

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA METROPOLITANA DE PUEBLA



| Elabora | Válida | Autoriza |
|--|--|---|
|  Susana Andrade Poceros SAP (SGC) |  Alexandra Herrera Corona AHC (AG) |  Georgina Fierro Sosa GFS (REC) |

2 DE OCTUBRE DE 2023

Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla

La presente Política es aplicable a todo el personal que labora en la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla y establece el compromiso formal de la Rectoría para el cumplimiento de la misma, su implementación, vigilancia, operación y evaluación, estará a cargo del Grupo Interdisciplinario de Igualdad Laboral y No Discriminación quien será el organismo que indicará los medios para solucionar las no conformidades.

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia, discriminación y segregación de las autoridades de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla hacia el personal y entre el personal, en materia de:

- Apariencia física
- Cultura
- Discapacidad
- Idioma
- Sexo
- Género
- Edad
- Condición social, económica, de salud física o mental y/o jurídica.
- Expresión de Género
- Misoginia
- Nivel de escolaridad
- Lengua
- Color de piel
- Antecedentes penales
- Homofobia
- Embarazo
- Estado civil o conyugal
- Religión
- Opiniones
- Origen étnico o nacional
- Preferencias sexuales
- Situación migratoria
- Identidad o filiación política
- Antisemitismo
- Xenofobia
- Características genéticas
- Situación familiar
- Responsabilidades familiares
- Discriminación racial
- Cualquier otro motivo no mencionado

Datos de identificación de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla

La Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla es un Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública Estatal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, creada mediante Decreto emitido por el Congreso del Estado, publicado en el Periódico Oficial el siete de noviembre de dos mil once, sectorizada a la Secretaría de Educación Pública de conformidad con el Artículo 1 de su Decreto de Creación; así como los Artículos 1 Párrafo Tercero y 50 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla; 9 de la ley de Entidades Paraestatales del Estado de Puebla, ubicada en calle Popocatepetl s/n Col. Tres Cerritos, Puebla, Puebla, CP 72480, tel. 01.222.582 5222.

De acuerdo a su Decreto de Creación, tiene entre otros por objeto: Impartir Educación Superior en los niveles de profesional asociado, licenciatura, especialización, maestría, doctorado, así como cursos de actualización en sus diversas modalidades, incluyendo educación a distancia, diseñados con base en competencias, para preparar profesionales con una sólida formación científica, tecnológica y en valores, conscientes del contexto nacional e internacional, en lo económico, político, social, del medio ambiente y cultural. Así como el de llevar a cabo investigación aplicada y desarrollo tecnológico, pertinentes para el desarrollo económico y social de la región, de la entidad y del país; difundir el conocimiento y la cultura.

Objetivo

Aplicar y establecer los lineamientos que promuevan y generen una cultura de igualdad laboral y no discriminación en la UPMP, de tal forma que se garantice la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal, armonizada con lo previsto en la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación LFPED¹. con la finalidad de crear un ambiente laboral respetuoso de la diversidad y asegurar la igualdad de oportunidades.

¹ LFPED, Art. 1º, Fracción III, dice "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

Alcance

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación es aplicable a todas las Unidades Administrativas de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla y de observancia obligatoria para todo el personal que labora, colabora y estudia en ella, cualquiera que sea su cargo, forma de contratación o ubicación geográfica, como:

1. Personal administrativo
2. Personal docente (tiempo completo y tiempo parcial)
3. Personal de servicios
4. Personal proveedoras
5. Estudiantes
6. Comunidad egresada

Alineación

La presente política está alineada con lo establecido en el Código de Ética, y las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.

Valores

Responsabilidad: Cumplir con las funciones, actividades diarias para el logro de objetivos y ser puntual.

Trabajo en equipo: Integrar esfuerzos para mejorar la eficacia y eficiencia en la Universidad.

Respeto y Dignidad: Actuar de manera permanente hacia las personas que integran la institución, sin importa cargo y perfil de puesto, así como al público general, con la debida

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;

cortesía cordialidad, igualdad y tolerancia, reconociendo en todo momento las libertades y cualidades inherentes a los derechos fundamentales.

Respeto a los Derechos Humanos: en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizar, promover y proteger estos derechos, de conformidad con los principios de Universalidad.

Igualdad y No Discriminación: Prestar servicio a toda las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia basadas en el origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud, jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lenguaje, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Igualdad Sustantiva: En el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizar que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones posibilidades y oportunidades; a los programas y beneficios institucionales y a los empleos y cargos institucionales.

Definiciones

Términos aplicables a la Política en Igualdad y No Discriminación de la UPMP.

Apariencia, discriminación por. Está provocada por las características físicas externas individuales; por ejemplo, cuando se niega, limita o impide la admisión a la universidad o el acceso al empleo por usar barba, utilizar cierto color de ropa o tener tatuajes; también la fotografía en un curriculum vitae puede ocasionar que se descarte a la persona sin la revisión de sus competencias y habilidades.

Condición de salud, discriminación por. Se comete cuando se niega o dificulta el ingreso, la permanencia o el desarrollo en el empleo o en un programa de educación superior por padecer cualquier tipo de enfermedad. Una de sus formas es condicionar la admisión o la contratación a los resultados de la prueba de VIH. Al respecto es importante recordar que la

salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Condición económica, discriminación por. Está provocada por la cantidad de recursos económicos disponibles y el grado de acceso al desarrollo social. En el trabajo, se da, por ejemplo, cuando se investiga la capacidad económica de mujeres y hombres candidatos a una vacante con el fin de conocer sus posibilidades para adquirir bienes y servicios.

Condición social, discriminación por. Descalificación que padecen mujeres y hombres por tener un estatus o participación social determinada contrarios o lejanos a determinado grupo, institución o ambiente laboral. La condición social se asocia con la riqueza, el conocimiento, el prestigio, la ocupación o la actividad impuestos por cada grupo social.

Conciliación del trabajo con la vida familiar y personal por. Introducción de políticas para combinar el trabajo y las responsabilidades familiares y hogareñas. Consiste en permisos de ausencia en clases o trabajo por razones familiares, como permiso parental, atención de las niñas y niños o personas adultas mayores. Asimismo, implica la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y mujeres esta conciliación.

Discriminación por. 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. (*Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*)

Diversidad sexual, discriminación por. Ocurre cuando se niega a mujeres y hombres la admisión a programas de educación superior o la contratación o, si laboran, cuando se les obstruye, limita, condiciona, difama, injuria y excluye a causa de su libertad de tener relaciones sexuales con personas del mismo sexo o por realizarse cambios físicos, estéticos o adquirir conductas y estilos fuera de los estigmas preconcebidos en determinados espacios. La diversidad sexual es la pluralidad de prácticas y creencias que regulan la expresión sexual de la humanidad en diferentes culturas.

Edad, discriminación por. Segregación de personas que sobrepasan o están por debajo de determinado límite de edad, ya sea que se evite admisión, su contratación o se suspenda su labor en la institución aun cuando se trate de individuos aptos para realizar las funciones que se les asigna.

Embarazo, discriminación por. Se da cuando las instituciones evaden o niegan su responsabilidad legal de atención a la salud de las mujeres embarazadas. Se presenta como cese de funciones, negación de permisos o negación de admisión a programas de educación superior contratación, para lo cual generalmente les solicitan pruebas de embarazo a las postulantes.

Género, categoría de. Conjunto de ideas, creencias y representaciones sociales de la diferencia sexual entre hombres y mujeres. A partir de él suelen establecerse relaciones desiguales de poder y un orden jerárquico donde lo masculino (ser hombre) es superior a lo femenino (ser mujer). Son las conductas esperadas y socialmente aceptadas como lo femenino y lo masculino. El género se modifica histórica y geográficamente género, discriminación por falta de equidad en el porcentaje de hombres y mujeres con respecto al total del personal empleado, también se considera la segregación ocupacional, desde cada

uno de los tipos o niveles de puesto hasta las diferencias salariales por sexo. La escasa presencia de mujeres en puestos directivos es una prueba flagrante de este fenómeno.

Igualdad. Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos y 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 cualquiera otra análoga, es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad de trato. Exigencia de que todas las personas sean tratadas “de la misma manera” y sin discriminación alguna, lo que supone una “protección igual y efectiva” para todas ellas. En este trato se incluye a las personas tradicionalmente discriminadas por su pertenencia a un grupo estigmatizado inclusión. Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.

Nacionalidad, discriminación por. Segregación de mujeres y hombres por su nacionalidad, que generalmente va acompañada de estigmas por razones políticas, económicas, sociales o culturales. Está causada por el color de piel, el aspecto físico, la cultura o el origen. Sucede cuando se le niegan oportunidades, no se le respetan los derechos de igualdad o se rechaza a una persona por pertenecer a una nacionalidad determinada. La nacionalidad identitaria o social se refiere a la pertenencia de un grupo o pueblo.

Orientación sexual. Se define como orientación sexual al patrón de atracción sexual, erótica o amorosa hacia un determinado grupo de personas por su género o sexo. Puede manifestarse en forma de comportamientos, pensamientos y fantasías o deseos sexuales, o en una combinación de estos elementos. Se puede definir como: homosexualidad (atracción por personas del mismo sexo), heterosexualidad (atracción por personas de distinto sexo) y

bisexualidad (atracción por otras personas sin importar su sexo). El término se utiliza como sinónimo de preferencia sexual.

Origen étnico, discriminación por. Se comete en contra de mujeres, hombres y grupos con determinado origen étnico, en especial indígena o afrodescendiente, quienes sufren obstáculos arbitrarios, que coartan la libre participación en convocatorias de admisión a programas de educación superior, empleo, o bien se les limita en su desarrollo al asignarles remuneraciones menores, desventajas u ofrecerles pocas posibilidades de acceso a cargos de dirección. También sufren de menosprecio e intolerancia. El origen étnico se asocia con los rasgos culturales, lengua, religión, celebración de ciertas festividades, música, vestimenta, tipo de alimentación, historia y comúnmente un territorio de pertenencia.

Racismo o discriminación por motivos de raza. Ideología basada en la superioridad de unas razas o etnias sobre otras. Es la negación o restricción de un derecho a partir de la raza. En el ámbito laboral se refiere, por ejemplo, a solicitar en la convocatoria un color de piel específico. religión, discriminación por. Acciones que limitan que mujeres y hombres ejerzan su libertad de creencias, prácticas o costumbres religiosas. La religión es el conjunto de creencias y prácticas acerca de lo considerado como divino o sagrado en lo existencial, moral y espiritual.

Sexo. Características biológicas que distinguen a las mujeres de los hombres. Tiene cuatro dimensiones: hormonal, gonadal, cromosómico y genital. No determina la identidad de género ni la orientación o preferencia sexual ni la expresión social de lo masculino o femenino. Se genera cuando se excluye o no se permite el desarrollo pleno de mujeres y hombres por tener determinada situación civil que no corresponde “moralmente” con los intereses de una empresa o institución determinada. Esta causa de discriminación comúnmente se presenta al solicitar información sobre la situación civil de las personas en el ingreso laboral, pero también cuando se detecta que un(a) empleado(a) tiene determinada situación civil; por ejemplo, cuando no se admiten mujeres casadas o cuando se condiciona a los hombres que desean un puesto político a estar casados. La situación civil se refiere al

estado en que se encuentra una persona en relación con otra, es decir, soltería, matrimonio, unión libre, concubinato, divorcio, viudez.

Principios Generales

Para la importancia y correcta aplicación de la Política de Igualdad y No Discriminación de la UPMP, todas las acciones al interior del campus universitario o de representación al exterior se regirán por los siguientes principios:

- I. Nos pronunciamos a favor del respeto y la igualdad de oportunidades y de trato entre todas y todos los miembros de la comunidad universitaria.
- II. Fomentamos un ambiente 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.
- III. En los procesos de admisión, evaluación y egreso de las y los estudiantes y contratación de personal, se otorgan las mismas oportunidades a las personas candidatas, sin importar: raza, color, religión, sexo, orientación sexual, estado civil, nacionalidad, discapacidad, preferencia política o cualquier otra situación socioeconómica o cultural.
- IV. 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.

Condenamos las prácticas de violencia, discriminación, acoso y hostigamiento sexual dentro y fuera de la Universidad.



Georgina Fierro Sosa

Rectoría

