GOBIERNO DEL
ESTADO DE MÉXICO

EDOMÉX
DECISIONES FIRMES, RESULTADOS FUERTES.

UPT
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA
DE TECÁMAC

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE TECÁMAC

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Octubre 2018

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

PRESENTACIÓN

La Universidad Politécnica de Tecámac es una institución de educación superior comprometida en promover con equidad las oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a la educación y al empleo administrativo y docente; prohibimos el maltrato, la violencia y la segregación de las autoridades de la Universidad Politécnica de Tecámac hacia el personal y entre el personal, generando un ambiente sano y condiciones armoniosas, a través de acciones a favor de la comunidad que favorezcan la igualdad laboral y la no discriminación estableciendo objetivos y planes de acción para lograrlos.

El sustento jurídico de esta política es el artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la discriminación que a la letra señala:

Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por 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.

ANTECEDENTES

El valor agregado que ofrece la adopción del Modelo de Igualdad Laboral y No Discriminación se refleja en la optimización del capital humano para incrementar la eficiencia y la competitividad de la institución, ya que contribuye al incremento de los niveles de participación de las mujeres en la vida económica, política y cultural del país; promueve las buenas relaciones personales en ambientes de trabajo donde mujeres y hombres con diferentes habilidades, perspectivas y maneras de trabajar pueden participar en el cumplimiento de los fines de la institución y satisfacer sus necesidades; genera un mayor compromiso y lealtad por parte de los colaboradores al incrementar un compromiso con la Igualdad Laboral y No Discriminación en el ámbito laboral.

El alcance de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad Politécnica de Tecámac es aplicable a su comunidad en todos los niveles de la institución, desde la Rectoría, Secretarías, Direcciones y áreas que la conforman, considerando para mujeres y hombres el acceso al empleo y a los programas educativos, condiciones académicas y de trabajo, así como desarrollo educativo y profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones.

El marco conceptual abarca la definición de violencia laboral, de donde se desprenden el acoso laboral, por un lado, y el hostigamiento y acoso sexual, por otro. Para comprender y en consecuencia, brindar una mejor atención, se expone de manera breve en qué consiste la “Perspectiva de Género”; la incorporación de ésta como una herramienta para visualizar las conductas que promueven la desigualdad entre hombres y mujeres y, los tipos y modalidades de violencia por razón de género. Esto permitirá tener elementos que fundamenten las acciones vinculadas con la atención a este tipo de violencia, no sólo como un programa institucional sino como acciones que trascienden en el ámbito de lo social.

FUNDAMENTO LEGAL

Dentro del marco jurídico, se consideran las disposiciones de derecho internacional en materia de derechos humanos, considerando que a partir de la reforma del 2011 a la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, cuyas normas en la materia se interpretarán favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia; a leyes federales que reconocen y tutelan los derechos humanos de las personas, así como a la normatividad interna de la Universidad Politécnica de Tecámac que rige las relaciones de trabajo con las y los servidores.

El presente va dirigido a las y los aplicadores del mismo, cuyo perfil los define como personas sensibles a la temática, con capacitación en materia de derechos humanos y perspectiva de género, con un alto grado de compromiso personal e institucional de tal suerte que se puedan maximizar los recursos, tanto humanos como económicos; a las víctimas de las conductas conceptualizadas como hostigamiento y/o acoso, tanto en la esfera laboral como en la sexual, personas que, por su propia naturaleza son beneficiadas, material y jurídicamente, con su aplicación; y a todo el personal de la Universidad Politécnica quién pudiera interesarse en el tema.

DECLARATORIA DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE TECÁMAC

En la Universidad Politécnica de Tecámac está estrictamente prohibido, el maltrato, violencia y segregación de las autoridades hacia persona y entre el personal en materia de:

- Discapacidad
- Idioma
- Sexo
- Género
- Edad
- Condición Social, económica, de salud y jurídica
- Embarazo
- Estado Civil o Conyugal

- Religión
- Opiniones
- Origen étnico o nacional
- Preferencias sexuales
- Situación Migratoria

La presente política es aplicable a todo el personal de la Universidad Politécnica de Tecámac. Nos regiremos bajo los siguientes principios:

- Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico;
- Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal;
- En los procesos de contratación, buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales;
- Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia;
- Nos comprometemos en la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de nuestro centro de trabajo no hace diferencia alguna entre empleadas o empleados que desempeñen funciones de responsabilidad similar; y
- Respetamos y promovemos el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.

CREACIÓN DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

El Comité de seguimiento para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral de la Universidad Politécnica será el encargado de dar seguimiento e información estadística sobre los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

El Comité se reunirá ordinariamente de manera cuatrimestral, con el propósito de conjuntar el informe cuatrimestral sobre los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral que se presenten. Podrá reunirse de manera extraordinaria cuando así se considere necesario.

Integrantes del comité

Presidente

Secretario

Cuatro Vocales

Funciones de quienes integran el Comité

Las funciones de quienes integren el Comité son las siguientes:

- Aportar la información estadística relacionada con los casos de hostigamiento y acoso sexual que se presenten.
- Aportar la información cualitativa sobre las áreas de oportunidad que se identifiquen en la prevención, atención y sanción de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral.
- Aportar la información cualitativa sobre las sugerencias y buenas prácticas que se identifiquen en la prevención, atención y sanción de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral.
- Conformar el informe cuatrimestral y anual de casos de hostigamiento y acoso sexual que se presenten en el INE.

OBJETIVOS

Objetivo General

Desarrollar, fomentar e impulsar la Igualdad Laboral y No Discriminación en la Universidad Politécnica de Tecámac, con ello se busca institucionalizar las políticas de Igualdad Laboral y No Discriminación y propiciar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, así como desarrollo profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones.

Objetivos Particulares

- Anticipar y evitar la generación de la violencia en todas sus modalidades previstas por la Ley;
- Disminuir el número de víctimas, mediante acciones disuasivas que desalienten la violencia;
- Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la búsqueda de eliminar las desigualdades.
- Establecer medidas específicas para prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de hostigamiento;
- Generar un ambiente institucional libre de violencia que favorezca la calidad de vida del personal.
- Promover la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.

PLANES DE ACCIÓN

Principios Rectores

- Igualdad ante la ley.
- Reconocimiento de los derechos de las mujeres y de las personas con discapacidad.
- Generación de cambios conductuales.
- Participación de las mujeres y de personas discapacitadas en los diferentes sectores.

- Fomento de la cultura jurídica de la legalidad así como la denuncia.

Estrategias

- Sensibilizar a todo el personal en perspectiva de género, lo que constituye un componente básico para la lucha contra el hostigamiento y acoso sexual en el trabajo.
- Hacer visible que tales conductas son inadmisibles, pueden ser penalizadas y deben ser rechazadas socialmente.
- Llevar a cabo una política de prevención, control y vigilancia, constante y permanente, evaluable periódicamente y ajustable según los resultados de dichas evaluaciones.

Líneas de acción

- Transformación de los patrones socioculturales tanto al interior de la Universidad Politécnica de Tecámac como con la población en general.
- Difundir información sobre: posibles conductas que alteren derechos laborales, tanto en el aspecto sexual como en el laboral.
- Difundir información sobre: gravedad y consecuencias del hostigamiento y acoso sexual o laboral.
- Difundir información sobre: las vías de acceso para presentar quejas o denuncias procedimientos y sanciones.
- Medidas que se pueden implementar en materia laboral para la contratación de personal.
- Propuesta de actividades extra-laborales.
- Investigación científica con perspectiva de género, diagnósticos, entre otros.

EVALUACIÓN

La Universidad Politécnica de Tecámac realizara anualmente un diagnóstico con perspectiva de género para detectar las prácticas que producen desigualdades o discriminación,

causadas por razones de sexo o por políticas, procedimientos y esquemas informales, considerando:

1. Respeto de sus opiniones y aportaciones.
2. Información necesaria para desempeñar su trabajo.
3. Comunicación de asuntos importantes de la Universidad Politécnica de Tecámac
4. Evaluaciones objetivas y equitativas de su desempeño.
5. Apoyo y retroalimentación para hacer mejor el trabajo.
6. Trato justo y oportunidad de ser escuchado/a sin ningún tipo de represalia o sanción por manifestarlo.
7. Justicia e igualdad en la división de cargas de trabajo y en la asignación de responsabilidades.
8. Si los/las superiores comunican claramente sus expectativas.
9. Si los/las superiores son accesibles y de fácil diálogo.
10. Los ascensos se otorgan a quienes más los merecen.
11. Se cuenta con planes de carrera que permiten orientar el desarrollo profesional de las personas.
12. El personal tiene la oportunidad de recibir reconocimientos por el trabajo bien desempeñado.
13. Se paga justamente por el trabajo que realizan.
14. Oportunidades para el desarrollo profesional o de ascenso.
15. Las personas son tratadas bien y de manera justa independientemente su posición en la Universidad Politécnica de Tecámac.
16. Sueldos y prestaciones similares por desempeñar el mismo trabajo o mismo puesto.
17. Trabajo en un ambiente libre de acoso laboral y acoso u hostigamiento sexual.