



MR

UPVE



REPORTE ANUAL 2022

Ombudsperson

ELABORADO POR

Lic. Darling Judith López Bojórquez

darling.lopez@upve.edu.mx

INTRODUCCIÓN

El comportamiento moral de las personas es motivo de estudio y preocupación de la Universidad Politécnica del Valle del Évora.

En el proceso de la formación integral de las personas, el aspecto ético moral tiene una importancia relevante ya que, de ello depende el buen desarrollo de los programas de vida de las personas, además de que hay un fortalecimiento de la ética social; así mismo, el adquirir buenos hábitos por medio del desarrollo de las virtudes y valores nos hace ser mejores seres humanos y ser exitosos/as en la universidad, en el trabajo y en la familia.

Por esta razón tenemos el compromiso de formar profesionistas con sólidos valores y reconocemos que debemos comenzar por convertirnos en mejores personas día con día, es por ello que con la intención de alcanzar la igualdad sustantiva enfocamos nuestros esfuerzos en incorporar la perspectiva de género y no discriminación en nuestros procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación de personal, garantizar la igualdad salarial, implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de nuestros trabajadores y trabajadoras, con igualdad de trato y de oportunidades.

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN



La Universidad Politécnica del Valle del Évora se compromete en promover con equidad las oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a la educación superior y al empleo; se prohíbe el maltrato, la violencia y la segregación de las autoridades de la UPVE hacia todo el personal sin importar el tipo de contrato y entre la comunidad universitaria, generando un ambiente sano y condiciones armoniosas, a través de acciones que favorezcan la igualdad laboral y la no discriminación*, estableciendo objetivos y planes de acción para lograrlos.

Objetivos:

1. Propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en contratación y capacitación.
2. Crear mecanismos para prevenir, atender y disminuir el hostigamiento y el acoso en la Universidad Politécnica del Valle del Évora, y
3. Garantizar el compromiso de la Universidad Politécnica del Valle del Évora en buscar los mecanismos para prevenir y en su caso erradicar la discriminación al interior de la institución, atendiendo los resultados del Autodiagnóstico (Apéndice C).

*)Fracc. III del Art. 1º LFPED. 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, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

PROTOCOS Y COMITÉ

Con la intención de garantizar un ambiente escolar y de trabajo pacífico para cumplir adecuadamente con nuestra política de Igualdad Laboral y No Discriminación en la Universidad Politécnica del Valle del Évora se crearon mecanismos de actuación en casos de Violencia, Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral, Bullying y Discriminación, mismos que puedes conocer aquí:

- Acoso
- Bullying
- Discriminación

Se garantiza que no se tomará de ninguna forma represalias en contra de cualquier persona que, de buena fe, presente su queja.

El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación está encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en la Universidad Politécnica del Valle del Évora y está integrado por:

- Dra. Imelda Zayas Barreras
- MBA. María Milagros Castro Rocha
- MBA. María Guadalupe Inzunza Martínez
- MTI. Arnoldo Sánchez López
- Lic. Pazcacio Alejandro Rivera Parra
- Lic. Julio Adrián Gálvez Guzmán
- Lic. Verónica Yuriria Castro Castro
- Lic. Thelma Celia Pérez Morales

comite.ilnd@upve.edu.mx

ESTADÍSTICAS



2% DISCAPACIDAD

Del total del Personal tiene Discapacidad y mantiene su compromiso a contar con personal con discapacidad en una proporción del 5% cuando menos de la totalidad de su personal.

55% PARIDAD

Del total del personal son mujeres contando con Paridad en su plantilla de personal.

DENUNCIAS

0

Hasta Diciembre del 2022 no se tiene registro de denuncias ante la Ombudsperson en la Universidad Politécnica del Valle del Évora.

Atentamente:
Darling Judith López Bojórquez
Ombudsperson
Universidad Politécnica del Valle del Évora