

**LINEAMIENTOS GENERALES DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN  
QUE EMITE LA UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA  
BILINGÜE INTERNACIONAL Y SUSTENTABLE DE PUEBLA**

**CONSIDERADO**

Que el artículo 1o., de la Constitución General de la República, establece que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la misma y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la Constitución establece.

Que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la Ley.

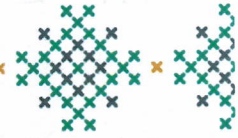
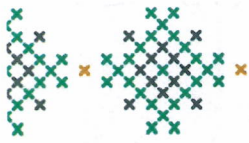
Que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Que el artículo 1o. de la Ley General de Unidad de Igualdad Sustantiva promueve la regulación y garantía de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, propone los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

Que el artículo 1o. de la Ley General de Unidad de Igualdad Sustantiva promueve la regulación y garantía de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, propone los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

Que el Artículo 1 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla, establece que las disposiciones de esa Ley son de orden público e interés social en el territorio del Estado de Puebla, además que, serán aplicables a todas las personas que habitan o transitan el Estado de Puebla.

Que, la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla, basa sus condiciones de trabajo en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, las cuales, en ningún caso son inferiores a las fijadas en la Ley, además, son proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales; asimismo, no se establecen diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones,



preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en la Ley.

Que, el 18 de julio de 2018, la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla, instaló el Comité de Igualdad entre Mujeres y Hombres, con objeto de promover acciones en materia de Igualdad y No Discriminación en esta casa de estudios, al respecto y con efecto de continuar con estas acciones para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la institución, combatiendo la discriminación y la violencia de género para que se dé un acceso equitativo a los derechos, recursos y oportunidades, con fecha 09 de junio del presente, se homologó el Comité de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres y la Unidad de Igualdad Sustantiva de la Universidad, quedando esta última como la responsable de dar cumplimiento a los presentes lineamientos.

Que para cumplir con la política de Igualdad Laboral y no Discriminación es preciso desarrollar un mecanismo institucional de conformidad con la norma aplicable, por lo que, se expiden los siguientes:

## LINEAMIENTOS GENERALES DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA BILINGÜE INTERNACIONAL Y SUSTENTABLE DE PUEBLA

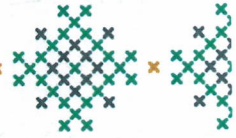
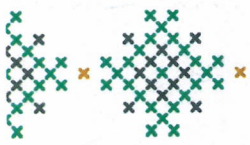
### CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.-** Los Lineamientos de Igualdad Laboral y No Discriminación, son de observancia obligatoria para las personas servidoras públicas de la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla.

**Artículo 2.-** Los Lineamientos tendrán por objetivo dar transparencia, imparcialidad, veracidad, equidad y confidencialidad a las actividades derivadas de la operación de la Certificación **NMX-R-025-SCFI-2015**, de la Universidad.

**Artículo 3.-** Para los efectos de los presentes lineamientos se entenderá:

- I. **Unidad:** Unidad de Igualdad Sustantiva de la Universidad.
- II. **Consejo Directivo:** Máxima autoridad de la Universidad.
- III. **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015:** Es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de Trabajo que cuenten con prácticas en materia de Igualdad Laboral y no Discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.
- IV. **Lineamientos:** Lineamientos Generales de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable.
- V. **Política de Igualdad Laboral y No Discriminación:** Son acciones y compromisos que deben llevar a cabo el personal de la Universidad, para crear una cultura de inclusión en defensa de los derechos de las y los trabajadores, de combatir la discriminación, de enaltecer el respeto a la dignidad humana, de promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación y de garantizar la igualdad de oportunidades;
- VI. **Las y los Servidores Públicos:** Las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos, en el ámbito federal y local, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con relación al artículo 124, fracción III de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- VII. de los Estados Unidos Mexicanos, con relación al artículo 124, fracción III de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla.



- VIII. **Universidad:** Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado denominado Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla.
- IX. **Unidades Administrativas:** Las y los que integran la estructura orgánica de la Universidad.

## CAPÍTULO II DE LA PERCEPCIÓN DE CLIMA LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

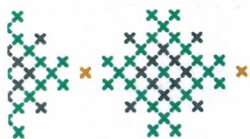
**Artículo 4.-** La Universidad a través de la Unidad de Igualdad Sustantiva realizará la aplicación Anual del **Cuestionario de Percepción de clima laboral y no Discriminación**, herramienta de medición de clima organizacional, cuyo objetivo es conocer la apreciación que tienen las personas servidoras públicas que laboran en la Universidad, sobre aquellos aspectos sociales que conforman su entorno laboral y que facilitan o dificultan su desempeño.

**Artículo 5.-** El Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y no Discriminación, deberá contener como mínimo los rubros siguientes:

- I. Datos generales: (sexo, edad, estado civil o cónyuge, años de antigüedad en el centro de trabajo, escolaridad, horario de trabajo, tipo de plaza, otro especifique, tipo de discapacidad especificando la misma y solo para fines estadísticos se deberá establecer en el cuestionario si pertenece a los sectores de diversidad sexual, indígena, afrodescendientes, adultos mayores u otros). Además de los siguientes cuestionamientos: En su centro de trabajo existe una política de igualdad laboral y no discriminación; en su centro de trabajo existe un Código de Ética o Conducta; en su centro de trabajo existe la Unidad de Igualdad Sustantiva y, en su centro de trabajo existe un mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral;
- II. Reclutamiento y selección de personal;
- III. Formación y capacitación;
- IV. Permanencia y accenso;
- V. Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal;
- VI. Clima laboral libre de violencia
- VII. Acoso y hostigamiento;
- VIII. Accesibilidad;
- IX. Respeto a la diversidad; y,
- X. Condiciones generales de trabajo.

## CAPÍTULO III DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN LIBRE DE DISCRIMINACIÓN

**Artículo 6.-** La Universidad a través de la Unidad Administrativa "Factor Humano" observará **para el proceso de reclutamiento y selección libre de discriminación**, los siguientes criterios, que tienen como finalidad garantizar la igualdad de oportunidades:



- I. Las habilidades y requerimientos necesarios deben estar debidamente relacionados con las funciones que se van a desempeñar, eliminando estereotipos y prejuicios en torno a la vacante;
- II. Toda habilidad y característica solicitada en el perfil se debe encontrar fundamentada con la función a desempeñar;
- III. Independientemente del tipo de medio de comunicación que se elija para lanzar la convocatoria, ésta debe ser pública y transparente, el lenguaje utilizado en ella debe ser accesible, incluyente y no sexista;
- IV. A menos que forme parte del perfil no se debe solicitar fotografías de la persona o información sobre sexo, edad, condición de salud, situación económica, embarazo, orientación o preferencia sexual o estado civil;
- V. La preselección de postulantes debe ser igual para todas las personas, asimismo se debe aplicar en las mismas condiciones y duración;
- VI. Las preguntas a efectuar durante la entrevista deberán estar relacionadas con las funciones a desempeñar y no se deberá solicitar información relacionada con religión, discapacidad, situación económica, embarazo, condición de salud, edad etc. a menos que sean estrictamente necesarias para salvaguardar la integridad de la persona a contratar;
- VII. La contratación deberá ser transparente, es decir, se debe señalar a la persona que se va a contratar, cuáles son sus horarios de trabajo, las funciones que desempeñará, el área a la que estará asignada, los procesos que estarán a su cargo, la remuneración que recibirá, sus días de descanso y las prestaciones a las que tenga derecho en igualdad de condiciones con el personal que labora en la Universidad y que realiza las mismas o similares funciones; y
- VIII. La remuneración que se establezca para la persona debe ser equiparable con la de las otras personas que laboran en la Universidad y que realizan las mismas o similares funciones.

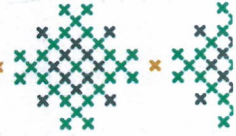
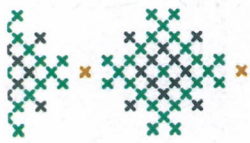
**Artículo 7.-** Para mantener los más altos estándares de calidad en el rendimiento académico institucional, los profesores de tiempo completo, así como los Coordinadores de Carrera, deberán contar con experiencia en el campo respectivo y la formación profesional que marca la normatividad de la Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas.

**Artículo 8.-** La formación y actualización docentes en los ámbitos didácticos, pedagógicos y disciplinarios es fundamental en los procesos de innovación educativa para alcanzar los perfiles deseables y con un equilibrio en los esquemas de contratación.

El criterio descrito está sujeto a la normatividad que para tal efecto emita la Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas y, la Universidad.

#### CAPÍTULO IV DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

**Artículo 9.-** La Universidad a través de las Unidades Administrativas "Secretaría Académica y, Factor Humano" respectivamente, observará **para la Formación y Capacitación**, los siguientes criterios:



- I. Previa celebración del convenio PRODEP, el personal académico de la Universidad que cumplan con los requisitos establecidos por la Secretaría de Educación Pública (Federal) e instrumento consensual correspondiente, podrán acceder al Programa para el Desarrollo Profesional docente (PRODEP).
- II. Previa disponibilidad presupuestal, perfil académico, carrera o área de adscripción, las personas trabajadoras (directivos, administrativos y docentes) podrán acceder al Programa de capacitación que anualmente autoriza el Consejo Directivo de la Institución.

Este criterio se encuentra sujeto a la normatividad que para tal efecto emita la Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas y, la Universidad.

## CAPÍTULO V DE LA PERMANENCIA Y ASCENSO

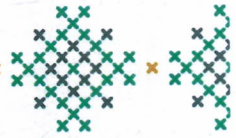
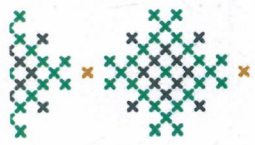
**Artículo 10.-** La Universidad en sus relaciones laborales se rigen por el apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo tanto, con relación a la **Permanencia y ascenso** en la Institución, se observará lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, la cual, tiende a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales, con independencia de lo que prevea la normatividad que para tal efecto emita la Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas y, la Universidad.

**Artículo 11.** La Universidad cuenta con un sistema de Evaluación del desempeño del personal de la Universidad que permita el reconocimiento laboral del servidor público.

## CAPÍTULO VI DEL PROCESO DE CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

**Artículo 12.** - La Universidad a través de la Unidad Administrativa "Factor Humano", observará para el proceso de corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal, los siguientes criterios:

- I. **Las madres trabajadoras tendrán derecho a:**
  - a) Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.
  - b) Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado (ISSSTEP).
  - c) En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico expedido por el ISSSTEP;



- d) En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban, previa exhibición de la documentación que lo acredite; y
- e) En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el área de lactancia de la Universidad.

II. **Los padres trabajadores tendrán derecho** a que se les otorgue permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

III. A todo el personal de la Universidad se otorgarán permisos por cuidados médicos familiares hasta por catorce días hábiles, previa constancia expedida por el ISSSTEP.

IV. A todo el personal de la Universidad se otorgará permiso para el fallecimiento de un familiar, el número de días dependerá del nivel de parentesco.

Criterio sujeto a la normatividad que para tal efecto emita la Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas y, la Universidad.

## CAPÍTULO VII DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO

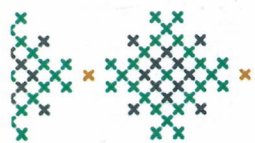
**Artículo 13.-** Las personas servidoras públicas, podrán acceder para consultar dilemas, denunciar contravenciones a las normas vigentes, a través de la Unidad de Igualdad Sustantiva.

**Artículo 14.-** La Universidad para prevenir, detectar, atender y en su caso sancionar, por hechos de hostigamiento sexual, abuso sexual, discriminación, acoso, maltrato y violencia, para el caso de las y los servidores públicos se sujetará a los procedimientos y mecanismos para la protección de sus derechos humanos con base a lo dispuesto en La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Ley General de Responsabilidades Administrativas y Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla, así como el *"Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades del Gobierno del Estado de Puebla"*.

## CAPÍTULO VIII DE LA ACCESIBILIDAD Y RESPETO A LA DIVERSIDAD

**Artículo 15.-** La Universidad cuenta con instalaciones accesibles para personas con discapacidad; es por ello que, las personas servidoras públicas tienen la obligación de no deteriorar o dañar: rampas y elevador, evitando ocupar los espacios señalados para personas con discapacidad.

**Artículo 16.-** Las personas servidoras públicas de la Universidad, tienen la obligación de observar y cumplir con las disposiciones previstas en el Código de Conducta de la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla, así como el Código de Ética de las y los Servidores Públicos de la Administración Pública Estatal. En inteligencia de que las conductas que no se apeguen a lo dispuesto en los cuerpos normativos citados, serán sujetos de las sanciones que prevé la ley vigente aplicable.



CAPÍTULO IX  
DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

**Artículo 17.-** La Universidad otorga las prestaciones de Ley.

**Artículo 18.-** El salario que perciben las personas servidoras públicas que laboran en la institución corresponde al trabajo realizado, sin importar sexo, apariencia, edad, u otras características personales.

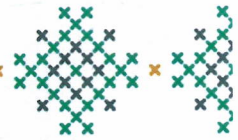
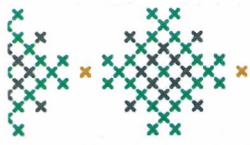
**Artículo 19.-** Para la asignación de salarios y categorías se observa lo previsto en la Plantilla de Servidores Públicos Superiores y Mando Medios, Personal Académico y Personal Administrativo; Analítico del Presupuesto y tabuladores del ejercicio fiscal que corresponda, instrumentos autorizados por la Secretaría de Educación Pública (Federal), así como lo contenido en la Ley Federal del Trabajo.


**TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** \_ La **Unidad de Igualdad Sustantiva de la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla**, aprobó los Lineamientos Generales de Igualdad Laboral y no Discriminación en la Primera Sesión Ordinaria, celebrada el 09 de junio de 2025.

**SEGUNDO.** – Los presentes Lineamientos entrarán en vigor el día siguiente de su publicación en la página institucional de la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla.

NOMBRE	CARGO	FIRMA
<b>C. Moisés Homero Sánchez López</b> Secretario Académico de la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla. <b>Propietario</b>	Titular de la Unidad de Igualdad Sustantiva	
<b>C. Paola Ninel Agustín García</b> Subdirectora de Vinculación de la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla. <b>Propietaria</b>	Departamento de Cultura Institucional para la Igualdad Sustantiva	
<b>C. Cecilia Flores Pérez</b> Jefa de Departamento de Factor Humano, Financiero y Contabilidad de la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla. <b>Propietaria</b>	Departamento de Prevención de la Violencia y Discriminación	



NOMBRE	CARGO	FIRMA
<p><b>C. José Luis García Rojas</b> Jefe de Departamento de Planeación y Evaluación de la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla. <b>Propietario</b></p>	<p>Departamento de la Política Pública para la Igualdad Sustantiva</p>	
<p><b>C. Guadalupe Campos León</b> Jefa de Oficina del Área de Abogado General de la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla. <b>Propietaria</b></p>	<p>Departamento de Presupuesto Público Evaluación y Seguimiento</p>	
<p><b>C. Reina María Rodríguez García</b> Jefa de Oficina del Departamento de Planeación y Evaluación de la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla. <b>Propietaria</b></p>	<p>Secretaria de Actas</p>	

*Handwritten notes and signatures on the right side of the table.*

Titular de UTBIS Puebla

  
**C. Alejandro Pedroza Meléndez**  
 Rector

*Handwritten signature on the right side of the page.*