

**POLÍTICA INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE SOBRE  
LA IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN  
2022**

La presente Política es de observancia obligatoria para las autoridades y todo el personal en la Universidad de Oriente (UNO) del estado de Yucatán y sus distintas sedes.

La finalidad del centro laboral es la promoción de los valores humanos universales, entre todo el personal, garantizar los mandatos expresados en la legislación nacional e internacional, detectar, prevenir y atender la violencia de género, la desigualdad laboral o cualquier forma de discriminación que se presente entre el personal de las diferentes áreas que la conforman, no importando el nivel jerárquico, por lo que el sustento de la Política interna de la UNO tiene su *marco y fundamento legal* en lo dispuesto por:

- La Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General de Inclusión para Personas con Discapacidad, Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Yucatán y la Norma Oficial Mexicana-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.



### *Declaratoria*

De lo anterior manifestamos como valor prioritario e institucional, el interés y compromiso para la incorporación en nuestra normatividad de los requisitos, procesos y mecanismos sobre la igualdad laboral y no discriminación indicados en la Norma Oficial Mexicana R- 025-SCFU\_2015, el diseño, la construcción e implementación de procesos de gestión, sistemas claros y transparentes en los procedimientos de recursos humanos y mecanismos de ejecución en la prevención de la desigualdad y la injusticia laboral.

La implementación sistemática de la Norma en su conjunto nos debe permitir orientar actuaciones en el quehacer cotidiano de mayor equidad, a la vez, advertir desviaciones que nos alejen del objetivo y la prioridad institucional. Conscientes de la igualdad como oportunidad hacia la justicia en el trato respetuoso de las diferencias en la comunidad laboral y universitaria, con el objetivo de la promoción, el acompañamiento cercano y la garantía que por ley se tienen en el rubro de responsabilidades<sup>1</sup> en el debido cumplimiento de la igualdad de género y la no

---

#### <sup>1</sup>Responsabilidades

Los miembros del Comité deberán:

- a) Cumplir y promover el cumplimiento del Código de Ética y el Código de Conducta;
- b) Dedicar el tiempo y esfuerzo necesarios para dar seguimiento a los asuntos que se le sometan, recabar la información necesaria y solicitar la colaboración y apoyo que consideren oportunos;
- c) Cuidar que las actividades del Comité se realicen con apego a la normatividad aplicable;
- d) Participar activamente en el Comité y en los subcomités o comisiones en que participen a fin de que su criterio contribuya a la mejor toma de decisiones;
- e) Hacer uso responsable de la información a la que tengan acceso;
- f) En cualquier asunto en el que tuviere o conociere de un posible conflicto de interés, personal o de alguno de los demás miembros del Comité, deberá manifestarlo por escrito, y el que tuviere el conflicto, abstenerse de toda intervención, y
- g) Capacitarse en los temas propuestos por la Unidad o de carácter institucional.

discriminación se instituye el Comité del mismo nombre, así como la normatividad que emane de su creación, por lo que asumimos el siguiente:

*Objetivo*

*Establecer políticas y prácticas en respeto a la igualdad laboral y no discriminación para el personal de academia, de investigación, de administración en sus diferentes modalidades y jerarquías, personal de limpieza, vigilancia y mantenimiento de esta institución en el aprecio y respeto a la interculturalidad que nos distingue, fortalecer la cultura organizacional que dé sentido e identidad a nuestro quehacer formativo y académico.*

*Para su cumplimiento implementamos y ejecutamos dentro de nuestros procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de todo el personal de la institución. Por lo que se instituye de forma orgánica.*

Congruentes con el objetivo nos corresponsabilizamos en los siguientes *principios*:

1. Impulso de programas y acciones en defensa de los derechos humanos de su personal.
2. Promoción y respeto a la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres.
3. Eliminación de 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.

4. Implementación de acciones afirmativas y correctivas en favor de todo el personal que conforma la institución, sin limitación de jerarquías, relaciones laborales o tipo de contratación.
5. Generación de un clima de respeto hacia las diferencias, nos asumimos en la diversidad de condiciones humanas, por lo que construimos ambientes libres de violencia.
6. En este centro laboral queda prohibido el maltrato, la violencia, la segregación, faltas a la cortesía cotidiana por parte de autoridades hacia y entre el personal de la institución.
7. El sistema de evaluación de esta política, su planeación y construcción de herramientas e instrumentos para su correcta implementación es responsabilidad del Comité de Igualdad y No Discriminación.
8. En situaciones de controversia relacionadas a la desigualdad de género laboral, violencia, maltrato, hostigamiento y acoso de cualquier tipo que lesione la integridad psicológica, emocional, física e incluso de intensidad ambiental que altere el clima y relaciones laborales de respeto o, discriminación por cualquiera de las condiciones descritas en el principio número tres citado en este documento, es consulta obligada e intervención formalizada<sup>2</sup> de la persona titular de la Unidad de Igualdad de Género de la institución ante Comité de Ética, Integridad y prevención de conflictos de Interés y/o el Comité de Igualdad y No Discriminación de acuerdo a quien recibe o genera actos de cualquier tipo de violencia.

Derivado del objetivo y principios nos comprometemos con las siguientes líneas de acción como prioridad institucional a favor de la igualdad de género y la no discriminación:

---

<sup>2</sup> Exposición detallada sin ser exhaustiva por parte del consultante sobre los motivos de consulta y solicitud a la Unidad de Igualdad de Género para su intervención ante el Comité de Ética, Integridad y prevención de conflictos de Interés y/o el Comité de Igualdad y No Discriminación.

- Colocar a la equidad e igualdad de género, así como la no discriminación y la prevención de la violencia particularmente hacia las mujeres y entre mujeres, hacia los hombres y entre hombres, hacia y entre las personas en diversidad sexual, como una prioridad institucional y para ello la estrategia es:

- La promoción de la cultura institucional con perspectiva de género, lo que conlleva revertir las manifestaciones de control, poder y abuso que se presenten en las relaciones humanas y laborales a favor de los derechos humanos, difundir y practicar de manera constante los valores universales de respeto a la diversidad cultural, social y sexual hacia la toma de decisiones con equidad.
- Establecer un marco de referencia normativo básico sobre igualdad laboral entre mujeres y hombres, la estrategia para ello es:
  - La incorporación de la Perspectiva de Género y no discriminación en la normatividad de la UNO, parte de un gradual crecimiento y alcances, ya que en el diseño y construcción, revisa, actualiza sistemas e innova sus procedimientos, garantizando claridad descriptiva y, mecanismos de orientación útiles a la toma de decisiones, buscando en todo momento implementar las mejores prácticas a favor de la igualdad de género y no discriminación.
- Gestión académica y administrativa con Perspectiva de Género en garantía de oportunidades para la participación igualitaria entre mujeres y hombres en el acceso al tabulador, se presenta la siguiente estrategia:
  - Establecer las garantías necesarias en la gestión y participación del personal académico así como administrativo, sin discriminación de ningún tipo y en el marco de relaciones igualitarias en los procesos de promoción y permanencia con base en el mérito el conocimiento en la materia y otras condiciones de igualdad laboral descritas en el Reglamento respectivo y por tipo de contrato. En el proceso de



Ingreso y contratación la Junta Directiva y Alta dirección aplicará la perspectiva de género y los procedimientos descritos en el apartado correspondiente del Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia.

- Fortalecer la corresponsabilidad, la convivencia y el respeto mutuo entre la comunidad del personal de la institución y hacia la comunidad universitaria como práctica de mejora constante a partir de formación y capacitación con el propósito de desarrollo de estas habilidades, la estrategia es:
  - Continuidad en talleres de inducción, sensibilización y formación dirigidos a personal académico de cualquier jerarquía, personal administrativo en todos los tipos de contratación, así como personal de limpieza, vigilancia y mantenimiento en temas de derechos humanos e igualdad de género y no discriminación. En alcance a la prioridad en la implementación de la perspectiva de género y no discriminación la inducción, sensibilización y formación incluye a la comunidad universitaria.
  - La relevancia del tema nos lleva a continuar con un eje transversal en todos los programas de estudio de grado y posgrado en la incorporación de la perspectiva de género y no discriminación.
- Incentivar, apoyar y formalizar líneas de investigación con Perspectiva de Género para la mejora constante de procesos y productos, los cuales, respondan a las necesidades de mejores relaciones laborales igualitarias entre mujeres y hombres no importando el nivel jerárquico en la institución, en este sentido la estrategia es y se enuncian algunas líneas sin limitación a otros problemas socio-laborales como fenómeno de investigación o demérito de líneas existentes :
  - Investigación sobre las resistencias culturales como patrones de aprendizaje.



- Investigación en la prevención de la violencia hacia las mujeres y entre mujeres origen de la disminución en la productividad y rotación de personal en la institución; y sus sedes.
- Investigación sobre las condiciones de masculinidad actual que requieren visibilizar la desigualdad socio-cultural que impacta el clima laboral de la institución.
- Investigación sobre los mejores indicadores en la detección de la desigualdad en el contexto laboral de nuestra institución.

La develación de los componentes culturales que permean el clima laboral de la Universidad de Oriente son la pauta de profunda reflexión, análisis y propuestas innovadoras de interacción y de mejora constante.

- En la continuidad de la mejora constante y a efecto de un avance significativo interno y externo sobre la igualdad de género y no discriminación, la estrategia institucional es:
  - Incidir socialmente a través de la difusión y comunicación constante de un lenguaje incluyente no sexista ni discriminatorio en favor de la eliminación del paradigma sobre asignación de roles de género, promoción de la convivencia armónica entre la diversidad de condiciones humanas así como en la prevención y atención a la violencia contra las mujeres, indicando con precisión procedimientos, sitios y autoridades a las cuales acudir en caso necesario; esta difusión tendrá diversas modalidades en su comunicación: impresa, video grabada, en redes sociales, página principal de la UNO, entre otros.

La presente política aplica a todo el personal de la Universidad de Oriente, sin importar el tipo de contratación, relaciones laborales o de otra índole.



---

Mtra. Shirley Zazil Álvarez Escobar  
Rectora de la Universidad de Oriente