

## POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

DOC-533 Rev. D

Fecha de revisión: Agosto 19, 2019.

### **POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE AGUASCALIENTES**

*La Universidad Politécnica de Aguascalientes es una Institución de Educación Superior que promueve en lo general el respeto a la dignidad de las personas a través del respeto irrestricto de los derechos humanos, partiendo de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, rechazando y combatiendo la discriminación en cualquiera de sus manifestaciones.*



**Ing. Luis Carlos Ibarra Tejeda.**  
**Rector.**

#### 1. Principios Generales.

Los avances en **la igualdad laboral y** no discriminación **son** incorporados activamente por esta institución pública **con iniciativas que fortalecen la relación** entre el personal que labora en ella para generar un ambiente propicio a la igualdad en el trabajo; **las** políticas orientadas a la igualdad, **están** firmemente ancladas en la estructura institucional, sus presupuestos y equipos de trabajo que permitan su desarrollo y continuidad. Para ello:

- a. Respetamos las diferencias individuales de género, cultura, región, clase social, raza y origen étnico.
- b. Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal; es decir, las mismas oportunidades de empleo, con los mismos criterios de selección.
- c. En los procesos de contratación, buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las Personas candidatas, sin importar: raza, color, religión, edad, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.
- d. 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.
- e. Respetamos el derecho al aprendizaje, formación profesional y capacitación periódica.
- f. Estamos comprometidos 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 empleados o empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar, es decir, igual remuneración, inclusive prestaciones, e igualdad

## POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

DOC-533 Rev. D

Fecha de revisión: Agosto 19, 2019.

de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo.

- g. 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.
- h. Otorgamos licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales.
- i. Apoyamos medidas especiales para la protección de la maternidad y se aboga por “una comprensión adecuada de la maternidad como función social”, lo que requiere que ambos sexos compartan plenamente la crianza y el apoyo a los servicios destinados al cuidado de los/las niños (as).

### 2. Alcance.

La presente Política es aplicable a todo el personal que labora en este centro de trabajo, su implementación, vigilancia, operación y evaluación, estará a cargo del Comité de **Igualdad Laboral y No Discriminación**, bajo **la responsabilidad y supervisión** de su Secretaria (o) Técnica (o).

Su observancia aplica a las siguientes áreas funcionales de la Institución:

- i. Rectoría.
- ii. Dirección Jurídica.
- iii. Unidad Auditora.**
- iv. Unidad Investigadora.**
- v. Unidad Substanciadora y Resolutora.**
- vi. Secretaría Académica
- vii. Dirección de Posgrado e Investigación.
- viii. Dirección de Estudios Profesionales.
- ix. Dirección del Programa Académico de Ingeniería Mecatrónica.
- x. Dirección del Programa Académico de Ingeniería en Electrónica.
- xi. Dirección del Programa Académico de Ingeniería Mecánica Automotriz.
- xii. Dirección del Programa Académico de Ingeniería Industrial.
- xiii. Dirección del Programa Académico de Licenciatura en Negocios y Administración.
- xiv. Dirección del Programa Académico de Ingeniería en Sistemas Estratégicos de Información.
- xv. Dirección del Programa Académico de Ingeniería en Energía.
- xvi. Dirección de Desarrollo Académico.**
- xvii. Jefatura del Departamento de Laboratorio de Alta Tecnología.
- xviii. Jefatura del Departamento de Idiomas.
- xix. Jefatura del Departamento de Formación Integral y Tutorías.
- xx. Jefatura del Departamento de Ciencias Básicas.

## POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

DOC-533 Rev. D

Fecha de revisión: Agosto 19, 2019.

- xxi. Jefatura de Superación Docente.
- xxii. Secretaría Administrativa.
- xxiii. Dirección de Contabilidad.
- xxiv. Jefatura del Departamento de Ingresos.
- xxv. Jefatura del Departamento de Egresos.
- xxvi. Jefatura del Departamento de Recursos Humanos.
- xxvii. Jefatura del Departamento de Activos Fijos.**
- xxviii. Jefatura del Departamento de Servicios Generales.
- xxix. Jefatura del Departamento de Recursos Materiales.
- xxx. Dirección de Vinculación.
- xxxi. Jefatura del Departamento de Comunicación.
- xxxii. Jefatura del Departamento de Bolsa de Trabajo y Seguimiento a Egresados.
- xxxiii. Jefatura del Departamento de Promoción y Difusión.
- xxxiv. Jefatura del Departamento de Actividades Deportivas y Culturales.
- xxxv. Jefatura del Departamento de Incubadora.
- xxxvi. Jefatura del Departamento de Vinculación.
- xxxvii. Jefatura del Departamento de Relaciones Públicas.**
- xxxviii. Jefatura del Departamento de Proyectos Empresariales.**
- xxxix. Dirección de Planeación.
  - xl. Jefatura del Departamento de Servicios Escolares.
  - xli. Jefatura del Departamento de Informática.
  - xlii. Jefatura del Departamento de Calidad Institucional.
  - xliii. Jefatura del Departamento de Centro de Información.
  - xliv. Jefatura del Departamento de Estadística.

### 3. Contexto de prohibición.

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades de la Institución hacia el personal y entre el personal en materia de:

- Apariencia física.
- Cultura.
- Discapacidad.
- Idioma.
- Sexo.
- Género.
- Edad.
- Condición social, económica, de salud o jurídica.
- Embarazo.
- Estado civil o conyugal.
- Religión.

- Opiniones.
- Origen étnico o nacionalidad.
- Preferencias sexuales.
- Situación migratoria.

#### 4. Referencias fundamentales.

Con la inminente necesidad de ir ganando estrategias que exijan la inclusión de las mujeres en todos los ámbitos de nuestra sociedad, y combatir las causas históricas y estructurales que impiden y obstaculizan su desarrollo laboral. En 1979 la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) que en su Artículo 1° dice: La expresión “discriminación contra la mujer”, denota toda “distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Es por eso que la Universidad Politécnica de Aguascalientes, suma esfuerzos y compromisos dirigidos a la equidad laboral. Y elabora esta Política de Igualdad **Laboral y No Discriminación**, basada la norma NMX-R-025:2015.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 1° “.....Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el 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.” Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), La Secretaría del trabajo y Previsión Social ,(STPS), Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ( CEDAW por sus siglas en inglés). México a suscrito otros instrumentos Internacionales como: La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar todas las Formas de Violencia contra las Mujeres; La Convención de Belém do Pará; la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre muchos otros.

En Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades (PROIGUALDAD), “Contempla la necesidad de realizar acciones especiales orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y evitar que las

diferencias de género sean causas de desigualdad, exclusión o discriminación”: en el Artículo 4° de la Constitución Política del Estado de Aguascalientes “.....El hombre y la mujer son iguales ante la ley, por lo que ésta deberá garantizar que accedan a las mismas oportunidades en condiciones de equidad.” Ley para Prevenir y erradicar la Discriminación del estado de Aguascalientes.

## 5. Definiciones

Términos aplicables a la Política en Igualdad *Laboral y No Discriminación*.

- **Sexo:**

Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

- **Acoso laboral:**

Consiste en acciones de intimidación moral, social o psicológica de forma sistemática y persistente que atentan contra la dignidad o la integridad de las personas en sus lugares de trabajo.

- **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.

- **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;

## POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

DOC-533 Rev. D

Fecha de revisión: Agosto 19, 2019.

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.

- **Discriminación Laboral:**

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los/las trabajadores (as) por motivo de origen étnico o nacionalidad, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

- **Género:**

Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

- **Hostigamiento sexual:**

El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al/la agresor (a) en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

- **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.

- **Igualdad de género:**

Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

- **Igualdad laboral:**

## POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

DOC-533 Rev. D

Fecha de revisión: Agosto 19, 2019.

Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del 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 entre otros motivos.

- **Violencia laboral y docente:**

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.