



## **POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN**

# **INTRODUCCIÓN**

## **1. OBJETIVO**

La Universidad Interserrana del Estado de Puebla Ahuacatlán, con fundamento en lo dispuesto por la Norma Mexicana R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, manifiesta su interés en integrar, implementar y ejecutar dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para el ejercicio de la igualdad laboral y la No Discriminación que favorezcan el desarrollo integral del personal.

Fortalecer las condiciones de igualdad y no discriminación que impacten de manera positiva en la generación de un ambiente laboral propicio para que el personal, se sienta valorado, respetado y con igualdad de oportunidades a fin de lograr su máximo potencial, a partir del reconocimiento y valoración humana en todos sus ámbitos, desde un enfoque intercultural que modifique todo aquello que sea un obstáculo para el desarrollo de sus derechos humanos, con énfasis en los derechos laborales.

Para alcanzar el objetivo, la rectoría, en su papel de máxima autoridad del comité de Igualdad Laboral, se compromete a promover una cultura de igualdad laboral y rechazo a cualquier tipo de discriminación hacia las personas en el aspecto laboral y condiciones de empleo, prohibiendo de manera explícita el maltrato, cualquier tipo de violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal.

## **2. ALCANCE**

A todo el personal que labora en la Universidad Interserrana del Estado de Puebla Ahuacatlán bajo cualquier esquema de contratación.

## **3. MARCO JURIDICO.**

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Pacto de San José de Costa Rica

- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Particularmente de los artículos 11, 13 y 14; de las Recomendaciones Generales CEDAW: art. 5, 13, 16, 17 y 18; y las Recomendaciones específicas CEDAW: 29 (2012), 31 (2006), 442 (2002), 406 y 416 (1998).
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará”.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés). Particularmente los artículos 1, 2 y 4 de dicho instrumento; así como los siguientes párrafos de las Observaciones finales del Comité CERD hechas al Estado Mexicano de los años 1997; párrafos 16 y 21; 2006 el párrafo 16; y 2012 el párrafo 16.
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración.
- Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.
- Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- *Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)* en la cual se instituye la obligación de las autoridades correspondientes de garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo.
- *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)* en la que se establece la prohibición de la violencia laboral constituida por la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género, así como el hostigamiento y acoso sexuales.
- *Ley Federal del Trabajo (LFT)* en la que se establecen las pautas para impulsar la inclusión y la igualdad sustantiva en México. Con

ello, el Estado mexicano reafirma su compromiso con la igualdad y el equilibrio en las relaciones laborales, fortalece la protección de los derechos de las y los trabajadores y promueve la generación de empleos formales.

- *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)*, la cual se armoniza con los derechos humanos contenidos en tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano, estableciendo que se prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas; y establece la obligación de los poderes públicos federales de implementar medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas prioritariamente para los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.
- *Plan Nacional de Desarrollo*, propone la construcción de un México en Paz y exige garantizar el respeto y protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación; asimismo, establece el compromiso de impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, como parte de una estrategia para que México alcance su máximo potencial. Solo así se podrá aspirar a ser un país más democrático y participativo.
- *Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024*, establece que "la discriminación y la desigualdad en las oportunidades de empleo están estrechamente relacionadas con la cultura, por ello, la "Secretaría" 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. Una cultura que reconozca las capacidades y habilidades de todas las personas en el desempeño de su actividad laboral y que promueva la igualdad, la justicia y la dignidad como principios intrínsecos en el ejercicio del derecho al trabajo".

## **4. DEFINICIONES**

### **4.1 Derechos humanos:**

Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

### **4.2 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.

### **4.3 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 o 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.

#### **4.4 Lenguaje accesible:**

Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el personal que lo conforma, haciéndola clara, abierta, fluida, concisa y de fácil entendimiento con la finalidad de eliminar cualquier barrera en la comunicación.

#### **4.5 Lenguaje Incluyente:**

Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones.

#### **4.6 Lenguaje no sexista:**

Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.

#### **4.7 Perspectiva de género:**

Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.

#### **4.8 Violencia:**

Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

- **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.
- **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.

## **5. POLITICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN**

La presente política se ha establecido y aprobado por la rectoría, en su papel de máxima autoridad, ésta se apoya en nuestros valores de equidad, responsabilidad, sentido social, ética del conocimiento y transparencia, respeto, excelencia, participación, disciplina, honestidad, competitividad, lealtad y perseverancia. Promovemos un ambiente de respeto, con igualdad y libre de discriminación, prohibimos cualquier tipo de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de: apariencia física, cultural, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales o situación migratoria, promoviendo la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal que contribuya en tener una sociedad más incluyente. (Armonizado con Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación, Artículo 1, Fracción III).

## **6. COMPROMISO DE LA RECTORÍA EN SU PAPEL DE MÁXIMA AUTORIDAD**

- Potenciar el compromiso de la universidad con la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, en sus funciones.
- Procurar una representación equilibrada en los diferentes niveles de toma de decisiones, que permita a las mujeres participar, en condiciones de igualdad de oportunidades, en todos los ámbitos de consulta y decisión.
- Fomentar liderazgos igualitarios independientemente de cualquier consideración de género.
- Procesos de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades, basados en toma de decisiones por experiencia, conocimientos y habilidades.

- Prohibir la solicitud de certificados de exámenes de VIH y de gravidez en los procesos de ingreso, permanencia y ascenso de categoría.
- Contar con un plan de desarrollo del personal para establecer procesos de formación, capacitación, promoción e incrementos salariales; ofreciendo una igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones justas y equitativas, respetando las características de cada posición.
- Utilizar en los documentos de toda la organización, un lenguaje incluyente, no sexista y accesible para erradicar estereotipos y roles de género.
- Implementar planes de accesibilidad, para contar con espacios físicos requeridos para toda persona que labore en la empresa, independientemente de su condición física, intelectual, auditiva y/o visual.
- Crear un entorno organizacional favorable, sano y seguro, libre de cualquier tipo de violencia laboral y discriminación; incluido lo relacionado con apariencia física, cultural, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales o situación migratoria (Armonizado con Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación, Artículo 1, Fracción III).
- Analizar las condiciones de trabajo con perspectiva de género, que permita una relación armónica entre la vida laboral y familiar de las mujeres y hombres que trabajan en universidad, mismas condiciones que estén orientadas a la eliminación de todas las formas de discriminaciones por motivos de género.
- Establecer formas y medios de conciliación que aseguren el respeto de la vida personal y familiar de todas las y los trabajadores que laboran en la universidad, al tiempo que faciliten una relación equilibrada entre sus responsabilidades laborales y familiares.
- Promover programas de colaboración que fomenten la visibilidad de las mujeres en las áreas en las que su presencia sea substancialmente menor que la de los hombres.
- Colaborar en la lucha contra la violencia de género, mediante el establecimiento de programas específicos que incluyan medidas de prevención, resolución y erradicación, orientadas a la protección decidida de las víctimas.

- Apoyar a las personas trabajadoras con discapacidad que promuevan su plena ocupación y desarrollo profesional efectivo.
- Establecer mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral.

## **7. RESPONSABILIDADES**

- Alta Dirección es responsable de la autorización, implementación y cumplimiento de los objetivos de la presente política.
- El comité de Igualdad Laboral y No discriminación es responsable de vigilar el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo.

## **8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA**

- **Acta de instalación del comité**
- **Lineamientos de operación del comité**