

COMUNICACIÓN SOBRE INVOLUCRAMIENTO (COMMUNICATION ON ENGAGEMENT, COE)

Universidad Politécnica de Querétaro



Período cubierto por esta Comunicación sobre Involucramiento 2018 - 2022

Desde: Noviembre 2018 Hasta: Agosto 2022

Parte I. Declaración de respaldo continuo del Director Ejecutivo o cargo equivalente

12 de agosto 2022

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que la Universidad Politécnica de Querétaro reafirma su respaldo al Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y a sus Diez principios en las áreas de derechos humanos, estándares laborales, medioambiente y anticorrupción. Esta es nuestra Comunicación sobre Involucramiento con el Pacto Mundial de la ONU. La realimentación sobre su contenido es bienvenida.

En esta Comunicación sobre Involucramiento, describimos las medidas tomadas por nuestra organización para respaldar el Pacto Mundial de la ONU y sus principios tal como se sugiere para una organización como la nuestra. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,


Carlos Antonio Contreras López
Rector de la Universidad Politécnica de Querétaro

Parte II. Descripción de medidas

COE's – Universidad Politécnica de Querétaro

RESPONSABLE: Juan Manuel García Benítez

FECHA: 12 de agosto 2022

LUGAR: Universidad Politécnica de Querétaro

DESCRIPCIÓN GENERAL:

En seguimiento a la participación de la Universidad Politécnica de Querétaro en el Pacto mundial desde el 2017, me permito listar las acciones realizadas en obediencia a los 10 principios.

Cada acción implica líneas específicas de trabajo, reconocimientos, certificados y entregables que han sido registrados en fichas técnicas de cada evento, habilitando la posibilidad de consultarlas en físico y digital en las áreas correspondientes además de publicaciones en sitios oficiales web.

PRINCIPIO	ACCIÓN
“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”	<ul style="list-style-type: none"> - Obtención de certificado por 2 vez consecutiva en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 de Igualdad Laboral y No Discriminación, al cubrir un total de 100 puntos, obteniendo el nivel “plata” dentro de la escala de cumplimiento de dicha normatividad. - Aseguramiento del principio de Igualdad y garantía de los derechos y servicios laborales.
“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”	<ul style="list-style-type: none"> - Promoción de una cultura de igualdad laboral y valoración de la percepción del clima laboral mediante una encuesta.
“Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de instrumentos de cuidado en los procedimientos para el ingreso de personal. - Actualización de los registros de capacitación del 2021. - Acreditación de las estrategias para la prevención, atención y sanción de prácticas de violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual y discriminación en la Universidad.
“Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación sobre la flexibilización de horarios de trabajo. - En la UPQ el personal ofrece cuidados a dependientes o terceros. - Comunicación sobre el derecho de la licencia de paternidad en términos de la normatividad aplicable. - Regulación de las medidas complementarias de uso de guardería a todo personal de la UPQ. - Enfoque al personal mediante temáticas de capacitación para consolidar al trato cordial y desarrollo de actividades sobre la contención emocional para administrativos. - Fomento en la réplica de buenas prácticas de Desarrollo Humano mediante la impartición del Diplomado de Desarrollo Humano, por la coordinación de Educación Continua.
“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en la Campaña Social “Ayúdalos a Seguir 2022” abonando a la calidad educativa de niños y niñas de escasos recursos, así como a la economía familiar, mediante la donación de 68 kits escolares a la Fundación Vive Mejor A.C.
“Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de actividades de capacitación específicas en materia de igualdad laboral y no discriminación, derechos humanos y perspectiva de género; proporcionadas por cursos virtuales por la CNDH, hacia todo el personal, con contenido extra solicitado al Comité de Ética y el Departamento de Recursos Humanos.
“Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”	<ul style="list-style-type: none"> - líneas de acción que trabajan en favor del medio ambiente desarrolladas por el área de Acción Social y Ambiente. -Nombramiento de una Asesora Ecológica bióloga de profesión, encargada de regular y administrar todo el ecosistema interno de flora y fauna de la UPQ, auxiliada por un equipo de jardinería, que mantiene a las áreas verdes de UPQ.

<p>“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Curso Medio Ambiente y Sustentabilidad con una población total de 149 administrativos convocados. -Capacitación del personal administrativo en tema de Economía Circular. -Talleres co-curriculares de carácter medioambiental a estudiantes que cursan los primeros 6 cuatrimestres en los programas educativos. - Equipo representativo de estudiantes que trabajan en activaciones medioambientales. - Proyectos permanentes dentro de la UPQ para el cuidado ambiental como el establecimiento de 2 contenedores para el reciclaje de tapitas plásticas. - Campañas permanente para el reciclaje del papel de oficina. - Organización de eventos de concientización: “El día de la tierra” y la “Semana de la sustentabilidad” donde a través de conferencias se abordaron temas de responsabilidad ambiental.
<p>“Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participación de las profesoras y profesores miembros de los Cuerpos Académicos de la UPQ en el congreso virtual “EAS 2021. Educación Ambiental para la Sustentabilidad”. -Instalación de la planta tratadora de agua residual de la UPQ.
<p>“Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Instala la UPQ el COMITÉ DE ÉTICA con la función de implementar y vigilar las prácticas del ejercicio profesional del servicio público. - Campaña de difusión, publicación permanente en página web oficial UPQ del código de conducta, código de ética y del procedimiento de denuncia del comité de ética. - Reconocimiento como Organismo Promotor de la Responsabilidad Social Empresarial 2021.

Confirmamos nuestro interés por continuar participando en el Pacto.

Juan Manuel García Benítez

Dirección de Vinculación

Universidad Politécnica de Querétaro

juanmanuel.garcia@upq.mx

international.affairs@upq.mx

Parte III. Medición de resultados

Comité de Ética

Resultados del programa ejercicio 2021

La ejecución de actividades contempladas en el plan anual propuesto por el Comité de Ética en el 2021 se cubrió al 100% mediante las siguientes acciones:

1. Difusión de la política de igualdad laboral y no discriminación a todo el personal de la UPQ.
2. Aseguramiento del principio de igualdad mediante la ratificación del nombramiento de las y los miembros del Comité de Ética.
3. Garantía de los derechos y servicios laborales mediante:
 - a. La implementación de los instrumentos relacionados con los procedimientos para el ingreso del personal.
 - b. Ejercicio de auditorías internas.
 - c. Difusión del código de ética de la Universidad Politécnica de Querétaro.
 - d. Inclusión de compensaciones en el listado de categorías de puestos y salarios.
 - e. Actualización de los registros de capacitación del 2021.
 - f. Comunicación sobre la flexibilización de horarios de trabajo.
 - g. En la UPQ el personal ofrece cuidados a dependientes o terceros.
 - h. Comunicación sobre el derecho de la licencia de paternidad en términos de la normatividad aplicable.
 - i. Regulación de las medidas complementarias de uso de guardería a todo personal de la UPQ.
4. Promoción de una cultura de igualdad laboral y valoración de la percepción del clima laboral mediante una encuesta.
5. Implementación de actividades de capacitación específicas en materia de igualdad laboral y no discriminación, derechos humanos y perspectiva de género; proporcionadas por cursos virtuales por la CNDH, hacia todo el personal, con contenido extra solicitado al Comité de Ética y el Departamento de Recursos Humanos.
6. Plan de capacitación y sensibilización, temáticas relacionadas con el uso de lenguaje incluyente para todo el personal.
7. Mejora del plan de Accesibilidad con la creación de rampas, accesos peatonales y barandales que posibilitan los espacios para personas con problemas de movilidad.
8. Revisión y actualización del plan de Protección Civil.
9. Acreditación de las estrategias para la prevención, atención y sanción de prácticas de violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual y discriminación en la Universidad.

Número de personas que hayan recibido capacitación o sensibilización respecto a temas en relación con ética, integridad pública y prevención de conflictos:

ACCIONES PARA FOMENTAR LA FORMACIÓN INTEGRAL EN LOS ESTUDIANTES QUERETANOS		
NOMBRE DEL EVENTO (EN CASO DE LAS ACCIONES DEL PROGRAMA INTEGRAL DE SALUD - PIS)	No. DE ESTUDIANTES PARTICIPANTES	
	MUJERES	HOMBRES
Prevención de Adicciones	94	140
Ciberseguridad desde la identidad digital	404	674
El acercamiento de la Juventud a la Violencia	71	114
Ansiedad y su relación con factores de riesgo	161	181
Cine Móvil IQM "Lazos libres de violencia"	60	91
Estrategias asertivas para la comunicación digital	153	243
Cine Móvil IQM "Hablemos de sexualidades: libre, claro y sin rodeos"	74	141
Prevención de Adicciones	91	152

La guerra entre géneros ¿cuál es el verdadero enemigo?	60	120
Diversidad Sexual y Discapacidad	64	99
Igualdad Laboral y no Discriminación	1226	1748

CURSO – MEDIO AMBIENTE Y SUSTENTABILIDAD

Población total de administrativos convocados: 149

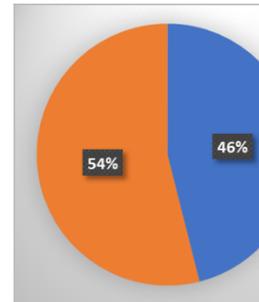
Cantidad de mujeres → 74

Cantidad de hombres → 76

Total de constancias del curso recibidas: 77

Cantidad de mujeres → 35

Cantidad de hombres → 41



CURSO – DIVERSIDAD SEXUAL Y DERECHOS HUMANOS

Población total de administrativos convocados: 104

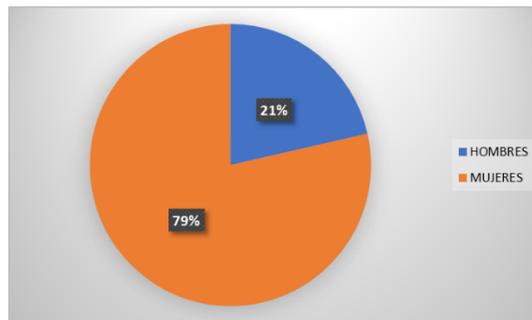
Cantidad de mujeres → 62

Cantidad de hombres → 42

Total de constancias del curso recibidas: 42

Cantidad de mujeres → 33

Cantidad de hombres → 9



CAPACITACIÓN – COMITÉ DE ÉTICA UPQ

El equipo total formado por 3 mujeres y 3 hombres recibieron la capacitación y en su totalidad reportaron la constancia de los cursos evaluados:

- Medio Ambiente Y Sustentabilidad
- Diversidad Sexual Y Derechos Humanos

Prácticas que se llevaron a cabo para fomentar la integridad al interior de la UPQ

- Campaña de sensibilización para la igualdad laboral y ni discriminación
- Campaña sobre el buen uso del lenguaje incluyente
- Campaña de difusión de la política de la calidad, código de ética y protocolo
- Video de difusión en igualdad laboral y no discriminación
- Video para el reforzamiento del código de ética

Se sugiere para modificar procesos:

ENFOQUE AL PERSONAL:

- Incluir temáticas de capacitación para consolidar al trato cordial.
- Desarrollo de actividades sobre la contención emocional para administrativos.

RESPECTO A LA COMUNIDAD ESTUDIANTIL:

- Incluir temáticas de sensibilización contra el bullying
- Actividades de fomento hacia la responsabilidad personal.