

### 3.4 HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

### 3.5 ACOSO SEXUAL:

Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

FUENTE: NMX-R-025-SCFI-2015

## 4. POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TNM

El Tecnológico Nacional de México a través de su Director General, manifiesta su compromiso con la defensa de los derechos humanos, por lo que en la esfera de su competencia garantizará el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus derechos laborales, así como el derecho fundamental a la no discriminación en los procesos de ingreso, formación y promoción profesional, además de sus condiciones de trabajo, quedando prohibido el maltrato, violencia y segregación de las autoridades hacia el personal y entre el personal en materia de cualquier forma de distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico o nacional, apariencia física, cultura, sexo, genero, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud o embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, situación migratoria, o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.

## 5. POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA

A CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, COMETIDAS POR SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS QUE LABORAN EN ESTA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL, SUS INSTITUTOS Y CENTROS ADSCRITOS

Ante la comisión de una conducta de hostigamiento sexual o acoso sexual, cualquier persona podrá presentar su denuncia ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Tecnológico Nacional de México (TecNM), así como los subcomités instalados en cada instituto o centro adscrito, de conformidad con el procedimiento para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en el TecNM, que para el efecto se aprueba.

Para mayor información consulta las páginas:

[https://www.tecnm.mx/?vista=Sistema\\_Gestion\\_Igualdad](https://www.tecnm.mx/?vista=Sistema_Gestion_Igualdad)

[www.pachuca.tecnm.mx/sgig.php](http://www.pachuca.tecnm.mx/sgig.php)

Recuerda que puedes denunciar cualquier situación de acoso, hostigamiento, discriminación al correo:

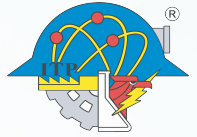
[egen\\_pachuca@tecnm.mx](mailto:egen_pachuca@tecnm.mx)

TODA LA INFORMACIÓN SERÁ

CONFIDENCIAL



TECNOLÓGICO NACIONAL DE MEXICO



IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

## 1. ANTECEDENTES

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), instrumenta la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. El objetivo de esta norma se estableció con el fin de evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo, además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía, y libertad sindical.

Asimismo, la STPS busca promover una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no sean obstáculo para la inclusión laboral; donde la responsabilidad social de los centros de trabajo con los sectores más desfavorecidos de la sociedad sea un valor.

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), implementó el modelo de Equidad de Género (MEG) en el año 2003, cuyo objetivo es desarrollar, fomentar e impulsar la igualdad de género en las organizaciones, para institucionalizar las políticas de igualdad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de trabajo.

Por su parte el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), tiene como principal facultad promover acciones para prevenir y erradicar la discriminación. En 2011 diseñó e implementó la Guía de Acción, contra la Discriminación: "Institución Comprometida con la Inclusión" (Guía ICI), con el fin de apoyar y asesorar a las instituciones públicas, educativas, empresas y organizaciones sociales de todo el país en la construcción de la cultura de igualdad laboral y no discriminación. Los tres mecanismos han contribuido a generar una cultura de respeto y cumplimiento de la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

## 2. BENEFICIOS

Ratificar el compromiso del centro de trabajo con el respeto a los derechos laborales, fortalecer la pertenencia, lealtad y compromiso del personal, al fomentar su desarrollo profesional y facilitar la corresponsabilidad entre la vida laboral y personal, imagen positiva del centro de trabajo y sus productos o servicios ante el mercado y para atraer o retener talentos, obtener puntos para licitaciones públicas, en los términos del artículo 14 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, sumarse al padrón y participar en las estrategias de reconocimiento de organizaciones certificadas.

## 3. CONCEPTOS IMPORTANTES EN LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015

### 3.1 IGUALDAD

Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social y económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

## 3.2 IGUALDAD DE GÉNERO

Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

### 3.3 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.