

POLITICA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DE YUCATÁN A.C.



Ciencia y Tecnología

Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación





CONTENIDO

Pronunciamiento de la Dirección General del CICY, sobre la igualdad y la no discriminación	3
POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN	4
1. Datos de identificación del Centro de Investigación Científica de Yucatán A.C.	4
2. Objetivo de la Política en Igualdad laboral y No Discriminación	4
3. Alcance	5
4. Definiciones	5
5. Principios Generales	6
6. Compromisos para cumplimiento de la política	6
7. Evaluación	7
8. Marco jurídico	7
9. Aprobación y entrada en vigor	8



PRONUNCIAMIENTO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL CICY, SOBRE LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN

En el Centro de Investigación Científica de Yucatán A.C., estamos convencidos de que la igualdad laboral y la no discriminación es parte fundamental para que seamos una Institución íntegra, con personas servidoras públicas ejemplares que salvaguarden en todo momento; los derechos humanos fundamentales, los principios y valores éticos normativos, que guíen su actuación dentro y fuera de este Centro de trabajo.

Por lo anterior, el CICY considera que es de suma importancia el desarrollo y la aplicación de políticas que fomenten la igualdad laboral y la no discriminación, a fin de potenciar nuestro desempeño en el

día a día y fortalecer nuestro compromiso ético con la sociedad.

El CICY se compromete a tomar medidas a favor de la igualdad de oportunidades laborales para el ingreso, promoción, evaluación y permanencia, a la no discriminación con las personas con capacidades diferentes, así como, al trato igualitario entre hombres y mujeres, porque con estas acciones, nos permitirá la captar, mantener y potencializar al personal con talento, para el desarrollo de la investigación científica, las actividades sustantivas y la administración de los recursos de este Centro de Trabajo.

Dirección General del CICY



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Fecha: 01 de febrero de 2025

La presente Política es de aplicación general a todas las personas que tengan un cargo, realice alguna función, comisión o actividad en el Centro de Investigación Científica de Yucatán A.C.; su vigilancia, operación y evaluación, estará a cargo de la Dra. Maira Rubi Segura Campos, Directora General del CICY.

Para dar cumplimiento a la presente política, queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del Centro de trabajo hacia cualquier persona y entre el personal, por ejemplo:

- a. Apariencia física
- b. Cultura
- c. Discapacidad
- d. Idioma
- e. Sexo
- f. Género
- g. Edad
- h. Condición social, económica, de salud o jurídica.
- i. Embarazo
- j. Estado civil o conyugal
- k. Religión
- l. Opiniones
- m. Origen étnico o nacional
- n. Preferencias sexuales
- o. Situación migratoria

1. Datos de identificación del Centro de Investigación Científica de Yucatán A.C.

El CICY, es integrante del Sistema Nacional de Centros Públicos de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación enfocado a realizar investigación básica y aplicada en el área de biología, materiales y disciplinas afines; orientado hacia

la solución de problemas nacionales, regionales y locales. De acuerdo a nuestra misión, realizamos investigación científica, formamos recursos humanos, divulgamos conocimiento, desarrollamos y transferimos tecnología e impulsamos el desarrollo de la sociedad en armonía con el medio ambiente.

Contamos con sedes en la Ciudad de Mérida y en el Parque Científico y Tecnológico, en Yucatán, así mismo, tenemos la Unidad de Ciencias del Agua en la Ciudad de Cancún, Quintana Roo y laboratorios en Acapulco, Guerrero.

1.1 Misión

Realizamos investigación científica, formamos recursos humanos, divulgamos conocimiento, desarrollamos y transferimos tecnología e impulsamos el desarrollo de la sociedad en armonía con el medio ambiente.

1.2 Visión

Ser una institución líder, reconocida local, nacional e internacionalmente, innovadora en la generación y aplicación del conocimiento en beneficio de la humanidad

2. Objetivo de la Política en Igualdad laboral y No Discriminación

Promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el Centro de Investigación Científica de Yucatán A.C., para prevenir posibles distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias 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 física o mental, 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 o comportamientos que menoscaben el ambiente laboral, así como, el de garantizar la igualdad de condiciones a cada persona integrante de la plantilla, armonizada con lo que establece la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación LFPED)

3. Alcance

La presente política en Igualdad laboral y No Discriminación, es de aplicativa para todas las personas servidoras públicas, estudiantes, proveedores, asesores o para quienes realicen alguna actividad en las áreas funcionales del CICY, ya sea en las unidades de Mérida, Parque Científico, Quintana Roo y Guerrero, quienes debemos cumplirla cabalmente, durante el desempeño de nuestro empleo, cargo, comisión o función encomendada.

4. Definiciones

Términos aplicables a la Política en Igualdad laboral y No Discriminación para el centro de trabajo que se contemplan dentro del objetivo de la misma, tales como:

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diver-

sidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

Violencia: Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

Discriminación: Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto obstaculizar, disminuir o impedir los derechos de cualquier persona, cuando ello se base en uno o más de los motivos que establece la fracción II del artículo 5 del código de ética.

Buenas prácticas: Acciones que aplica una institución pública, privada o social para mejorar la calidad de lo que hace a favor de la accesibilidad, la inclusión, la igualdad y la diversidad en las categorías de contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, clima institucional.

Estereotipos de género: Son aquellos atributos o características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas y sexuales basadas principalmente en su sexo.

Acoso sexual: Forma de violencia de carácter sexual, en la que, si bien no existe una subordinación jerárquica de la víctima frente a la persona agresora, e inclusive puede realizarla una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza. Puede tener lugar entre personas servidoras públicas y de éstas hacia particulares; se expresa en conductas verbales o, de hecho, físicas o visuales, como son aquellas mencionadas en la fracción IV del artículo 5 del código de ética, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.



Hostigamiento sexual: Es una forma de violencia de carácter sexual en la cual hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza y tiene lugar en una relación de subordinación jerárquica real de la víctima frente a la persona agresora. Es expresada en conductas verbales o, de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Presunta víctima: La persona que presuntamente es o fue afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de una o varias conductas de discriminación, hostigamiento sexual, acoso sexual, entre otras.

Denuncia: Documento en el que se describen o narran las presuntas vulneraciones a lo dispuesto en el código de ética o en el código de conducta institucional, cometidas por una o más personas servidoras públicas, a efecto de que se investiguen los hechos señalados y, de ser el caso, se emita una determinación.

Protocolo HAS: Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Protocolo de discriminación: Protocolo de actuación en la atención de presuntos actos de discriminación de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de interés.

LGRA: Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Nota: La amplitud de las definiciones deberá ser establecida de acuerdo a las necesidades del centro de trabajo.

5. Principios Generales

Para el adecuado ejercicio nuestro empleo, cargo, comisión o función encomendada en el CICY, se deberá actuar conforme a los principios y valores establecidos en el Código de Ética, que son los siguientes:

Principios	Valores
Respeto a los Derechos humanos	Respeto
Legalidad	Liderazgo
Honradez	Cooperación
Lealtad	Cuidado del entorno cultural y ecológico
Imparcialidad	
Eficiencia	
Eficacia	
Transparencia	

6. Compromisos para cumplimiento de la política

Para asegurar la “Igualdad laboral” y la no “Discriminación” en el CICY, se implementarán las siguientes acciones.

I. Respetar las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.

II. Promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.

III. En los procesos de contratación, buscar otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.

IV. Fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.

V. Estar comprometidos en la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de nuestro centro de trabajo no hace diferencia alguna entre empleados o empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.



VI. Respetar y promover el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.

VII. Promover la importancia de la vida laboral-familiar y sobre la participación y redistribución de tareas del hogar.

VIII. Promover el lenguaje no sexista en los diversos documentos de la Institución.

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”.

7. Evaluación

Para asegurar la aplicación de este documento, se dará seguimiento y se evaluará esta Política de igualdad laboral y no discriminación, con la elaboración de planes, programas o acciones que consideren los compromisos propuestos en este documento.

La presente política esta armonizada con los Programas Anuales del Comité de Ética de la Institución y con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, donde la evaluación, auditoria y seguimiento de las acciones quedará en observancia de los mecanismos existentes.

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés informará anualmente sobre los resultados de la presente Política y el avance en la instrumentación del “Plan de Acción”, al personal de la Institución mediante la difusión de un reporte.

8. Marco jurídico

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

- Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento.
- Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia de las Víctimas de esos Delitos.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General de Víctimas.
- Ley General de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley Federal de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena.
- Declaración de la ONU sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su protocolo facultativo.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.



- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en contra de la Mujer, "Belem Do Pará".
- Convenio número 89 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo nocturno.
- Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre igualdad de remuneración.
- Convenio número 103 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la protección de la maternidad.
- Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio número 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.
- Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la protección de la maternidad.
- Convención de los Derechos del Niño.

- Convención Interamericana de los Derechos Humanos de las Personas Mayores.
- Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones contra la Delincuencia Organizada Transnacional.
- Código de Ética de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Código de Conducta de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

9. Aprobación y entrada en vigor

La actualización de la presente Política, es aplicativa a partir de la fecha de su publicación, a través de los medios electrónicos institucionales.

Atentamente

Dra. Maira Rubi Segura Campos
Titular de la Dirección General