

DRA. MARÍA LILIA CEDILLO RAMÍREZ, Rectora de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, con fundamento en los artículos 1º, 3º, 5º, 15º y 17º fracción VI, de la Ley; 3, 7, 62 fracciones XVII y XX, y 63 del Estatuto Orgánico, ambos ordenamientos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, y

CONSIDERANDO

Que, la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) en su compromiso con la formación integral de personas críticas y reflexivas por medio de la educación, la investigación y la difusión de la cultura, dentro del ámbito de su competencia promueve, respeta, protege y garantiza los derechos humanos considerando los principios consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), y en los tratados internacionales aprobados por el Estado mexicano.

Que, los artículos 1º y 4º de la CPEUM, establecen la igualdad del hombre y la mujer, así como, la prohibición de todo tipo de discriminación ante la Ley. En cuanto al ámbito internacional, estos puntos se advierten en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará).

Que, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, establece una visión transformadora para erradicar la pobreza, proteger al planeta y asegurar la prosperidad para todas y todos sin comprometer los recursos para las futuras generaciones, mismo que en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) denominados “5: Igualdad de Género” y “10: Reducción de las Desigualdades”, se señalan entre algunas de sus metas “Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo”, así como “Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todos, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición”.

Que, el trabajo para garantizar la igualdad entre las personas es complejo, no obstante, la Universidad incrementa sus esfuerzos para lograr que éstas gocen de manera efectiva de sus derechos.

Que, el 14 de febrero de 1995 se fundó el Centro de Estudios de Género (CEG) de la Facultad de Filosofía y Letras de la BUAP, por acuerdo de su Consejo de Unidad Académica, como un

espacio académico de investigación, docencia y extensión sobre los estudios de género, antecedente fundamental en vías de garantizar la igualdad de género en la Institución.

Que, la BUAP desde el 2009, a puesto en marcha diversos programas y actividades con el objetivo de promover la igualdad de género, la inclusión y contribuir a la erradicación de cualquier tipo de discriminación o violencia por motivos de género; de dicho esfuerzo se obtuvieron certificaciones bajo el Modelo de Equidad de Género otorgadas por el Instituto Nacional de las Mujeres de 2012 a 2015.

Que, en noviembre de 2015, el H. Consejo Universitario de la Institución aprobó el Reglamento de Requisitos y Procedimientos para la Admisión, Permanencia y Trayectoria Académica de las y los Alumnos de Modalidad Escolarizada de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, reconociendo en su artículo 27, el derecho de la comunidad estudiantil de gozar de igualdad con perspectiva de género, inclusión y con derechos humanos, así como en el Reglamento General de Estudios de Posgrado de la BUAP, en su artículo 102 fracción VII.

Que, las relaciones laborales de la Universidad se rigen por lo previsto en la fracción VII del artículo 3º y el apartado A, del artículo 123, ambos de la CPEUM, por la Ley Federal del Trabajo (LFT) y los Contratos Colectivos celebrados con la Asociación Sindical de Personal Académico de la BUAP (ASPABUAP) y con el Sindicato Independiente de Trabajadores No Académicos de la BUAP (SITBUAP), además de la normativa universitaria. En ese tenor, en las reformas a la LFT de noviembre de 2012, mismas que se conservan en las reformas de 2019, se adicionó el artículo 3º Bis, en el que se definen las conductas de “Hostigamiento” y “Acoso Sexual”. En la exposición de motivos de las reformas laborales, señala como propósito el fortalecer los derechos de la mujer trabajadora; además, la BUAP pone mayor énfasis en atender, erradicar y no tolerar conductas relacionadas a la discriminación y violencia en razón del género.

Que mediante acuerdo del 11 de noviembre de 2019, luego de una serie de acciones en las que participaron integrantes de la comunidad universitaria se publicó el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA BUAP, con el objetivo general de establecer la coordinación de instancias y autoridades universitarias necesarias para prevenir, sancionar, erradicar la discriminación y violencia de género, y consolidar la cultura de perspectiva de género, estableciendo los mecanismos institucionales, a fin de garantizar a la comunidad universitaria una vida incluyente y libre de violencia.

Que, en junio de 2020, a través de la Gaceta Universidad BUAP No. 248, se da a conocer la creación de la Dirección Institucional de Igualdad de Género con el objeto de

transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género, atender y prevenir la violencia de género en la Máxima Casa de Estudios de Puebla.

Que, como resultado de la consulta dirigida a la comunidad universitaria para participar en la revisión y actualización del Protocolo, con fecha 1 de julio de 2021 se expidió el ACUERDO POR EL CUAL SE ACTUALIZA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA BUAP.

Que, en el punto 16 referente a las acciones y medidas preventivas institucionales establecidas en el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA BUAP, señala entre otras: “Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre las personas de la Universidad respetando la diversidad independientemente de su origen étnico o nacionalidad, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación sexual, estado civil o cualquier otra”.

Que, en enero de 2020, el H. Consejo Universitario aprobó la creación del Observatorio para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género en la BUAP.

Que, el H. Consejo Universitario cuenta con una Comisión especial de Género, a fin de impulsar la igualdad entre la comunidad universitaria.

Que, en México los derechos laborales, el derecho a la no discriminación y la igualdad laboral entre mujeres y hombres se establecen en la CPEUM, la LFT, la LFPED y la LGIMH.

Que, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a partir del 2009, instrumenta la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. El objetivo de esta Norma es evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical. Dicha norma, se fortaleció dando como resultado el cambio de su denominación quedando como Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2012.

Que, los objetivos de la Norma están planteados para dar cabal cumplimiento a la normatividad aplicable, procurando que en los centros de trabajo a nivel nacional se respete lo mínimo necesario para contar con ambientes de trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación.

Que, el Plan de Desarrollo Institucional 2021- 2025, dentro del “Eje 1. Gobernanza y Gestión, Incluyentes y con Trato Humano”, como parte de su Proyecto detonador “Normatividad, formación cívica, servicio profesional de carrera y renovación de las relaciones laborales”, contempla acciones para continuar impulsando la perspectiva de género en la comunidad universitaria, señalados en puntos:

Punto 5: “Consideramos prioritaria la aplicación de la paridad de género en el equipo de gestión de las autoridades personales, así como la implementación del servicio profesional de carrera en la BUAP, pues con ello se fortalecerán los procesos de capacitación integral al personal, con énfasis en las necesidades de su puesto para el logro de los objetivos de nuestra institución. (Responsabilidad social y solidaridad; Agenda Universitaria: ODS 16 sociedad más justas, pacíficas e inclusivas, ODS 5 igualdad de género)”.

Punto 6: “Es preciso desarrollar un plan de transversalización de género en las dinámicas universitarias, junto con un proyecto integral de prevención de violencia de género que incluya la sensibilización en todos los sectores sociodemográficos, para contribuir a generar una sociedad más equitativa e incluyente”.

Que, la Institución tiene el compromiso de proteger y respetar los derechos laborales de su personal y promover buenas prácticas, así como consolidar la cultura directiva y laboral en la que se respeta la diversidad y se brinda igualdad de trato, de oportunidades, de remuneración y de beneficios.

Que, la Institución mediante la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 busca promover buenas prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación entre las y los trabajadores de la BUAP. Por lo que, su implementación se llevará a cabo en varias etapas, a fin de que, todas las unidades académicas y dependencias administrativas estén certificadas.

Por lo cual, y a fin de fortalecer el trabajo que la Institución ha venido realizando en materia de igualdad y no discriminación, es importante realizar acciones concretas para lograr dichos objetivos, por ello se considera esencial emitir el siguiente acuerdo de:

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

PRIMERO. La BUAP con el firme compromiso de incorporar una cultura transversal de Igualdad Laboral y No Discriminación, implementa dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos acciones con perspectiva de género, inclusión y no discriminación, favoreciendo un ambiente de respeto, libre de violencia, discriminación, intolerancia y

segregación; además de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a fin de favorecer las buenas prácticas laborales y alcanzar un desarrollo integral del personal universitario.

SEGUNDO. Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación por parte de quienes integran la comunidad universitaria. Entendiéndose 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;” (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 1, fracción III).

TERCERO. Principios Generales

Los Principios Generales en Materia de Igualdad Laboral y No Discriminación con los que se rige la BUAP son:

- I. **Respetar** todo tipo de diferencia individual que puedan tener las personas en razón de: su color de piel, embarazo, estado civil o conyugal, género, idioma, origen étnico o nacional, sexo, apariencia física, condición social, económica, de salud o jurídica, cultura, edad, identidad o filiación política, lengua, creencia religiosa, situación familiar, situación migratoria, características genéticas, discapacidades, opiniones, preferencias sexuales, responsabilidades familiares, antecedentes penales o cualquier otro motivo.
- II. **Otorgar**, en los procesos de contratación, las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin que exista cualquier tipo de discriminación.

- III. **Promover e impulsar** la igualdad de oportunidades, formación, capacitación permanente y certificación del personal académico y no académico, sin discriminación alguna.
- IV. **Garantizar** la igualdad salarial y la oportunidad de empleo, sin distinción de sexo o condición particular.
- V. **Fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad**, en apego a los derechos humanos, al procurar un lugar de trabajo libre de discriminación y violencia de género.
- VI. **Respetar y promover** el derecho del personal académico y no académico para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en su vida laboral, familiar y personal.
- VII. **Promover** que todo tipo de prestaciones se determinen en una base de igualdad y previo cumplimiento de los requisitos que en su caso corresponda, sin hacer distinción alguna entre el personal con funciones de responsabilidad similar.

CUARTO. La BUAP tiene el firme compromiso de:

- a. Transformar la cultura organizacional de la Institución, previo diagnóstico que permita identificar, brechas, alertas de violencia laboral, prácticas de desigualdad, exclusión, discriminación, entre otros, a fin de promover las buenas prácticas laborales y alcanzar un desarrollo integral del personal universitario, implementando dentro de los procesos de gestión y de recursos humanos prácticas de igualdad, con perspectiva de género, inclusión y no discriminación.
- b. Implementar, desarrollar y vigilar prácticas de igualdad laboral y no discriminación, en los términos establecidos en la Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, lo que permitirá incorporar una cultura transversal en la materia.
- c. Fortalecer el entorno laboral del personal universitario promoviendo una cultura de respeto e inclusión, libre de violencia, desigualdad y discriminación, mediante la sensibilización y capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación, que contribuya a su desarrollo integral.

QUINTO. La presente Política en Igualdad laboral y No Discriminación es de observancia general para todo el personal que labora en la BUAP y su implementación, vigilancia, operación y evaluación, estará a cargo del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación de la BUAP, corresponderá a la Abogada General la interpretación de la legislación.

TRANSITORIOS

PRIMERO. La presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación entrará en vigor a partir de la fecha de firma del presente acuerdo y su publicación será a través de la “Gaceta Universidad BUAP”, órgano de difusión oficial de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

SEGUNDO. Para la aplicación de la presente Política se deberá observar en todo momento lo dispuesto en el Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género de la BUAP, así como de todas aquellas herramientas que la Institución establezca para promover la igualdad laboral y no discriminación entre la comunidad universitaria.

ATENTAMENTE

“Pensar Bien, Para Vivir Mejor”

H. Puebla de Z., 07 de junio de 2022

DRA. MARÍA LILIA CEDILLO RAMÍREZ
RECTORA