

Secretaría de Educación Pública
Subsecretaría de Educación Superior

**Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación
Superior (SEAES)**

Tecnológico Nacional de México
Instituto Tecnológico de la Laguna

Reporte de Buenas Prácticas:
Capital Humano



CONTENIDO

Practica No. 1 Capital Humano

Fundamentación de la buena práctica.....	3
Política de Igualdad de Género y no Discriminación	5
Objetivo	6
Descripción de la Práctica	6
Problema que Resuelve	7
Impacto	7
Aprendizajes Adquiridos	7
Cambios en el Sistema de trabajo.....	8
Cambios en la Cultura Organizacional	8
Áreas de Implementación	8
Alineación a la Estrategia Institucional	10

CAPITAL HUMANO

IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

Fundamentación de la buena práctica

Estabilidad:

Se encuentra dentro de sistema de Gestión de Igualdad de Género y No discriminación, asegurando la permanencia, estabilidad así como evaluación de indicadores dentro de los procedimientos y acciones establecidas para cumplir con lo que la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

- La certificación del Sistema de Gestión de Igualdad Laboral y no Discriminación.
- Mantener el nivel ORO en la certificación del Sistema de Gestión de Igualdad Laboral y no discriminación.

Replicabilidad:

Está fundamentada con la NORMA Mexicana de Igualdad de Género y No Discriminación por lo cual es totalmente compatible para compartir en los procesos de otras instituciones. Además de ser un

Autoevaluación:

La práctica está documentada dentro de un sistema de gestión por lo cual esta sistematizada con indicadores medibles y autoevaluada.

Aportación:

Aporta a la organización: El fomento de los valores y principios mediante la Política de Igualdad de Género y No discriminación.

- Respeto de los derechos humanos.
- Garantizar la equidad de género y laboral.
- Desarrollo del bien común

El ITL implementa el Sistema de Gestión que mediante el principio de igualdad y no discriminación contribuye a generar BIENESTAR para su personal, siendo su activo más importante y factor esencial en la consecución del objetivo de Modernizar la Gestión Institucional.

El sistema da cumplimiento a lo establecido en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. la cual es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.



Política de Igualdad de Género y no Discriminación

La práctica de IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN se fundamenta en la declaración y difusión de la Política de Igualdad de Género y no Discriminación, la cual tiene como objetivo GARANTIZAR el principio de IGUALDAD.



Objetivo

Garantizar el principio de igualdad sustantiva así como los derechos de la no discriminación laboral e igualdad de oportunidades que contribuyan al bienestar personal y familiar del personal del ITL a través del Sistema de Gestión de Igualdad de Género.

Descripción de la Práctica

Incorporación de la perspectiva de género e igualdad laboral en los procesos de reclutamiento, selección, contratación, promoción, prestaciones, corresponsabilidad laboral y familiar, capacitación y

desarrollo, no discriminación y no violencia del personal de la Institución.

Problema que Resuelve

Clima organizacional desfavorable debido a falta de:

- Oportunidades laborales con igualdad.
- Disponibilidad de formación y capacitación con igualdad de oportunidades.
- Igualdad de oportunidad para ocupar puestos y subir de plaza.
- Sensibilidad para aceptar el equilibrio entre los aspectos laborales, personales y familiares.
- Condiciones adecuadas para el trabajo.

Impacto (Indicadores Estratégicos, procesos)

Instituto Certificado en Igualdad de Género y no discriminación:

- Personal reclutado, seleccionado, contratado y promocionado con igualdad de oportunidades.
- Personal favorecido con mayor equilibrio en prestaciones y corresponsabilidad familiar y laboral.
- Personal capacitado con igualdad de oportunidades.
- Clima laboral favorable.

Aprendizajes Adquiridos

- Entendimiento y mejora de la cultura organizacional mediante el Sistema de Gestión de Igualdad Género y No Discriminación.

Cambios en el Sistema de trabajo

- Implementación del procedimiento de acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de los trabajadoras y trabajadores del ITL.
- Desarrollo del programa de difusión para la promoción y sensibilización en temas de igualdad laboral y no discriminación.
- Aplicación de la encuesta del clima laboral y no discriminación.

Cambios en la Cultura Organizacional

Fomento de los valores y principios mediante la Política de Igualdad de Género y No discriminación.

- Respeto de los derechos humanos.
- Garantizar la equidad de género y laboral.
- Desarrollo del bien común

Áreas de Implementación

1. *Selección, Contratación y Promoción de Personal*

El proceso de reclutamiento de selección, contratación y promoción del personal del ITL se fundamenta en los Reglamentos Internos de Trabajo del Personal No Docente y Docente de los Institutos Tecnológicos y para garantizar que se realice sin discriminación y con IGUALDAD DE OPORTUNIDADES el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación declara procedimientos, por lo cual las convocatorias emitidas no solicita requisitos que propician la discriminación.

2. Capacitación constante

Con el objetivo de potenciar al capital humano el ITL proporciona formación, actualización y superación para lograr las competencias adecuadas en el desempeño de su quehacer en IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN, con esto se mejora continuamente los procesos que contribuyen al logro de la ESTRATEGIA.

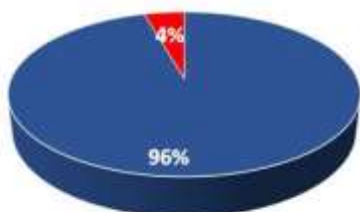
3. Corresponsabilidad

La conciliación de las diversas tareas y actividades contribuye a generar BIENESTAR en las personas, el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación declara el compromiso del ITL con la corresponsabilidad laboral, familiar y personal brindando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder potenciarlos en todos los ámbitos vitales.

4. Clima Organizacional

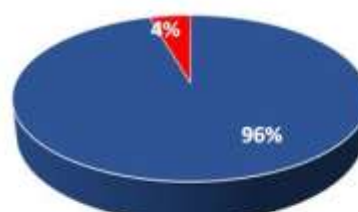
El *Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación* aplica un cuestionario para la medición del *clima organizacional* con el objetivo de conocer la percepción que se tiene sobre los aspectos que conforman su entorno laboral y así detectar áreas de oportunidad. Un buen *clima laboral* influye de forma significativa en la motivación y *BIENESTAR* del capital humano, contribuye a mejorar la eficacia de sus tareas así como su satisfacción y productividad.

En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen igualdad de oportunidades de ascenso y capacitación.



■ SI ■ NO

¿En su centro de trabajo la competencia para mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa y equitativa?



■ SI ■ NO

Alineación a la Estrategia Institucional

Dentro de los ejes estratégicos del programa de Desarrollo Institucional del Tecnológico Nacional de México, el eje Efectividad Organizacional y transversalmente a la evolución con la inclusión, igualdad y desarrollo sostenible. Con ello se asegura la continuidad y el seguimiento a programas y acciones.

