



Política de igualdad y no discriminación

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA METROPOLITANA DE PUEBLA

Proyecto de Institucionalización de la perspectiva de género en la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla.

Política de Igualdad y No Discriminación de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla

Presentación

La Política de Igualdad y No Discriminación de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla ha sido formulada con la finalidad de permear las estructuras, los valores, el quehacer institucional y las relaciones de la comunidad universitaria con la mirada de la perspectiva de género, de tal manera que la organización sea garante al interior de condiciones de igualdad y no discriminación, promotora al exterior con todas las esferas con quienes el estudiantado, egresados, personal académico y administrativo tenga contacto.

Marco legal

La Política de Igualdad y No Discriminación de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla ha sido diseñada y fundamentada en lo dispuesto en diversos instrumentos internacionales vinculantes para el Estado Mexicano que promueven la inclusión laboral y la no discriminación, tales como:

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Pacto de San José de Costa Rica
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Declaración y Plataforma de Beijing
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará)
- Convención Internacional sobre todas las Formas de Discriminación Racial

En México, los derechos laborales, el derecho a la no discriminación, la vida libre de violencia y la igualdad entre mujeres y hombres se establece en:

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

Objetivo

Establecer el compromiso al que se adhieren los miembros de la comunidad de la UPMP para promover una cultura de igualdad, libre de violencia y discriminación dentro del campus universitario, que se extienda en la vida familiar, profesional y comunitaria.

Aplicación

La presente Política de Igualdad y No Discriminación es aplicable a todas las personas que laboran, colaboran, o estudian en la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla.

Su vigilancia, operación y evaluación estará a cargo de la Unidad de Género de la UPMP, y será el organismo que indicará los medios para solucionar las no conformidades y sancionar conductas inapropiadas.

Política de Igualdad y No Discriminación de la UPMP

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de violencia, acoso, abuso, distinción de trato, maltrato, discriminación y segregación de las autoridades de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla hacia el personal, la comunidad estudiantil y las personas visitantes, así como entre personal y entre estudiantes por motivos de:

Apariencia física	Embarazo
Cultura	Estado civil o conyugal
Discapacidad	Religión
Idioma	Opiniones
Sexo	Origen étnico o nacional
Género	Preferencias sexuales
Edad	Situación migratoria
Condición social, económica, de salud o jurídica.	Filiación política

Alcance

La Política de Igualdad y No Discriminación de la UPMP aplica para la estructura orgánica de su personal y el resto de los miembros de la comunidad universitaria:

1. Personal administrativo
2. Personal docente (tiempo completo y tiempo parcial)
3. Personal de servicios y proveedores
4. Estudiantes
5. Exalumnos

Principios Generales

Para sostener la Política de Igualdad y No Discriminación de la UPMP, todas las acciones al interior del campus universitario o de representación al exterior se rigen por los siguientes principios:

- I. Nos pronunciamos a favor del respeto y la igualdad de oportunidades y de trato entre todos los miembros de la comunidad universitaria.
- II. Fomentamos un ambiente 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.
- III. En los procesos de admisión, evaluación y egreso de estudiantes y contratación de personal, buscamos otorgar las mismas oportunidades a las personas candidatas, sin importar: raza, color, religión, sexo, orientación sexual, estado de conyugalidad, nacionalidad, discapacidad, preferencia política o cualquier otra situación socioeconómica o cultural.
- IV. 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.
- V. Condenamos las prácticas de violencia, discriminación, acoso y hostigamiento sexual dentro y fuera del campus universitario.

Definiciones

Términos aplicables a la Política en Igualdad y No Discriminación de la UPMP

Apariencia, discriminación por. Está provocada por las características físicas externas individuales; por ejemplo, cuando se niega, limita o impide la admisión a la universidad o el acceso al empleo por usar barba, utilizar cierto color de ropa o tener tatuajes; también la fotografía en un curriculum vitae puede ocasionar que se descarte a la persona sin la revisión de sus competencias y habilidades.

Condición de salud, discriminación por. Se comete cuando se niega o dificulta el ingreso, la permanencia o el desarrollo en el empleo o en un programa de educación superior por padecer cualquier tipo de enfermedad. Una de sus formas es condicionar la admisión o la contratación a los resultados de la prueba de VIH. Al respecto es importante recordar que la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Condición económica, discriminación por. Está provocada por la cantidad de recursos económicos disponibles y el grado de acceso al desarrollo social. En el trabajo, se da, por ejemplo, cuando se investiga la capacidad económica de mujeres y hombres candidatos a una vacante con el fin de conocer sus posibilidades para adquirir bienes y servicios.

Condición social, discriminación por. Descalificación que padecen mujeres y hombres por tener un estatus o participación social determinados contrarios o lejanos a determinado grupo,

institución o ambiente laboral. La condición social se asocia con la riqueza, el conocimiento, el prestigio, la ocupación o la actividad impuestos por cada grupo social.

Conciliación del trabajo con la vida familiar y personal. Introducción de políticas para combinar el trabajo y las responsabilidades familiares y hogareñas. Consiste en permisos de ausencia en clases o trabajo por razones familiares, como permiso parental, atención de las niñas y niños o personas adultas mayores. Asimismo, implica la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y mujeres esta conciliación.

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. *Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*

Diversidad sexual, discriminación por. Ocurre cuando se niega a mujeres y hombres la admisión a programas de educación superior o la contratación o, si laboran, cuando se les obstruye, limita, condiciona, difama, injuria y excluye a causa de su libertad de tener relaciones sexuales con personas del mismo sexo o por realizarse cambios físicos, estéticos o adquirir conductas y estilos fuera de los estigmas preconcebidos en determinados espacios. La diversidad sexual es la pluralidad de prácticas y creencias que regulan la expresión sexual de la humanidad en diferentes culturas.

Edad, discriminación por. Segregación de personas que sobrepasan o están por debajo de determinado límite de edad, ya sea que se evite admisión, su contratación o se suspenda su labor en la institución aun cuando se trate de individuos aptos para realizar las funciones que se les asigna.

Embarazo, discriminación por. Se da cuando las instituciones evaden o niegan su responsabilidad legal de atención a la salud de las mujeres embarazadas. Se presenta como cese de funciones, negación de permisos o negación de admisión a programas de educación superior contratación, para lo cual generalmente les solicitan pruebas de embarazo a las postulantes

Género, categoría de. Conjunto de ideas, creencias y representaciones sociales de la diferencia sexual entre hombres y mujeres. A partir de él suelen establecerse relaciones desiguales de poder y un orden jerárquico donde lo masculino (ser hombre) es superior a lo femenino (ser mujer). Son las conductas esperadas y socialmente aceptadas como lo femenino y lo

masculino. El género se modifica histórica y geográficamente. género, discriminación por. Falta de equidad en el porcentaje de hombres y mujeres con respecto al total del personal empleado, también se considera la segregación ocupacional, desde cada uno de los tipos o niveles de puesto hasta las diferencias salariales por sexo. La escasa presencia de mujeres en puestos directivos es una prueba flagrante de este fenómeno.

Igualdad. Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos y 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, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquiera otra análoga, es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad de trato. Exigencia de que todas las personas sean tratadas “de la misma manera” y sin discriminación alguna, lo que supone una “protección igual y efectiva” para todas ellas. En este trato se incluye a las personas tradicionalmente discriminadas por su pertenencia a un grupo estigmatizado. inclusión. Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.

Nacionalidad, discriminación por. Segregación de mujeres y hombres por su nacionalidad, que generalmente va acompañada de estigmas por razones políticas, económicas, sociales o culturales. Está causada por el color de piel, el aspecto físico, la cultura o el origen. Sucede cuando se le niegan oportunidades, no se le respetan los derechos de igualdad o se rechaza a una persona por pertenecer a una nacionalidad determinada. La nacionalidad identitaria o social se refiere a la pertenencia de un grupo o pueblo.

Orientación sexual. Deseo o atracción erótico-afectiva por otras personas. Se presenta en un continuo que va desde la heterosexualidad exclusiva hasta la homosexualidad exclusiva e incluye diversas formas de bisexualidad. Puede manifestarse en forma de comportamientos, pensamientos y fantasías o deseos sexuales, o en una combinación de estos elementos. Se puede definir como: homosexualidad (atracción por personas del mismo sexo), heterosexualidad (atracción por personas de distinto sexo) y bisexualidad (atracción por otras personas sin importar su sexo). El término se utiliza como sinónimo de preferencia sexual.

Origen étnico, discriminación por. Se comete en contra de mujeres, hombres y grupos con determinado origen étnico, en especial indígena o afrodescendiente, quienes sufren obstáculos arbitrarios, que coartan la libre participación en convocatorias de admisión a programas de educación superior, empleo, o bien se les limita en su desarrollo al asignarles remuneraciones menores, desventajas u ofrecerles pocas posibilidades de acceso a cargos de dirección. También sufren de menosprecio e intolerancia. El origen étnico se asocia con los rasgos culturales, lengua, religión, celebración de ciertas festividades, música, vestimenta, tipo de alimentación, historia y comúnmente un territorio de pertenencia.

Racismo o discriminación por motivos de raza. Ideología basada en la superioridad de unas razas o etnias sobre otras. Es la negación o restricción de un derecho a partir de la raza. En el ámbito laboral se refiere, por ejemplo, a solicitar en la convocatoria un color de piel específico. religión, discriminación por. Acciones que limitan que mujeres y hombres ejerzan su libertad de creencias, prácticas o costumbres religiosas. La religión es el conjunto de creencias y prácticas acerca de lo considerado como divino o sagrado en lo existencial, moral y espiritual.

Sexo. Características biológicas que distinguen a las mujeres de los hombres. Tiene cuatro dimensiones: hormonal, gonadal, cromosómico y genital. No determina la identidad de género ni la orientación o preferencia sexual ni la expresión social de lo masculino o femenino.

Situación civil, discriminación por. Se genera cuando se excluye o no se permite el desarrollo pleno de mujeres y hombres por tener determinada situación civil que no corresponde “moralmente” con los intereses de una empresa o institución determinada. Esta causa de discriminación comúnmente se presenta al solicitar información sobre la situación civil de las personas en el ingreso laboral, pero también cuando se detecta que un(a) empleado(a) tiene determinada situación civil; por ejemplo, cuando no se admiten mujeres casadas o cuando se condiciona a los hombres que desean un puesto político a estar casados. La situación civil se refiere al estado en que se encuentra una persona en relación con otra, es decir, soltería, matrimonio, unión libre, concubinato, divorcio, viudez.

Fuentes consultadas

Breve glosario sobre diversidad sexual, México. Centro Nacional para la Prevención del VIH/sida 2011.

Carbonell, Miguel. *Instrumentos jurídicos internacionales en materia de no discriminación*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2006.

Guía de Acción Contra la Discriminación: “Institución comprometida contra la Discriminación”. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2012.

Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015)