

AGOSTO 2022

Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

Lineamientos para la operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad Politécnica de Tapachula, con los cuales se garantiza la objetividad, imparcialidad y confidencialidad de los miembros de este órgano colegiado.

El presente documento se plantea de manera incluyente y libre de estereotipos de género, por lo que al referirse a una persona como “el” puede significar “él o ella”.

La Rectoría de la Universidad Politécnica de Tapachula establece en este documento:

La definición de las responsabilidades y compromisos de cada persona integrante del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como de todas las partes involucradas en el sistema de gestión.

La delegación en la Coordinadora y en las personas integrantes del Comité, la autoridad suficiente para solicitar información y datos que permitan dar continuidad al efectivo funcionamiento del Sistema.

El uso de la información que maneje cada integrante del Comité será controlado con confidencialidad, y su actuar será apegado a los valores de la institución, los cuales están reconocidos en el Código de Ética de la Universidad Politécnica de Tapachula.

La asignación a la Coordinadora y al Comité de las siguientes responsabilidades:

Asegurar el cumplimiento de los requisitos del sistema de gestión de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Realizar y vigilar la aplicación de un diagnóstico institucional en igualdad laboral y no discriminación de la UPTap.

Organizar de forma periódica reuniones del Comité para revisar el cumplimiento y mantenimiento de los requisitos del sistema de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como el cumplimiento de sus acciones y objetivos.

Informar frecuentemente a la Rectoría sobre todos los asuntos relacionados con el sistema de gestión Igualdad Laboral y No Discriminación de la UPTap.

Proponer acciones para eliminar inequidades dentro de la UPTap o cualquier acción preventiva o correctiva para el mejoramiento del sistema de gestión de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Analizar los resultados de las auditorías internas y externas y vigilar el cierre de áreas de oportunidad internas y externas.

Asegurar que el Comité elabore e integre un reporte ejecutivo sobre sus gestiones.



Coordinadora del Modelo
Emitió



Abogada General
Revisó



Rector
Aprobó

Integración del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad Politécnica de Tapachula.

- Presidencia
- Secretaría
- Coordinación del Comité Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad Politécnica de Tapachula
- Representante del Sistema de Gestión de la Calidad
- Vocales
- Ombudsperson
- Titular de la secretaria Académica
- Titular de la secretaria Administrativa
- Titular de la Dirección de Recursos Humanos

Presidencia

Apoyar en la realización del diagnóstico en igualdad laboral y no discriminación para detectar las prácticas que producen desigualdades o discriminación.

Establecer, redactar, aprobar, documentar y evaluar periódicamente una política de Igualdad Laboral y No Discriminación en el manual del sistema de gestión, asegurando que la política corresponda o se concilie con la cultura y la planeación estratégica de la UPTap, así como con su misión, visión, valores, normas y códigos de conducta o ética.

Seguimiento y cumplimiento de los objetivos, metas y cronograma del sistema de gestión de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Generar y documentar al menos dos acciones afirmativas y/o de nivelación a partir de los resultados del diagnóstico institucional en igualdad laboral y no discriminación y verificar que cada acción cuente con un plan detallado de trabajo.

Nombrar a la persona que, independientemente de otras actividades, tenga la responsabilidad de ser la Coordinadora del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la UPTap, así como de conformar, con personal de la UPTap, un Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación que tome en cuenta la pluralidad y representatividad de los diversos sectores de la UPTap.

Eliminar conductas sociales y culturales, mitos, prejuicios y estereotipos que puedan obstaculizar el

Coordinadora del Modelo Emitió	Abogada General Revisó	Rector Aprobó

cumplimiento de la política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la UPTap, garantizando la igualdad de oportunidades e impulsar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios hacia la comunidad UPTap.

Fomentar y apoyar campañas o programas de educación gubernamental y de la sociedad civil, para la realización de actividades públicas, cívicas o de beneficio social, destinadas a concientizar al público sobre los problemas relacionados con los derechos humanos, diversidad, discriminación, igualdad laboral y no discriminación, promoviendo la cooperación entre los sectores, asociaciones, foros y cámaras empresariales, en las cuales participa o es integrante, para el intercambio de ideas y de experiencias sobre la ejecución de programas y la formación de redes de acción social, encaminadas a proteger a las mujeres objeto de violencia.

Promover la puesta en marcha de estrategias de comunicación para difundir entre sus proveedores e integrantes de su cadena de valor, conceptos sobre igualdad de oportunidades definidos en su política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Designar a una persona como ombudsperson de la UPTap, quién tomará el nombre de Ombudsperson de la UPTap. El nombramiento recae en la persona que a juicio de la Rectoría representa los valores de la UPTap y es reconocida por su honorabilidad y compromiso.

Garantizar que el Ombudsperson goce de independencia y capacidad para conocer de manera confidencial los casos que se presenten sobre violación de los derechos humanos de la comunidad universitaria.

Difundir entre el personal de la UPTap información suficiente sobre los diferentes tipos de hostigamiento, acoso y discriminación; enfatizar que es un comportamiento inaceptable y sancionable. Informar las razones por las que se considera inaceptable e informar del compromiso de la UPTap con la sanción a cualquier persona que en la UPTap hostigue, acose o discrimine.

Hacer pública la prohibición del uso de bromas y comentarios sexistas entre la comunidad universitaria, evitando la utilización de lenguaje obsceno que pueda crear un ambiente desagradable.

Apegarse en todo momento a los lineamientos de conducta que asegure su objetividad, imparcialidad y confidencialidad en sus funciones como miembro del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como de aceptar la sanción correspondiente en caso de incumplimiento con base en la Tabla de Sanciones ILND ILND-RG.12 establecida por la UPTap.




Presidir y dirigir las reuniones del comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

Secretaría

Convocar a las reuniones del comité, a solicitud de la coordinación.

Realizar las gestiones necesarias para dar cumplimiento a los acuerdos del Comité, de forma conjunta con la coordinación.

Resguardar los registros y documentos relacionados con las sesiones del Comité

		
Coordinadora del Modelo Emitió	Abogada General Revisó	Rector Aprobó

Coordinación del Comité Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad Politécnica de Tapachula.

Realizar y documentar anualmente un diagnóstico en igualdad laboral y no discriminación para detectar las prácticas que producen desigualdades o discriminación; considerando análisis cualitativo, discriminación en la UPTap, ambiente laboral, análisis de la calidad de vida institucional, análisis cuantitativo y la elaboración de un reporte ejecutivo del diagnóstico institucional en igualdad laboral y no discriminación que contenga los factores críticos y las principales situaciones detectadas, por grado de prioridad para su atención. Este reporte será la base para justificar las acciones.

Cumplir la política de Igualdad Laboral y No Discriminación, asegurando su conciliación con la misión, visión, valores, normas y códigos de conducta o ética.

Definir el alcance del sistema de gestión de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como la puesta en marcha de un cronograma, objetivos, metas para su cumplimiento y seguimiento eficaz, indicando los tiempos, responsables, avances de la implementación y/o seguimiento del sistema de gestión.

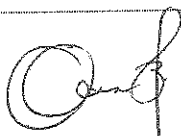
Apoyar al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación que tome en cuenta la pluralidad y representatividad de los diversos sectores de la UPTap.

Asegurarse de que el sistema de gestión de Igualdad Laboral y No Discriminación cuente con un manual documentado en el que se describa cómo se dará cumplimiento a los requisitos del Sistema, así como de asegurarse de que todos los documentos y procedimientos necesarios para la operación eficaz del sistema de gestión en Igualdad Laboral y No Discriminación estén referidos o contenidos en el manual del Sistema y asegurarse de que todas las personas con responsabilidades específicas y citadas en los procedimientos, conozcan y tengan acceso a estos últimos.

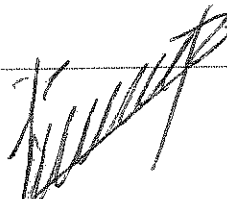
Establecer un procedimiento documentado que determine los niveles de revisión y aprobación de los documentos del sistema de gestión de Igualdad Laboral y No Discriminación antes de su emisión, distribución y uso en la UPTap. Este procedimiento deberá garantizar el uso no intencional de documentos obsoletos; también deberá definir el periodo de retención, el lugar o forma de almacenamiento, protección, recuperación y disposición de los registros, así como al responsable de su resguardo y conservación.

Eliminar conductas sociales y culturales, mitos, prejuicios y estereotipos que puedan obstaculizar el cumplimiento de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la UPTap, garantizando la igualdad de oportunidades e impulsar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios hacia la comunidad UPTap.

Apoyar las actividades públicas, cívicas o de beneficio social, destinadas a concientizar al público sobre los problemas relacionados con los derechos humanos, diversidad, discriminación, igualdad laboral y no discriminación, promoviendo la cooperación entre los sectores, asociaciones, foros y cámaras empresariales, en las cuales participa o es integrante, para el intercambio de ideas y de experiencias sobre la ejecución de programas y la formación de redes de acción social, encaminadas a proteger a las mujeres objeto de violencia.



Coordinadora del Modelo
Emitió



Abogada General
Revisó



Rector
Aprobó



Descripción de Responsabilidades para el sistema de gestión de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación - 2021

Promover la puesta en marcha de estrategias de comunicación para difundir entre sus proveedores e integrantes de su cadena de valor, conceptos sobre igualdad de oportunidades definidos en su política de igualdad laboral y no discriminación.

Apoyar al Ombudsperson de la UPTap en la representación de los valores de la UPTap.

Garantizar que el Ombudsperson goce de independencia y capacidad para conocer de manera confidencial los casos que se presenten sobre violación de los derechos humanos de la comunidad universitaria.

Promover información suficiente sobre los diferentes tipos de hostigamiento, acoso y discriminación; enfatizar que es un comportamiento inaceptable y sancionable. Informar las razones por las que se considera inaceptable e informar del compromiso de la UPTap con la sanción a cualquier persona que en la UPTap hostigue, acose o discrimine.

Hacer pública la prohibición del uso de bromas y comentarios sexistas entre la comunidad universitaria, evitando la utilización de lenguaje obsceno que pueda crear un ambiente desagradable.

Establecer y documentar un programa que indique la periodicidad de las revisiones que hará la Rectoría, manteniendo registros de las realizadas.

Solicitar la retroalimentación de la Rectoría con el fin de fortalecer los recursos enfocados al personal, y de ajustar la política y los objetivos para asegurar el cumplimiento de la UPTap con respecto a este Modelo de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Definir un procedimiento que indique el método de evaluación del sistema de gestión de Igualdad Laboral y No Discriminación de la UPTap.

Evaluar el sistema de gestión al menos una vez al año para verificar su desarrollo, de conformidad con sus requisitos, y para verificar la eficacia de su implantación y mantenimiento, documentando todas las áreas de oportunidad encontradas en el sistema de gestión de Igualdad Laboral y No Discriminación y asegurando que los resultados de la evaluación se registren y se difundan con los responsables de las áreas evaluadas y se tomen acciones sobre las áreas de oportunidad encontradas.

Establecer indicadores de igualdad laboral y no discriminación dentro de la UPTap con el fin de obtener información para evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas de la UPTap.

Aplicar indicadores de forma anual, en relación con el nivel de segregación ocupacional, nivel de igualdad salarial, nivel de conocimiento del personal de la política de Igualdad Laboral y No Discriminación, efectividad de las acciones afirmativas, porcentaje alcanzado en las metas, efectividad de la sensibilización en igualdad laboral y no discriminación, mitos y estereotipos de género en el personal, ambiente sano, calidad de vida en el trabajo, atención de quejas, retención de talento y medición de los tipos de hostigamiento, acoso y discriminación detectados.

Establecer y promover las propuestas de mejora para el sistema de gestión en Igualdad Laboral y No Discriminación a partir de los resultados del seguimiento y evaluación, así como del análisis de las causas

Coordinadora del Modelo Emitió	Abogada General Revisó	Rector Aprobó





Descripción de Responsabilidades para el sistema de gestión de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación - 2021

raíz de las áreas de oportunidad encontradas en las auditorías internas y externas, desarrollando un plan de acción que permita la seguridad en la atención y cierre de la totalidad de las áreas de oportunidad registradas.

Apegarse en todo momento a los lineamientos de conducta que asegure su objetividad, imparcialidad y confidencialidad en sus funciones como miembro del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como de aceptar la sanción correspondientes en caso de incumplimiento con base en la Tabla de Sanciones ILND-ILND-RG.12 establecida por la UPTap.

Representar al comité.

Ser responsable de la operación del comité.

Representante del SGC

Apoyar en la realización del diagnóstico en igualdad laboral y no discriminación y de Igualdad Laboral y No Discriminación para detectar las prácticas que producen desigualdades o discriminación.

Cumplir la política de Igualdad Laboral y No Discriminación, asegurando su conciliación con la misión, visión, valores, normas y códigos de conducta o ética.

Eliminar conductas sociales y culturales, mitos, prejuicios y estereotipos que puedan obstaculizar el cumplimiento de la política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la UPTap, garantizando la igualdad de oportunidades e impulsar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios hacia la comunidad UPTap.

Apoyar las actividades públicas, cívicas o de beneficio social, destinadas a concientizar al público sobre los problemas relacionados con los derechos humanos, diversidad, discriminación, igualdad laboral y no discriminación, promoviendo la cooperación entre los sectores, asociaciones, foros y cámaras empresariales, en las cuales participa o es integrante, para el intercambio de ideas y de experiencias sobre la ejecución de programas y la formación de redes de acción social, encaminadas a proteger a las mujeres objeto de violencia.

Promover la puesta en marcha de estrategias de comunicación para difundir entre sus proveedores e integrantes de su cadena de valor, conceptos sobre igualdad de oportunidades definidos en su política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Apoyar al Ombudsperson de la UPTap en su representación de los valores de la UPTap.

Garantizar que el Ombudsperson goce de independencia y capacidad para conocer de manera confidencial los casos que se presenten sobre violación de los derechos humanos de la comunidad universitaria.

Promover información suficiente sobre los diferentes tipos de hostigamiento, acoso y discriminación; enfatizar que es un comportamiento inaceptable y sancionable. Informar las razones por las que se considera inaceptable e informar del compromiso de la UPTap con la sanción a cualquier persona que en la UPTap hostigue, acose o discrimine.

Coordinadora del Modelo Emitió	Abogada General Revisó	Rector Aprobó



Hacer pública la prohibición del uso de bromas y comentarios sexistas entre la comunidad universitaria, evitando la utilización de lenguaje obsceno que pueda crear un ambiente desagradable.

Apegarse en todo momento a los lineamientos de conducta que asegure su objetividad, imparcialidad y confidencialidad en sus funciones como miembro del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como de aceptar la sanción correspondiente en caso de incumplimiento con base en la Tabla de Sanciones ILND ILND-RG.12 establecida por la UPTap.

Vocales

Apoyar en la realización del diagnóstico en igualdad laboral y no discriminación para detectar las prácticas que producen desigualdades o discriminación.

Apoyar a la Coordinadora, así como al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación que tome en cuenta la pluralidad y representatividad de los diversos sectores de la UPTap.

Difundir información acerca de las instancias municipales, estatales o nacionales; públicas o privadas, encargadas de combatir la violencia o dar apoyo ante hechos de violencia.

Eliminar conductas sociales y culturales, mitos, prejuicios y estereotipos que puedan obstaculizar el cumplimiento de la política de igualdad laboral y no discriminación de la UPTap, garantizando la igualdad de oportunidades e impulsar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios hacia la comunidad UPTap.

Apoyar las actividades públicas, cívicas o de beneficio social, destinadas a concientizar al público sobre los problemas relacionados con los derechos humanos, diversidad, discriminación, igualdad laboral y no discriminación, promoviendo la cooperación entre los sectores, asociaciones, foros y cámaras empresariales, en las cuales participa o es integrante, para el intercambio de ideas y de experiencias sobre la ejecución de programas y la formación de redes de acción social, encaminadas a proteger a las mujeres objeto de violencia.

Promover la puesta en marcha de estrategias de comunicación para difundir entre sus proveedores e integrantes de su cadena de valor, conceptos sobre igualdad de oportunidades definidos en su política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

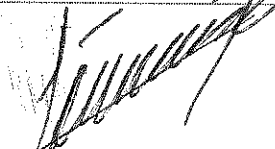
Garantizar como Ombudsperson, gozar de independencia y capacidad para conocer de manera confidencial los casos que se presenten sobre violación de los derechos humanos de la comunidad universitaria.

Promover información suficiente sobre los diferentes tipos de hostigamiento, acoso y discriminación; enfatizar que es un comportamiento inaceptable y sancionable. Informar las razones por las que se considera inaceptable e informar del compromiso de la UPTap con la sanción a cualquier persona que en la UPTap hostigue, acose o discrimine.

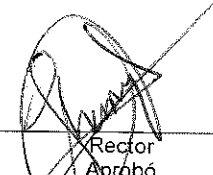
Hacer pública la prohibición del uso de bromas y comentarios sexistas entre la comunidad universitaria,



Coordinadora del Modelo
Emitió



Abogada General
Revisó



Rector
Aprobó

evitando la utilización de lenguaje obsceno que pueda crear un ambiente desagradable.

Fungir como Ombudsperson de la comunidad universitaria.

Apegarse en todo momento a los lineamientos de conducta que asegure su objetividad, imparcialidad y confidencialidad en sus funciones como miembro del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como de aceptar la sanción correspondiente en caso de incumplimiento con base en la Tabla de Sanciones ILND ILND-RG.12 establecida por la UPTap.

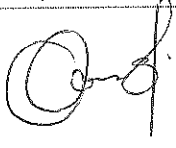
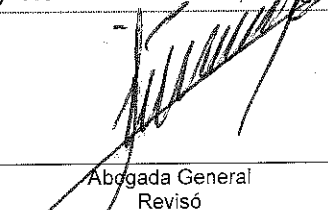
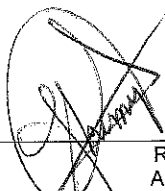
Ombudsperson.

- a) Diseñar y elaborar un procedimiento documentado para la atención de quejas y peticiones relativas a toda forma de hostigamiento, discriminación, trato inequitativo e incumplimiento del Sistema de Igualdad Laboral y No Discriminación, considerando:
 - I. Formato de queja, accesible y público en la UPTap.
 - II. Definición de un plazo de respuesta inicial de atención a la queja.
 - III. Definición de lineamientos para ejecutar la investigación del caso que consten en un instructivo documentado o una guía documentada base para realizar las investigaciones de los casos denunciados por el personal.
 - IV. Documentar la recomendación, resolución y sanción que proceda en la atención del caso.
 - V. Privilegiar y aplicar los principios de imparcialidad, informalidad, confidencialidad, neutralidad e independencia en la resolución de las quejas o peticiones.
 - VI. Privilegiar la solución pronta y eficaz sobre la rigidez del procedimiento, siempre que el caso lo permita.
 - VII. Garantizar y asegurar que toda la información y entrevistas relativas a la queja o petición sean tratadas de manera confidencial, en cualquier caso.
- b) Difundir y verificar el conocimiento del personal respecto al uso del procedimiento de atención a quejas solicitado en el inciso a de este requisito.
- c) Asegurarse de que las personas que colaboran con la Universidad por contratos temporales, medios tiempos, becarios/as, así como quienes están contratados a través de agencias externas y proveedores con contacto directo o subcontratistas, tengan conocimiento y puedan hacer uso de los procedimientos para presentar una queja o petición.
- d) Rendir un informe anual de las actividades realizadas.
- e) Apegarse en todo momento a los lineamientos de conducta que asegure su objetividad, imparcialidad y confidencialidad en sus funciones como miembro del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como de aceptar la sanción correspondiente en caso de incumplimiento con base en la Tabla de Sanciones ILND ILND-RG.12 establecida por la UPTap.

Titular de la Secretaría Académica

Apoyar en la realización del diagnóstico en igualdad laboral y no discriminación para detectar las prácticas que producen desigualdades o discriminación.

Cumplir la política de Igualdad Laboral y No Discriminación, asegurando su conciliación con la misión,

		
Coordinadora del Modelo Emitió	Abogada General Revisó	Rector Aprobó



Descripción de Responsabilidades para el sistema de gestión de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación - 2021

visión, valores, normas y códigos de conducta o ética.

Seguimiento y cumplimiento del cronograma del sistema de gestión de Igualdad Laboral y No Discriminación así como de sus objetivos y metas.

Promover acciones afirmativas y/o de nivelación a partir de los resultados del diagnóstico institucional en igualdad laboral y no discriminación y verificar que cada acción cuente con un plan detallado de trabajo.

Apoyar a la Coordinadora así como al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación que tome en cuenta la pluralidad y representatividad de los diversos sectores de la UPTap.

Apegarse al procedimiento Gestión del Personal Académico DRH-PI.01, asegurando un compromiso congruente con la política de Igualdad Laboral y No Discriminación, comunicarlo a todos los candidatos externos o internos que concursen por las vacantes y que en cada una de las etapas del proceso y en los criterios de selección se disponga de un esquema de ponderación, puntuación o bien se asigne un peso específico que dé como resultado la contratación del candidato que obtenga una mayor calificación.



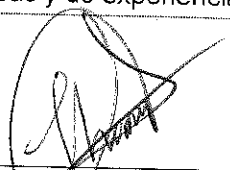
Determinar la competencia necesaria y las necesidades de capacitación del personal asegurando que haya un programa de capacitación para hombres y mujeres relacionado con los métodos para la detección de necesidades de capacitación, considerando como parte del programa de capacitación, cursos de formación para el personal encargado de la gestión de los recursos humanos y de quienes integran el Comité, en materia de derechos humanos, igualdad laboral y no discriminación, igualdad de oportunidades, atención y prevención del cualquier tipo de hostigamiento, acoso y prevención e identificación de la violencia contra las mujeres.

Aplicar los criterios o pautas equitativas, de forma clara, objetiva, transparente y libre de discriminación, que permitan llevar a cabo las promociones y ascensos del personal. Comunicando al personal, desde su contratación y de manera constante, los criterios de promoción y ascenso que aseguren que tanto hombres como mujeres tengan acceso a la información sobre oportunidades de desarrollo profesional.

Promover la evaluación del desempeño del personal, asegurando que los criterios y mecanismos utilizados para dicha evaluación garanticen la no discriminación de los hombres y las mujeres, utilizando la información de evaluación del desempeño como un insumo en los procesos internos de desarrollo para promociones y ascensos.

Eliminar conductas sociales y culturales, mitos, prejuicios y estereotipos que puedan obstaculizar el cumplimiento de la política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la UPTap, garantizando la igualdad de oportunidades e impulsar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios hacia la comunidad UPTap.

Apoyar las actividades públicas, cívicas o de beneficio social, destinadas a concientizar al público sobre los problemas relacionados con los derechos humanos, diversidad, discriminación, igualdad laboral y no discriminación, promoviendo la cooperación entre los sectores, asociaciones, foros y cámaras empresariales, en las cuales participa o es integrante, para el intercambio de ideas y de experiencias sobre

		
Coordinadora del Modelo Emitió	Abogada General Revisó	Rector Aprobó





Descripción de Responsabilidades para el sistema de gestión de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación - 2021

la ejecución de programas y la formación de redes de acción social, encaminadas a proteger a las mujeres objeto de violencia.

Promover la puesta en marcha de estrategias de comunicación para difundir entre sus proveedores e integrantes de su cadena de valor, conceptos sobre igualdad de oportunidades definidos en su política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Apoyar al Ombudsperson de la UPTap en su representación de los valores de la UPTap.

Garantizar que el Ombudsperson goce de independencia y capacidad para conocer de manera confidencial los casos que se presenten sobre violación de los derechos humanos de la comunidad universitaria.

Promover información suficiente sobre los diferentes tipos de hostigamiento, acoso y discriminación; enfatizar que es un comportamiento inaceptable y sancionable. Informar las razones por las que se considera inaceptable e informar del compromiso de la UPTap con la sanción a cualquier persona que en la UPTap hostigue, acose o discrimine.

Hacer pública la prohibición del uso de bromas y comentarios sexistas entre la comunidad universitaria, evitando la utilización de lenguaje obsceno que pueda crear un ambiente desagradable.

Participar en el programa de revisiones al sistema de gestión de Igualdad Laboral y No Discriminación por parte de la Rectoría.

Retroalimentar a la Rectoría con el fin de fortalecer los recursos enfocados al personal, y de ajustar la política y los objetivos para asegurar el cumplimiento de la UPTap con respecto a este Modelo de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Participar en la evaluación del sistema de gestión de Igualdad Laboral y No Discriminación de la UPTap para verificar su desarrollo de conformidad con sus requisitos, la eficacia de su implantación y mantenimiento, documentando todas las áreas de oportunidad encontradas, asegurando que los resultados de la evaluación se registren, se difundan con los responsables y se tomen acciones sobre las áreas de oportunidad registradas.

Mantener indicadores de igualdad laboral y no discriminación con el fin de obtener información para evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas de la UPTap, en relación con el nivel de segregación ocupacional, nivel de igualdad salarial, nivel de conocimiento del personal de la política de igualdad laboral y no discriminación, efectividad de las acciones afirmativas, porcentaje alcanzado en las metas, efectividad de la sensibilización en igualdad laboral y no discriminación, mitos y estereotipos de género en el personal, ambiente sano, calidad de vida en el trabajo, atención de quejas, retención de talento y medición de los tipos de hostigamiento, acoso y discriminación detectados.

Apegarse en todo momento a los lineamientos de conducta que asegure su objetividad, imparcialidad y confidencialidad en sus funciones como miembro del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como de aceptar la sanción correspondiente en caso de incumplimiento con base en la Tabla de Sanciones ILND ILND-RG.12 establecida por la UPTap.

Coordinadora del Modelo Emitió	Abogada General Revisó	Rector Aprobó



Titular de la Secretaría Administrativa

Apoyar en la realización del diagnóstico en igualdad laboral y no discriminación para detectar las prácticas que producen desigualdades o discriminación.

Cumplir la política de Igualdad Laboral y No Discriminación, asegurando su conciliación con la misión, visión, valores, normas y códigos de conducta o ética.

Seguimiento y cumplimiento del cronograma del sistema de gestión de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como de sus objetivos y metas del Sistema de gestión.

Promover acciones afirmativas y/o de nivelación a partir de los resultados del diagnóstico institucional en igualdad laboral y no discriminación y verificar que cada acción cuente con un plan detallado de trabajo.

Apoyar a la Coordinadora, así como al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación que tome en cuenta la pluralidad y representatividad de los diversos sectores de la UPTap.

Documentar las responsabilidades y compromisos de cada persona integrante del Comité, así como de todas las partes involucradas en el Sistema de gestión y organizar de forma periódica reuniones del Comité para revisar el cumplimiento y mantenimiento de los requisitos del sistema de gestión de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como el cumplimiento de sus acciones y objetivos, además de proponer acciones para eliminar inequidades dentro de la UPTap o cualquier acción preventiva o correctiva para el mejoramiento del sistema de gestión de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Apegarse al procedimiento Gestión del Personal Administrativo DRH-PI.02, asegurando un compromiso de reclutamiento y selección congruente con la política de igualdad laboral y no discriminación, comunicarlo a todos los candidatos externos o internos que concursen por las vacantes y que en cada una de las etapas del proceso y en los criterios de selección se disponga de un esquema de ponderación, puntuación o bien se asigne un peso específico que dé como resultado la contratación del candidato que obtenga una mayor calificación.

Revisar y aprobar un programa de capacitación para hombres y mujeres relacionado con los métodos para la detección de necesidades de capacitación, considerando cursos de formación para el personal en materia de derechos humanos, igualdad laboral y no discriminación, igualdad de oportunidades, atención y prevención del cualquier tipo de hostigamiento, acoso y prevención e identificación de la violencia contra las mujeres.

Aplicar criterios y pautas equitativas, de forma clara, objetiva, transparente y libre de discriminación, que permitan llevar a cabo las promociones y ascensos del personal. Comunicando al personal, desde su contratación y de manera constante, los criterios de promoción y ascenso que aseguren que el personal los conozca y tenga acceso a la información sobre oportunidades de desarrollo profesional.

Promover la evaluación del desempeño del personal, asegurando que los criterios y mecanismos utilizados para dicha evaluación garanticen la no discriminación de los hombres y las mujeres, utilizando la información de evaluación del desempeño como un insumo en los procesos internos de desarrollo para promociones y ascensos.

Coordinadora del Modelo Emitió	Abogada General Revisó	Rector Aprobó

Promover al menos una campaña anual de sensibilización hacia toda la UPTap para fortalecer el respeto y la tolerancia hacia las diferencias, y en la que se promueva que las personas sean valoradas por su singularidad, talentos y habilidades, tomando en cuenta los resultados del inciso a de esta cláusula.

Promover un mecanismo que dé la oportunidad al personal de expresar sus necesidades particulares con relación al tiempo y a las actividades, para generar un balance adecuado de vida entre el trabajo e intereses personales y familiares, y asegurar la atención y seguimiento a las demandas y sugerencias, dentro de límites razonables y promover acuerdos relacionados con horarios flexibles.

Promover eventos de integración del personal o actividades recreativas y deportivas que apoyen el establecimiento de una mejor convivencia entre el personal e informar al personal sobre los apoyos internos y externos a la UPTap, en materia de asesoría psicológica, legal y financiera, los cuales deberán ser coherentes con la capacidad y tamaño de la institución, proporcionando apoyos y facilidades al personal para que pueda realizar trámites o gestiones que no se encuentran amparados por el régimen de licencias o permisos establecidos por la UPTap, en los casos que resulte indispensable o no postergable para el personal.

Promover un entorno laboral saludable y seguro, que articule medidas adecuadas para prevenir accidentes y reducir los riesgos existentes considerando las condiciones ambientales y físicas de la UPTap en cuanto a: iluminación, condiciones climáticas, ruido, espacio, ventilación, etc., de tal manera que no puedan afectar la salud de la comunidad universitaria.

Difundir información acerca de las instancias municipales, estatales o nacionales; públicas o privadas, encargadas de combatir la violencia o dar apoyo ante hechos de violencia.

Eliminar conductas sociales y culturales, mitos, prejuicios y estereotipos que puedan obstaculizar el cumplimiento de la política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la UPTap, garantizando la igualdad de oportunidades e impulsar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios hacia la comunidad UPTap.

Apoyar las actividades públicas, cívicas o de beneficio social, destinadas a concientizar al público sobre los problemas relacionados con los derechos humanos, diversidad, discriminación, igualdad laboral y no discriminación, promoviendo la cooperación entre los sectores, asociaciones, foros y cámaras empresariales, en las cuales participa o es integrante, para el intercambio de ideas y de experiencias sobre la ejecución de programas y la formación de redes de acción social, encaminadas a proteger a las mujeres objeto de violencia.

Promover la puesta en marcha de estrategias de comunicación para difundir entre sus proveedores e integrantes de su cadena de valor, conceptos sobre igualdad de oportunidades definidos en su política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Apoyar al Ombudsperson de la UPTap en su representación de los valores de la UPTap.

Garantizar que el Ombudsperson goce de independencia y capacidad para conocer de manera confidencial los casos que se presenten sobre violación de los derechos humanos de la comunidad universitaria.

Coordinadora del Modelo
Emitió

Abogada General
Revisó

Rector
Aprobó

Promover información suficiente sobre los diferentes tipos de hostigamiento, acoso y discriminación; enfatizar que es un comportamiento inaceptable y sancionable. Informar las razones por las que se considera inaceptable e informar del compromiso de la UPTap con la sanción a cualquier persona que en la UPTap hostigue, acose o discrimine.

Hacer pública la prohibición del uso de bromas y comentarios sexistas entre la comunidad universitaria, evitando la utilización de lenguaje obsceno que pueda crear un ambiente desagradable.

Participar en el programa de revisiones al sistema de gestión de Igualdad Laboral y No Discriminación por parte de la Rectoría.

Retroalimentar a la Rectoría con el fin de fortalecer los recursos enfocados al personal, y de ajustar la política y los objetivos para asegurar el cumplimiento de la UPTap con respecto a este Modelo de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Participar en la evaluación del sistema de gestión de Igualdad Laboral y No Discriminación de la UPTap para verificar su desarrollo de conformidad con sus requisitos, la eficacia de su implantación y mantenimiento, documentando todas las áreas de oportunidad encontradas, asegurando que los resultados de la evaluación se registren, se difundan con los responsables y se tomen acciones sobre las áreas de oportunidad registradas.

Mantener indicadores de igualdad laboral y no discriminación con el fin de obtener información para evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas de la UPTap, en relación con el nivel de segregación ocupacional, nivel de igualdad salarial, nivel de conocimiento del personal de la política de igualdad laboral y no discriminación, efectividad de las acciones afirmativas, porcentaje alcanzado en las metas, efectividad de la sensibilización en igualdad laboral y no discriminación, mitos y estereotipos de género en el personal, ambiente sano, calidad de vida en el trabajo, atención de quejas, retención de talento y medición de los tipos de hostigamiento, acoso y discriminación detectados.

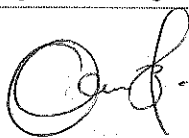
Apegarse en todo momento a los lineamientos de conducta que asegure su objetividad, imparcialidad y confidencialidad en sus funciones como miembro del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como de aceptar la sanción correspondiente en caso de incumplimiento con base en la Tabla de Sanciones ILND ILND-RG.12 establecida por la UPTap.

Titular de la Dirección de Recursos Humanos

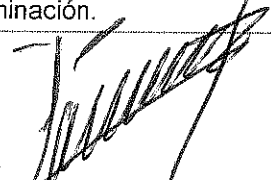
Apoyar en la realización del diagnóstico en igualdad laboral y no discriminación para detectar las prácticas que producen desigualdades o discriminación.

Apoyar a la Coordinadora, así como al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación que tomen en cuenta la pluralidad y representatividad de los diversos sectores de la UPTap.

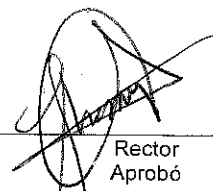
Evaluar las responsabilidades de cada persona integrante del Comité, así como de todas las partes involucradas en el sistema de gestión y organizar de forma periódica reuniones del Comité para revisar el cumplimiento y mantenimiento de los requisitos del sistema de gestión de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como el cumplimiento de sus acciones y objetivos, además de proponer acciones para eliminar inequidades dentro de la UPTap o cualquier acción preventiva o correctiva para el mejoramiento del sistema de gestión de Igualdad Laboral y No Discriminación.



Coordinadora del Modelo
Emitió



Abogada General
Revisó



Rector
Aprobó

Aplicar el Procedimiento de Gestión del Personal Académico DRH-PI.01 y Procedimiento del Personal Administrativo DRH-PI.02 asegurando un compromiso congruente con la política de Igualdad Laboral y No Discriminación, comunicarlo a todos los candidatos externos o internos que concursen por las vacantes y que en cada una de las etapas del proceso y en los criterios de selección se disponga de un esquema de ponderación, puntuación o bien se asigne un peso específico que dé como resultado la contratación del candidato que obtenga una mayor calificación.

Aplicar evaluaciones de competencias del personal DRH-RG.01, estableciendo un Programa Anual de Capacitación y Desarrollo Docente y Administrativo DRH-RG.02 para hombres y mujeres, considerando como parte del programa de capacitación, cursos de formación para el personal encargado de la gestión de los recursos humanos y de quienes integran el Comité, en materia de derechos humanos, igualdad laboral y no discriminación, igualdad de oportunidades, atención y prevención del cualquier tipo de hostigamiento, acoso y prevención e identificación de la violencia contra las mujeres.

Aplicar evaluaciones de competencias del personal DRH-RG.01 que permitan llevar a cabo las promociones y ascensos del personal comunicando al personal, desde su contratación y de manera constante, los criterios de promoción y ascenso que aseguren que hombres y mujeres tengan acceso a la información sobre oportunidades de desarrollo profesional.

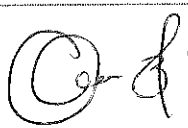


Realizar una detección de los grupos internos usualmente discriminados en el ámbito laboral por cuestiones ideológicas, culturales, educativas, perspectivas, nivel social, preferencias, creencias, credos, idiomas, nacionalidad u otros, realizando de manera anual al menos una campaña de sensibilización hacia toda la UPTap para fortalecer el respeto y la tolerancia hacia las diferencias, y en la que se promueva que las personas sean valoradas por su singularidad, talentos y habilidades, tomando en cuenta los resultados del inciso a de esta cláusula.

Establecer un mecanismo que dé la oportunidad al personal de expresar sus necesidades particulares con relación al tiempo y a las actividades, para generar un balance adecuado de vida entre el trabajo e intereses personales y familiares, y asegurar la atención y seguimiento a las demandas y sugerencias, dentro de límites razonables y promover acuerdos relacionados con horarios flexibles.

Realizar eventos de integración del personal o actividades recreativas y deportivas que apoyen el establecimiento de una mejor convivencia entre el personal e informar al personal sobre los apoyos internos y externos a la UPTap, en materia de asesoría psicológica, legal y financiera, los cuales deberán ser coherentes con la capacidad de la UPTap, proporcionando apoyos y facilidades al personal para que pueda realizar trámites o gestiones que no se encuentran amparados por el régimen de licencias o permisos establecidos por la UPTap, en los casos que resulte indispensable o no postergable para el personal.

Promover un entorno laboral saludable y seguro, que articule medidas adecuadas para prevenir accidentes y reducir los riesgos existentes considerando las condiciones ambientales y físicas del lugar de trabajo en cuanto a: iluminación, condiciones climáticas, ruido, espacio, ventilación, etc., de tal manera que no puedan afectar la salud del personal.

Dar a conocer la prohibición expresa de toda forma de violencia física, psicológica y el abuso del poder en la UPTap.

		
---	--	---

Coordinadora del Modelo
Emitió

Abogada General
Revisó

Rector
Aprobó

Difundir información acerca de las instancias municipales, estatales o nacionales; públicas o privadas, encargadas de combatir la violencia o dar apoyo ante hechos de violencia.

Identificar y eliminar en la UPTap, modelos de conducta social y cultural, mitos, prejuicios y estereotipos que puedan obstaculizar el cumplimiento de la política de igualdad laboral y no discriminación, garantizando la igualdad de oportunidades e impulsar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios que pudieran existir entre el personal o hacia el personal, con especial atención en los niveles directivos.

Apoyar las actividades públicas, cívicas o de beneficio social, destinadas a concientizar al público sobre los problemas relacionados con los derechos humanos, diversidad, discriminación, igualdad laboral y no discriminación, promoviendo la cooperación entre los sectores, asociaciones, foros y cámaras empresariales, en las cuales participa o es integrante, para el intercambio de ideas y de experiencias sobre la ejecución de programas y la formación de redes de acción social, encaminadas a proteger a las mujeres objeto de violencia.

Promover la puesta en marcha de estrategias de comunicación para difundir entre sus proveedores e integrantes de su cadena de valor, conceptos sobre igualdad de oportunidades definidos en su política de igualdad laboral y no discriminación.

Apoyar al Ombudsperson de la UPTap en su representación de los valores de la UPTap.

Garantizar que el Ombudsperson goce de independencia y capacidad para conocer de manera confidencial los casos que se presenten sobre violación de los derechos humanos de la comunidad universitaria.

Promover información suficiente sobre los diferentes tipos de hostigamiento, acoso y discriminación; enfatizar que es un comportamiento inaceptable y sancionable. Informar las razones por las que se considera inaceptable e informar del compromiso de la UPTap con la sanción a cualquier persona que en la UPTap hostigue, acose o discrimine.

Hacer pública la prohibición del uso de bromas y comentarios sexistas entre la comunidad universitaria, evitando la utilización de lenguaje obsceno que pueda crear un ambiente desagradable.

Apegarse en todo momento a los lineamientos de conducta que asegure su objetividad, imparcialidad y confidencialidad en sus funciones como miembro del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como de aceptar la sanción correspondiente en caso de incumplimiento con base en la Tabla de Sanciones ILND ILND-RG.12 establecida por la UPTap.

Coordinadora del Modelo Emitió	Abogada General Revisó	Rector Aprobó

