

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

La Universidad Tecnológica del Valle del Mezquital es una institución que ofrece servicio educativos y tecnológicos que promueve el desarrollo sustentable, que fomenta un ambiente de respeto e igualdad laboral, prohibiendo estrictamente el maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo 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 nacional, preferencias sexuales y situación migratoria, hostigamiento sexual de acuerdo a como lo establece la fracción III del artículo 1º. de la ley LFPEL.

La presente política aplica para todo el personal académico y administrativo, mandos medios y superiores, personal de apoyo, técnico, docentes por horas o de tiempo completo, que laboran en este centro de trabajo; su implementación, vigilancia y operación estará a cargo del Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación, y su evaluación, estará a cargo de la Subdirección de Planeación y Evaluación.

La alta dirección de la UTVM se compromete con todas las personas que laboran en esta institución a cumplir y hacer cumplir todos los preceptos que forman esta política, y a promover una cultura laboral incluyente con igualdad de oportunidades, así como a erradicar la discriminación e impulsar la corresponsabilidad en el ámbito familiar y personal.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO

La Universidad Tecnológica del Valle del Mezquital es un Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Hidalgo, con personalidad jurídica y Patrimonio Propios, constituido mediante Decreto del Titular del Poder Ejecutivo de fecha 15 de julio de 1996, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo de fecha 29 de julio de 1996, modificado de fecha 24 de junio de 2011, publicado en el Periódico Oficial del Estado el 4 de julio de 2011, así también Decreto Modificatorio que reforma y adiciona diversas disposiciones del diverso que la creó de fecha 6 de junio del 2014, publicado en el Periódico Oficial del Estado el 23 de junio del 2014 y el último Decreto que modifica al diverso que creó a la Universidad Tecnológica del Valle del Mezquital con fecha 25 julio de 2016, publicado en el periódico oficial de la entidad el 01 de agosto de 2016, número 32, Tomo CXLIX el 1 de agosto de 2016.

MARCO LEGAL

La política de igualdad y no discriminación de la Universidad Tecnológica del Valle del Mezquital, ha sido diseñada y fundamentada en lo dispuesto en diversos instrumentos

internacionales, mismos que promueven la inclusión laboral y la no discriminación en la que el Estado Mexicano es parte:

- A. Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- B. Pacto de San José de Costa Rica
- C. Convención para la eliminación de las de Discriminación contra la mujer (CEDAW)
- D. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belem Dopara)

Los Derechos Laborales, el Derecho a la no Discriminación, la Vida Libre de Violencia y la Igualdad entre mujeres y hombres en el Estado Mexicano se establece en:

- I. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- II. Ley Federal del Trabajo.
- III. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- IV. Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia.
- V. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

OBJETIVO DE LA POLÍTICA EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal, armonizada con lo que establece la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)¹.

ALCANCE

La presente política de la Universidad Tecnológica del Valle del Mezquital aplica para todo el personal académico y administrativo, mandos medios y superiores, personal de apoyo, técnico, docentes por horas o de tiempo completo, que laboran en este centro de trabajo; su implementación, vigilancia y operación estará a cargo del Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación, y su evaluación, estará a cargo de la Subdirección de Planeación y Evaluación, armonizada con lo que establece el artículo 1 fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

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”.

DEFINICIONES

- **ACOSO:** 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.
- **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.
- **CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL:** 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.
- **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.
- **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.
- **IGUALDAD LABORAL:** 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.

- **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.
- **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.
- **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.

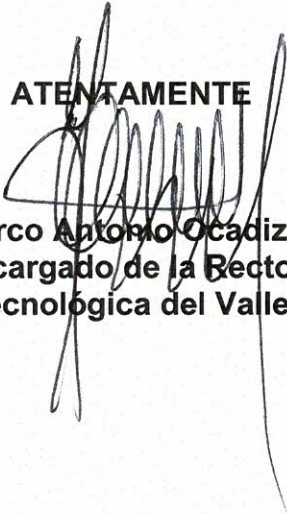
PRINCIPIOS GENERALES

- I. Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico, de nuestra Comunidad Universitaria.
- II. Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- III. Otorgamos las mismas oportunidades de empleo a las personas aspirantes-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.
- IV. Promovemos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual, hostigamiento sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.

V. 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.

VI. 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.

ATENTAMENTE


Dr. Marco Antonio Ocadiz Cruz
Encargado de la Rectoría
Universidad Tecnológica del Valle del Mezquital