



**Política de Inclusión y Diversidad  
Laboral**

**Código:** PO-GH-

**Fecha Vigencia:** Mayo, 2021

**Versión:** 02

**Página:** 1 de 5

**“POLITICA DE INCLUSIÓN LABORAL”**

<b>Elaborado Por:</b>	Comité Institucional de Inclusión y Diversidad		Fecha: 9/abril/2021	Firma:
<b>Revisado Por:</b>			Fecha:	Firma:
<b>Aprobado Por:</b>			Fecha:	Firma:

**REGISTRO DE CAMBIOS**

<b>Revisión No.</b>	<b>Fecha de la revisión</b>	<b>Resumen de los cambios</b>
01	14/05/2021	Creación del Documento.



## Política de Inclusión y Diversidad Laboral

Código: PO-GH-

Fecha Vigencia: Mayo, 2021

Versión: 02

Página: 2 de 5

### 1. OBJETIVO:

La presente política tiene por objetivo establecer los lineamientos que promuevan una cultura de respeto a la diversidad, no discriminación, e igualdad e inclusión laboral en UNIBE. A través de esta se vela por garantizar la igualdad de oportunidades para los integrantes de la institución.

### 2. ALCANCE:

Abarca a todas las áreas de la Institución, por ende, a todo el personal fijo o temporal administrativo, docentes y candidatos, así como todo tipo de actividad patrocinada por la universidad dentro y fuera del campus, sin excepción.

### 3. Aplicabilidad:

Contamos con un Comité de diversidad e inclusión, que marca y define las pautas para asegurar que las políticas institucionales respondan a los principios de diversidad e inclusión y que estos, se vean reflejados en nuestra cultura institucional, permeando todas las actividades que se desarrollan dentro y fuera del campus.

En Unibe, como empleador comprometido con la inclusión y el respeto a la diversidad, se prohíbe expresamente, 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, basados en los siguientes motivos:

Origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, necesidades específicas de apoyo educativo, condición social, condición económica, condición de salud, religión, apariencia física, características genéticas, embarazo, lengua, idioma, opinión, preferencias sexuales, identidad de género, identidad o afiliación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, y/o necesidades específicas de apoyo educativo.

Esta institución no apoya la expresión de homofobia, misoginia, xenofobia, segregación racial, antisemitismo, racismo y otras formas conexas de intolerancia. Este tipo de pronunciamientos serán entendidos como discriminación.



## Política de Inclusión y Diversidad Laboral

Código: PO-GH-

Fecha Vigencia: Mayo, 2021

Versión: 02

Página: 3 de 5

#### 4. DEFINICIONES:

**Discriminación:** Visión dominante en donde un grupo de personas es superior a otro por cualquier motivo. Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de un grupo.

**Diversidad:** Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Radica en la abundancia, variedad y diferencia. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, experiencias, culturas, lenguas, edad y la coexistencia entre sí.

**Inclusión Laboral:** oportunidad equitativa para todo candidato, de obtener un contrato de trabajo con esta institución siempre y cuando cumpla con los requerimientos del puesto al que aplica

**Desigualdad salarial:** Es la brecha de desigualdad de género en el sector laboral. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario y compensación igual a lo establecido en el esquema de compensación de la institución.

**Accesibilidad universal:** Es el proceso mediante el cual los servicios y entornos físicos de la institución se hacen accesibles para todos/as, especialmente para las personas con discapacidad.

**Accesibilidad:** Principio general y derecho a que se adopten las medidas pertinentes para asegurar que todos aquellos lugares del centro de trabajo, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, permitan a los colaboradores y colaboradoras con discapacidad entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios.

**Género:** Conjunto de ideas, comportamientos y atribuciones que una sociedad dada considera respectivas a cada sexo. Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico.

**Igualdad de Género:** Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades oportunidades y beneficios de bienes, servicios y recursos, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos que concierne a la institución.



## Política de Inclusión y Diversidad Laboral

**Código:** PO-GH-

**Fecha Vigencia:** Mayo, 2021

**Versión:** 02

**Página:** 4 de 5

**Equidad de género:** Es la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado que se considere equivalente en lo que refiere a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades.

**Inclusión:** Dar la bienvenida y abrazar las fortalezas de nuestras diferencias, promoviendo prácticas incluyentes y brindando igual acceso, trato, oportunidades e información sin distinción.

**Inclusión Laboral:** Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral. Deben ser condiciones libres de discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

**Lenguaje accesible:** Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el personal que lo conforma. Con la finalidad de eliminar cualquier barrera de comunicación, el lenguaje debe ser claro, abierto, fluido, conciso y de fácil entendimiento.

**Lenguaje Incluyente:** Es aquel que reconoce a las mujeres y a los hombres tanto en la comunicación oral como en la escrita. Manifiesta la diversidad social y procura equilibrar las desigualdades. El lenguaje incluyente contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la equidad de género.

**Lenguaje no sexista:** Es el uso de expresiones comunicativas que permiten visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.

**Sexismo:** Todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas debido a su sexo biológico o elegido, asumiendo y esperando determinadas características y comportamientos.



## Política de Inclusión y Diversidad Laboral

**Código:** PO-GH-

**Fecha Vigencia:** Mayo, 2021

**Versión:** 02

**Página:** 5 de 5

### 5. FUNDAMENTOS GENERALES

En la Universidad Iberoamericana UNIBE, velamos y respetamos las diferencias individuales de cultura, religión, origen étnico, orientación sexual, situación de discapacidad y género

En este sentido en UNIBE:

- Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todos los colaboradores y colaboradoras.
- Fomentamos un ambiente laboral inclusivo, de colaboración evitando cualquier tipo de discriminación deliberada o no intencionada respetando y valorando las diferencias individuales y la diversidad de los grupos sociales con igualdad, equidad y justicia.
- Otorgamos acceso al empleo, retribución y desarrollo de los colaboradores basadas en prácticas de selección, contratación, remuneración, promoción, formación, y otras condiciones laborales, que atienden a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto de trabajo sin hacer distinción de origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, condición económica, condición de salud, religión, apariencia física, características genéticas, embarazo, idioma, opinión, orientación sexual, identidad de género, identidad o filiación política, Estado civil, Situación familiar, responsabilidades familiares.
- Utilizamos un lenguaje y comunicación no sexista o discriminatoria. evitando en nuestras comunicaciones internas o externas el hacer referencias discriminatorias o que expresen prejuicios.
- Respetamos y promovemos la conciliación entre la vida personal y laboral, el derecho de las personas a alcanzar un equilibrio en sus vidas, impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.