

1. POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA BILINGÜE INTERNACIONAL Y SUSTENTABLE DE PUEBLA.

1.1 General

Es política de la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla, promover y garantizar la **igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la no discriminación en el acceso al empleo y la prevención, atención y erradicación del hostigamiento sexual y laboral, siempre en defensa de los derechos humanos.** Asimismo, lo es, fomentar el respeto a la diversidad procurando un ambiente sano y condiciones de trabajo favorables que promuevan la conciliación de la vida laboral y personal, a través del desarrollo de acciones afirmativas y/o en favor del personal en virtud de la igualdad laboral y no discriminación. Conscientes de la importancia de la responsabilidad social, es política de la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla asumir acciones que promuevan la igualdad laboral y no discriminación dentro y fuera de la organización con nuestros grupos de interés.

La igualdad laboral y no discriminación son de aplicación obligatoria para todo el personal, sin 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, sexo, género, identidad y expresión de 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 orientaciones 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.

Por lo que queda prohibido cualquier acto de violencia, maltrato y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal que se encuentre colaborando en la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla.

Esta política incorpora las pautas de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla y de los Códigos de Ética y de Conducta la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla, los cuales son la referencia básica de comportamiento de sus colaboradores/as.

1.2 De la Responsabilidad

El Comité de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla se compromete a revisar y dar cumplimiento a la presente política a través de los encargados de las áreas que conforman la Universidad.

Es responsabilidad del Comité de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla, lo siguiente:

- Investigar, analizar y evaluar reportes reales respecto al hostigamiento sexual y/o de situaciones inequitativas o discriminatorias en caso de existir.
- Guardar absoluta confidencialidad de los reportes y denunciantes, así como tomar a su juicio las acciones que considere pertinentes para corregir la situación.
- Actualizar una vez al año este documento, a través del Comité de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad.
- Promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación al interior de la Institución.
- Promover que el personal directivo ofrezca a mujeres y hombres el mismo trato de respeto, legitimidad y autoridad en posiciones y puestos similares o inferiores.
- No permitir ningún tipo de práctica discriminatoria.

Es responsabilidad del Comité de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla, dar seguimiento a lo siguiente:

- Implementar las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal y atender las auditorías que se realicen sobre la materia.
- Diseñar, implementar, operar y dar seguimiento a acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal.
- Difundir y asegurar la igualdad laboral y no discriminación y el respeto a la diversidad en todas las áreas de la Universidad.

- Mantener un ámbito laboral en igualdad de condiciones y oportunidades.
- En el reclutamiento y selección de personal, los y las candidatos(as) para un puesto, deben ser evaluados de igual forma, considerando la educación, experiencia y responsabilidad.
- La descripción y perfil de cada puesto debe ser indistinto al sexo de la persona que podría desempeñarlo.
- Los contratos laborales deben ser redactados con un lenguaje genérico e incluyente, sin hacer distinción al sexo. Ej. Dirección, Subdirección, Jefatura, 'Trabajo de...'
- La capacitación, formación, desarrollo profesional y promoción del personal debe ser de manera igualitaria para hombres y mujeres.
- Las retribuciones, sueldos y salarios para el personal se basan en criterios no discriminatorios establecidos por la SEP Federal y Estatal para todos los puestos.
- Las mujeres y los hombres deben tener las mismas oportunidades de acceso y permanencia en la Universidad.
- Promover acuerdos flexibles con hombres y mujeres para que puedan balancear mejor su trabajo con las responsabilidades de su vida personal.
- Promover un ambiente laboral que asegure las buenas relaciones y el cuidado de la salud de los y las empleados(as).

1.3 Del Hostigamiento Sexual

- Todo el personal debe abstenerse de realizar conductas verbales, físicas, o ambas, que puedan constituir actos de hostigamiento y/o acoso sexual dentro del Centro de Trabajo.
- Aquel acto contrario a promover y asegurar un ambiente sano y seguro dentro del entorno laboral, preservar la salud física y mental, estimular el desarrollo y desempeño profesional, puede ser considerado un acto de hostigamiento y/o acoso sexual que afecten en lo laboral.
- Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad.
- Las personas afectadas pueden ser tanto mujeres como hombres, y puede suceder en cualquier nivel de la Institución sin importar autoridad en posiciones y puestos similares o inferiores. Se emitirá la resolución de los asuntos de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral podrá ser dentro de los 30 días hábiles posteriores a la fecha de los acontecimientos, mismos que podrán ampliarse dependiendo la gravedad del caso.

1.4 De la Denuncia

- Cualquier persona puede realizar la denuncia de una situación inequitativa, discriminatoria u hostigamiento y/ o acoso sexual y/o laboral sin importar el nivel o área a la que pertenezca.
- Las denuncias deben efectuarse con base en un hecho cierto o en una sospecha fundada de forma detallada.
- Las denuncias deben ser reportadas al Comité de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla o a alguno de sus integrantes.

SANCIONES.- La infracción a las normas contenidas en este documento traerá como consecuencia, según la gravedad del caso, la imposición de las sanciones previstas en el Título Cuarto de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

"TÍTULO CUARTO SANCIONES

Capítulo I Sanciones por faltas administrativas no graves

Artículo 75. En los casos de responsabilidades administrativas distintas a las que son competencia del Tribunal, la Secretaría o los Órganos internos de control impondrán las sanciones administrativas siguientes:

- I. Amonestación pública o privada;*
- II. Suspensión del empleo, cargo o comisión;*
- III. Destitución de su empleo, cargo o comisión, y*
- IV. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.*

Las Secretarías y los Órganos internos de control podrán imponer una o más de las sanciones administrativas señaladas en este artículo, siempre y cuando sean compatibles entre ellas y de acuerdo a la trascendencia de la Falta administrativa no grave. La suspensión del empleo, cargo o comisión que se imponga podrá ser de uno a treinta días naturales. En caso de que se imponga como sanción la inhabilitación temporal, ésta no será menor de tres meses ni podrá exceder de un año."

Para el caso de que el Trabajador incurra en alguna de las causales que señala el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se rescindirán la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

“Artículo 47

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

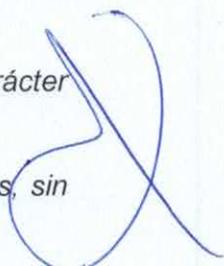
IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción



médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo al Tribunal competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.”

En caso de ser víctima de mobbing o acoso laboral, se deberá llevar a cabo el proceso bajo las siguientes instancias:

Reporte de la situación a tu jefe directo, en caso de que él o ella estuvieran involucrados, deberás escalarlo a los Comité de Ética y al Comité de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla.

CONCEPTOS

Acciones afirmativas: Son medidas encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre hombres y mujeres. Son estrategias que se desarrollan para garantizar la plena incorporación de hombres y mujeres al ámbito laboral y corregir las diferencias en materia de oportunidades, representación, sueldos, contratación y ocupación entre hombres y mujeres, son de carácter temporal. Acciones a favor del personal: Son acciones que permiten promover la equidad de género al mejorar las condiciones laborales de

hombres y mujeres, las cuales tienen un impacto en el ámbito laboral, familiar, profesional, económico o cultural. Estas acciones son de carácter definitivo.

Colaboradores(as): Toda persona, hombre o mujer, que labora en la Universidad en puestos Directivos, Administrativos, Docentes, Técnicos y Operativos.

Discriminación: Para los efectos de esta política 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, sexo, género, identidad y expresión de 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 orientaciones 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.

Equidad: Principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones.

Equidad de género: Principio ético de justicia que consiste en eliminar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres y lograr el reconocimiento a las diferencias de género, de igual forma se entiende como: a) un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos o discriminación; y b) situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Hostigamiento sexual: Ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad y, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede, en los ámbitos laboral y/o escolar. Las víctimas pueden ser tanto mujeres como hombres, y no necesariamente de sexo distinto al de la persona que agrede. El hostigamiento sexual puede estar relacionado con un premio/castigo o con condiciones de trabajo; se refiere a solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, y su negación provoca represalias.

Hostigamiento laboral: Es un comportamiento negativo continuo por parte de una o más personas que se lleva a cabo de forma jerárquica o entre compañeros cuando se realizan acciones que comprometen el trabajo a realizar en forma consistente y con características ofensivas, y se manifiesta en forma de descalificación del trabajo realizado, relegación a tareas subordinadas o degradantes de manera injusta, segregación, discriminación salarial y contractual, entre otras.

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, orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad de oportunidades: Es la situación en la que las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida desarrollando sus capacidades potenciales sin distinción de origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga.

Objetividad: es la actitud crítica imparcial que se apoya en datos y situaciones reales, despojada de prejuicios y apartada de intereses, para concluir sobre hechos o conductas.

Imparcialidad: Hace referencia a que toda persona, sin distinción, tiene derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación.

Confidencialidad: La confidencialidad es la garantía de que la información personal será protegida para que no sea divulgada sin consentimiento de la persona.

Mobbing: Voz inglesa con que se designa el hostigamiento al que, de forma sistemática, se ve sometida una persona en el ámbito laboral (equivalente español acoso laboral).

MARCO DE REFERENCIA

- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Código de Ética.
- Código de Conducta.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 En Igualdad Laboral y No Discriminación, (es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores).
- Reglamento Interior.

Difusión

Para mayor publicidad, la presente política se difundirá en la página electrónica, correos electrónicos y redes sociales de la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla.

ATENTAMENTE

San José Chiapa, Puebla a los 27 días del mes de septiembre de 2023.
Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla



MTRA. ERIKA TORRES SANCHEZ
RECTORA