

Impulsa



CENTRO DE
RECONOCIMIENTO
DE LA DIGNIDAD HUMANA

Plan de Igualdad de Género del Tecnológico de Monterrey

2021-2025

Actualización de acciones a Abril 2023



Tecnológico
de Monterrey



TecSalud
Sistema de Salud del
Tecnológico de Monterrey



Universidad
Tecnológico



Sorteos Tec
GANAS MÁS CUANDO DAS.

Resumen Ejecutivo

Introducción

El Plan de Igualdad de Género del Tecnológico de Monterrey (PLIG) 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.

Como un primer paso para la construcción del PLIG 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.

A partir del análisis antes mencionado, y como un esfuerzo institucional donde han colaborado representantes expertos y expertas de las cuatro instituciones y sus áreas de apoyo, articulados por la Vicepresidencia de Inclusión, Impacto Social y Sostenibilidad, a través del Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana, se identifican cuatro ejes que sirven como guía para la generación de 31 acciones consideradas indispensables para lograr la disminución de las principales brechas de género detectadas.

El PLIG se desarrolló bajo una metodología proporcionada por ONUMujeres con un alcance a 5 años.

Este documento es un resumen ejecutivo del Plan de Igualdad de Género del Tecnológico de Monterrey, cuyo propósito es presentar de manera breve un recorrido por las más de 120 cuartillas que lo comprenden.

Marco institucional:

El Plan de Igualdad de Género tiene como marco la visión y los valores del Tecnológico de Monterrey:

VISIÓN 2030:

“Liderazgo, innovación y emprendimiento para el florecimiento humano”.

Nuestros Valores



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.



COLABORACIÓN

Fomentamos y reconocemos el trabajo colaborativo y multidisciplinario.



EMPATÍA E
INCLUSIÓN

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



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.

El PLIG, en consonancia con los valores institucionales, busca responder a la necesidad de crear un ambiente propicio para el florecimiento humano, en el que todas las personas que integran la comunidad Tec tengan las mismas posibilidades de desarrollar sus potencialidades y lograr su autorrealización.

Marco normativo y legal:

El Tecnológico de Monterrey forma parte de una comunidad global, por lo que el PLIG se sustenta en normativas de derechos humanos, nacionales e internacionales, que consignan el derecho a la igualdad, la no discriminación y la eliminación de la violencia contra las mujeres.

En la segunda parte del documento se revisa el marco jurídico internacional y nacional, abordando contenidos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PDESC), la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Belém Do Pará, entre otros.

Diagnóstico 2020

Para dar pie a las acciones del Plan, y que estén enfocadas de acuerdo con los requerimientos específicos de la comunidad Tec, el PLIG parte de un diagnóstico de las brechas de género existentes en el **Tecnológico de Monterrey** y sus instituciones (TecSalud, Tecmilenio y Sorteos Tec). El diagnóstico nos ayuda a visualizar las diferencias de representación de las mujeres en los grupos de estudiantes, facultad y colaboradores, para así poder analizar los resultados.

Algunos datos importantes son:

Tec de Monterrey:

Estudiantes

Inscritos en mayo de 2020: **85,252**

 **Hombres: 54%**  **Mujeres: 46%**

Existe entre ambos una diferencia de **8 pp equivalente a 6,900 estudiantes**. La brecha más grande se encuentra en la Escuela de Ingeniería y Ciencias con **37.8 pp** mayor proporción de estudiantes hombres.

Docentes

en mayo de 2020: **21,047**

 **Hombres: 55.4%**  **Mujeres: 44.7%**

Existe entre ambos una diferencia de **10.7 pp equivalente a 2,252 docentes**. La escuela con mayor brecha es Ingeniería y Ciencias con **40 pp** mayor en la proporción de hombres.

Publicaciones académicas:

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 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 publicaciones por mujeres**.

TecSalud

Colaboradores: 2,891

 Hombres: 41%  Mujeres: 58%

Sin embargo, rubros como enfermería y mandos intermedios están marcadamente feminizados, mientras que otros como profesores y jefes de servicio tienen una proporción mucho mayor de hombres.

Tecmilenio

Estudiantes

inscritos en junio de 2020: 58,264

 Hombres: 52%  Mujeres: 48%

Existe entre ambos una diferencia de **4 pp** equivalente a **2,330 estudiantes**.

La brecha más grande se encuentra en nivel Profesional, con un **12 pp** mayor proporción de estudiantes hombres.

Docentes

en junio de 2020: 5,193

 Hombres: 52.5%  Mujeres: 47.5%

Existe entre ambos una diferencia de **5 pp** equivalente a **260 docentes**.

El nivel académico con mayor brecha es Profesional (**12 pp**) con una proporción mayor de hombres.

Sorteos Tec

Personal contratado

a junio de 2020: 1,076

 Hombres: 39.2%  Mujeres: 60.8%

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

En roles como anfitrión, auxiliar, generalista y supervisión 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.

Diagnóstico de las compensaciones para disminuir la brecha de género entre colaboradoras y colaboradores 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**:

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

Principales avances

En 2020, la **representación femenina en puestos directivos fue del 20%**, 12 pp más que en 2015, y **en los mandos intermedios alcanzamos ya el 50%**. Además, se está trabajando en la disminución de diferencia salarial en contrataciones.

Promociones



53%



47%

Incrementos



56%



44%

Apoyos educativos



57%



43%

Alto potencial



61%



39%

Indicadores:

Contamos con cuatro indicadores para medir la reducción de la desigualdad de género en nuestra Institución:

- 1. Representatividad** en la distribución de mujeres por tipo de puesto.
Logro: Desde 2015, hemos multiplicado 2.5 veces el porcentaje de mujeres en posiciones directivas e incrementado en **13 pp** el número de mujeres en los mandos intermedios.
- 2. Compensación**, donde tenemos indicadores relacionados con la compensación de las y los colaboradores y los esfuerzos para mejorarlos.
Logro: Se ha reducido la brecha salarial de un **16% a un 8%**, en los nuevos ingresos, 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.
- 3. Desarrollo**, medido con indicadores relacionados con estrategias de desarrollo como promociones, apoyos educativos y planes individuales de desarrollo.
Logro: En cuanto a las promociones, altos potenciales y apoyos educativos, el **53%** de las promociones otorgadas en 2019 fueron para mujeres. Además, durante el ciclo 2019-2020, el **61%** de colaboradores identificados con alto potencial son mujeres y el **57%** de los apoyos educativos otorgados durante el 2019 fueron para mujeres.
- 4. Cultura flexible**, de manera que tanto madres como padres tengan beneficios que les permitan equilibrar su vida laboral y familiar.
Logro: La Institución ha procurado el apoyo con el servicio de guarderías y espacios como salas de lactancia y kid zones, vacaciones superiores a las marcadas por la Ley, así como contratos flexibles y home office.

Diagnóstico sobre la prevención y atención a 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; 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.

Desde su creación, el Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana, en colaboración con áreas de apoyo y de operaciones, han diseñado, implementado y realizado diversas actividades, acciones y protocolos con el fin de prevenir y atender la violencia de género en las distintas instituciones que conforman al Tecnológico de Monterrey, 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.

Acciones para la Igualdad de Género

A partir del diagnóstico y análisis de los datos, el PLIG propone cuatro ejes de trabajo con 31 acciones propuestas, cuyo propósito es impulsar la creación de un ecosistema de género que reconozca la importancia de la sustentabilidad y que, mediante la comunicación continua y la construcción de redes de colaboración, contribuya a una transformación cultural.

A continuación, presentamos los cuatros ejes y sus acciones, las cuales, en la versión completa del Plan de Igualdad de Género, presentan además de una descripción, la brecha de género que atienden, alcance institucional, audiencia a impactar, área responsable, áreas aliadas y fechas (dentro de los 5 años del PLIG).

Los cuatro ejes de trabajo del PLIG son:





Eje 1:

Políticas y guías a favor de la igualdad de género

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

Acciones:

1. Ofrecer programas para la salud y bienestar con perspectiva de género para mujeres y otros grupos históricamente discriminados.
2. Elaborar y difundir lineamientos de equidad de género en el liderazgo de investigación y grupos de investigación.
3. Crear un programa de reconocimiento, visibilidad y representación para quienes fomentan la igualdad de género.
4. Alinear políticas, guías o lineamientos institucionales para que cuenten con perspectiva de género.
5. Crear, publicar e implementar guía de comunicación inclusiva para nuestros diferentes públicos internos (Docentes, Comunicación y Mercadotecnia, Generalistas, Grupos Estudiantiles, etc.).
6. 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.
7. Contar con análisis periódicos de equidad salarial que permitan detonar acciones que reduzcan las brechas identificadas, acorde a la Filosofía de Compensaciones.
8. Definir lineamientos para la homologación de títulos de puesto, con el fin de que sean incluyentes y con perspectiva de género.
9. 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.
10. Contar con bases de datos con perspectiva de género (no binarias y diversidad sexual).
11. Habilitar espacios de trabajo y espacios educativos inclusivos y con perspectiva de género.



Eje 2:

Liderazgo y desarrollo de las mujeres

Acciones y mecanismos para impulsar igualdad en la participación de mujeres en puestos de toma de decisiones y áreas donde están sub-representadas.

Acciones:

12. Contar con plan de difusión continua de los esfuerzos asociados al liderazgo y desarrollo de mujeres.
13. Articular y difundir el capítulo STEM como parte del Plan de Igualdad de Género.
14. Implementar programa de desarrollo para mujeres líderes con alto potencial de crecimiento.
15. Desarrollar una estrategia de seguimiento a los planes de desarrollo de mujeres con potencial de crecimiento.
16. Implementar acciones para el desarrollo y visibilización de mujeres en áreas operativas que están feminizadas.
17. Desarrollar una estrategia de seguimiento a los planes de desarrollo de mujeres con potencial de crecimiento.
18. Promover y fortalecer la Zona Shero y las iniciativas de emprendimiento para mujeres dentro de nuestras instituciones.



Eje 3:

Formación e investigación con perspectiva de género

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.

Acciones:

19. Incorporar la perspectiva de género como un área transversal en un mínimo de unidades de formación / cursos / materias, tanto en educación general como en áreas disciplinares.
20. Impulsar la realización de actividades de investigación con perspectiva de género.
21. Talleres de atracción a las áreas STEM, dirigidos a estudiantes mujeres de preparatoria.
22. Publicar y socializar proyectos editoriales y artículos con perspectiva de género.
23. 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.
24. 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.



Eje 4:

Erradicación de la violencia de género y la discriminación

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

Acciones:

25. Crear un plan de capacitación por públicos enfocado a la prevención de la violencia de género.
26. Promover conexiones con los grupos, capítulos, comunidades y colectivos estudiantiles enfocados en género para la escucha de mejoras y canalización de casos, así como fomentar que tengan dentro de su plan de trabajo acciones a favor de la no violencia y la no discriminación.
27. Rediseñar la prevención, el abordaje y la atención de casos de las preparatorias.
28. Definir e implementar estrategias de difusión y prevención de violencia de género y no discriminación.
29. Capacitar a equipos de Liderazgo y Formación Estudiantil, Bienestar y Desarrollo Estudiantil, y Talento para integrarse a los comités de actuación y prevención.
30. Fortalecer los canales de denuncia de violencia de género y no discriminación, para promover la cultura del reporte y fortalecer la confianza en su uso, favoreciendo la gestión de los casos y su seguimiento.
31. Generar una red de acompañamiento para profesoras y colaboradoras para la canalización de casos de violencia de género.

Invitación

Si bien, 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, 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.