

POLITICA INSTITUCIONAL DE NO DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

FINALIDAD.-

Esta Política Institucional contiene el marco referencial general y común para garantizar la igualdad plena y la no discriminación en general de los integrantes de la comunidad universitaria, basado en las oportunidades y el respeto a los derechos fundamentales de la persona humana.

BASE LEGAL:

- Constitución Política del Perú – 1993
- Decreto Supremo Nro. 003-97-TR (Art. 30° inciso b)
- Código Penal del Perú – art. 323°.
- Ley 30709 – Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
- Decreto Supremo Nro. 002-2018-TR – Reglamento de la Ley Nro. 30709.
- Ley 30012- Ley que concede el derecho de licencia para trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.
- Ley 30119- Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2017-TR
- Ley 29973 – Ley de Protección de los derechos de la persona con discapacidad.
- Ley 30364 – Ley para prevenir y sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

DEFINICIONES:

DISCRIMINACIÓN: Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier otra índole, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: Situación que se produce cuando la normativa o la práctica excluyen o dan preferencia a una persona o a un grupo de personas sobre la base de un motivo prohibido.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: Situación que se produce cuando las normas o prácticas estableces una medida aparentemente neutra, pero que en su aplicación afecta de manera desproporcionada, a los miembros de un grupo o colectivo protegido, generando un impacto adverso.

[Escribir texto]

Elaborado por: OFICINA DE RECURSOS HUMANOS USMP	Autorizado por: DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN	RRL-ORH-2020 REV. 00 Pág. 3
---	---	-----------------------------------

DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA.- Situación que se produce cuando se establecen diferencias salariales o remunerativas basadas en el sexo de la persona y sin criterios objetivos. La discriminación remunerativa puede ser directa o indirecta.

POLÍTICA GENERAL EN EL ÁMBITO LABORAL.-

1. La Universidad reconoce y respeta los derechos fundamentales de la persona humana en general, rechaza y prohíbe cualquier tipo de discriminación, desigualdad o violencia entre sus integrantes, sea por razón de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad, discapacidad o de cualquier tipo.
2. La Universidad tiene la facultad de establecer sus políticas de selección de personal, fijar los requisitos para acceder a los puestos de trabajo, el nivel remunerativo y beneficios de otra índole, sin incurrir en discriminación directa o indirecta por motivo de sexo.
3. La Universidad respeta a las personas transgénero y garantiza su igualdad de trato, así como la igualdad de sus derechos humanos y laborales establecidos en general.
4. Las ofertas de empleo no contienen requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o trato, que impliquen preferencias por raza, sexo, religión, opinión, origen social, estado civil, edad, discapacidad, institución educativa de procedencia o de cualquier índole. Está terminantemente prohibido el requisito de presentación de la prueba de embarazo a las postulantes.
5. La Universidad cuenta con el cuadro de estructura salarial establecido en base a una evaluación y organización de los puestos de trabajo y perfil del colaborador, de acuerdo a criterios objetivos y a la necesidad de su actividad económica.
6. El ascenso de los colaboradores es una facultad inherente a la Universidad en su condición de empleador y la ejerce considerando criterios objetivos y razonables, de acuerdo a la evaluación de desempeño y necesidades del servicio.
7. Las diferencias salariales se encuentran justificadas en criterios objetivos tales como: tiempo de servicios, negociación colectiva, experiencia laboral, el perfil académico y/o educativo, el lugar de trabajo, entre otros aspectos relevantes para cada puesto.
8. La Universidad respeta los derechos de sus trabajadores y considera que el embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia, las responsabilidades familiares o ser víctima de violencia, no constituyen un factor para el ascenso, incrementos remunerativos y/o beneficios de cualquier otra índole.

[Escribir texto]

Elaborado por: OFICINA DE RECURSOS HUMANOS USMP	Autorizado por: DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN	RLL-ORH-2020 REV. 00 Pág. 3
---	---	-----------------------------------

- 9.** La Universidad implementa medidas para garantizar un clima laboral basado en el respeto y la no discriminación, así como la compatibilidad o conciliación de la vida personal, familiar y laboral, conforme a ley:
- a) Licencia por maternidad pre y post natal.
 - b) Horario de lactancia.
 - c) Licencia por paternidad.
 - d) Implementación de lactarios.
 - e) Licencia máximo por 7 días naturales en los casos de tener un hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente enfermo diagnosticado en estado grave o terminal, o que sufra un accidente que ponga en serio riesgo su vida, con el objeto de asistirlo. El tiempo podrá extenderse por un plazo de 30 días, a cuenta de sus vacaciones. Si el período se extendiera más allá de los plazos antes mencionados, se podrán compensar las horas de permiso con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el empleador. (Ley N° 30012).
 - f) Se otorga al padre o madre, tutor o curador de la persona con discapacidad que requiera asistencia médica o terapia de rehabilitación, hasta por 56 horas alternas o consecutivas anualmente, las cuales son concedidas a cuenta del período vacacional. También se compensan con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el empleador. (Ley N° 30119).
- 10.** La Universidad asegura que en sus planes de formación profesional y de desarrollo de capacidades laborales de sus trabajadores se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres. El programa llamado “Universidad Interna” convoca y promueve la participación de todos sus trabajadores sin distinción.
- 11.** La Universidad garantiza la prevención y sanción del hostigamiento sexual, mediante los procedimientos establecidos conforme a ley.
- 12.** La Universidad prohíbe el despido y/o la no renovación de contrato, por motivos vinculados con la condición de que la trabajadora se encuentre embarazada o en período de lactancia, o porque sea víctima de violencia familiar, conforme a ley.
- 13.** La Universidad cumple con asegurar y proteger a sus colaboradores que tienen la condición de Discapacitados, garantizando la existencia de una estructura inclusiva adecuada, accesible y su participación efectiva y activa en la vida laboral.

[Escribir texto]

Elaborado por: OFICINA DE RECURSOS HUMANOS USMP	Autorizado por: DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN	RLL-ORH-2020 REV. 00 Pág. 3
---	---	-----------------------------------