



LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE AMOZOC

Los presentes lineamientos están dirigidos al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación (CILyND), para establecer su conformación, funciones y lineamientos de operación.

1. OBJETIVO

El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación tiene como objetivo la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de ILyND al interior de la UPAM, conforme lo establecido en la Norma.

2. ALCANCE

Los presentes lineamientos son aplicables a todas las personas que funjan como integrantes del Comité de ILyND de la UPAM.

3. DEFINICIONES

UPAM: Universidad Politécnica de Amozoc

IMPARCIALIDAD: Mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitir que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

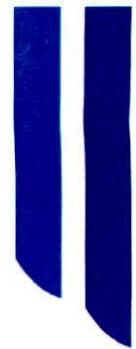
VERACIDAD: Valor que nos hace comunicarnos con otros en base a la verdad de lo que sabemos, pensamos, sentimos o creemos

EQUIDAD: Comprende un trato justo a las personas, dando a cada cual lo que le pertenece a partir del reconocimiento de las condiciones y las características específicas

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,

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.

OMBUDSPERSON: Persona encargada de la protección de los derechos del ciudadano en sus contactos con las autoridades dentro del centro de trabajo.

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.

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.

NORMA: Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

ILyND: Igualdad Laboral y No Discriminación

4. LINEAMIENTOS

4.1. Generalidades

- El Comité de ILyND trabajará bajo los principios de transparencia, imparcialidad, veracidad, equidad, confidencialidad, respeto, igualdad laboral y no discriminación.
- Promoverá la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal sin importar la modalidad o tipo de contratación en que se encuentre.
- En los procesos de contratación vigilará que se otorguen las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas.
- Prohibirá estrictamente cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de apariencia física, Discapacidad, idioma, cultura, sexo, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional o situación migratoria.
- Fomentar 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.
- Atraer, retener y motivar a nuestro personal, por lo que los sueldos y honorarios no hacen diferencia alguna entre empleados o empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- Respetar y promover 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.
- Prohibir estrictamente cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal.

- Conocer, atender, tramitar y resolver de manera confidencial, formal, imparcial y neutral las quejas o peticiones relativas a toda forma de hostigamiento, discriminación o trato inequitativo.

4.2. Código de Conducta

Todos los integrantes deberán atender plenamente a lo establecido en el Código de Conducta de la Universidad para asegurar la objetividad, imparcialidad y confidencialidad.

4.3. Funciones y responsabilidades de las personas integrantes:

4.3.1. Presidente o Presidenta:

- Convocar, presidir y dirigir las sesiones.
- Vigilar el cumplimiento de los acuerdos hechos por el Comité de ILyND.
- Asignar recursos financieros para el cumplimiento de la Norma NMX-R-025-SCFI-2015.

4.3.2. Secretario o Secretaria:

- Realizar las gestiones necesarias para el cumplimiento de los acuerdos.
- Responsable de la implementación de la Política de Igualdad Laboral No Discriminación
- Resguardar la documentación generada por los trabajos del Comité.
- Las demás atribuciones y responsabilidades que confiera la o el Presidente del Comité.

4.3.3. Vocales:

- Apoyar en la realización de documentos, políticas, esquemas, protocolos, procedimientos y demás documentos que permitan un ambiente de igualdad laboral y no discriminación.
- Vigilar y hacer cumplir la normativa interna y externa que propicie la igualdad laboral y no discriminación.
- Realizar acciones de promoción y difusión de la Norma.
- Asistir a las sesiones del Comité con uso de voz.
- Verificar que los procesos que involucren el cumplimiento de la Certificación, se ejecute de manera imparcial y transparente.
- Asistir a las reuniones.
- Las demás atribuciones y responsabilidades que confiera la o el Presidente del Comité.

Para el desarrollo de estas funciones, los integrantes tendrán acceso a toda la información necesaria.

4.4. Funciones y responsabilidades del Ombudsperson

- Persona encargada de la protección de los derechos de la Comunidad Universitaria en sus contactos con las autoridades dentro del centro de trabajo.
- Conocer, atender, tramitar y resolver de manera confidencial, informal, imparcial y neutral las quejas o peticiones relativas a toda forma de violencia, hostigamiento, acoso sexual y laboral y conductas de discriminación.

- Formular políticas en materia de derechos humanos e impulsar la asunción de compromisos, como pueden ser códigos de ética o de conducta.
- Obtener y solicitar la información y el apoyo de cualquier área de la Universidad para la integración del expediente de la queja o petición.
- Actuar como mediador/a para resolver conflictos en la Universidad o las quejas o peticiones que su naturaleza lo permitan.
- Entregar a Rectoría, un informe anual sobre las recomendaciones emitidas, que podrá ser usado por el CILyND, para desarrollar nuevos objetivos, metas y acciones.
- Actuar en todo momento bajo los valores de transparencia, imparcialidad, veracidad, equidad y deberá conducirse en apego a lo establecido en el Código de Conducta de la Universidad Politécnica de Amozoc y la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, según aplique.

4.5. Sesiones

De acuerdo con el acta de la Primera Sesión Ordinaria 2018, el Comité de ILyND sesionará dos veces al año de manera ordinaria y de manera extraordinaria las veces que sea necesario, indistintamente del año fiscal del que se trate.

4.6. Inhabilitación del Comité

El Comité deja de ser reconocido en los siguientes casos:

- Qué Comité manifieste desviaciones de sus actividades y/o no cumpla con los objetivos para los que fue formado
- Incumplimientos reiterados e injustificados con respecto a los plazos señalados para la terminación de los trabajos y actividades programadas
- Cuando sea conveniente por cuestiones de organización o aplicación de las políticas de las áreas competentes.
- Los integrantes del Comité quedarán inhabilitados en los siguientes casos:

Separación voluntaria. La persona integrante debe comunicar por escrito su renuncia a la Coordinación en turno.

Por incumplimiento a lo establecido en el presente documento.

Por realizar actos que lesionen la existencia o fines del Comité o de los procesos que se lleven a cabo. Esta disposición se decide en una reunión formal y queda asentado en la minuta respectiva.