



**POLÍTICA DE IGUALDAD
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN**

La Universidad Tecnológica de Izúcar de Matamoros (UTIM), con fundamento en lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación¹, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Norma Mexicana-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, manifiesta su interés en integrar, implementar y ejecutar dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para el ejercicio de la igualdad laboral y la No Discriminación, que favorezcan el desarrollo integral del personal docente y administrativo de esta institución, con base en el objetivo, principios y acciones de la siguiente:

**POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE
IZÚCAR DE MATAMOROS**

OBJETIVO:

Fortalecer las condiciones de equidad y no discriminación, que impacten de manera positiva en la generación de un ambiente laboral propicio para que el personal de esta institución se sienta valorado, respetado y con igualdad de oportunidades, a fin de lograr su máximo potencial, a partir del reconocimiento y valoración humana en todos sus ámbitos, desde un enfoque intercultural que modifique todo aquello que sea un obstáculo para el desarrollo de sus derechos humanos, con énfasis en los derechos laborales.

ALCANCE:

Aplica al personal docente, administrativo y directivo, adscrito a la Universidad Tecnológica de Izúcar de Matamoros

Para alcanzar el objetivo, el Rector de esta institución, en su papel de máxima autoridad, se compromete a promover una cultura de igualdad laboral y rechazo a cualquier tipo de discriminación hacia las personas en el aspecto laboral y condiciones de empleo, prohibiendo de manera explícita el maltrato, cualquier tipo de violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal, mediante el respeto a los siguientes:

PRINCIPIOS GENERALES

IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Mediante la proscripción de todo acto, práctica o procedimiento en el trabajo que implique distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional, ni proporcional, que obstaculice, restrinja, impida, menoscabe o anule el reconocimiento y goce del ejercicio de los derechos humanos universales y libertades cuando se

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

base en uno -al menos-, de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional; el color de la piel; la religión; la cultura; la identidad; el género; la edad; cualquier tipo de discapacidad; la condición social, económica; el estado de salud; el estatus jurídico; la apariencia física; las características genéticas; la situación migratoria; el embarazo; la lengua; las opiniones de cualquier índole; las preferencias sexuales; la filiación política; el estado civil; la situación familiar; los antecedentes penales y cualquier otro motivo, así como otras formas conexas de intolerancia. [1]

IGUALDAD SUSTANTIVA DE OPORTUNIDADES

Mediante la creación, reforma o adición de disposiciones y procedimientos que aseguren el acceso a las mismas oportunidades de trabajo, que consideren las diferencias biológicas, sociales y culturales de las personas, así como los procesos de ascenso y permanencia en el trabajo.

FOMENTO Y PROTECCIÓN A LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

En la Universidad Tecnológica de Izúcar de Matamoros, el acceso al empleo, el desarrollo profesional, la promoción y la optimización de las condiciones de trabajo, son indicadores clave que ponen de manifiesto el respeto intrínseco a la diversidad de género como resultado de la realidad social y cultural de las comunidades. Asimismo, la Universidad busca promover permanentemente los principios esenciales que generen la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

Estos principios se observarán de manera objetiva, imparcial y confidencial, mediante el ejercicio de las siguientes:

ACCIONES

Potenciar el compromiso de nuestra institución con la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurar el desarrollo profesional de las mujeres con la remoción de los obstáculos que impidan o limiten su pleno desarrollo, así como la implementación de medidas que corrijan las desigualdades existentes y fomenten el acceso a cargos de mayor responsabilidad en los que actualmente tengan escasa o nula representación.

Fortalecer los mecanismos y procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten una mayor presencia de las mujeres, con la calificación necesaria, en todos los ámbitos laborales de la UTIM, en las que su representación sea insuficiente, que incluyan asimismo, programas permanentes de formación profesional específico para éstas.

Procurar una representación equilibrada en los diferentes niveles de toma de decisiones, que permita a las mujeres participar, en condiciones de igualdad de oportunidades, en todos los ámbitos de consulta y decisión de la UTIM,



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Coadyuvar en la organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, que permitan una relación armónica entre la vida laboral y familiar de las mujeres y hombres que trabajan en la UTIM, mismas condiciones que estén orientadas a la eliminación de todas las formas de discriminaciones por motivos de género.

Establecer formas y medios de conciliación que aseguren el respeto de la vida personal y familiar de todos los trabajadores que laboran en la UTIM, al tiempo que faciliten una relación equilibrada entre sus responsabilidades laborales y familiares.

Promover programas de colaboración que fomenten la visibilidad de las mujeres en carreras y programas, en los que su presencia sea substancialmente menor que la de los hombres.

Colaborar en la lucha contra la violencia de género, mediante el establecimiento de programas específicos que incluyan medidas de prevención, resolución y erradicación, orientadas a la protección decidida de las víctimas.

Asegurar la capacitación profesional en todas las esferas de las y los servidores públicos, en los conocimientos y habilidades necesarias para el desarrollo adecuado de su trabajo.

Apoyar a las personas trabajadoras con capacidades diferentes que promuevan su plena ocupación y desarrollo profesional efectivo y,

Desarrollar un ambiente de igualdad de oportunidades, mediante el compromiso permanente y la práctica equitativa, para alcanzar el desarrollo profesional y humano en igualdad de condiciones, del personal que labora en la UTIM en los siguientes ámbitos:

- Contratación de trabajo garantizando igualdad de oportunidades y de remuneración, eliminando diferencias salariales por razón de condiciones personales, físicas o sociales, como son sexo, el estado civil, o criterios de discrecionalidad en los actos y procedimientos de selección de personal;
- Promoción, desarrollo profesional y compensación, mediante acciones de evaluación de conocimientos y habilidades necesarias para el trabajo, a través de la evaluación de objetivos y desempeño en el trabajo encomendado;
- Emplear un lenguaje claro e incluyente que elimine toda forma de discriminación, en cualquier tipo de comunicación oficial interna o externa; y finalmente,
- Fomentar liderazgos igualitarios, independientemente de cualquier consideración de género.

En la UTIM, queda prohibido la solicitud de certificados de VIH y de gravidez en los procesos de ingreso, permanencia y ascenso de categoría.



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Los responsables para la implementación, difusión y seguimiento de la presente política y de los objetivos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No discriminación son: LAE Enrique Romero Jiménez, presidente; Lic. Roberto Carlos Solano Puig, secretario; Lic. Socorro Isabel Diego Estudillo, Secretaria Suplente; Lic. Fanny Galeno Reyes Vocal, Mtra. Patricia Mendoza Crisóstomo, Vocal; Ing. Reyna Trinidad Reyes Rodríguez, Vocal, y Lic. Erandi Yutzil Luisillo Torrealba, Vocal.

La Comisión para la Igualdad Laboral y No discriminación, es responsable de vigilar el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo.

La presente política entra en vigor a partir del 15 de marzo de 2021, con fundamento en la aprobación de la Primera Sesión Ordinaria del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

¹ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. 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”.