

Comunicación Oficial | 677

Marzo
2026



Fecha publicación: 13 de marzo de 2026

IBERO
CIUDAD DE MÉXICO

CONTENIDO

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

IBERO (2026– 2029)

VERSIÓN EJECUTIVA

ÍNDICE

I.	MIRADA INSTITUCIONAL SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO	7
II.	PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO (2026— 2029)	9
	A) Presentación	9
	B) Objetivo general	11
	C) Ejes estratégicos	13
	a) Cultura y gestión institucional de igualdad	13
	b) Formación al personal académico, administrativo y de servicio, así como para las personas PSPD	19

c)	Incidencia social y vinculación para la igualdad	23
d)	Prevención y atención a las violencias y discriminaciones	25
III.	ACOMPAÑAMIENTO, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	27
IV.	PROYECCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	30
V.	ANEXOS (EN ARCHIVO APARTE)	
A)	Diagnósticos	
B)	Glosario	
C)	Decreto 14, Congregación 34, Compañía de Jesús	
D)	Marco Normativo Nacional e Internacional	

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO IBERO (2026- 2029)

I. MIRADA INSTITUCIONAL SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO

El derecho a la igualdad y no discriminación está contenido en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y configura uno de los principios fundamentales y centrales de los derechos humanos. La Universidad Iberoamericana, con base en su interés por el bienestar de todas las personas, se compromete a respetar, proteger, garantizar y promover, mediante todas sus áreas académicas y administrativas, los derechos humanos de la población que integra la comunidad universitaria en condiciones de igualdad y sin discriminación por 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, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Para lograr este compromiso, se integrará una Comisión de Igualdad que será la responsable del diseño, elaboración, monitoreo y evaluación de la implementación el Plan de Igualdad de Género derivado del Plan Estratégico Institucional y la Política Institucional

de Igualdad y Equidad de Género, cuyo objetivo será articular las acciones en materia del derecho a la igualdad y no discriminación desde un enfoque diferenciado de manera transversal e interseccional.

La Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género establece los valores humanos universales, garantiza los mandatos expresados en la legislación nacional e internacional, detecta, previene y atiende la violencia por razón de género o cualquier forma de discriminación que se cometa contra las personas integrantes de la comunidad universitaria, con el fin de consolidar una cultura universitaria basada en la justicia, la tolerancia, la inclusión, la equidad y la igualdad de género sin distinción o discriminación alguna.

El presente Plan de Igualdad materializa los esfuerzos institucionales que la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México, llevará a cabo en los siguientes tres años (2026 – 2029) para promover dichos valores.

II. PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO (2026-2029)

A) PRESENTACIÓN

La Universidad Iberoamericana, consciente de su contexto y la realidad social en la que está inmersa, presenta el Plan de Igualdad de Género, en lo sucesivo Plan de Igualdad, con una temporalidad de tres años a fin de alcanzar gradualmente los objetivos planteados y, posteriormente, con base en los resultados, diseñar aquellos que nos permitan seguir avanzando en materia de igualdad.

Para la IBERO, el bienestar de la comunidad que la integra está en el centro, por ello, a través de este Plan de Igualdad, se pretende concientizar a la comunidad universitaria para desarticular las prácticas discriminatorias socioculturales que se han institucionalizado, de tal forma que se logren reducir las brechas de desigualdad que afectan mayormente a grupos discriminados por razones de género¹, sin olvidar que en ocasiones estas formas de discriminación se entrecruzan con otras dimensiones como el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, la religión, la apariencia física, entre otros, que limitan a las personas en el ejercicio de sus derechos.

¹ En este documento cuando se menciona el tema de género, este incluye, según la discusión contemporánea la orientación sexual, la identidad y la expresión de género.

Este plan pretende incidir internamente en congruencia con nuestro ideario y el discurso que promovemos al exterior, para construir una institución en la que la justicia, el reconocimiento de la dignidad humana en cada persona, de la diversidad social y cultural, y, con ello, la inclusión desde el principio de igualdad, sea una realidad cotidiana, constituyéndose así en un espacio libre de discriminaciones y violencias.

En el diseño de este plan se ha utilizado un enfoque de análisis interseccional², de tal suerte que como insumos se abrevó de distintos diagnósticos y fuentes de información (ver anexo A), para plantear aquellas acciones que coadyuven al reconocimiento de la humanidad en cada persona y eliminar aquellos obstáculos de trato y normativos que le impiden su potenciación.

La estructura del plan abarca cuatro ejes estratégicos: a) cultura y gestión institucional de igualdad; b) formación al personal académico, administrativo y de servicio, así como para las personas PSPD; c) incidencia social y vinculación para la igualdad; d) prevención y atención a las violencias y discriminaciones. Las medidas

2 “La interseccionalidad es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio”. Symington, Alison. (2004). “Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica”. Derechos de las mujeres y cambio económico, (9). Recuperada de: <https://www.awid.org/es/publicaciones/interseccionalidad-una-herramienta-para-la-justicia-de-genero-y-la-justicia-economica>. Así también, y según esta autora “la interseccionalidad es una estrategia que sirve para vincular las bases de la discriminación (raza, género, etc.) con el entorno social, económico, político y legal que alimenta la discriminación y que estructura las vivencias de la opresión y del privilegio” (Symington, 2004, pp. 4 – 5).

y estrategias que se presentan en cada eje han sido diseñadas con base en diagnósticos, así como en el Decreto 14 resultado de la Congregación 34 de la Compañía de Jesús y los marcos normativos nacionales e internacionales relacionados con este plan y acordes a las obligaciones de la universidad.

Igualmente, con este plan, la IBERO contribuye desde el espacio universitario a la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible, al desarrollo de nuestro país y a la construcción de una sociedad más justa, igualitaria, pacífica e incluyente, ofreciendo propuestas y alternativas para resolver los problemas de desigualdad social y de género, discriminación y violencias.

B) OBJETIVO GENERAL

Articular de forma vinculante a todas las áreas que integran la IBERO a fin de promover la igualdad de género, una cultura de paz y la sostenibilidad de la vida a través del cuidado entre quienes integran la comunidad universitaria, modificando aquellas formas de relación que son obsoletas, pues provocan desigualdades y discriminaciones.

Objetivos prioritarios:

- Contar con un corpus reglamentario que promueva la igualdad de género;

- Desarrollar diagnósticos que permitan identificar áreas de oportunidad para construir una comunidad igualitaria, sin violencias e inclusiva;
- Implementar acciones formativas que fortalezcan el diálogo, la transformación de conflictos, relaciones respetuosas y de cuidado entre quienes integran la comunidad universitaria;
- Utilizar una comunicación no sexista, que promueva la paz y mensajes sin estereotipos de ningún tipo;
- Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato digno, promoviendo para ello el cuidado y el bienestar de las personas desde la perspectiva de género e interseccional;
- Llevar a cabo investigaciones, transferencia de conocimientos y acciones de formación con perspectiva de género e interseccional;
- Fortalecer la prevención de las violencias y las discriminaciones a través de la formación del alumnado, el personal docente y administrativo;
- Atender y documentar la violencia por razón de género y la discriminación directa e indirecta, a fin de diseñar acciones que permitan desnormalizarlas, visibilizarlas y erradicarlas de nuestra comunidad;
- Evaluar el nivel de avance de la igualdad de género en la universidad.

C) EJES ESTRATÉGICOS

a) CULTURA Y GESTIÓN INSTITUCIONAL DE IGUALDAD.

Objetivo: incorporar la perspectiva de género en las políticas, programas y procesos de la vida universitaria, tanto en el diseño como en la implementación, para identificar las desigualdades existentes por razones de género, desde un enfoque interseccional, y proponer acciones encaminadas a la transversalización.

Medida	Estrategias	Áreas responsables y periodicidad	Indicador	Medio de verificación
1. Destinar por cada área responsable, un porcentaje de su presupuesto anual para implementar las estrategias en favor de la igualdad de género.	Etiquetar, por cada área responsable, un porcentaje del presupuesto anual, para implementar acciones para la transversalización de la perspectiva de género.	Todas las áreas responsables Periodicidad: permanente.	Porcentaje destinado anualmente, por cada área responsable, para la implementación del Plan de Igualdad.	Reporte sobre el porcentaje destinado anualmente para la implementación del Plan de Igualdad.

2. Revisar y modificar la normatividad existente para incluir la perspectiva de género.	Revisar el reglamento para personal académico de tiempo completo, el Manual de Reglamento de personal académico, el Reglamento de prestadores de servicios profesionales docentes, el Reglamento de órganos colegiados académicos, las políticas para la evaluación del desempeño docente desde una perspectiva de género.	Comisión Normativa, en colaboración con la Comisión de Igualdad. Periodicidad: tres años.	Número de reglamentos revisados que incluyen la perspectiva de género.	Reglamento para personal académico de tiempo completo, el Manual de Reglamento de personal académico, el Reglamento de prestadores de servicios profesionales docentes, el Reglamento de órganos colegiados académicos, las políticas para la evaluación del desempeño docente con perspectiva de igualdad género que identifique claramente posibles sesgos de género y discriminatorios.
--	---	--	---	---

3. Establecer medidas para promover la conciliación y la corresponsabilidad familiar.	Elaborar un plan de conciliación de la vida personal, laboral y familiar que considere medidas específicas para dar respuesta a las necesidades de conciliación de los diferentes grupos que integran la comunidad universitaria.	Dirección de Recursos Humanos con la colaboración del (CECRIGE) y la Dirección de Comunicación Institucional. Periodicidad: primer año.	Número de personas beneficiadas por el plan. Número de personas que solicitan ejercer la licencia de maternidad y paternidad. Número de personas que hicieron uso de licencia. Número de campañas para difundir el plan de conciliación y corresponsabilidad familiar.	Plan de conciliación y corresponsabilidad familiar. Reporte anual de Recursos Humanos. Campaña de difusión del plan.
	Garantizar un enfoque de resultados y promover el horario de conciliación al personal administrativo y docente de tiempo completo con hijos, hijas y/o personas dependientes a su cargo.	Direcciones Generales y VA Periodicidad: Semestral.	Número de personal diferenciado por sexo que hace uso del horario de conciliación.	Informe anual.

	Diagnosticar el uso de las licencias de paternidad y maternidad.	Recursos Humanos Periodicidad: anual.	Porcentaje de licencias de maternidad y paternidad solicitadas en contraste con el número de nacimientos registrados.	Síntesis de datos proporcionados por Recursos Humanos.
	Incluir la perspectiva de género al plan de acciones de prevención y atención del estrés con perspectiva de género e interseccional.	CBU Periodicidad: permanente.	Número de psicoterapeutas que cuentan con la capacitación en perspectiva de género en atención clínica.	Documentos que acrediten la capacitación.

	Diseñar y difundir materiales y campañas sobre igualdad de género, conciliación de la vida personal y responsabilidad.	Comunicación Institucional en colaboración con el CECRI-GE. Periodicidad: primer semestre.	Número de materiales diseñados. Número de áreas en las que se repartieron los materiales. Número de personas alcanzadas con cada campaña.	Campañas y materiales informativos.
4. Fortalecer la cultura organizacional, que promueva el trato digno, el cuidado a la persona e igualdad de oportunidades con perspectiva de género e interseccional.	Analizar los criterios específicos que utilizan los consejos académicos para realizar las evaluaciones académicas.	VA Periodicidad: permanente.	Número de criterios seleccionados para asignar las evaluaciones con perspectiva de género.	Instrumento de evaluación con perspectiva de género.

	Realizar un diagnóstico con perspectiva de género y enfoque interseccional sobre brecha salarial en las áreas administrativas y académicas, que también considere la fecha de ingreso, así como aquellas diferencias que puedan existir intra-género en los mismos puestos.	Rectoría con el apoyo Comisión de Igualdad Periodicidad: primer año.	Diagnóstico sobre brecha salarial con perspectiva de género e interseccional.	Reporte de resultados.
	Promover acciones que reconozcan la identidad de las personas trans y no binarias en todos los procesos universitarios.	Todas las autoridades universitarias Periodicidad: un año.	Número de áreas que establecen procesos específicos de atención a la población trans. Número de personas beneficiadas de los procesos que han establecido.	Instrumentos (protocolos, diagramas de flujos, infografías, capacitaciones, etc.).

5. Integrar medidas internas para el diagnóstico de la discriminación y violencia por razón de género.	Incluir al menos dos preguntas sobre discriminación y violencia por razón de género en la Encuesta de Clima Organizacional.	DRH con asesoría de la Comisión de Igualdad Periodicidad: anual.	Al menos dos preguntas específicas sobre violencia de género.	La encuesta.
--	---	---	---	--------------

b) FORMACIÓN AL PERSONAL ACADÉMICO, ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO, ASÍ COMO PARA LAS PERSONAS PSPD

Objetivo: Generar e implementar procesos de formación en la comunidad universitaria para construir capacidades que permitan incorporar la perspectiva de género en su área de trabajo y/o estudio.

Medida	Estrategias	Áreas responsables y periodicidad	Indicador	Medio de verificación
1. Plan de formación y sensibilización.	Continuar y dar seguimiento a la formación al personal académico, administrativo y de servicios, así como a personas PSPD sobre diversos temas relacionados con la igualdad de género.	DGAF, DGMU, VA, DGPEI Periodicidad: Permanente.	Número de cursos al semestre para la formación al personal administrativo. Número de cursos al semestre para la formación al personal académico. Número de cursos al semestre para la formación a las personas PSPD. Número de cursos al semestre para la formación del personal de servicio. Número de personas diferenciado por sexo que fueron formadas por área al semestre.	Plan de formación anual. Listas de asistencia con información diferenciada por sexo.

2. Comunicación y uso de lenguaje en la comunidad universitaria.	Generar herramientas para fomentar la utilización del lenguaje incluyente no sexista en el ámbito académico e implementar la utilización del lenguaje no sexista en todos los documentos institucionales y publicidad.	Centro de Estudios Críticos de Género y Feminismos (CECRIGE), Comunicación Institucional, VA Periodicidad: Permanente.	Porcentaje del personal de Comunicación Institucional formado para la utilización del lenguaje incluyente no sexista. Porcentaje de documentos institucionales que utilizan lenguaje incluyente no sexista. Porcentaje de publicidad que utiliza lenguaje incluyente no sexista.	Documentos institucionales y publicidad utilizan lenguaje no sexista. Herramientas de uso de lenguaje no sexista.
	Utilizar imágenes que muestren la igualdad de género y la inclusión en la publicidad de la universidad.	Comunicación Institucional Periodicidad: permanente.	Porcentaje de materiales publicitarios de la universidad muestran imágenes que promueven la igualdad de género y la inclusión.	Materiales publicitarios de la universidad.

3. Formación y sensibilización al alumnado.	Incluir en el programa de Taller de Integración Universitaria (TIU) contenidos sobre género, consentimiento y violencia sexual y discriminación.	VA y DGMU Periodicidad: permanente.	Número de estudiantes que tomaron la materia TIU, diferenciado por sexo que tomaron estas pláticas.	Guías de Estudios del Profesor de la materia TIU desglosados por carrera.
4. Capacitación para la transversalización de la perspectiva de género en los planes de estudio.	Articular y dar seguimiento al programa capacitación docente permanente para la transversalización de la perspectiva de género en los planes de estudio.	VA, DGPEI y DGMU Periodicidad: permanente.	Número de personas que participan en las comunidades de práctica y diplomados diseñados para la transversalización de la perspectiva de género en los planes de estudio.	Propuesta de articulación y reporte del seguimiento.

c) INCIDENCIA SOCIAL Y VINCULACIÓN PARA LA IGUALDAD

Objetivo: vinculación con diferentes actores internos y externos, para hacer un diálogo de saberes y generar proyectos, acciones, diagnósticos, aprendizajes e investigaciones con pertinencia social en las que se hayan tomado en cuenta las voces, necesidades, contextos y condiciones de vida de las personas y generar una nueva función sustantiva de incidencia que sea transversal, complementaria y articuladora de las funciones tradicionales de la universidad.

Medida	Estrategia	Áreas responsables y periodicidad	Indicador	Medio de verificación
1. Desarrollar investigaciones con perspectiva de género.	Promover el desarrollo investigaciones de posgrado que incluyan los enfoques críticos y transdisciplinarios de género, así como la perspectiva de género e interseccional.	VA/Dirección de Investigación Periodicidad: permanente.	Proyectos de investigación que reciben financiamiento y que tienen perspectiva de género. Número de pláticas informativas sobre la definición y evaluación de la perspectiva de género en los proyectos de investigación.	Las cédulas de dictaminación de los proyectos que reciben financiamiento, en dónde se especifique si el proyecto tiene perspectiva de género.

2.Vinculación para la incidencia entre las áreas de la universidad.	Vincular la labor del servicio social y las prácticas profesionales con el trabajo del CECRIGE.	DGMU, VA, DGVU Periodicidad: permanente.	Número de estudiantes que realizan servicio social y prácticas profesionales a cargo del CECRIGE. Número de actividades de formación para la transversalización de la perspectiva de género en los planes de estudio Manresa en las que participó el CECRIGE.	Reporte del CECRIGE.
3.Vinculación de la universidad con actores externos para desarrollar mecanismos de colaboración a favor de la incidencia social, la igualdad de género y la inclusión.	Incrementar los espacios para el servicio social con organizaciones internacionales, instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil que trabajen temas de igualdad de género.	VA Periodicidad: permanente.	Número de estudiantes que hicieron servicio social con organizaciones de la sociedad civil, instituciones públicas y organizaciones internacionales que trabajan temas de igualdad de género.	Reporte desglosado por licenciaturas.

d) PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A LAS VIOLENCIAS
Y DISCRIMINACIONES

Objetivos: identificar, prevenir y atender las prácticas violentas y discriminatorias por razón de género en las distintas poblaciones que integran la comunidad universitaria.

Medida	Estrategias	Áreas responsables y periodicidad	Indicador	Medio de verificación
1. Identificación de grupos sociales que padecen mayores índices de discriminación y violencia por razón de género.	Contar con indicadores que den cuenta del número de quejas presentadas y atendidas en el Comité de Género con enfoque interseccional.	Comité de Género Periodicidad: Permanente.	Número de indicadores para conocer interseccionalmente los índices de violencia por razón de género.	Informe desglosado de resultados de atención anual con indicadores.
	Implementar una evaluación cualitativa de la atención recibida por parte del Comité de Género con opción de recomendaciones de mejora.	Comité de Género Periodicidad: Permanente.	Número de evaluaciones recibidas. Número de atenciones brindadas. Número del tipo de recomendaciones recibidas. Número de recomendaciones implementadas.	Informe de resultados de atención.

2. Identificar las áreas administrativas y académicas que presentan mayor índice de violencia por razón de género y discriminación.	Diagnóstico sobre violencia por razón de género en la comunidad universitaria.	Rectoría con la colaboración de la Comisión de Igualdad Periodicidad: Primer año.	Porcentaje del personal administrativo que participó en el diagnóstico. Porcentaje del alumnado que participó en el diagnóstico. Porcentaje del personal de servicio que participó en el diagnóstico. Porcentaje del personal académico que participó en el diagnóstico.	Informe de resultados.
3. Estrategias para prevenir las violencias y la discriminación.	Involucrar a las organizaciones y asociaciones estudiantiles en la elaboración y difusión de campañas, así como en las actividades para visibilizar la violencia.	DGMU, DGVU, VA Periodicidad: segundo semestre.	Número de organizaciones estudiantiles y asociaciones de estudiantes que participaron en el diseño de la campaña.	Campaña.

	Planeación de acuerdo a las medidas de prevención estipuladas por área en el Protocolo.	DGMU, DGVU, VA, DGFA, DGPEI. Periodicidad: Anual.	Plan de Trabajo con indicadores de cumplimiento y de impacto.	Informe de resultados.
--	---	--	---	------------------------

III. ACOMPAÑAMIENTO, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Este plan pretende incidir en el currículo formal, real y oculto de la universidad, así como en las relaciones entre quienes integran la comunidad universitaria, para identificar, nombrar y desarticular a través de distintas acciones, aquellas prácticas y creencias que justifican las desigualdades, discriminaciones y violencias. Para lograr esto, será necesario que el CECRIGE acompañe y asesore a las áreas responsables de implementar las estrategias aquí presentadas, de tal suerte que el proceso apoye a la comprensión de la necesidad e importancia de las mismas y que, con ello, se logren también cambios actitudinales que coadyuven a mejorar los diferentes ambientes que están presentes en la institución y las relaciones entre las personas que la integran.

En la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México, se tiene plena conciencia sobre su responsabilidad como un actor en la reconstrucción del tejido social tan dañado por las violencias en el país y, con ello, en la construcción de paz y el desarrollo en donde la igualdad de género es un factor fundamental. Por tal motivo, este Plan de Igualdad pretende que el proceso de su implementación conlleve también un acompañamiento y asesoría que permitan comprender la importancia de las medidas y acciones propuestas, además del seguimiento y la evaluación.

Con relación a estos dos últimos puntos, la evaluación permitirá que la Comisión de Igualdad, que será el equipo encargado de ello, pueda identificar tanto las áreas de oportunidad para cumplir con las estrategias y los indicadores, como las buenas prácticas, de tal manera que el centro de la mirada esté en el esfuerzo conjunto, como una comunidad que busca el bien y el cuidado común.

El seguimiento y acompañamiento permitirá identificar esas áreas de oportunidad y brindar la asesoría necesaria para lograr llevar a cabalidad las estrategias y cumplir los indicadores.

Este Plan se evaluará con una mirada en la mejora continua de la siguiente manera:

1. **Diseño:** permitirá identificar si las áreas responsables cuentan con los recursos humanos y económicos necesarios para la implementación de las estrategias que tienen asignadas, así como con el tiempo requerido para llevarlas a cabo, y con ello,

cumplir con los objetivos de este plan. Con base en el seguimiento que se haga desde el inicio, se podrán ir incorporando mejoras al plan, para asegurar su pertinencia y alcance en el contexto universitario.

2. **Implementación:** evaluar el proceso de implementación permitirá identificar si hay congruencia entre lo planeado, presupuestado e implementado, así como identificar aquellas situaciones y decisiones que impidieron o ayudaron, según sea el caso, a la ejecución del plan. Esto permitirá dar cuenta de los aprendizajes en el proceso y explicar los resultados alcanzados, para considerarlos en el diseño y la planeación del siguiente plan.
3. **Resultados:** la evaluación global del plan permitirá comprender todo el proceso de diseño, implementación y resultados generales, así como detectar necesidades no cubiertas que requieran considerarse en el siguiente plan y valorar si las medidas, estrategias e indicadores utilizados fueron suficientes, eficientes, eficaces y si tuvieron el impacto esperado de acuerdo con los objetivos. En esta evaluación, se tomarán en cuenta aspectos cuantitativos y cualitativos, así como las voces de las diferentes personas que participen en el proceso de implementación y diseño, para con ello promover la participación y la pluralidad de voces y miradas en su mejora continua.

IV. PROYECCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Este plan y los consecutivos introducirán una ruta de transformación en los patrones sociales hacia un trato más igualitario, a través de la incidencia en las relaciones interpersonales, así como en el currículo formal, real y oculto.

Al final de los tres años de su implementación, se espera haber logrado dar los primeros pasos para construir mejores capacidades institucionales para prevenir, abordar y erradicar las prácticas institucionalizadas de violencia por razón de género, incluyendo la reproducción de nociones estereotipadas y prejuiciosas y la difusión de narrativas discriminatorias; para diseñar y ejecutar acciones afirmativas, y para procurar un actuar sensible al enfoque diferenciado, que permita a las personas ejercer sus derechos y libertades de manera adecuada, culturalmente pertinente, sensible a condiciones sexo-genéricas y a todas otras condiciones de vida particulares, en virtud de lograr con ello eliminar los obstáculos específicos que les desigualan en oportunidades y resultados.

El cambio cultural que este Plan de Igualdad (2026-2029) contempla es la articulación de esfuerzos entre todas las áreas de la universidad, con una mirada puesta en el bien común y en el cuidado de las personas que integran la comunidad universitaria.

La visión esperanzadora a diez años comprende la consideración de que la Universidad Iberoamericana, a través de su liderazgo y responsabilidad social a favor de la igualdad y no discriminación,

impacta con la formación de su alumnado, de quienes egresan de ella y de su personal, en la reconstrucción del tejido social, en hacer valer los derechos de todas las personas sin discriminación alguna, en el desarrollo sostenible y la construcción de la paz en México.

Las acciones y programas incluirán una clara orientación hacia la igualdad de condiciones para el ejercicio de los derechos humanos con perspectiva de género, a través de la implementación de medidas de nivelación, inclusión, acciones afirmativas y enfoque diferenciado, que hagan real la universalidad de las políticas y los derechos.

