15 de septiembre de 2025; Tehuacán Puebla

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

La presente política alcanza a todos y todas las personas que desempeñan funciones académicas, administrativas o de apoyo dentro de la Universidad Tecnológica de Tehuacán.

Queda prohibido de manera tajante cualquier manifestación de violencia, maltrato, segregación o acto de discriminación en el entorno laboral universitario, sin excepción alguna.

Para efectos de esta política, se considera discriminación cualquier práctica que implique distinción, exclusión o restricción, originada por acción u omisión, intencional o no, que carezca de objetividad y proporcionalidad, y cuyo impacto sea limitar, obstaculizar o anular el reconocimiento y ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales. Se incluyen dentro de estas conductas aquellas basadas en origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidad, situación social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, condición migratoria, embarazo, idioma, opiniones, preferencias sexuales, identidad o afiliación política, estado civil, circunstancias familiares, responsabilidades de cuidado, antecedentes penales o cualquier otra condición que atente contra la dignidad de las personas.

La Universidad reafirma su compromiso de propiciar un ambiente de respeto e inclusión, libre de violencia, promoviendo de forma continua acciones preventivas, de atención, acompañamiento y eliminación de prácticas discriminatorias.

MARCO LEGAL

La Política de Igualdad y No Discriminación de la Universidad Tecnológica de Tehuacán se encuentra diseñada y sustentada en lo dispuesto en diversos instrumentos internacionales y nacionales, de los cuales el Estado Mexicano es parte, y que promueven la inclusión laboral, la igualdad sustantiva y la no discriminación.

I. Instrumentos Internacionales

- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).

II. Normativa Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

VIGILANCIA DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

La vigencia, operación, seguimiento y evaluación de esta política estarán a cargo del Comité de Igualdad y No Discriminación de la Universidad Tecnológica de Tehuacán, en armonía con lo establecido en el artículo 1, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

DEFINICIONES

ACOSO: Es una forma de violencia en la que, aun cuando no exista una relación de subordinación, se presenta un ejercicio abusivo de poder que coloca a la persona en una situación de indefensión y de riesgo, independientemente de que se manifieste en un solo evento o en varios actos reiterados.

VIOLENCIA: Se entiende por violencia cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o incluso la muerte, la cual puede manifestarse tanto en el ámbito privado como en el público.

IGUALDAD LABORAL: Es el principio que reconoce y garantiza las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres en el ámbito laboral, promoviendo un trato equitativo e inclusivo, independientemente del origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, preferencias sexuales,

identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales, entre otros motivos.

DISCRIMINACIÓN: Se entiende 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 que tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: origen étnico o nacional, color de piel, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales o cualquier otro motivo.
Asimismo, se considera discriminación toda forma de homofobia, misoginia, xenofobia, segregación o discriminación racial, menoscabo de los usos y costumbres, así como cualquier otra manifestación conexa de intolerancia.

GENERO: Se entiende por género el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y culturales construidas en cada contexto histórico, tomando como base la diferencia sexual. A partir de ello se desarrollan los conceptos de masculinidad y feminidad, que establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

INCLUSIÓN: Son las medidas o políticas que aseguran, de manera progresiva, que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a programas, bienes, servicios o productos.

PRINCIPIOS GENERALES

I. Promover una convivencia respetuosa e incluyente en todos los espacios de trabajo.

II. Respetar las diferencias individuales, incluyendo cultura, religión, discapacidad, orientación sexual, estado civil, salud, origen étnico y edad.

III. Propiciar la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional de todo el personal.

IV. Garantizar que, en los procesos de reclutamiento y selección, todas las personas candidatas reciban las mismas oportunidades de empleo, sin discriminación por: sexo, raza, color de piel, edad, origen, nacionalidad, religión, discapacidad, orientación sexual, embarazo, afiliación

política, apariencia física, cultura, idioma, género, estado civil, condición social, económica, de salud o jurídica.

V. Fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, libre de discriminación, acoso sexual, hostigamiento y cualquier otra forma de violencia.

VI. Practicar y promover los valores institucionales, tales como: respeto, compromiso, honestidad, responsabilidad, lealtad, actitud, amabilidad, calidad, corresponsabilidad, dignidad, eficiencia, equidad, excelencia, integridad, justicia, legalidad, objetividad, participación, pluralismo, proactividad, productividad, prudencia, puntualidad, solidaridad, tolerancia, transparencia y vocación de servicio.

VII. Promover los derechos del personal, apoyando un equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, impulsando la corresponsabilidad en todos los ámbitos.

Atentamente
"Formación integral, sociedad competitiva"

Arq. Rafael Honorio Delgado Sasia
Rector
Universidad Tecnológica de Tehuacán.