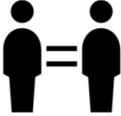


## ¿En su centro de trabajo existe una política de igualdad laboral y no discriminación?

El Instituto Tecnológico Superior de Irapuato cuenta con dicha política armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1° de la LFPED, dicha política se encuentra documentada, aprobada y difundida.

La puedes encontrar en el microsítio <https://norma025.irapuato.tecnm.mx/> en el apartado “Política de Igualdad Laboral y No Discriminación”, también se encuentra en las diferentes mamparas que se encuentra en los diferentes edificios del ITESI.



### Política de Igualdad Laboral y No Discriminación

Tiene por objeto establecer los principios y valores que regirán en ITESI, para garantizar los derechos humanos, la no discriminación por ningún motivo, así como la igualdad laboral, salarial y de oportunidades para todas las personas que en ellas laboran, dando cumplimiento a lo establecido en la normatividad vigente en la materia a nivel internacional, federal y estatal.

Su implementación, vigilancia y evaluación, está a cargo del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Administración Pública del Estado de Guanajuato, así como de los Comités de Igualdad Laboral y No Discriminación o sus equivalentes de cada una de las dependencias, entidades y unidades de apoyo que para tal efecto se conformen, de acuerdo a los lineamientos de operación que los mismos establezcan.

Se rige bajo los siguientes principios:

- » Igualdad laboral y no discriminación.
- » Igualdad de trato, oportunidades y desarrollo para todas las personas.
- » Corresponsabilidad familiar, laboral y personal.
- » Condiciones laborales libres de violencia.
- » Visibilización y respeto de todas las personas en la comunicación y
- » Reconocimiento igualitario al desempeño laboral.

[Descarga la Política aquí](#)

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS  
**PERIODICO OFICIAL**  
DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE GUANAJUATO  
Fundado el 14 de Enero de 1877  
Registrado en la Administración de Correos el 10 de Marzo de 1924

AÑO CVI  
TOMO CLVII

GUANAJUATO, GTO., A 6 DE JUNIO DEL 2019

NUMERO 113

**SEGUNDA PARTE**

**SUMARIO:**

GOBIERNO DEL ESTADO - PODER EJECUTIVO	
POLITICA de Igualdad Laboral y No Discriminación para la Administración Pública del Estado de Guanajuato (Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015).....	2
FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO DE GUANAJUATO	
EDICTO suscrito por la Licenciada Gisela Noemí Ruiz Ornelas, Secretaria del Juzgado Segundo Civil de Partido y Especializado en Extinción de Dominio del Estado, emitido en el expediente C-607/2018 relativo al Juicio Especial Civil promovido por el Titular de la Unidad Especializada en Extinción de Dominio adscrito a la Procuraduría General de Justicia del Estado de Guanajuato, en contra de Noé Sánchez Abascal, mediante el cual se le Emplace para que comparezca a contestar la demanda entablada en su contra si lo estima conveniente, en el término de treinta días hábiles contados a partir del día siguiente hábil de la última publicación.....	12
PRESIDENCIA MUNICIPAL - DOLORES HIDALGO CUNA DE LA INDEPENDENCIA NACIONAL, GTO.	
PROGRAMA de Gobierno Municipal 2018-2021 de Dolores Hidalgo Cuna de la Independencia Nacional, Guanajuato.....	13
PRESIDENCIA MUNICIPAL - JERECUARO, GTO.	
PROGRAMA de Gobierno Municipal 2018-2021 del Municipio de Jerécuaro, Guanajuato.....	81



## ¿En su centro de trabajo existe código de ética y/o conducta?

Si, el código de ética que se encuentra en vigor en el instituto tecnológico superior de Irapuato es: “El código de ética del poder ejecutivo del estado de Guanajuato y la ley de responsabilidades administrativas para el estado de Guanajuato” y el de conducta es el del instituto tecnológico superior de Irapuato, dichos documentos los puedes encontrar en el microsítio en el apartado “código de ética”

Código de Ética

Tiene por objeto regir la actuación de las personas servidoras públicas, al servicio de las dependencias, entidades y Unidades adscritas directamente al C. Gobernador de la Administración Pública Estatal de conformidad con lo previsto en las leyes del Sistema Estatal Anticorrupción, y de Responsabilidades administrativas para el Estado de Guanajuato.

Empleando un lenguaje incluyente, buscando no generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombre y mujeres, por lo que éstos serán redactados asegurando un lenguaje incluyente y no sexista.

➔ [Descarga el Código de Ética Aquí](#)



PERIODICO OFICIAL 15 DE FEBRERO - 2019 PAGINA 3

---

**SECRETARÍA DE LA TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS**

**Estimada y estimado colaborador:**

La confianza de la ciudadanía en sus instituciones, es un compromiso que demandamos que las acciones de las personas servidoras públicas estén estrictamente apegadas a un código de ética y operen bajo un esquema de legalidad, transparencia y rendición de cuentas.

Por ello, el ejercicio de la función pública se debe apegar a los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, transparencia, economía, competencia por mérito, integridad, eficacia y eficiencia, con el propósito de que impere invariablemente en las personas servidoras públicas una conducta ética que fortalezca la función pública y por ende las instituciones.

Estoy convencida de que la transparencia en el quehacer gubernamental implica entre otros aspectos, un uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su aplicación; y que la rendición de cuentas se traduce en asumir ante la ciudadanía la responsabilidad de los actos derivados del cargo público y estar sujeto a su evaluación.

Es por ello, que trabajar en el servicio público conlleva una serie de compromisos, retos y satisfacciones. El servir a nuestra sociedad guanajuatense nos obliga a ser conscientes de la importancia y trascendencia que tiene nuestro actuar en cada una de las actividades que realizamos, apegados siempre a la legalidad.

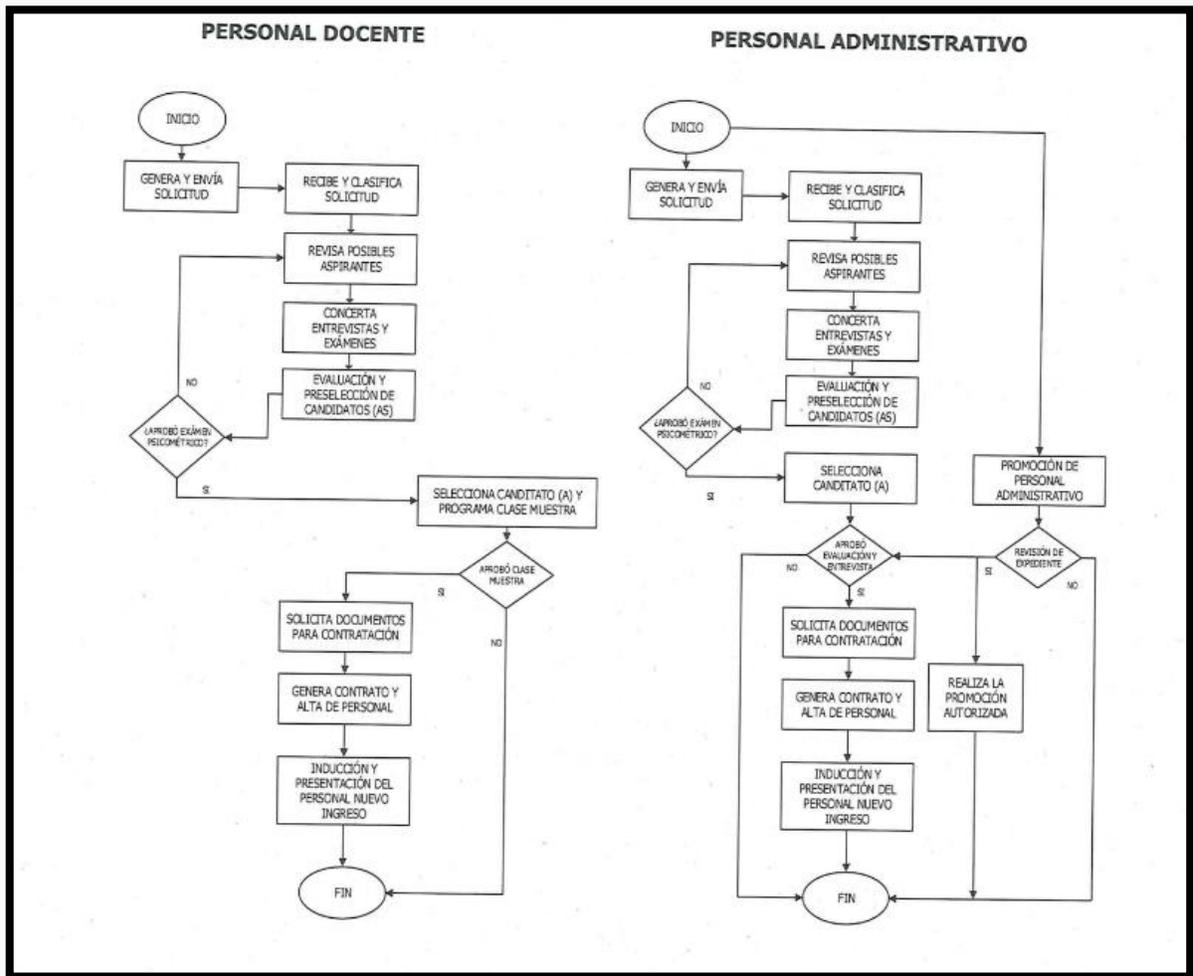
Este Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado de Guanajuato contiene los principios rectores, valores, directrices, reglas de integridad y la filosofía de Gobierno que tenemos la obligación de cumplir y hacer cumplir en el desarrollo de las tareas a realizar en beneficio de nuestra comunidad.

El presente documento aporta los principios rectores básicos que deben prevalecer en el servicio público y que son el eje rector para quienes formamos parte de este Gobierno.

Además, este código apoya y guía para un desempeño de excelencia en nuestras funciones por medio del respeto a los derechos humanos, fomentando además la igualdad y no discriminación en todos los ámbitos.

## IO de reclutamiento e inclusión

El Instituto Tecnológico Superior de Irapuato, no discrimina a ninguna persona por su origen étnico, lengua, sexo, genero , edad, discapacidad, condición social, apariencia física, condiciones de salud, religión, forma de pensar, estado civil, preferencias sexuales, identidad, afiliación política o cualquier otra razón que atente contra la dignidad humana y los derechos humanos del individuo, así mismo el Instituto se abstiene de solicitar certificados médicos de no embarazo y VIH como requisito para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo



## ¿En su centro de trabajo existe un comité de igualdad y no discriminación?

El Instituto Tecnológico Superior de Irapuato si cuenta con un comité de igualdad y no discriminación, quien el responsable de vigilar el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el instituto tecnológico superior de Irapuato, además de garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona, armonizada con el concepto de discriminación que establece el artículo 1º, fracción III de la Ley Federal para prevenir y Eliminar la discriminación; En el siguiente diagrama se muestran el personal que forma parte del comité, dicho diagrama lo puedes encontrar en el micrositio <https://norma025.irapuato.tecnm.mx/> en el apartado "Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación de igual manera el comité se encuentra en las mamparas de los edificios para que pueda ser visto por el personal.

**Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación**

Es el responsable de vigilar el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el Instituto Tecnológico Superior de Irapuato, además de garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona, armonizada con el concepto de discriminación que establece el artículo 1º, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.



Deseas conocer el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación de ITESI, dar [click Aquí](#)

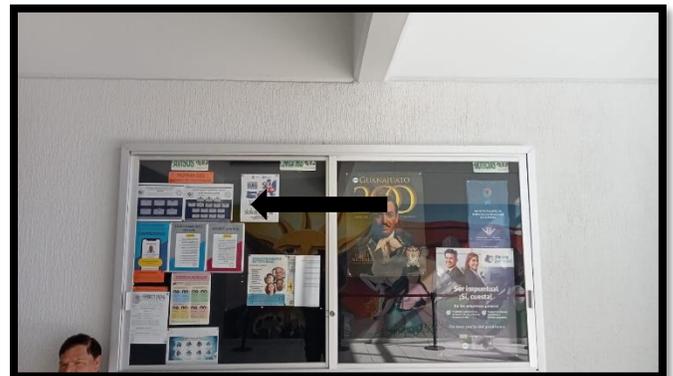
**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE IRAPUATO**

## Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación

Es el responsable de vigilar el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el Instituto Tecnológico Superior de Irapuato, además de garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona, armonizada con el concepto de discriminación que establece el artículo 1º Fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

 INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE IRAPUATO	 Norma 025 Igualdad Laboral y No Discriminación			
 <b>JOSE DE JESUS</b> CMBUDPERSON	 <b>MIRNA ILERI</b> PRESIDENTA	 <b>FERNANDO NUÑEZ</b> SECRETARIA TÉCNICA		
 <b>RANDY GONZÁLEZ</b> INTEGRANTE	 <b>ISAI GONZÁLEZ</b> INTEGRANTE	 <b>MAYRA VALLEJO</b> INTEGRANTE	 <b>OSCAR CUIÑ</b> INTEGRANTE	 <b>MARIA ACOSTA</b> INTEGRANTE
 <b>KRYSTEL PALACIOS</b> INTEGRANTE	 <b>MAURICIO RAZO</b> INTEGRANTE	 <b>AKIRA TORREBLANCA</b> INTEGRANTE	 <b>JUAN GABRIEL BLANCO</b> INTEGRANTE	
 <b>ROCÍO SANDOVAL</b> INTEGRANTE	 <b>ALEJANDRO FONSECA</b> INTEGRANTE	 <b>KATIA CASTAÑEDA</b> INTEGRANTE	 <b>JOAQUÍN MURRIETA</b> INTEGRANTE	

[HTTP://NORMA025.IRAPUATO.TECNM.MX](http://norma025.irapuato.tecnm.mx)



## ¿En su centro de trabajo existe un mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral?

Si, de la misma manera el documento se encuentra en el microsítio, en el apartado: “Protocolo para prevenir y atender la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual en la administración pública del Estado de Guanajuato”

Aunado a lo anterior se creó un comité que se encarga de dar solución a las prácticas de discriminación y violencia laboral **Comité Para Atender la Violencia Laboral, el Acoso y el Hostigamiento Sexual PAVLAHS**

Órgano que tiene como objetivo diseñar, implementar, vigilar y dar seguimiento las acciones consideradas en este Protocolo para la prevención y atención de la Violencia laboral y el Hostigamiento y Acoso Sexual en cada ente público del Gobierno del Estado de Guanajuato.

El Comité impulsará y ejecutará actividades, acciones o iniciativas orientadas a anticipar, detectar oportunamente y evitar que se cometan actos o conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral en los entes públicos del gobierno estatal con el objetivo de proteger el derecho de las personas a una vida libre de violencia. Asimismo, se abocará en acompañar, orientar y asesorar a las personas que presenten quejas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.



Protocolo para prevenir y atender la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual en la administración pública del Estado de Guanajuato

El contenido de este documento es el siguiente:

En el Capítulo I se da cuenta del marco conceptual que permite entender la violencia laboral, el hostigamiento y acoso sexual, particularmente en el marco de la perspectiva de género, considerándolas como expresiones de violencia de género, sin excluir como acontecimientos propios de un sexo.

En el Capítulo II se revisa la base legal que fundamenta la actuación al interior de los entes públicos del gobierno estatal, a fin de que puedan prevenir, atender y promover la sanción de conductas constitutivas de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual. De este modo, se revisa el marco legal aplicable de los ámbitos estatal, nacional e internacional.

En el Capítulo III se exponen los objetivos que rigen este Protocolo para prevenir y atender la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual en la administración pública del Estado de Guanajuato.

En el Capítulo IV se plantean los principios de actuación que deben guiar todas las acciones para el diseño, implementación y evaluación de los procesos, procedimientos y decisiones de las instancias encargadas de atender los casos sobre las conductas consideradas en este Protocolo.

En el Capítulo V se describe el objetivo, facultades, integración y organización que tiene el Comité para la Prevención y Atención de la violencia laboral, el Acoso y el Hostigamiento y Sexual, que es el órgano encargado de la implementación de este Protocolo.

En los Capítulos VI y VII se exponen las estrategias para la prevención y atención, respectivamente, de la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual, que deberán llevarse a cabo en los entes públicos del gobierno del estado, particularmente con base en la promoción que de ello haga el Comité señalado.

En el Capítulo VIII se señala el tipo de acciones que se deberán llevar a cabo por parte de dicho Comité, para promover la sanción de actos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, por parte de las instancias competentes en materia laboral, administrativa y penal.

Finalmente, los anexos contienen una serie de formatos que permitirá al Comité llevar a cabo sus funciones para la prevención, atención y la sanción de las conductas señaladas.

[Descarga el Protocolo Aquí](#)



Protocolo para prevenir y atender la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual en la administración pública del estado de Guanajuato



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE IRAPUATO

## Comité Para Atender la Violencia Laboral, el Acoso y el Hostigamiento Sexual PAVLAHS




Órgano que tiene como objetivo diseñar, implementar, vigilar y dar seguimiento las acciones consideradas en este Protocolo para la prevención y atención de la Violencia laboral y el Hostigamiento y Acoso Sexual en cada ente público del Gobierno del Estado de Guanajuato. El Comité impulsará y ejecutará actividades, acciones o iniciativas orientadas a anticipar, detectar oportunamente y evitar que se cometan actos o conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral en los entes públicos del gobierno estatal con el objetivo de proteger el derecho de las personas a una vida libre de violencia. Asimismo, se abocará en acompañar, orientar y asesorar a las personas que presenten quejas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.



**ERANDY GONZÁLEZ**  
TITULAR DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS  
erandy.g@irapuatecni.mx | Ext. 122  
**SECRETARÍA DE ACUERDOS**



**JOSE DE JESÚS**  
TITULAR DEL DEPARTAMENTO DE TUTORÍAS  
jose.g@irapuatecni.mx | Ext. 146  
**PRESIDENTE**



**MAYRA VALLEJO**  
TITULAR DEL DEPARTAMENTO JURÍDICO  
mayra.v@irapuatecni.mx | Ext. 134  
**INTEGRANTE**



**KRYSTEL PALACIOS**  
TITULAR DEL DEPARTAMENTO DE CALIDAD  
krystel.p@irapuatecni.mx | Ext. 199  
**INTEGRANTE**



**PERLA AGUILAR**  
TÉCNICO ESPECIALIZADO  
perla.a@irapuatecni.mx | Ext. 136  
**INTEGRANTE**

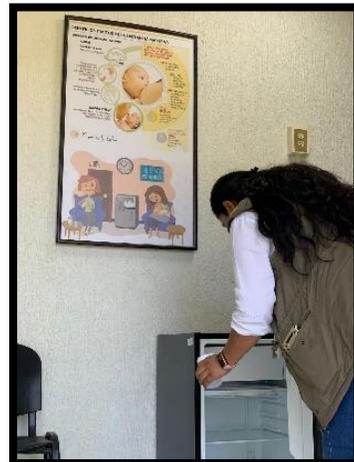


**ERICH MONTERO**  
TITULAR DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO HUMANO  
erich.m@irapuatecni.mx | Ext. 171  
**INTEGRANTE**

[HTTP://NORMA025.IRAPUATO.TECNM.MX](http://norma025.irapuatecni.mx)

### ¿Existe una sala de lactancia y donde se encuentra?

ITESI cuenta con un espacio exclusivo, privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche, dicho espacio se encuentra atrás del “edificio A” a resguardo del personal de enfermería



## ¿En su centro de trabajo la licencia de paternidad se otorga por más de cinco días?

Aunado a la prestación que por ley se tiene de permiso de paternidad de 5 días laborales con goce de sueldo a los hombres trabajadores, se incrementa un día más como un beneficio mayor al personal de ITESI, extendiéndose así a **6 días laborales** el permiso de paternidad con goce de sueldo.

SEP  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA  
**ACUSE**

TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO  
Secretaría de Planeación, Evaluación y Desarrollo Institucional  
Dirección de Aseguramiento de la Calidad

Ciudad de México, 02/ octubre/ 2018  
Memorandum No.127/2018

**MTRO. MANUEL CHAVEZ SAENZ  
DIRECTOR DE INSTITUTOS TECNOLÓGICOS DESCENTRALIZADOS  
PRESENTE**

En referencia al proceso de certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación del segundo grupo multisitios, así como ser ámbito de su competencia; tengo a bien solicitarle conforme al requisito "5.3.3.5.1.3.1" de dicha norma, sea difundido el uso de la **Licencia de Paternidad** a todos los Institutos Tecnológicos Descentralizados, lo anterior con fundamento en el Artículo 123, capítulo IV, Título Sexto, Apartado "b" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Título IV, Capítulo Quinto, Artículo 40, Numeral XI de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres; Artículo 11 de la ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado; y el Artículo 132, Fracción XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo; a fin de promover y otorgar dicha prestación, a través del departamento de Recursos Humanos de los Institutos Tecnológicos a más tardar el 10 de octubre, a fin de dar cumplimiento a las no conformidades realizadas por el órgano certificador durante la auditoría

Se anexa lista de los Institutos Tecnológicos que forman parte de este segundo grupo.

Sin otro particular por el momento, reciban mi afecto y reconocimiento.

**ATENTAMENTE**  
EXCELENCIA EN EDUCACIÓN TECNOLÓGICA®

*María Luisa Lopeandía Urbina*  
**LIC. MARÍA LUISA LOPEANDÍA URBINA  
DIRECTORA**

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA  
TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO  
DIRECCIÓN DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

RECIBIDO  
DIRECCIÓN DE INSTITUTOS TECNOLÓGICOS DESCENTRALIZADOS

Ccp.- Mtro. Manuel Quintero Quintero.- Director General del Tecnológico Nacional de México.  
M.C. Enrique Rodríguez Jacob.- Secretario de Planeación, Evaluación y Desarrollo Institucional del TecNM  
Lic. Armando Salazar López.- Director Jurídico del TecNM

MLLU/MSG

Av. Universidad 1200, Nivel 5, Col. Xaco. Del Benito Juárez, C.P. 03330, Ciudad de México.

## ¿En su centro de trabajo se otorgan permisos para atender situaciones familiares como cuidado de hijas e hijos, personas enfermas o personas adultas mayores?

El Instituto Tecnológico Superior de Irapuato cuenta con diferentes tipos de permisos que el trabajador puede tomar tales como: 9 días económicos con un límite de 3 días seguidos, permisos por horas que se pueden tomar por motivos médicos

o personales y 3 días con goce del sueldo por defunción de su círculo familiar más cercano

### **Accesibilidad de servicios para personas con discapacidad:**

Durante último periodo se han hecho cambios para la accesibilidad de visitantes y alumnos el movimiento más reciente la unificación en un área de fácil acceso del departamento de control escolar el cual es en el edificio D planta baja, donde se encuentran dado servicio, recordando que el instituto cuenta con rampas en cada uno de los edificios para el uso del personal con alguna discapacidad.

