



COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

COORDINACIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

UNIDAD TÉCNICA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

2025

Política de Igualdad Laboral y No Discriminación

Vigencia: 07 de Marzo de 2025

En cumplimiento de los artículos 1º, párrafo tercero y quinto, 4º primer párrafo y 109 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 3º y 133 de la Ley Federal del Trabajo; I, 15 fracciones II y III de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos; 6º, 21º fracción Iº, 22 y 23º fracción V del Reglamento Interno de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos; 2º, 3º, 12º y 34º de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 10º y 11º de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia; 1º fracción III, 2º, 4º, y 9º, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la NMX-R-025-SCFI-2015, se expide la presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, quedando sin efectos la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos 2021-2024.

Así lo acordó y firma el 07 de marzo de 2025, la Presidenta de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.



Mtra. Ma. del Rosario Piedra Ibarra.

Contenido

Introducción	4
1. Objetivo.....	6
2. Alcance	6
3. Marco jurídico	7
4. Glosario	10
4.1. Acrónimos.....	10
4.2. Conceptos base.....	12
5. Política de Igualdad Laboral y No Discriminación	21
6. Implementación y evaluación	23
7. Principios rectores.....	24
7.1. Principio de igualdad de género	24
7.2. Principio de no discriminación	24
7.3. Principio de inclusión	25
8. Estrategias.....	26
9. Transitorios	28
10. Referencias	29

Introducción

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) es un organismo público del Estado Mexicano, con autonomía de gestión y presupuestaria, personalidad jurídica y patrimonio propios. Tiene como labor esencial la protección, observancia, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos previstos en el orden jurídico mexicano, tal y como lo mandata el artículo 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Desde sus inicios, la defensa y promoción de los derechos de las mujeres ha sido parte de su trabajo. El seguimiento, evaluación y monitoreo de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres que es realizado por la Cuarta Visitaduría General, a través del Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIMH).

Por su parte, la Unidad Técnica para la Igualdad de Género (UTIG), ubicada dentro de la estructura de la Coordinación General de Administración y Finanzas, es el área que realiza diversas acciones para incorporar la perspectiva de género al interior de la Comisión Nacional, impulsar la igualdad entre las mujeres y los hombres que laboran en la institución, fortaleciendo una cultura laboral sin discriminación, incluyente, diversa y sin violencia hacia las mujeres o por razón de género.

Como parte inherente a su labor a favor de los derechos humanos de todas las personas, reconociendo la importancia de promover ambientes laborales libres de violencia, sexismos y estereotipos de género que limiten el desarrollo profesional y personal de quienes trabajan en la Comisión Nacional; y en atención al marco jurídico nacional y a los compromisos internacionales contraídos por el Estado Mexicano en materia de igualdad de género, no discriminación y eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres, la CNDH se ha comprometido con la elaboración y ejecución de una Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, favoreciendo la inclusión, diversidad y procurando el acceso a una vida libre de violencia, que sirva como guía para las acciones que emprenderá la institución en los próximos años.

La presente actualización a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, (en adelante Política de Igualdad), contiene los lineamientos generales que orientan y articulan, las diversas acciones que se realizarán al interior de la institución, para fortalecer de manera constante y permanente una cultura laboral de igualdad de género, sin discriminación, con inclusión, respeto a la diversidad y libre de violencia. Esto a su vez tendrá un efecto favorable en los servicios que se brindan a la población.

Política de Igualdad Laboral y No Discriminación

Vigencia: 07 de Marzo de 2025

Esta Política de Igualdad tiene como sustento la memoria histórica y un conjunto normativo proveniente del Hard Law y aquellas otras pertenecientes al Soft Law, integrando a las normas internacionales, nacionales y locales, y las pertinentes de las declaraciones, convenciones y tratados de las que México es parte. Con memoria histórica nos referimos a que la Política de Igualdad al interior de la CNDH, impulsada por la Unidad Técnica para la Igualdad de Género ha dado lugar a que existan espacios institucionalizados desde los que se impulsan acciones para alcanzar la igualdad sustantiva, la no discriminación y el acceso a una Vida Libre de Violencia. Y en lo que respecta al conjunto normativo nos referimos al Corpus Iuris, en los ámbitos Nacional e Internacional, y que son referente normativo para la Política de Igualdad.

Así mismo es importante tener como parámetro normativo las sentencias y recomendaciones internacionales tanto del Sistema de Naciones Unidas, como del Sistema Interamericano (CIDH, Y CoIDH). Además, cuenta con fuentes de información como el Informe de Actividades y Resultados de las acciones para la incorporación de la Perspectiva de Género 2015-2019. Se retomaron, elementos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, Identificación, análisis y prevención; así mismo, se apela a la progresividad conforme a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Belem Do Pará” (CIPREV), sobre los compromisos de los estados de adoptar, de manera progresiva, medidas específicas para modificar patrones socioculturales que generan la desigualdad, mismo principio planteado por la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Además, atiende a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, particularmente, en el capítulo II de Violencia Laboral y Docente, artículo 13 que define las características del acoso sexual.

En la elaboración de esta Política de Igualdad Laboral y No Discriminación se utilizó como base la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 sobre Igualdad laboral y no discriminación al ser este el instrumento encargado de evaluar y certificar las prácticas, así como velar por el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales en materia de igualdad laboral y no discriminación. Esto obedece a la promoción de una cultura laboral donde el sexo, la edad, o la diversidad no sean obstáculo para la inclusión laboral. Además, se asumió un enfoque de género, derechos humanos e interseccionalidad recuperando los fundamentos esenciales del Plan de Erradicación de todas las formas de Violencia y Corrupción en la CNDH.

1. Objetivo

Establecer los lineamientos que promuevan y generen una cultura de igualdad laboral y no discriminación en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, de modo que se garantice la igualdad de oportunidades para cada persona servidora pública adscrita a este Organismo Nacional, en armonía con lo previsto por los artículos 1º. fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), 5º. fracción II de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH). Así como dar cumplimiento al primer requisito crítico de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Esta política debe considerarse como el conjunto de principios que se implementarán al interior de este Organismo Público Autónomo y que sentará los cimientos en que deberán conducirse las personas servidoras públicas de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, para dar seguridad a la obligatoriedad moral y jurídica de respetar la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación, implícitas en nuestra Carta Magna.

Es por ello, que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, por conducto de la Presidencia, hace patente su compromiso con la defensa de los derechos humanos, garantizando en su esfera de competencia el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus derechos laborales, así como el derecho fundamental a la no discriminación en los procesos de ingreso, formación y promoción profesional, además de sus condiciones de trabajo, quedando prohibido el maltrato, la violencia y segregación de quienes ocupan cargos con diverso grado de responsabilidad, hacia el personal y entre el personal de este Organismo Nacional, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.

2. Alcance

La presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, es aplicable en todos los Órganos y Unidades Administrativas, que conforman este Organismo Público, así como del Mecanismo Independiente de Monitoreo Nacional de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura y el Órgano Interno de Control, y de observancia para todo el personal que trabaja en ellas, sin distinción de cargo, forma de contratación o ubicación geográfica.

3. Marco jurídico

Los derechos a la igualdad, la no discriminación y a una vida libre de violencia están reconocidos en un gran número de instrumentos internacionales de derechos humanos, así como en nuestro marco jurídico nacional e institucional. A continuación, se enlistan de manera enunciativa, más no limitativa las principales normas en las que se enmarca la presente Política de Igualdad.

Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes
- Ley General para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LGPED)
- Ley General de Víctimas
- Ley General de Protección a Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción
- Ley General de Responsabilidades Administrativas
- Ley de Planeación (LP)
- Ley Federal del Trabajo (LFT)
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria (LFPRH)
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LFTAIIP)
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres
- Código Civil Federal
- Código Penal Federal
- Código de Ética de la Administración Pública Federal
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Acuerdo Nacional por la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Reglas para la organización y funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley General de Responsabilidades Administrativas
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 sobre Igualdad Laboral y No Discriminación

- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024

Local

- Constitución local
- Ley de Planeación local
- Ley Orgánica local
- Código Penal local
- Acuerdos y leyes locales en materia de igualdad de género

Institucional

- Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos
- Reglamento Interno de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos
- Código de Ética de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos
- Código de Conducta de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos
- Protocolo para la Prevención y Atención del Acoso y Hostigamiento Sexual
- Manual de Percepciones de las y los Servidores Públicos de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos
- Plan de Erradicación de todas las Formas de Violencia y Corrupción en la CNDH

Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), 1980
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará), 1996
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)

- 9° Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Consenso México (2004)
- 10° Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Consenso Quito (2013)
- 12° Conferencia Regional sobre la Mujer de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2013
- 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 105 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la abolición del trabajo forzoso
- 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 sobre la Protección 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 Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CERD por sus siglas en inglés)
- Convenio relativo a la fijación de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor
- Convención Interamericana sobre concesión de los derechos civiles a la mujer
- Convención sobre los derechos políticos de la mujer

- Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género
- Convención Internacional para la Represión de la Trata de Mujeres y Menores
- Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada
- Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer
- Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer
- Declaración del Milenio

4. Glosario

4.1. Acrónimos

CEDAW: Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

CEDH: Comisión Estatal de Derechos Humanos.

CIDH: Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

CIPREV: Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Belem Do Pará”.

CNDH: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

CoIDH: Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Hard Law: Normas legales vinculantes, cuyo cumplimiento es obligatorio y cuya violación puede acarrear sanciones.

INM: Instituto Nacional de las Mujeres.

LGAMVLV: Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

LGBT+: Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Travestis, Transexuales e Intersexuales, Queer y otras identidades, orientaciones, géneros, cuerpos, identidades, expresiones y prácticas que no se auto adscriben a la heteronormatividad o cisonormatividad.

LGIMH: Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

LFPED: Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

LFT: Ley Federal del Trabajo.

LGDPPO: Ley General de Protección a Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

LGPEL: Ley General para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

LGT: Ley General de Víctimas.

LGNSA: Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.

LGRA: Ley General de Responsabilidades Administrativas.

LP: Ley de Planeación.

LFTAIP: Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

MIPCD: Mecanismo Independiente de Monitoreo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

MNC: Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura.

MNP: Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura.

NMX-R-025-SCFI-2015: Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.

NOM-035-STPS-2018: Norma Oficial Mexicana sobre Factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

PIDESC: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

PAMIMH: Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

PND 2019-2024: Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.

Soft Law: Normas no vinculantes, orientativas o recomendatorias, que no imponen sanciones legales pero que influyen en el comportamiento y la toma de decisiones.

UTIG: Unidad Técnica para la Igualdad de Género.

VIH: Virus de Inmunodeficiencia Humana.

4.2. Conceptos base

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, se enmarca en un conjunto de conceptos base que además permiten contar con un lenguaje común. A continuación, se presentan los principales términos en los que se sustenta la Política.

- **Accesibilidad.** Todos aquellos lugares del centro de trabajo, tales como edificios, instalaciones y áreas, con o sin mobiliario, que permiten a las personas trabajadoras con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios.
- **Acciones Afirmativas.** Son medidas temporales que deben cumplir un objetivo específico. Su fin es que, en los espacios educativos, laborales y cargos de elección popular, se favorezca el acceso, permanencia y promoción de personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación y subrepresentados, mediante establecimiento de porcentajes o cuotas. Serán prioritariamente aplicables hacia personas pertenecientes a los pueblos indígenas, afrodescendientes, mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad y personas adultas mayores.¹
- **Acciones correctivas.** Son aquellas acciones tomadas para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable, la acción correctiva se toma para prevenir que algo vuelva a producirse.
- **Acompañamiento.** Proceso mediante el cual se entabla una relación de apoyo y se establece comunicación con personas que han experimentado actos violentos derivados de que su identidad se vea atravesada por uno o varios ejes de opresión. En este proceso es imprescindible el construir un contexto favorable para la atención, sin el cual las acciones no pueden llevarse a cabo o lo hacen de manera precaria o incluso negativa, y así mismo el desarrollo de un vínculo de confianza y de apoyo con las

¹ Artículo 15 de la Ley Federal para Prevenir la Discriminación.

personas afectadas. Mediante el acompañamiento se fortalece a la persona afectada, más en su rol de actor social que exige reparación y no repetición, que en su condición de víctima.²

- **Acoso Laboral.** Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional, siempre que esté vinculado a la relación laboral, conocido también como “mobbing”
- **Acoso sexual.** Como se presenta en el Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- **Ajustes razonables.** Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceras personas, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar el goce y ejercicio de derechos en igualdad de condiciones para todas y todos.
- **Cisnormatividad.** Expectativa de que todas las personas son cisgénero, basado en presunciones arraigadas de que todas las personas son femeninas o masculinas y que este elemento define el sexo, el género, la identidad de género y la orientación sexual de cada persona.³
- **Cissexismo.** Ideología o forma de pensamiento que considera que la concordancia entre el sexo asignado al nacer, así como la identidad y expresión de género de las personas, es la única condición natural, válida éticamente, legítima socialmente y aceptable. Esta ideología niega, descalifica, discrimina y violenta otras identidades, expresiones y experiencias de género, como las de las personas trans, intersexuales o no binarias. Considera que solamente existen, o deberían existir, hombres y mujeres, sin dar cuenta de que aquéllos y éstas, o son cisgénero, o son trans, o son intersexuales.⁴

² Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Atención Integral a víctimas de tortura en procesos de litigio, Costa Rica, 2007, p. 16.

³ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América, 2015, p. 40.

⁴ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Glosario de la Diversidad Sexual, de género y características sexuales, México, 2016, p. 16.

- **Clima Laboral.** Se refiere al conjunto de características y condiciones de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que forman parte de un centro ocupacional. El clima laboral influye de muchas formas tanto a nivel individual como en los resultados de la tarea desempeñada.⁵

Este proceso se describe y construye a partir de las percepciones que elaboran y transmiten los sujetos al interactuar en el contexto laboral, en este mismo sentido, la influencia de esta experiencia laboral será fundamental en la expresión de dinámicas libres de violencia y discriminación, o por el contrario en la repetición de estas.

- **Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.** Es un término utilizado para establecer esquemas y mecanismos que permitan a quienes trabajan y a quienes emplean, acordar distintas medidas para hacer compatible y armónica la vida laboral con la familiar y la personal.⁶
- **Cultura Institucional.** Está compuesta por un conjunto de saberes, principios, valores, convenciones, reglas no escritas y prácticas compartidas por un grupo humano. Significa que existen acuerdos sobre lo que es correcto e incorrecto y respecto de los objetivos y fines que se persiguen. Transversalizar la perspectiva de género implica que esa cultura institucional tendrá incorporado el principio de la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en la realización de sus actividades externas, como en todas las relaciones laborales.⁷
- **Derechos Humanos.** Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.
- **Diagnóstico de autoevaluación.** Es el proceso de evaluación interna que lleva a cabo la Comisión Nacional de los Derechos Humanos para verificar el estado actual del cumplimiento de los requisitos de la NMX-R-025-SCFI-2015 antes de iniciar el proceso de certificación.
- **Discriminación.** 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

⁵ Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, Secretaría de Economía, 2015. Página 8.

⁶ Ibídem.

⁷ Véase Instituto Nacional de las Mujeres. INMUJERES, Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública. Primera edición. México, noviembre de 2002. Páginas 10-16.

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.

- **Discriminación Laboral.** No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.
- **Diversidad.** Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.
- **Género.** Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.
- **Hostigamiento Sexual.** El hostigamiento sexual, como es contemplado en el Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- **Igualdad.** La igualdad constituye el derecho fundamental que posibilita el ejercicio de los demás derechos humanos. Se encuentra protegido en los instrumentos internacionales de derechos humanos, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y normas secundarias. Es un derecho y principio a la vez, ya que reconoce que todas las personas nacen iguales en dignidad y derechos. Como principio

“reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, diversidad funcional, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación”.⁸

- **Igualdad de Género.** Se refiere al derecho de mujeres y hombres al acceso, uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad con las mismas oportunidades. Se entiende que la igualdad formal o legal es un punto de partida importante pero insuficiente si no existe igualdad de oportunidades para alcanzar la igualdad sustantiva. La igualdad sustantiva refiere a la necesidad de que las mujeres tengan las mismas oportunidades desde un primer momento y dispongan de un entorno que les permita conseguir la igualdad de resultados.⁹

El concepto debe contemplar todas aquellas características identitarias y especificidades que incidan en las vivencias de las mujeres, de tal manera que las acciones encaminadas a la igualdad consideren los diferentes ejes de opresión que puedan vivirse.

Se habla de igualdad y no de equidad, ya que el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, el Sistema de Naciones Unidas, la Convención para la Eliminación de la Discriminación en contra de las Mujeres y todos los instrumentos internacionales de derechos humanos, reconocen y protegen el derecho humano a la igualdad, no a la equidad. La equidad es un principio de justicia complementario al de la igualdad, pues contribuye a reconocer circunstancias y contextos diferenciados y, a partir de éstos, tomar acciones y decisiones orientadas a la justicia social.

- **Igualdad Laboral.** Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del 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 entre otros motivos.

⁸ Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, Secretaría de Economía, 2015. Página 10.

⁹ Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Ed. Secretaría Técnica del Proyecto Equal "En Clave de Culturas". 2007. Página 13.

- **Inclusión.** Se refiere a las medidas o políticas basadas en los principios de equidad y justicia, para que todas las personas, en particular los grupos, colectivos y personas históricamente excluidas o discriminadas, disfruten de igualdad de oportunidades para acceder a programas, bienes, servicios o productos.¹⁰

Como una de las características de la inclusión se encuentra la **accesibilidad** para todas las personas, en particular, para las que tienen alguna discapacidad. Los centros de trabajo deben tener las condiciones físicas para entrar, desplazarse, salir y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda.

Para lograr la accesibilidad es necesario considerar los **ajustes razonables**, es decir, las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que no impliquen una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, con la finalidad de que cualquier persona pueda ejercer sus derechos en igualdad de oportunidades que otra.

Así mismo, es necesaria la elaboración e implementación de medidas afirmativas que generen condiciones en los espacios y que repercutan en las acciones para garantizar el ejercicio de derechos y la incorporación de personas que han sido históricamente vulneradas.

- **Institucionalización de la Perspectiva de Género.** Es el proceso de integración sistemática del valor de la igualdad de género en las prácticas cotidianas de una organización, dando como resultado su incorporación de manera casi natural entre las personas.¹¹
- **Interseccionalidad.** Enfoque que reconoce que existen situaciones que congregan diferentes ejes de opresión que resultan en formas de discriminación específicas, que van más allá del análisis separado de la categoría sexo, edad, clase, raza, género, etnia, entre otras. De tal manera, que en una sola persona o grupo se conjugan múltiples identidades que, dependiendo del contexto, pueden operar como sistemas de opresión o de privilegio.¹² La interseccionalidad puede evidenciar que existen múltiples discriminaciones, que responden a los diferentes sistemas de opresión, tales como: el sistema patriarcal, de racialización, cissexista, adultocéntrico, la opresión de clase, entre otros.

¹⁰ Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, Secretaría de Economía, 2015. Página 10.

¹¹ Instituto Nacional de las Mujeres. Glosario de género. México. 2007. Página 86.

¹² Comité para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW). Recomendación General 28, párrafo 18 y Recomendación General 25, párrafo 12.

- **Lenguaje accesible.** Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el personal que lo conforma, haciéndola clara, abierta, fluida, concisa y de fácil entendimiento con la finalidad de eliminar cualquier barrera en la comunicación.
- **Lenguaje incluyente.** Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana, sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones.
- **Lenguaje no sexista.** Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.
- **LGBT+.** Siglas para referirse a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Travestis, Transexuales e Intersexuales, o aquellas con orientaciones, géneros, cuerpos, identidades, expresiones y prácticas que no se autoadscriben a la heteronormatividad o cisonormatividad.
- **Medidas de Inclusión.** Se trata de instaurar medidas de clara confrontación a una cultura de odio, violencia y discriminación, teniendo por objeto eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato. Tienen carácter preventivo o correctivo. Así mismo, tienen carácter de reparación cuando se utilizan específicamente hacia grupos históricamente vulnerados.
- **Medidas de Nivelación.** Mediante la eliminación de barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, estas medidas buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades. Son aplicables prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad, para que puedan ejercer plenamente sus derechos y libertades.
- **Mejora continua.** Actividad recurrente que a través del uso de los hallazgos y conclusiones de la auditoría permite aumentar la capacidad para cumplir con los requisitos.

- **No Discriminación.** Exige que todas las personas puedan ejercer de manera plena todos los derechos humanos sin distinción de algún tipo. Edad, identidad de género, color de la piel, origen étnico, nacionalidad, religión, ideología, posición económica, condición de salud, entre otras, no pueden y no deben ser causas para que se limiten, obstaculicen o restrinjan derechos.¹³

La no discriminación se considera un “principio” en tanto debe ser transversal a todos los derechos humanos y es, al mismo tiempo, un “derecho llave o de acceso” para poder ejercer otros derechos. Por ello, se le considera un meta-derecho.

- **Órganos y Unidades Administrativas.** A los Órganos, Unidades Administrativas que se señalan en los artículos 17, fracciones I, III, IV y V; 21, fracciones I a VIII, 37 y 61 Bis, del Reglamento Interno de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, el Órgano Interno de Control, el Mecanismo Nacional de Prevención a la Tortura y el Mecanismo Independiente de Monitoreo Nacional de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- **Perspectiva de Género.** Es una metodología, que deconstruye la falsa dicotomía basada en los cuerpos de las personas, así como las consecuencias que se le han atribuido. Es una categoría de análisis que:
 - Permite visibilizar la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo, género o preferencia/orientación sexual;
 - Revela las diferencias en oportunidades y derechos que siguen a esta asignación;
 - Evidencia las relaciones de poder originadas en estas diferencias;
 - Se hace cargo de la vinculación que existe entre las cuestiones de género, la raza, la religión, la edad, las creencias políticas, etc.;
 - Pregunta por los impactos diferenciados de las leyes y políticas públicas basadas en estas asignaciones, diferencias y relaciones de poder, y
 - Determina en qué casos un trato diferenciado es arbitrario y en qué casos necesario.

La perspectiva de género cuestiona el paradigma de único “ser humano neutral y universal”, basado en el hombre blanco, heterosexual, adulto sin discapacidad, no indígena, y en los roles que a dicho paradigma se atribuyen. Es por eso que, no se trata de un método enfocado únicamente a las mujeres, sino de una estrategia que permite ver a las personas en su diversidad de contextos, necesidades y autonomía.¹⁴

¹³ Artículo 1 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

¹⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2013). Protocolo para juzgar con perspectiva de género. México: SCJN.

- **Prevención de la violencia.** La prevención se focaliza en los factores de riesgo presentes en el contexto social y considera las diversas manifestaciones o naturaleza de las formas de violencia, en los múltiples niveles y planos sociales: desde el individuo en sí a los ámbitos más próximos a éste, como son la familia y la comunidad. La prevención es una estrategia que profundiza en las condicionantes culturales y estructurales que generan la violencia a través de la identificación de los factores de riesgo que la potencian y, con ello, tratar de detener su reproducción, potenciando aquellos factores que contribuyen a la protección de los grupos que históricamente han vivido mayor vulnerabilidad y/o victimización.¹⁵
- **Transversalización de la Perspectiva de Género.** La transversalización representa un paradigma en las políticas públicas ya que significa transformar un orden social basado en relaciones de género excluyentes y en relaciones de poder y, con ello lograr cambios integrales en la condición de mujeres y hombres para avanzar hacia la igualdad.
Transversalizar la perspectiva de género significa incluir una directriz en los sistemas, estructuras, legislaciones, políticas, procedimientos, procesos o programas del Estado en cualquier área y nivel esto con el fin de eliminar la desigualdad entre los géneros, fortalecer e integrar estrategias para lograr la igualdad de género (...) es una medida que implica la elaboración de estrategias por parte del Estado para corregir desigualdades en la distribución de poder y de recursos, oportunidades o reconocimientos entre mujeres y hombres, así como obtener cambios en el funcionamiento de las instituciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.¹⁶
- **Violencia contra las Mujeres.** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público. La violencia laboral por razones de género, el acoso y el hostigamiento sexual son también formas de violencia contra las mujeres.¹⁷
- **Violencia Laboral.** Es aquella que “se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Consiste en un abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad”. “Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género”.¹⁸

¹⁵ Instituto Sonorense de las Mujeres. Modelo de Prevención de la Violencia de Género. México. 2010. Página 16.

¹⁶ Como se cita en Barquet, M; Benítez, A. La transversalización de la política de género: Una estrategia para avanzar en la igualdad. Mexico: SCJN, 2012.

¹⁷ Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación en contra de las Mujeres.

¹⁸ Artículos 10 y 11 de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

5. Política de Igualdad Laboral y No Discriminación

El derecho a la igualdad y el derecho a la no discriminación son complementarios. El primero tiene una connotación positiva al garantizar que todas las personas sean iguales en el goce y en el ejercicio de los derechos. El segundo tiene un sentido negativo, pues exige que las personas no sean sujetas a distinciones arbitrarias e injustas que puedan limitar o restringir sus derechos humanos. Ambos derechos están reconocidos en el Bloque Constitucional.

Estos derechos y principios rectores (igualdad y no discriminación) deben ser abordados desde un enfoque o perspectiva de género, para identificar la desigualdad real entre mujeres y hombres, sus causas y sus consecuencias. La perspectiva de género contribuye además a identificar las formas de discriminación violatorias de derechos humanos que las afectan.

La igualdad y la no discriminación son principios rectores que deben prevalecer en las relaciones humanas, al interior de la Comisión Nacional, y en aquellas que las y los servidores públicos establecen con otras personas para el desempeño de sus labores de protección, observancia, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos.

En ese sentido y en atención a lo establecido en la Norma NMX-R-025-SCFI-2015, este organismo autónomo se sirve a bien presentar la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

La política es aplicable a todo el personal que labora en esta Comisión Nacional de los Derechos Humanos, su aplicación, seguimiento, vigilancia, operación y evaluación estará a cargo de la Coordinación General de Administración y Finanzas, a través de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género que promoverá la elaboración de planes, programas y acciones que retomen las estrategias propuestas en este documento

Los Órganos y Unidades Administrativas de la Comisión Nacional, así como el Mecanismo Independiente de Monitoreo Nacional de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura y el Órgano Interno de Control promoverán, en sus respectivos ámbitos, la implementación de las acciones y mecanismos de la Política y favorecerán la difusión de esta entre su personal.

Política de Igualdad Laboral y No Discriminación

Vigencia: 07 de Marzo de 2025

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal con motivo de:

- Apariencia física
- Cultura
- Discapacidad
- Idioma
- Sexo
- Género
- Orientación sexual
- Edad
- Condición social, económica, de salud o jurídica
- Embarazo
- Estado civil o conyugal
- Religión
- Opinión
- Origen étnico o nacional
- Situación migratoria

Para dar cumplimiento a ese compromiso se presenta esta actualización a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación que, junto con el resto de la normativa interna, constituirá una de las principales herramientas institucionales que contribuyan a que avancemos en el fortalecimiento de una Comisión Nacional de los Derechos Humanos más igualitaria, incluyente y libre de violencia.

Datos de identificación de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

La Sede “Marco Antonio Lanz Galera” de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos tiene su domicilio en:

- Avenida Periférico Sur número 3469, Colonia San Jerónimo Lídice, Alcaldía La Magdalena Contreras, Ciudad de México, Código Postal 10200.

Por lo que hace a la Unidad Técnica para la Igualdad de Género tiene su domicilio en:

- Avenida Periférico Sur número 3469, piso 7, Col. San Jerónimo Lídice, Alcaldía La Magdalena Contreras, C.P. 10200, Ciudad de México.
- Dirección electrónica de página institucional: <https://utig.cndh.org.mx/>
- Teléfonos de contacto: 55 5681 8125 Ext. 1474, 1842.

6. Implementación y evaluación

Para la aplicación, seguimiento y evaluación de esta Política, la Coordinación General de Administración y Finanzas, a través de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género, promoverá la elaboración de planes, programas y acciones que retomen las estrategias propuestas en este documento.

Los Órganos y Unidades Administrativas de la Comisión Nacional promoverán, en sus respectivos ámbitos, la implementación de las acciones y mecanismos de la Política y favorecerán la difusión de la misma entre su personal.

La implementación de la presente política se encuentra armonizada con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, donde la evaluación, auditoría y seguimiento de las acciones quedará en observancia de los mecanismos existentes en la Comisión Nacional y de la Unidad Técnica de Igualdad de Género.

Con el fin de evaluar la, así como la identificación de posibles obstáculos para ubicar áreas de oportunidad y tomar decisiones que permitan el logro de los objetivos y metas. La Unidad Técnica para la Igualdad de Género (UTIG) emitirá un informe anual de evaluación de los avances de la Política con base en los informes generados. Se presentará un informe de evaluación final de la Política al concluir el periodo que tiene ésta para su ejecución.

Su cumplimiento estará a cargo del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, en concordancia con lo previsto en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en colaboración con la Unidad Técnica para la Igualdad de Género, así como los Órganos y Unidades Administrativas competentes, así como el Mecanismo Independiente de Monitoreo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura, y el Órgano Interno de Control, de conformidad con los compromisos, valores y principios establecidos en el Código de Ética, así como de Conducta y con la presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

7. Principios rectores

La actuación de las y los servidores públicos de la Comisión Nacional tiene como base el principio de respeto pleno a la dignidad humana, es decir, el respeto incondicional que merece toda persona en razón de su condición humana independientemente de cualquier característica o aptitud particular que pudiera poseer. Como complemento a éste y de los compromisos y valores asumidos por el personal mediante el Código de Ética y el Código de Conducta, ambos de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos para la presente Política, se establecen tres principios rectores, que cada persona servidora pública será responsable de adoptar en lo individual y promover en lo colectivo e institucional.

- Principio de igualdad de género.
- Principio de no discriminación.
- Principio de inclusión.

Principios que se conceptualizan y concretan en lo siguiente:

7.1. Principio de igualdad de género

1. Reconocemos, protegemos y promovemos la igualdad laboral, la no discriminación y el ejercicio de los derechos de las mujeres y los hombres que laboran en la Comisión Nacional cualquiera que sea su forma de contratación, antigüedad, puesto o ubicación geográfica.
2. Promovemos una cultura organizacional que comprende y apoya la igualdad entre las mujeres y los hombres, dentro y fuera de la institución, y que se manifiesta en los comportamientos y actitudes de todo el personal, tanto en nuestros vínculos laborales como con las personas con las que nos relacionamos en el exterior, con motivo del desempeño de nuestro trabajo.
3. Respetamos y favorecemos 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.

7.2. Principio de no discriminación

1. Nos proponemos que la Comisión Nacional sea un lugar de trabajo libre de discriminación, exclusión, maltrato o violencia 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 o jurídica, la religión, la apariencia física, las

características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, orientación sexual, la identidad de género, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, la religión, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, transfobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial y antisemitismo. Todas las trabajadoras y trabajadores, sin distinción de nivel jerárquico, en todas sus relaciones laborales (horizontales y verticales) y en el trato que brinden a las personas a las que la Comisión Nacional proporciona algún servicio, somos responsables de prevenir, evitar y eliminar cualquier trato discriminatorio. Asimismo, promovemos un ambiente laboral donde prevalezcan los valores institucionales de interés público, respeto hacia y entre el personal, respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, entorno cultural y ecológico, cooperación y liderazgo.

2. Impulsamos de manera permanente el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, y el derecho fundamental a la no discriminación en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional y en las condiciones de trabajo.
3. Respetamos, promovemos y protegemos el derecho de todas las mujeres que laboran en esta institución a una vida libre de violencia, incluidos el acoso y el hostigamiento sexual.

7.3. Principio de inclusión

1. Promovemos una cultura laboral incluyente que de manera progresiva amplíe las oportunidades para la participación laboral de grupos de población tradicionalmente discriminados como las personas con discapacidad, personas adultas mayores, lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual (LGBT+), indígenas, afrodescendientes y personas que viven con VIH.
2. Reconocemos y promovemos el empleo digno, la accesibilidad arquitectónica y el acceso a los bienes y recursos institucionales, a la información, comunicación y a las oportunidades de manera equitativa para todo el personal, particularmente de aquellas trabajadoras y trabajadores con alguna discapacidad.

3. Procuramos realizar las adecuaciones y adaptaciones necesarias en la infraestructura y los servicios, sin que nos impliquen una carga desproporcionada, mediante un uso eficiente y responsable de los recursos, con la finalidad de que cualquier trabajador y trabajadora de la Comisión Nacional, así como cualquier persona usuaria externa, pueda ejercer sus derechos, en igualdad de oportunidades que otra.

8. Estrategias

Como consecuencia de lo anterior, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos propone las siguientes actividades, en atención a lo contenido en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015:

1. Impulsar acciones para promover en el personal de este Organismo Público, un trato basado en la igualdad y no discriminación y con perspectiva de género en los procesos de planeación, operación y evaluación de esta Comisión Nacional, así como en aquellos procesos de selección, reclutamiento, ascenso y permanencia de personal, promoviendo procesos transparentes y libres de sesgos sexistas o discriminatorios.

Además de declarar explícitamente la prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo y virus de inmunodeficiencia adquirida, en el proceso de reclutamiento se evitará hacer expresiones o acciones que atenten contra la dignidad de las personas o invadan aspectos de su privacidad, libre desarrollo de la personalidad e integridad, y se fomentarán evaluaciones de ingreso libres de discriminación y con la información pública sobre los salarios y diferentes niveles de contratación.

2. Contar con planes de capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral, no discriminación y violencia de género, accesibles a todo el personal de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, sin importar niveles de responsabilidad o tipo de contratación.
3. Verificar y en su caso implementar las adecuaciones en espacios físicos, mobiliario y equipo de trabajo, de conformidad con los planes de accesibilidad, para que cuenten con ajustes razonables para personas con discapacidad, personas adultas mayores y/o mujeres embarazadas.
4. Promover la difusión entre el personal que labora en la Comisión Nacional de recursos en materia de igualdad laboral y no discriminación, así como violencia de género, asegurándose la accesibilidad de estos a través de los medios institucionales (correos electrónicos institucionales, página web institucional, fondo de pantalla en computadoras, entre otros).

5. Favorecer el uso del lenguaje incluyente, no sexista y accesible, en todo tipo de comunicación institucional.
6. Garantizar un entorno laboral libre de violencia y discriminación a través de la implementación de mecanismos y medidas tendientes a la prevención, orientación y atención, en caso de prácticas de discriminación y violencia laboral. Esto a fin de combatirla de conformidad con lo dispuesto en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, así como el marco normativo de las instancias competentes para conocer de denuncias, quejas y brindar atención especializada en los casos que así lo ameriten.
7. Efectuar un plan de acciones para la generación de diagnósticos que permitan hacer seguimientos sobre las brechas, los avances y las áreas de oportunidad en materia de igualdad de género.
8. Realizar acciones de sensibilización y capacitación donde se promueva la importancia de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, respecto al trabajo doméstico y el cuidado de los hijos e hijas, así como la promoción de la lactancia materna y licencia de paternidad, medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo, además de la atención de las necesidades del personal de este Organismo Público Autónomo para atender y ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.
9. Orientar a las servidoras y servidores públicos para interponer denuncias o quejas ante la persona designada como Asesora y Primer Contacto del Comité de Ética e Integridad. Además, de difundir los diversos mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar estas prácticas.
10. Informar sobre el procedimiento que corresponda, a quienes deseen presentar una denuncia o interpongan quejas sobre hechos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual. Asimismo, se tenga previsto la atención y canalización de acuerdo con la naturaleza del hecho (vía administrativa, laboral o penal) e información sobre las instancias externas y debido proceso en caso de controversia.
11. Facilitar procesos desde la justicia restaurativa hacia la reparación y no repetición de los casos. Además de contar con procesos de transparencia sobre las resoluciones de los casos, respetando siempre la privacidad y la identidad de las partes.

9. Transitorios

PRIMERO. La presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, entrará en vigor a partir de la fecha de su expedición y primera actualización.

SEGUNDO. Se deja sin efectos la "Política de Igualdad Laboral y No Discriminación en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos 2021-2024".

TERCERO. Publíquese la presente Política para su difusión y observancia al interior de la Comisión Nacional, en la página de intranet y micrositio de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género

10. Referencias

- Barquet, M., & Benitez, A. (2016). *La transversalización de la política de género: Una estrategia para avanzar en la igualdad*. Ciudad de México: SCJN.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). *Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexual, Trans e Intersex en América*. CIDH.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (25 de septiembre de 2020). *¿Qué son los Derechos Humanos?* Obtenido de <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2016). *Glosario de la Diversidad Sexual, de género y características sexuales*. Ciudad de México.
- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México: 05/02/1917, Diario Oficial de la Federación
- *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Pará"*. Belém. 06/09/1994.
- *Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. Nueva York. 18/12/1979. Facio, A. (2010). *Los Derechos de las Mujeres son Derechos Humanos*. San José: IIDH.
- *Guía práctica para la creación y fortalecimiento de las Unidades de Igualdad de Género en las instituciones públicas*. Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2024).
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (2007). *Atención Integral a víctimas de tortura en procesos de litigio*. San José: IIDH.
- Instituto Nacional de Desarrollo Social. (2016). *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. México.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2002). *Cultura Institucional y equidad de género en la Administración Pública*. Ciudad de México: INMUJERES.

- Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). *ABC de género en la Administración Pública*. Ciudad de México: INMUJERES. Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). *Glosario de género*. Ciudad de México: INMUJERES.
- *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. México: 06/01/2017, Diario Oficial de la Federación
- Patronato de Ayuda en Acción, A.C. (2004).. *Ayuda en Acción, Política de Igualdad de Género, No Discriminación, Inclusión y Respeto a la Diversidad 2020-2024*. Madrid.
- *Plan Nacional de Desarrollo*. México: 20/05/2013, Diario Oficial de la Federación.
- Proyecto Equal “En Clave de Culturas”. (2007). *Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género*.
- Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas”.
- Proyecto Fortalecimiento de la Federación Iberoamericana del Ombusman. (2014). *Manual para la formulación de políticas institucionales de género*. Managua.
- Rota, G., & Muriel, M. (19890). *Comunicación Institucional*. Ciudad de México: Ciespal.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2013). *Protocolo para Juzgar con perspectiva de género*. México: SCJN.