



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

1. Generalidades

Atendiendo al compromiso con la igualdad, la responsabilidad social universitaria, la inclusión y la no discriminación, se crea la política de igualdad del Centro Universitario de Tonalá, con la cual se garantiza que las condiciones de igualdad laboral y no discriminación se vean reflejadas de manera palpable, que perduren en el tiempo y sean parte de la mejora continua que forma parte de la cultura de paz que se incentiva y promueve en este Centro Universitario.

La política de Igualdad Laboral y No Discriminación, da seguimiento y refuerza el debido cumplimiento de los valores establecidos tanto en el Código de Conducta como en el Código de Ética de la Universidad de Guadalajara, tales como promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la no discriminación en el acceso al empleo y la prevención, la atención y la erradicación del hostigamiento sexual y laboral, siempre en defensa de los derechos humanos.

Por lo cual queda prohibido cualquier acto de violencia, maltrato y segregación de las autoridades hacia el personal y entre el personal que se encuentre dentro de las instalaciones de este Centro.

La presente Política es aplicable a todo el personal que labora en el Centro Universitario de Tonalá, sin importar el tipo de contratación. La vigilancia, operación y evaluación de esta Política estará a cargo de la Secretaría Administrativa a través de la Coordinación de Personal.

2. Objetivo

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el Centro Universitario y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal. Esta Política se encuentra armonizada con lo que establece la fracción III del Artículo 1o de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)¹, y demás normatividad universitaria aplicable.

¹ LFPED, Art. 1º, 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



3. Alcance

La Política es de aplicación y observancia obligatoria para toda la comunidad que integra el Centro Universitario de Tonalá.

4. Definiciones

Términos aplicables a la Política en Igualdad laboral y No Discriminación para el Centro que se contemplen dentro del objetivo de la misma, tales como:

- **Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento, goce o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas”
- **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.
- **Violencia de género:** Son actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género, tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. Este término subraya el

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”.



hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las personas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia.

- Cultura de Paz: conformada por valores, actitudes y comportamientos que favorecen la construcción de la paz, el respeto a los derechos humanos, así como el rechazo a la violencia en todas sus formas y la prevención de conflictos atendiendo a sus causas, buscando la solución pacífica de los problemas mediante el diálogo y la negociación.

Y las demás señaladas en el Código de Ética y Código de Conducta de la Universidad de Guadalajara,

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.

Atentamente

“Piensa y Trabaja”

“Año del Legado de Fray Antonio Alcalde en Guadalajara”

Tonalá, Jalisco, 27 de septiembre de 2021



UNIVERSIDAD DE
GUADALAJARA
CENTRO UNIVERSITARIO DE TONALÁ
RECTORÍA

Mtro. José Alfredo Peña Ramos
Rector