.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (1951). Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100). Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111). Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Organización Internacional del Trabajo. (1989). Convenio sobre pueblos indígenas y tribales (núm. 169). Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C169

Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156). Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

Organización de Estados Americanos. (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos. Pacto de San José. Recuperado de https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm

Organización de Estados Americanos. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra la Mujer. Convención de Belém Do Pará. Recuperado de <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>

Organización de Estados Americanos. (1988). Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: "Protocolo de San Salvador" (OEA/Ser.A/44, 17 de noviembre de 1988). Recuperado de <http://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

Organización de Naciones Unidas. (2006). Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad. Recuperado de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización de Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Recuperada de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Organización de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado de <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/#:-:text=Art%C3%ADculo%201,los%20unos%20con%20los%20otros>

Organización de las Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Organización de Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. (Resolución 2200 A (XXI), 16 de diciembre de 1966) <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

Organización de Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (resolución 2200 A (XXI), 16 de diciembre de 1966). Recuperado de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Organización de Naciones Unidas. (1965). Resolución Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. (resolución 2106 A (XX), 21 de diciembre de 1965). Recuperada de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx>

Orser, B., & Elliott, C. (2020). GENDER-SMART ENTREPRENEURSHIP EDUCATION & TRAINING PLUS GEET.

Plan de Desarrollo 2019-2024. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 2019. Recuperado de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019

Programa Institucional 2020-2024 del Instituto Nacional de las Mujeres. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 17 de junio de 2020. Recuperado de <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/558434/PI-Inmujeres-DOF17062020.pdf>

Ranga, M., & Etzkowitz, H. (2010). Athena in the world of techne: The gender dimension of technology, innovation and entrepreneurship. *Journal of technology management & innovation*, 5(1), 1-12.

Salazar Ugarte, P. (Coord.). (2014). La reforma constitucional sobre derechos humanos, una guía conceptual. Ciudad de México: Instituto Belisario Domínguez. Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r33063.pdf>

Settles, I. H., Cortina, L. M., Malley, J., & Stewart, A. J. (2006). The climate for women in academic science: The good, the bad, and the changeable. *Psychology of Women Quarterly*, 30(1), 47-58.

Talento y Cultura. (2020). *Reporte de equidad de género: compensaciones* [presentación en PowerPoint]. Tecnológico de Monterrey.

Tecnológico de Monterrey. (s.f.). Código de Ética. Recuperado de <https://miespacio.itesm.mx/sites/talentoycultura/CodigoEtica/CodigodeEtica.pdf>

Tecnológico de Monterrey. (s.f.). Formación que transforma vidas. Recuperado de <https://tec.mx/es/nosotros/formacion-que-transforma-vidas>

Tecnológico de Monterrey. (2019). Rumbo al 2030. Monterrey: Autor. Recuperado de <https://tec.mx/sites/default/files/inline-files/plan2030.pdf>

Valian, V. (2004). Beyond gender schemas: Improving the advancement of women in academia. *NWS*.

Anexos

Plan de Igualdad de Género
Tecnológico de Monterrey

2021 - 2025

ESTADO	Ley Federal para Prevenir y eliminar la discriminación	Fecha de publicación	Fecha de última modificación	Igualdad entre mujeres y hombres	Fecha de publicación	Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia	Fecha de publicación	Ley de Federal del trabajo	Fecha de publicación
Aguascalientes	Ley para prevenir y erradicar la discriminación del estado de Aguascalientes	23 abril 2012	20 mayo 2013	Ley de igualdad entre mujeres y hombres del estado de Aguascalientes	23 de abril 2012	Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia para el estado de Aguascalientes	26 de Noviembre 2007	Estatuto Jurídico de los trabajadores al servicio de los gobiernos del estado de Aguascalientes, sus municipios, órganos constitucionales autónomos y organismos descentralizados	7 de junio 1992
Chiapas	Ley que previene y combate la discriminación en el estado de Chiapas	3 abril 2009	6 julio 2016	Ley de igualdad entre mujeres y hombres del estado de Chiapas	23 de Septiembre 2009	Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia para el estado de Chiapas	10 de Agosto 2016	Ley federal del trabajo	1 de abril 1970
Chihuahua	Reglamento de la ley para prevenir y eliminar la discriminación en el estado de Chihuahua	20 febrero 2010	22 febrero 2017	Ley de igualdad entre mujeres y hombres del estado de Chihuahua	29 de mayo 2010	Ley estatal de derecho de las mujeres a una vida libre de violencia	24 de Enero 2007	Condiciones generales de trabajo del gobierno del estado de Chihuahua y sus trabajadores	16 de septiembre 1989
Ciudad de México	Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación	1 junio 2003	16 junio 2016	Ley de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el Distrito Federal	18 de diciembre 2014	Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Distrito Federal	18 de Diciembre 2014	Ley federal del trabajo	1 de abril 1970
Coahuila	Ley para promover la igualdad y prevenir la discriminación en el estado de Coahuila de Zaragoza	24 de agosto 2007	27 octubre 2017	Ley de igualdad entre mujeres y hombres en el estado de Coahuila de Zaragoza	31 de mayo 2013	Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia para el estado de Coahuila de Zaragoza	23 de febrero 2021	Estatuto Jurídico para los trabajadores al servicio del estado de Coahuila	21 de octubre 1972
Colima	Ley que previene, combate y elimina la discriminación en el estado de Colima	14 de Junio 2008	28 julio 2018	Ley para la igualdad entre mujeres y hombres del estado de Colima	9 de mayo 2009	Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia para el estado de Colima	29 de Noviembre 2008	Ley de los trabajadores al servicio del gobierno	4 de enero 1992
Estado de México	Ley para prevenir, combatir y eliminar actos de discriminación en el Estado de México	17 de Enero 2007	10 abril 2015	Ley de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres del Estado de México	1 de enero 2010	Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del estado de México	12 de mayo 2008	Ley del trabajo de los servidores públicos del estado y municipios	3 de agosto 1998
Guanajuato	Ley para prevenir, atender y erradicar la discriminación en el estado de Guanajuato	1 de Enero 2014	20 julio 2018	Ley para la igualdad entre hombres y mujeres del estado de Guanajuato	12 de marzo 2013	Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia para el estado de Guanajuato	26 de noviembre 2010	Ley del trabajo de los servidores públicos al servicio del estado y de los municipios	4 de diciembre 1992
Hidalgo	Ley para prevenir, atender, sancionar, eliminar la discriminación en el estado de Hidalgo	8 de abril 2013	30 julio 2018	Ley para la igualdad entre mujeres y hombres del estado de Hidalgo	1 agosto 2016	Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia para el estado de Hidalgo	31 de diciembre 2007	Ley de los trabajadores al servicio de los gobiernos estatal y municipales	31 de diciembre 1987
Jalisco	Ley estatal para promover la igualdad, prevenir y combatir la discriminación en el estado de Jalisco	29 de Octubre 2015	27 septiembre 2014	Ley estatal para la igualdad entre mujeres y hombres	5 de agosto 2010	Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del estado de Jalisco	14 de octubre 2008	Ley para los servidores públicos del estado de Jalisco y sus municipios	7 de abril 1984
Michoacán	Ley para prevenir y eliminar la discriminación del estado libre y soberano de Michoacán Ocampo	21 de Julio 2017	17 diciembre 2014	Ley para la igualdad entre mujeres y hombres del estado de Michoacán de Ocampo	1 enero 2009	Ley por una vida libre de violencia para las mujeres en el estado de Michoacán de Ocampo	9 de agosto 2013	Ley de los trabajadores al servicio del estado de Michoacán de Ocampo y sus municipios	8 de agosto de 1983
Nuevo León	Ley para prevenir y eliminar la discriminación en el estado de Nuevo León	17 de mayo 2017	29 junio 2020	Ley para la igualdad entre mujeres y hombres del estado de Nuevo León	26 de diciembre 2011	Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del estado de Nuevo León	20 de septiembre 2007	Ley del servicio civil del estado de Nuevo León	29 de junio 1948
Puebla	Ley para prevenir y eliminar la discriminación del estado libre y soberano de Puebla	27 de noviembre 2013	23 diciembre 2019	Ley para la igualdad entre mujeres y hombres del estado de Puebla	22 de agosto 2008	Ley para el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del estado de Puebla	26 de noviembre 2007	Ley de los trabajadores al servicio del estado	18 de noviembre 1966
Querétaro	Ley para prevenir y eliminar toda forma de discriminación en el estado de Querétaro	30 de agosto 2012	2016	Ley de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres del estado de Querétaro	31 de agosto 2012	Ley estatal de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia	27 de marzo 2009	Ley de los trabajadores del estado de Querétaro	20 de marzo 2009
San Luis Potosí	Ley para prevenir y erradicar la discriminación para el estado de San Luis Potosí	19 de Septiembre 2009	25 junio 2020	Ley para la igualdad entre mujeres y hombres del estado de San Luis Potosí	2 de agosto 2015	Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del estado de San Luis Potosí	17 de septiembre 2016	Ley de los trabajadores al servicio de las instituciones públicas del estado de San Luis Potosí	8 de enero 1996
Sinaloa	Ley para prevenir y eliminar la discriminación del estado de Sinaloa	3 de julio 2013	25 diciembre 2015	Ley para la igualdad entre mujeres y hombres del estado de Sinaloa	14 julio 2010	Ley de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia para el estado de Sinaloa	26 de junio 2013	Ley de los trabajadores al servicio del estado de Sinaloa	26 de noviembre 1986
Sonora	Ley para prevenir, combatir y eliminar actos de discriminación en el estado de Sonora	14 de agosto 2001	junio 2020	Ley para la igualdad entre mujeres y hombres del estado de Sonora	25 de septiembre 2008	Ley de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia para el estado de Sonora	16 de diciembre 2013	Ley del servicio civil	27 de agosto 1977
Tamaulipas	Ley para prevenir y erradicar la discriminación en el estado de Tamaulipas	29 de Diciembre 2004	21 diciembre 2016	Ley para la igualdad de género en Tamaulipas	5 de diciembre 2018	Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres	22 de agosto 2007	Ley del trabajo de los servidores públicos del estado de Tamaulipas	6 de diciembre 2001
Veracruz	Ley para prevenir y eliminar la discriminación del estado de Veracruz de Ignacio de la Valle	31 de julio 2013	27 enero 2015	Ley para la igualdad entre mujeres y hombres en el estado de Veracruz	20 de junio 2014	Reglamento de la ley número 235 de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia para el estado de Veracruz	17 de enero 2009	Ley estatal del servicio civil de Veracruz	4 de abril 1992
Zacatecas	Ley para prevenir y erradicar toda forma de discriminación en el estado de Zacatecas	Publicada: 29 de julio de 2006 / Última reforma: 23 de noviembre de 2019	26 agosto 2020	Ley para la igualdad entre mujeres y hombres en el estado de Zacatecas	24 de mayo 2008	Ley de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia para el estado de Zacatecas	17 de Enero 2009	Reglamento de las condiciones generales de trabajo de los servidores públicos que laboran en el poder legislativo del estado de Zacatecas	7 de Abril de 2016

Impulsa



CENTRO DE
RECONOCIMIENTO
DE LA DIGNIDAD HUMANA