



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE AMOZOC

Amozoc de Mota, Puebla a 30 de mayo de 2023

La presente Política es aplicable a todas las personas que colaboran en la Universidad Politécnica de Amozoc, se establece el compromiso laboral del Titular de esta Universidad para que se lleve a cabo el cumplimiento de los lineamientos establecidos en los planes de acción. Su vigilancia, operación y evaluación, estarán a cargo tanto de la máxima autoridad de la Universidad, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y la o el Ombudsperson, los cuales actuarán de manera conjunta.

Compromiso:

“Como compromiso de la Rectoría de esta Universidad queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación; el personal que conforma la Universidad Politécnica de Amozoc, sin distinción de jerarquías deberá en todo momento demostrar un comportamiento apegado a la igualdad al momento de realizar sus actividades y cualquiera de los procedimientos propios de la institución hacia las y los diferentes usuarios de los mismos, sean internos o externos, sin importar características de apariencia física, cultura, discapacidad, idioma o dialecto, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, estado civil, religión, opiniones, raza, nacionalidad, preferencias sexuales, situación migratoria, o cualquier otra que pudiese ser objeto de discriminación, así como evitar en todo momento situaciones de acoso laboral, mobbing, hostigamiento o acoso sexual, y manteniendo siempre un clima laboral libre de cualquier manifestación de violencia, que ofrezca la accesibilidad para todas aquellas personas que se encuentren en esta Universidad, teniendo acciones y un lenguaje apegado a la inclusión y que dichas acciones deberán ser vigiladas por el Comité correspondiente, haciendo corresponsable al Centro de Trabajo o institución de las buenas practicas que tendrán consecuencias en la vida laboral, familiar de todo el personal, siempre buscando realizar los ajustes razonables con la finalidad de tutelar los derechos humanos.”





1. Objetivo de la Política en Igualdad laboral y No Discriminación

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en la institución y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona que integra la Universidad Politécnica de Amozoc, ya sea personal Docente, Administrativo o que preste servicios en la misma, de acuerdo con lo que establece la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)¹.

2. Alcance

Esta Política en Igualdad Laboral y No Discriminación aplica a todo el personal de la Universidad Politécnica de Amozoc sin importar el tipo de contratación, así mismo al personal externo que proporciona algún servicio dentro de la Institución (Cafetería, papelería, vigilancia e intendencia).

3. Definiciones

Términos aplicables a la Política en Igualdad laboral y No Discriminación para el centro de trabajo que se contemplen dentro del objetivo de la misma, tales como:

- **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.
- **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.
- **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

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 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".





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.

- **Accesibilidad:** Todos aquellos lugares del centro de trabajo, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, que permiten a los trabajadores con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar actividades de producción, comercialización; transporte y almacenamiento o prestación de servicios.
- **Acciones afirmativas:** Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad. Estas medidas no serán consideradas discriminatorias en términos del artículo 5 de la presente Ley.
- **Ajustes razonables:** Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.
- **Acoso Sexual:** Es una forma de violencia en la que, si bien existe la subordinación, hay 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.
- **Buenas prácticas:** Acciones que aplica una institución pública, privada o social para mejorar la calidad de lo que hace a favor de la accesibilidad, la inclusión, la igualdad y la diversidad en las categorías de contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional/ clima institucional.
- **Centro de trabajo:** Son todas aquellas organizaciones e instituciones públicas, privadas y sociales que generan empleo y cuentan con una plantilla de personal.
- **Clima Laboral:** Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores.
- **Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal:** Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.





- **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.
- **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.
- **Hostigamiento Sexual:** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor(a) en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lesiva. A diferencia del acoso sexual, el hostigamiento sexual tiene la particularista de que la persona activa es de mayor jerarquía laboral que la víctima y valiéndose de esa posición de poder la asedia sexualmente.
- **Mobbing:** Comportamiento negativo, entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, a causa del cual la persona afectada es reiteradamente humillada y atacada directa o indirectamente, por una o más personas, con el objetivo o con el efecto de alienarla.
- **AA- Doble A:** Referente a las directrices de accesibilidad para el contenido Web, incluyendo todos puntos de verificación de prioridad 1, Prioridad 2. Explican cómo hacer el contenido Web accesible para personas con discapacidad. Ajustándose a estas directrices se ayuda a hacer la web más accesible a los usuarios con discapacidades y se beneficia a todas las personas usuarias.

4. Principios Generales

- I. En La Universidad Politécnica de Amozoc respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- II. En La Universidad Politécnica de Amozoc promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- III. En La Universidad Politécnica de Amozoc 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, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.
- IV. En La Universidad Politécnica de Amozoc 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.





- V. En La Universidad Politécnica de Amozoc estamos comprometidos en la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que cualquiera de los miembros de esta universidad es acreedor a los beneficios de nuestro centro de trabajo, no hace diferencia alguna entre empleados o empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- VI. En La Universidad Politécnica de Amozoc 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.
- VII. En la Universidad Politécnica de Amozoc respetamos con un trato y lenguaje incluyente hacia el personal que provee algún servicio externo.

DRA. MARÍA ROCÍO TORRES SOTO
RECTORA



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA
DE AMOZOC
RECTORÍA

