

“2021. Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México”.

## MECANISMO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL DE LA UNIVERIDAD POLITÉCNICA DE CUAUTITLÁN IZCALLI

El respeto y la igualdad entre hombres y mujeres es un derecho que debe ser protegido y garantizado por el Gobierno del Estado, mediante la eliminación de la discriminación será cual fuere su circunstancia o condición y la erradicación de la violencia laboral, por lo cual, la Universidad Politécnica de Cuautitlán Izcalli se compromete explícitamente a combatir la violencia laboral en todas sus formas, vigilar que en el desarrollo de sus actividades tengan pleno el ejercicio de este derecho a favor de todo el presonal que labora en la misma.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en su artículo 1º Fracción III, el cual establece lo que a la letra dice:

*“III. 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 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, misógina, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia”.<sup>1</sup>

### ACCIONES PARA PREVENIR LAS PRACTICAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL

1. Establecer una Política de Igualdad Laboral y No Discriminación en la Institución.
2. Contar con un Procedimiento de Reclutamiento y Contratación en Igualdad Laboral y No Discriminación.
3. Difundir el Código de Ética y de Conductas de la Universidad Politécnica de Cuautitlán Izcalli.
4. Impartir cursos de capacitación en Igualdad Laboral y No Discriminación,

<sup>1</sup> Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

"2021. Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México".

## ESTRATEGÍA DE ATENCIÓN A QUEJAS

Se establece una **figura mediadora** que estará a cargo de la persona que designe el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, tendrá como función atender, tramitar, solucionar y dictaminar sobre las quejas de violencia laboral y no discriminación que se presenten por el personal administrativo y académico de la Universidad, informando al Comité su resolución.

La presentación de la queja será de forma escrita o electrónica a quien será la figura mediadora, el documento deberá cubrir los siguientes requisitos:

- a) Lugar, fecha y hora;
- b) Motivo de la Queja;
- c) Nombre del infractor (a);
- d) Narración de los hechos;
- e) Nombre de los testigos, en caso de haberlos; y
- f) Firma del compareciente.

La presentación de la queja por la parte interesada no afecta sus derechos de acudir a las instancias correspondientes.

Las quejas deberán tramitarse conforme a los principios de legalidad, honradez e imparcialidad. Se guardará la más estricta confidencialidad durante y después de su proceso conforme a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios.

Se llevará una etapa de investigación por el término de **10 días hábiles**, en la cual se citará a la persona presuntamente acusada para que declare, a quien se le explicara cuales son las acusaciones, levantándose el acta correspondiente de su declaración, recabándose las pruebas que se ofrezcan por los interesados.

La figura mediadora citará a audiencia de conciliación entre las partes dentro de un plazo de **5 días hábiles**, al concluir la misma se levantará el acta correspondiente por las partes que asistan y que manifiesten su voluntad de hacerlo, la falta de firma de una de ellas no invalida el acta y se hará constar esta situación en la misma.

Una vez concluido la figura mediadora deberá integrar un informe de investigación que será presentado ante el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación. El Comité sesionará para conocer el informe y determinará si turna el expediente a la autoridad competente o se archiva.

El Comité no será un órgano sancionador, por lo que de considerarlo deberá turnar la queja a la dependencia competente. (Administrativa, Laboral o Penal).

## LAS ACCIONES PARA SANCIONAR ESTAS PRÁCTICAS EN EL AMBITO ADMINISTRATIVO

En caso de posibles infracciones de carácter administrativo el expediente será turnado a la Contraloría del Estado de México, a efecto de que inicie el procedimiento correspondiente.

“2021. Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México”.

## INFORMACIÓN SOBRE INSTANCIAS EXTERNAS

Se informa al personal académico y administrativo que labora en la Universidad Politécnica de Cautitlán Izcalli sobre las Instancias externas a las cuales puede acudir en caso de controversia o queja para su debido proceso y atención.

1. Unidad de Igualdad de Género de la Secretaria de Educación del Estado de México.
2. Secretaria de la Contraloría del Gobierno del Estado de México.
3. Comisión Nacional de los Derechos Humanos del Estado de México



**MTRA. TERESA LIZET MARTÍNEZ PLATA**  
**RECTORA DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE**  
**CUAUTILÁN IZCALLI**

 **UPCiBIS**  
UNIVERSITIES



**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**  
**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA**  
**DE CUAUTILÁN IZCALLI**  
**RECTORÍA**