



Educación
Secretaría de Educación Pública



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO



EDUCACIÓN



Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato
Subdirección de Planeación
Departamento de Estadística y Evaluación

Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Av. Educación Superior No. 2000, Col. Juárez, Uriangato, Guanajuato,
C.P. 38982 Tels. 445 45 7 74 68 al 71, Ext. *131
e-mail: estadistica@itsur.edu.mx surguanajuato.tecnm.mx





Capítulo 1

Disposiciones Generales

Objeto

Artículo 1. Los presentes lineamientos de operación tienen por objeto regular las acciones afirmativas y correctivas de implementación, administración, ejecución y de las buenas prácticas en Igualdad Laboral y No Discriminación, así como su implementación progresiva al interior del Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato, a través del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato.

Objetivo del Comité

Artículo 2. El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato tiene como objetivo el diseño, implementación, vigilancia, monitoreo, evaluación, análisis y seguimiento las prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato, así como lograr la Certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 y su mantenimiento.

Así mismo, realizar acciones a fin de obtener un mayor nivel de certificado en la Norma Mexicana referida en el párrafo anterior.

Ámbito de aplicación

Artículo 3. Los presentes Lineamientos aplican a las personas integrantes del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato.

Glosario

Artículo 4. Para efectos de los presentes Lineamientos se entiende por:

- I. Acción afirmativa: Medida especial, específica y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, así como acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, aplicable mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad;
- II. Acción correctiva: Aquella acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable dentro del entorno laboral. La acción correctiva se toma para prevenir que algo vuelva a producirse;
- III. Certificado: Documento que hace constar que el centro de trabajo acreditó el proceso de evaluación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación;
- IV. Comité: Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato. Es el Órgano encargado de diseñar, implementar, vigilar, monitorear, analizar, evaluar y dar



2025
Año de
La Mujer
Indígena





Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato

Subdirección de Planeación

Departamento de Estadística y Evaluación

seguimiento a las prácticas de igualdad laboral y no discriminación, integrado por personas que representan a las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo;

- V. Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;
- VI. Lineamientos: Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato;
- VII. Principio de igualdad laboral: Reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos, y;
- VIII. Principio de progresividad: Implica el gradual progreso para lograr el pleno cumplimiento de los derechos, es decir, que para el cumplimiento de ciertos derechos se requiera la toma de medidas a corto, mediano y largo plazo, pero procediendo lo más expedita y eficazmente posible. El principio de progresividad se ha relacionado particularmente con los derechos económicos, sociales y culturales, pero aplica también para los civiles, y políticos, procurando por todos los medios posibles su satisfacción en cada momento.

Capítulo II

Funcionamiento del Comité

Principios

Artículo 5. El Comité, con apego a lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación se conducirá bajo los principios siguientes:

- I. Cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexual: Busca eliminar cualquier tipo de conducta inapropiada o violencia de género en el ámbito laboral.
Este principio establece que no se tolerará forma alguna de acoso u hostigamiento sexual y que cualquier denuncia o evidencia de estos comportamientos será atendida e investigada, respectivamente y, de comprobarse, se impondrán las sanciones procedentes, de acuerdo con la normatividad aplicable;



2025
Año de
**La Mujer
Indígena**

Av. Educación Superior No. 2000, Col. Juárez, Uriangato, Guanajuato,
C.P. 38982 Tels. 445 45 7 74 68 al 71, Ext. *131
e-mail: estadistica@itsur.edu.mx surguanajuato.tecnm.mx





- II. Condiciones laborales libres de violencia: Busca garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia, acoso o discriminación. Este principio se basa en el reconocimiento de que todas las personas tienen derecho a trabajar en un ambiente en que se respete su dignidad, su integridad física y emocional, así como su derecho a no ser objeto de abuso o maltrato;
- III. Confidencialidad: Establece que la información personal, sensible o privada que se obtiene en un contexto específico debe ser protegida y no debe ser divulgada sin el consentimiento de las personas involucradas, excepto en los casos en que la ley lo exija;
- IV. Corresponsabilidad familiar, laboral y personal: Hace referencia a la necesidad de equilibrar las demandas del mundo laboral con las responsabilidades familiares y personales;
- V. Homogeneidad: Establece que, en determinados procesos y sistemas, deben aplicarse criterios uniformes y consistentes para asegurar la coherencia, la equidad y la igualdad de trato en la ejecución de tareas y la toma de decisiones;
- VI. Igualdad: Las personas no pueden ser tratadas de manera diferente si no existe una justificación fundada y razonable. A supuestos de hechos iguales deben aplicarse consecuencias iguales;
- VII. Igualdad de trato, oportunidades y desarrollo para todas las personas: Implica que todas las personas deben ser tratadas de manera equivalente en situaciones similares, sin ser objeto de discriminación o trato desigual debido a características como su raza, género, religión, orientación sexual, discapacidad, entre otras. Es una forma de garantizar que las leyes, políticas y prácticas no establezcan distinciones arbitrarias o desproporcionadas entre personas o grupos;
- VIII. Imparcialidad: Su aplicación fomenta un entorno donde las decisiones y acciones reflejan el mérito y la equidad, contribuyendo a la credibilidad y al respeto por las normas y los derechos de todas las personas;
- IX. Inclusión y accesibilidad laboral para todas las personas: Promueve la creación de espacios de trabajo donde todas las personas, independientemente de sus características personales o situación, tengan igualdad de oportunidades y acceso a un ambiente laboral justo, seguro y adecuado para desarrollar su potencial. Este principio se fundamenta en el respeto a la diversidad y en la eliminación de barreras que impiden el pleno acceso, participación y desarrollo de las personas en el ámbito laboral;
- X. Legalidad: Todo acto debe estar dentro del marco de la ley y con respeto a las normas jurídicas aplicables;
- XI. No discriminación: Se fundamenta en el reconocimiento de la dignidad humana y busca evitar que las personas sean tratadas de forma desigual por motivos como su raza, sexo, religión, orientación sexual, nacionalidad o discapacidad, entre otros;
- XII. Objetividad: Asegura que los juicios y evaluaciones sean justos, transparentes y fundamentados, promoviendo la equidad y la justicia en la toma de decisiones;
- XIII. Reconocimiento igualitario al desempeño laboral: Busca garantizar que todas las trabajadoras y los trabajadores se valoren y recompensen equitativamente por sus logros y esfuerzo, sin discriminación;
- XIV. Transparencia: Promueve la rendición de cuentas y facilita la participación y el control de la ciudadanía, ayudando a prevenir la corrupción y fortalecer la confianza en las instituciones;
- XV. Veracidad: Es el compromiso de actuar y comunicar siempre con apego a la verdad, proporcionando información fiel, completa y precisa, y;
- XVI. Visibilización y respeto de todas las personas en la comunicación: Es una guía fundamental para fomentar la inclusión y el respeto en los mensajes y expresiones que compartimos en cualquier ámbito laboral. Este principio implica que, al comunicarnos, debemos reconocer, respetar y visibilizar la diversidad de identidades,





Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato
Subdirección de Planeación
Departamento de Estadística y Evaluación

características y experiencias de todas las personas, evitando cualquier forma de discriminación, estereotipo o exclusión.

Artículo 6. El Comité tiene las atribuciones siguientes:

- I. I. Dar seguimiento al trabajo técnico en el ámbito de implementación, monitoreo, análisis, vigilancia y evaluación de las prácticas de cumplimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, así como del proceso de certificación y mantenimiento del Certificado;
- II. II. Trabajar de manera coordinada brindándose apoyo y retroalimentación, para conjuntar esfuerzos a favor del desarrollo de condiciones que contribuyan al fortalecimiento de las actividades derivadas del cumplimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación;
- III. Sesionar de manera ordinaria por lo menos dos veces al año y de manera extraordinaria las que resulten necesarias;
- IV. Crear grupos de trabajo para el desempeño de actividades específicas;
- V. Crear mecanismos para monitorear, analizar y evaluar la mejora continua de las acciones que derivan de la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en razón del principio de progresividad;
- VI. Designar prioridades de atención a las acciones correctivas necesarias para el cumplimiento de los trabajos de implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015
- VII. Dar seguimiento al Certificado, de tal manera que se mantenga vigente en función de lo siguiente:
 - a) Normatividad Internacional, Nacional y Estatal en materia de igualdad y no discriminación; y
 - b) Las necesidades de corresponsabilidad laboral, familiar y personal de quienes integran la plantilla laboral del Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato;
- VIII. Diseñar estrategias encaminada a la reorganización, la mejora continua y progresiva, el desarrollo y la evaluación de los procesos contraídos por la certificación; y
- IX. Someter las propuestas de modificación de los Lineamientos a consideración de la persona titular del Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato.

Integración

Artículo 7. El Encargado de Dirección General presidirá el Comité, el cual se integrará con personas de diferentes áreas de ITSUR y nombrará a la Secretaría Técnica y Enlace ante el Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato y el Gobierno del Estado de Guanajuato.



2025
Año de
**La Mujer
Indígena**

Av. Educación Superior No. 2000, Col. Juárez, Uruapan, Guanajuato,
C.P. 38982 Tels. 445 45 7 74 68 al 71, Ext. *131
e-mail: estadistica@itsur.edu.mx surguanajuato.tecnm.mx





Sus integrantes contarán con voz y voto; en caso de empate, la Presidencia contará con voto definitorio.

El titular de Dirección General podrá delegar su representación.

En caso de ausencia de una persona titular representante, se podrá designar un suplente, quien tendrá las atribuciones del miembro titular, lo que se comunicará por escrito a la Secretaría Técnica.

Secretaría Técnica

Artículo 8. La Secretaría Técnica será designada por la persona titular del Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato.

Integración equitativa

Artículo 9. El Comité debe estar integrado equitativamente por mujeres y hombres respecto a la población total que laboren en el Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato, y provenientes de diversas áreas de responsabilidad, de conformidad con el principio de paridad de género.

Atribuciones de la Presidencia

Artículo 10. La Presidencia del Comité, tiene las siguientes atribuciones:

- I. Convocar a las personas integrantes del Comité a reunión;
- II. Declarar la existencia de quórum en las sesiones del Comité;
- III. Presidir y dirigir las sesiones ordinarias y extraordinarias del Comité;
- IV. Desahogar los asuntos listados en el orden del día y poner a consideración del Comité los proyectos de acuerdos o resoluciones;
- V. Verificar que los procesos que involucren el cumplimiento en la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y la certificación se ejecuten de manera imparcial y transparente;
- VI. Firmar las actas de las sesiones del Comité; y,
- VII. Autorizar el calendario de sesiones ordinarias del Comité.

Atribuciones de las personas enlace

Se establecen las atribuciones de la persona enlace ante el Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato y el Gobierno del Estado de Guanajuato:

Artículo 11. La persona enlace del Comité, tienen las siguientes atribuciones:

- I. Asistir a las sesiones a las que se le convoca;
- II. Analizar y proponer asuntos para su inclusión en el orden del día de las sesiones;
- III. Emitir su voto sobre los acuerdos y resoluciones del Comité, en el transcurso de las sesiones;
- IV. Firmar las actas de las sesiones;
- V. Dar cumplimiento puntual a los acuerdos tomados en las sesiones; y



2025
Año de
**La Mujer
Indígena**

Av. Educación Superior No. 2000, Col. Juárez, Uriangato, Guanajuato,
C.P. 38982 Tels. 445 45 7 74 68 al 71, Ext. *131
e-mail: estadistica@itsur.edu.mx surguanajuato.tecnm.mx





VI. Solicitar a la presidencia se convoque a sesión extraordinaria del Comité cuando resulte necesario.

Atribuciones de la Secretaría Técnica

Artículo 12. La Secretaría Técnica del Comité, tienen las siguientes atribuciones:

- I. Elaborar el orden del día y convocar a reunión a solicitud de la Presidencia;
- II. Pasar lista de asistencia y verificar el quórum en las sesiones del Comité;
- III. Redactar los acuerdos tomados en las sesiones del Comité;
- IV. Elaborar las actas de cada una de las sesiones del Comité y recabar las firmas de las personas que lo integran;
- V. Resguardar los registros y documentos relacionados con las sesiones del Comité; y;
- VI. Ejecutar, vigilar, monitorear, analizar, evaluar, dar seguimiento e informar al Comité el cumplimiento a los acuerdos y resoluciones que se aprueben en sus sesiones.

Capítulo III

Desarrollo de las sesiones

Convocatorias

Artículo 13. Para convocar a sesión del Comité, se observará lo siguiente:

- I. La Presidencia aprobará la propuesta del orden del día, elaborada por la Secretaría Técnica, misma que podrán retroalimentar los integrantes del Comité, solicitando se modifique, agregue o elimine algún punto;
- II. Las sesiones serán convocadas por la Presidencia mediante invitación remitida a quienes lo integran, con una anticipación no menor a tres días hábiles a la celebración, a excepción de ser asunto de carácter urgente, la cual podrá ser convocada en menor término y;
- III. Cualquier integrante podrá solicitar a la Presidencia por conducto de la Secretaría Técnica la celebración de una sesión extraordinaria, dando aviso a la Presidencia del Comité con un mínimo de cinco días hábiles de antelación a la fecha sugerida, demostrando la viabilidad de la misma de acuerdo a los temas a desarrollar;

Quórum

Artículo 14. Las sesiones del Comité serán válidas cuando se cuenta con la presencia de la mayoría de sus integrantes.

De no integrarse el quórum, podrá realizarse una nueva convocatoria la que podrá desarrollarse con los integrantes del Comité que asistan; invariablemente deberán estar presentes la Presidencia o Secretaría Técnica.

Desarrollo de las sesiones

Artículo 15. Declarado el quórum, la sesión se desarrollará en el siguiente orden:

- I. Aprobación del orden del día;
- II. Desahogo de los asuntos del orden del día, en el orden establecido, y;
- III. Asuntos generales; y,
- IV. Clausura de la sesión.



2025
Año de
La Mujer
Indígena





Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato
Subdirección de Planeación
Departamento de Estadística y Evaluación

En las sesiones extraordinarias no habrá lugar a asuntos generales.

Votaciones

Artículo 16. Las personas integrantes del comité contarán con voz y voto. Las decisiones del Comité se tomarán por mayoría de votos de las personas integrantes presentes. En caso de empate, la Presidencia contará con voto dirimente.

Capítulo IV

Disposiciones complementarias

Resolución de casos no previstos

Artículo 17. Los supuestos no previstos en los presentes Lineamientos serán resueltos por el Comité, a propuesta de la Presidencia o de la Secretaría Técnica.

TRANSITORIOS

Inicio de vigencia

Artículo Primero. Los presentes lineamientos entraran en vigor el día 28 de marzo de 2025.

Difusión

Artículo Segundo. Para mayor publicidad, los presentes lineamientos se difundirán en la página electrónica del Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato.

[Handwritten signatures and initials]



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Av. Educación Superior No. 2000, Col. Juárez, Uriangato, Guanajuato,
C.P. 38982 Tels. 445 45 7 74 68 al 71, Ext. *131
e-mail: estadistica@itsur.edu.mx surguanajuato.tecnm.mx



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Educación
Secretaría de Educación Pública



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO



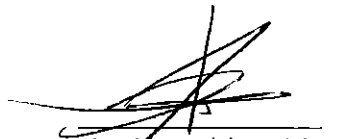
EDUCACIÓN
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DEL SUR DE GUANAJUATO



Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato

Subdirección de Planeación

Departamento de Estadística y Evaluación

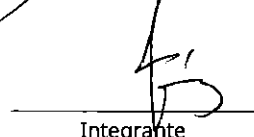

Presidente del Comité
M.D.O. Eugenio Estrella Ortega

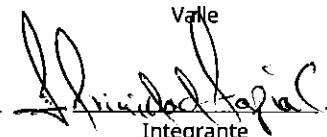

Representante de Presidencia
M.I.S. Gerardo Gámez García

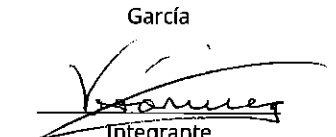

Secretaría Técnica
Lcda. Giezi Anahí Jaimes
Valle

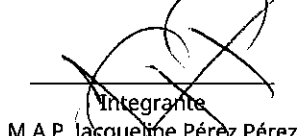

Ombudsperson
Dra. María Angélica Álvarez
García


Integrante
Dr. José Gabriel Aguilera
González


Integrante
Lcda. Claudia Guadalupe
Ramírez Galindo


Integrante
M.C. J. Trinidad Tapia Cruz


Integrante
C.P. Verónica Guzmán Zavala


Integrante
M.A.P. Jacqueline Pérez Pérez


Integrante
M.C. Juan Carlos Guzmán
Contreras


Integrante
Mtra. Ana Cristina
Cisneros González


Integrante
Mtro. Antonio Tierrasnegras
Badillo



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Av. Educación Superior No. 2000, Col. Juárez, Uriangato, Guanajuato,
C.P. 38982 Tels. 445 45 7 74 68 al 71, Ext. *131
e-mail: estadistica@itsur.edu.mx surguanajuato.tecnm.mx

