



Proyecto de Igualdad y No Discriminación
Universidad Politécnica de la ZMG



POLÍTICA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

En la Universidad Politécnica de la Zona Metropolitana de Guadalajara tenemos el compromiso de promover, desarrollar, fomentar e impulsar la igualdad, la equidad de género, la no discriminación y la no violencia, así como de establecer acciones a fin de prevenir el acoso y hostigamiento sexual o cualquier otra conducta inapropiada fomentando un ambiente de trabajo sano, armonioso y competitivo.

En este sentido, se han promovido y desarrollado acciones permanentes y sustentables orientadas a disminuir las brechas de género y la discriminación para alcanzar la igualdad de oportunidades y de condiciones entre toda la comunidad universitaria.

Por lo anterior, se establece la siguiente política de Igualdad Laboral y No Discriminación:

1. POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

La presente Política es aplicable a todo el personal y alumnado de esta Institución. Su vigilancia, operación y evaluación, estará a cargo del Comité de Igualdad y No Discriminación de la Institución.

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal o el alumnado y entre el personal o el alumnado en materia de:

- Apariencia física
- Cultura
- Discapacidad
- Idioma
- Sexo
- Género
- Edad
- Condición social
- Condición económica



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA
DE LA ZONA METROPOLITANA DE GUADALAJARA



Proyecto de Igualdad y No Discriminación
Universidad Politécnica de la ZMG



- Condición de salud
- Condición jurídica
- Embarazo
- Estado civil o conyugal
- Religión
- Ideología
- Opiniones
- Origen étnico o nacional
- Preferencias sexuales
- Situación migratoria

1.1 Datos de identificación del centro de trabajo.

Universidad Politécnica de la Zona Metropolitana de Guadalajara

Carretera Tlajomulco - Santa Fe Km 3.5, No. 595 Col. Lomas de Tejeda, Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco

Tel. (33) 30 40 99 00

<http://upzmg.edu.jalisco.gob.mx/>

2. 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 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

¹ LFPED, Art. 1°, 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



3. Alcance

Esta Política en Igualdad laboral y No Discriminación aplica para todas las áreas funcionales de la Universidad Politécnica de la Zona Metropolitana de Guadalajara.

4. 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. Nota: La amplitud de las definiciones deberá ser establecida de acuerdo a las necesidades del centro de trabajo.
- * **Género:** —del inglés gender— es un término técnico específico en ciencias sociales que alude al «conjunto de características diferenciadas que cada sociedad asigna a hombres y mujeres». Entonces, al hablar de género se está remitiendo a una categoría relacional y no a una simple clasificación de los sujetos en grupos identitarios; según la Organización Mundial de la Salud, este se refiere a «los roles socialmente construidos, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera como apropiados para hombres y mujeres», así, en términos generales guarda relación con las diferencias sociales.
- * **Segregación:** del latín segregatĭo, es la acción y efecto de segregar (separar, marginar o apartar algo o alguien de otras cosas o personas). / Separación, marginación de un grupo social por razón de su sexo, raza, cultura o ideología.

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;

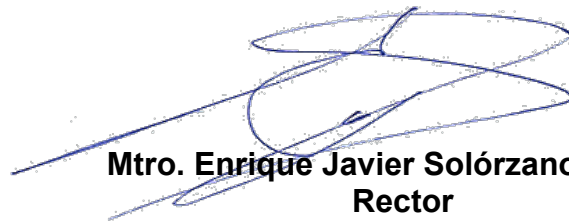


5. Principios Generales

- I. Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- II. Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- III. 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 o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.
- IV. 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. 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.

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”.

ATENTAMENTE
Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco a 21 de julio de 2016



Mtro. Enrique Javier Solórzano Carrillo
Rector