

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género

© Primera edición: Comisión Nacional de los Derechos Humanos,
2021

D. R. © Comisión Nacional de los Derechos Humanos
Periférico Sur 3469
Col. San Jerónimo Lídice
Magdalena Contreras, 10200,
Ciudad de México

Impreso en México

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	7
JUSTIFICACIÓN	13
I. MARCO CONCEPTUAL	17
LA IMPORTANCIA DE INCORPORAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL QUEHACER INSTITUCIONAL	
II. MARCO NORMATIVO	21
III. DIAGNÓSTICO SOBRE IGUALDAD, INCLUSIÓN, DIVERSIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, 2020.	23
INTRODUCCIÓN	23
INSTRUMENTO	24
PARTICIPANTES	24
PROCEDIMIENTO	26
RESULTADOS	27
1 Identidad	27
2 Datos demográficos	27
Identidad de género	27
Edad	28
Orientación sexual	29
Estructura familiar	30
Nivel de estudio	31
Nivel de mando	34
3 Percepción de las personas trabajadoras de la CNDH con respecto a la igualdad, inclusión y no discriminación	35
Igualdad	35
Inclusión	43
Acceso a una vida libre de violencia	45
4 Necesidades de capacitación	47
Conclusiones	49
IV. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, ESTRATEGIAS, LÍNEAS DE ACCIÓN E INDICADORES	51
V. INDICADORES	61

INTRODUCCIÓN

El Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género (PCI) es una estrategia que nos permitirá, en el mediano y largo plazo, cumplir con la transformación del quehacer institucional de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) con responsabilidad, calidez, calidad, eficacia, eficiencia y transparencia, desde una perspectiva de género.

La propuesta operativa planteada en el PCI es susceptible de mejoras y observaciones, y tiene la finalidad de reforzar y consolidar una nueva cultura institucional a través de cuatro ejes:

- Promover y lograr la conjunción de esfuerzos institucionales con las Unidades Responsables
- Articular el PCI con programas de la Comisión Nacional mediante el replanteamiento de un nuevo sistema de valores y la mejora en la calidad de los servicios
- Coordinación técnica interinstitucional
- Establecer mecanismos y lineamientos para el seguimiento de avances y resultados.

El PCI es una herramienta para quienes trabajamos en la Comisión Nacional pues al aplicar un plan, programa o política pública afrontamos resistencias que nos impiden alcanzar nuestros objetivos, más aun cuando tales acciones suponen la modificación de complejas desigualdades –sociales, políticas, económicas o culturales– en nuestra sociedad.

La dimensión y naturaleza de estas resistencias son diversas: desde los relacionados con las construcciones sociales, los espacios de socialización en donde nos desarrollamos (familia, escuela, medios de comunicación), hasta las ideologías, las religiones y las normas y leyes que constituyen al Estado mexicano. Tales elementos son los que conforman nuestras prácticas culturales al interior de la Comisión Nacional.



En este contexto, la cultura organizacional se erige como uno de los factores que puede obstaculizar o facilitar las prácticas institucionales para el desarrollo de nuestro país. Por ello, el desafío en la Comisión Nacional es considerar e incorporar una visión integral que coadyuve a la transformación de las personas que prestan un servicio público, desde cómo se observan a sí mismas en función de su quehacer laboral, hasta propiciar la reflexión y el análisis sobre los tratos implícitos, los códigos y las prácticas cotidianas que se dan entre compañeras y compañeros, entre mandos medios y superiores y las y los operadores de las políticas públicas.

El PCI constituye un esfuerzo de la CNDH con el que pretendemos explicar –y modificar positivamente– cómo los prejuicios y la idiosincrasia presentes en el quehacer institucional del personal de las diferentes Unidades Responsables de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos tienen un impacto negativo en los procesos de planificación, programación, clima organizacional y, por lo tanto, en la manera en que la Comisión Nacional vela porque se respeten los derechos humanos de las personas en nuestro país.

El valor del PCI es su perspectiva de género. Además de considerar aspectos relevantes de cultura institucional, es un programa estratégico porque toma en cuenta las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de género y reconoce los obstáculos adicionales que las reglas, normas, costumbres y valores presentes en las Unidades Responsables imponen a las mujeres y, en el último de los casos, también a los hombres. Estas prácticas, impiden que las personas alcancen su pleno potencial, representan un gasto importante para la institución, sus políticas y programas, y afecta negativamente los resultados de nuestra encomienda institucional sobre la población en general e influyen en el ánimo laboral y, muchas veces, en la salud de los y las servidoras públicas.

El efecto positivo de las políticas públicas transversales con perspectiva de género puede acelerar el avance de las mujeres y disminuir el tiempo en que puede cerrarse la brecha que las separa para tener las mismas condiciones de los hombres. Transversalizar la perspectiva de género significa transformar la manera en que opera la CNDH para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Para ello, las vertientes a trabajar son dos: primero, realizar acciones que incidan en la construcción de una cultura institucional en cuya práctica cotidiana se observe la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; y la segunda, incorporar esta categoría de análisis en la planeación estratégica de la institución. En esta última hay avances, pues cada vez son más los planes, programas y proyectos en los que se incorpora el enfoque de género; sin embargo, resulta fundamental reforzar la transformación de



la cultura institucional en las Unidades Responsables encargadas de elaborar esas políticas públicas para alcanzar los resultados planeados.

El PCI es un reto para todo el personal de la Comisión Nacional porque sugiere un cambio organizacional y colectivo que transforme los conceptos propios del quehacer institucional y el paradigma de la construcción de género, que coloca en una situación de desigualdad a las mujeres frente a los hombres, tanto en el ámbito privado como en el público.

En este sentido, el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género es una herramienta de gestión que permite a la CNDH orientar estratégicamente sus procesos, instrumentos y recursos disponibles (humanos, físicos, económicos e institucionales) hacia el logro de objetivos y metas anuales para alcanzar la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

El PCI permite definir indicadores que facilitan el seguimiento y evaluación de las acciones a realizar y sirven de guía para la toma oportuna de decisiones, revisar y estructurar desequilibrios de género y atender de manera particular las áreas de oportunidad que se pueden desarrollar a corto, mediano y largo plazo, en concordancia con las necesidades y desigualdades detectadas en el "Diagnóstico sobre Igualdad, Inclusión, Diversidad, no Discriminación y Acceso a una Vida Libre de Violencia, 2020".

La cultura institucional es el sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye al conjunto de manifestaciones simbólicas de poder, a las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de estas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como los canales para ejercer influencia, la cual se encuentra integrada por nueve objetivos estratégicos, de conformidad con Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género (PCI).

1 Política de Igualdad Laboral y no discriminación y sus deberes institucionales.

Promover una cultura de igualdad y no discriminación. Incorporar la perspectiva de género en las políticas, planeación, programación, presupuestación, prácticas y quehacer institucional de la Comisión Nacional.

2 Clima laboral y no discriminación.



Lograr un clima laboral que permita a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) mejores resultados al interior y al exterior, siempre en beneficio de la ciudadanía.

3 Comunicación incluyente, no sexista y accesible.

Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Comisión Nacional, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.

4 Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.

Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.

5 Promover la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.

Contar con una Comisión Nacional donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.

6 Contar con procesos de ascensos y permanencia con igualdad de oportunidades.

Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Comisión Nacional.

7 Contar con procesos de formación, capacitación y adiestramiento con igualdad de oportunidades.

Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo con igualdad de oportunidades.

8 Promover acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal e institucional del personal de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional del personal de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

9 Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Comisión Nacional.

JUSTIFICACIÓN

El Programa de Cultura Institucional en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos tiene una filosofía humanista y una Ética de la Cultura Institucional con Perspectiva de Género. En la filosofía humanista, las estructuras son instrumentos de humanización, es decir, son artefactos sociales al servicio del desarrollo humano. A través del ejercicio de la libertad y de la trama de sus decisiones, las personas se apropian de su vida y son capaces de decidir sobre ella porque pueden elegir opciones vitales. Sin embargo, no ocurre así en todos los casos. Hay sujetos y grupos en nuestra sociedad que han sido excluidos de esas posibilidades, que no han tenido las condiciones para decidir sobre situaciones fundamentales, a veces de vida o muerte. El caso de las mujeres que han sido histórica y tradicionalmente excluidas de la toma de decisiones cruciales, la teoría de la perspectiva de género propone diversas estrategias favorables que el Programa de Cultura Institucional transforma en acciones que contribuyen al acceso al poder de decisión. México está construyendo espacios desde un enfoque que promueve y apoya la igualdad de género sin discriminaciones de ningún tipo ni de persona alguna, subrayando la dimensión humana de la Comisión Nacional.

Para la tradición humanista, las normas éticas no son producto de preferencias arbitrarias o de voluntarismos espontáneos; obedecen a una estructura de valores que se forma desde la niñez y que acompaña a la persona adulta durante toda su vida. Los valores —y los juicios de valor que cada mujer u hombre expresa— están relacionados con la naturaleza humana, pero dependen en gran medida de los contenidos transmitidos en la familia y en la escuela, y en ellos influye el sexo, la religión, la cultura o la nacionalidad.

Puede afirmarse, desde una postura filosófica humanista, que las personas pueden ejercer sus derechos individuales y actuar libremente con apego a los valores éticos propios y colectivos ampliamente aceptados. Con todo, el valor determinante que se sostiene aquí es la igualdad entre los seres humanos, sin importar su origen étnico, religión, sexo, edad o ideología. De igual



importancia es que las reglas o principios que se propongan como normas, deben regular por igual la conducta de todos y todas.

En congruencia con lo anterior, el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género propone a las Unidades Responsables de la Comisión Nacional un conjunto de cambios estructurales, una nueva filosofía del cultivo y fortalecimiento de valores acordes con esa nueva cultura; valores humanos que favorezcan la igualdad de géneros y que guíen a las y los trabajadores hacia una conducta con equidad, justicia, igualdad, colaboración, servicio, corresponsabilidad, respeto, transparencia, honestidad, hacia el bien común y con una impecable ética en el trabajo. Consideramos relevante tener en cuenta que la igualdad es una categoría conceptual y rica en matices que la hacen un tema para su reflexión, pero también para su operación. En efecto, el principio de igualdad:

- a) Da legitimidad al fundamento ético de la equivalencia humana de todas las personas. Lo humano no puede ser sometido a calificaciones valorativas jerárquicas entre ellas, no las hay mejores o peores, ni más ni menos humanas.
- b) Es complementario del principio de no discriminación.
- c) Admite la existencia de diferencias entre las personas, de acuerdo con las características que las sociedades valoran significativamente o no.
- d) Tiene como fundamento la igualdad de derechos y es el punto de partida para aplicarlo. Hay que concretarlo en los hechos, hacerlo real y no solo nominal.
- e) Tiene como principio complementario el principio de equidad en cuanto contribuye a su logro. La equidad permite disminuir o eliminar las desventajas socialmente creadas, originadas fundamentalmente en la división sexual del trabajo.

En la Comisión Nacional de los Derechos Humanos se requiere construir espacios laborables desde un enfoque que promueva y apoye la igualdad de género, sin discriminación de ningún tipo ni de ninguna persona, a fin de visibilizar la concepción humana de la CNDH.

Para que los cambios sean permanentes se requiere no solo la implementación de nuevas estructuras organizacionales y la modificación de los procesos al interior de ellas, también es necesario generar cambios en la filosofía y en los valores institucionales de manera que sustenten, apoyen y promuevan nuevas conductas. Esto es, acciones que modifiquen los procesos internos de la Comisión Nacional. Cuando la cultura se haya transformado y las nuevas conductas encuentren su raíz y sostén en la estructura organizacional, y su

motivación y fundamento más profundo en una nueva filosofía y en nuevos valores, la intervención que se propone con el PCI habrá logrado su objetivo.

I. MARCO CONCEPTUAL

LA IMPORTANCIA DE INCORPORAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL QUEHACER INSTITUCIONAL

El principio de igualdad de oportunidades se constituye como uno de los pilares básicos de los Estados democráticos modernos, y su planteamiento y alcance incluye la Filosofía, Economía, Ciencias Políticas y al Derecho. De esta forma, se configura como un ideal de toda organización social.

La igualdad es un valor, un principio y un derecho. No obstante, persiste la creencia de conceptualarla, erróneamente, como la simple ausencia de diferencias.

En este sentido, “el principio de igualdad tiene diversas manifestaciones: igualdad de razas, igualdad entre mujeres y hombres (...) y todas ellas tienen en común que integran en su significado la prohibición de la discriminación por raza, sexo, nacionalidad, origen étnico o procedencia, edad, discapacidad, orientación sexual, o cualquier otra condición personal o social, igualdad ante la ley”, por lo que este principio fue elevado a rango de garantía individual en el artículo 4º Constitucional, así como en 6º de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que refiere que la igualdad entre los sexos implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

La igualdad comprende los siguientes principios:

- a) El principio de igualdad le da legitimidad al fundamento ético de la equivalencia humana de todas las personas. Lo humano no admite calificaciones valorativas jerárquicas entre las personas. No hay personas más o menos humanas que otras, o mejores o peores.
- b) El principio de igualdad es complementario al de no discriminación.
- c) El principio de igualdad admite la existencia de diferencias entre las personas, conforme a las características que las sociedades valoran jerárquicamente como significativas o no.
- d) La igualdad de derechos es la base principal del principio de igualdad y es un punto de partida para su aplicabilidad, pero no basta; la igualdad debe concretarse en los hechos, para ser igualdad real, no solo nominal.



- e) La equidad es un principio complementario del principio de igualdad y tiene un carácter instrumental respecto a ella, pues contribuye a su logro. La equidad permite disminuir o eliminar las desventajas derivadas de las desigualdades creadas socialmente a partir de diferencias que la sociedad llega a valorar jerárquicamente.

La igualdad es un principio con un componente político muy claro. Por esa razón los sectores y grupos sociales que han estado en desventaja frente a otros por razones construidas socialmente plantean a entes públicos o privados exigencias y demandas de igualdad. Además, la igualdad no significa la eliminación de las diferencias, sino la ausencia de discriminación por la existencia de esas diferencias.

¿Por qué conviene incorporar con mayor fuerza la perspectiva de género en la CNDH?

- Porque se trata de una herramienta básica para cumplir con los objetivos políticos de la igualdad y la efectiva distribución de los servicios públicos, atendiendo a las necesidades de mujeres y hombres.
- Porque sitúa a las personas y a sus necesidades e intereses específicos en el centro del proceso político y de toma de decisiones.
- Porque utiliza plenamente los recursos humanos, incluyendo tanto a mujeres como a hombres en la batalla por la igualdad.
- Porque contribuye a superar el déficit democrático existente, promoviendo una participación más amplia de las mujeres en todos los ámbitos y niveles.
- Porque hace visibles e importantes los temas de igualdad en la sociedad, con consecuencias positivas para todos y todas.
- Porque cuestiona la vigencia de las estructuras sociales que contribuyen a la discriminación o a la segregación de género.
- Porque ayuda a evitar la adopción de políticas y programas que sean discriminatorios o que incrementen las desigualdades existentes.

Para la Comisión Nacional comprender estos preceptos es fundamental, ya que le permite insertarse de una manera más focalizada en el desarrollo de políticas, programas y proyectos que buscan mejorar la condición de las mujeres y hombres. Sobre todo, lo que se pretende es que estas diferencias no generen ni profundicen las condiciones de desigualdad y de exclusión que imperan actualmente. Además, constituyen objetivos fundamentales para llegar a la igualdad sustantiva.

El trabajo que realiza la Comisión Nacional con relación a la igualdad de género se basa en dos aspectos básicos: en el mandato consignado dentro de los artículos 1º y 4º de nuestra carta magna, y en el vínculo intrínseco que



existe con las Unidades Responsables, para trabajar políticas de igualdad de oportunidades de manera transversal en sus políticas, programas, proyectos y quehacer institucional.

En este sentido, el primero señala que para conseguir la igualdad de género debe trabajarse con dos enfoques complementarios: la transversalidad de género (*gender mainstreaming*) y el empoderamiento de las mujeres. El segundo considera a la equidad de género como condición indispensable para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las esferas de la Comisión Nacional.

Para la Comisión Nacional, la transversalidad de género se define como el proceso de evaluación de las implicaciones para hombres y mujeres de cualquier acción planificada, incluyendo la legislación, políticas o programas, en cualquier área y en todos los niveles de la CNDH.

Más que asumir que las mujeres se beneficiarían por igual con las intervenciones del desarrollo neutral en género, la transversalidad de género significa apoyar y hacer deliberadamente visibles sus contribuciones. Las políticas y programas que desconocen el impacto diferencial en ambos sexos suelen ser ciegas al género y potencialmente dañinas para lograr la igualdad de oportunidades.

II. MARCO NORMATIVO

La creación del Programa de Cultura Institucional (PCI) con Perspectiva de Género se sustenta en disposiciones normativas a nivel nacional e internacional. A partir de que México firmó en 1995 la Plataforma de Acción de Beijing, el Estado mexicano se comprometió a integrar la perspectiva de género en diversos planes, programas y proyectos de gobierno. Esta estrategia se ha venido implementando en nuestro país en las últimas décadas, y se ha legitimado como una de las herramientas clave que permiten visibilizar, de manera objetiva, las brechas que existen entre mujeres y hombres. La posibilidad de lograrlo radica en gran medida en la integración de la perspectiva de género en las normas, estructuras, procesos y cultura de las Unidades Responsables de la Comisión Nacional.

El marco normativo que sustenta el PCI es el siguiente:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), 1979
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), 1994
- Plataforma de Acción de Beijing, 1995
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007, y sus reformas y modificaciones.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003)
- Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos

III. DIAGNÓSTICO SOBRE IGUALDAD, INCLUSIÓN, DIVERSIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, 2020

INTRODUCCIÓN

El inicio de una nueva titularidad, en este caso de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género (UTIG) de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), implica conocer las condiciones en que se encuentra dicha área y el impacto y los avances a través de las acciones implementadas durante la gestión anterior.

Por lo tanto, se planteó la elaboración de un nuevo diagnóstico para conocer la situación de la CNDH en términos de la percepción sobre igualdad, inclusión y no discriminación, que son los ejes centrales de trabajo de la UTIG. Se tomó como referencia el instrumento “Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No Discriminación en la Administración Pública Estatal de Sonora”, que a su vez se basó en el “Cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género” del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres). También se utilizó y adaptó un cuestionario sobre discriminación elaborado originalmente por CONAPRED.

Así, se hicieron algunos ajustes y adaptaciones a los cuestionarios originales, para que el instrumento aplicado respondiera al contexto actual y a las necesidades específicas de la UTIG.

En esta sección se encuentra el método para realizarlo y los resultados obtenidos que permitirán establecer las estrategias más adecuadas para incidir en la transversalización de la perspectiva de género, la igualdad, la inclusión y la no discriminación al interior de la CNDH.



INSTRUMENTO

Uno de los objetivos del instrumento utilizado en el presente diagnóstico fue que las personas que laboran en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos se sintieran representadas y acompañadas al identificar la situación actual de la Comisión en temas de igualdad. Así, el análisis buscó conocer la percepción del personal con respecto a igualdad, inclusión y no discriminación e identificar las necesidades de capacitación, así como las áreas de oportunidad para esta Unidad Técnica para la Igualdad de Género en la planeación y proyectos a futuro.

Se consultaron y adaptaron:

- a) El instrumento "Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No Discriminación en la Administración Pública Estatal de Sonora" creado por Cacto Azul A. C. para el "Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública Estatal de Sonora 2011"
- b) El cuestionario sobre discriminación de CONAPRED

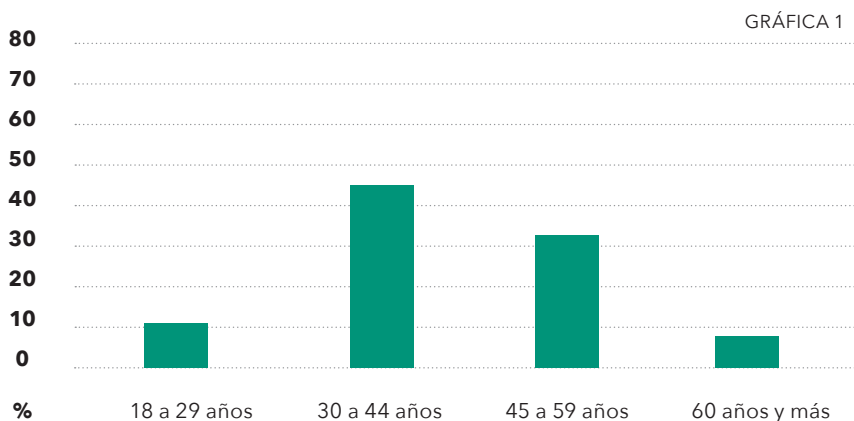
PARTICIPANTES

Se obtuvo una muestra lo más amplia posible de las personas que laboran en la CNDH a través de una convocatoria difundida por correo electrónico institucional (a cargo de la DGTIC), en la que se invitaba a todo el personal a responder el diagnóstico.

En total, participaron 283 personas trabajadoras de la CNDH.

De 283 personas trabajadoras de la CNDH que respondieron al sondeo, el 51.94% (147) fueron mujeres y el 48.06% (136) fueron hombres, según su adscripción institucional.

El 45.58% de las personas se encuentra en el rango de edad de entre los 30 y los 44 años, otro 34.28% entre los 45 y 59 años, de las personas de entre 18 y 29 años se encuentra un 10.95% y finalmente de 60 años y más el 9.19%, tal como se puede apreciar en la Gráfica 1.



La Comisión cuenta con 24 oficinas tanto en la Ciudad de México como en los estados de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Guerrero, Oaxaca, San Luis Potosí, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Veracruz, Yucatán y Michoacán. Se registraron respuestas de seis oficinas foráneas de las 16 que existen, por lo tanto, la cantidad de respuestas de estas oficinas resultó poco representativa. Por otro lado, todas las oficinas de la Ciudad de México contaron con representación, aunque fuera baja.

Las sedes más representadas en las respuestas fueron: Anexo Periférico, Ciudad de México (21.55%); Héctor Fix Zamudio, Ciudad de México (29.70%); Jorge Carpizo, Ciudad de México (20.50%); y Picacho, Ciudad de México (21.20%). En cuanto a las áreas de adscripción más representadas, se encuentran: Oficialía Mayor (31.79%), Primera Visitaduría General (19.43%), Secretaría Técnica del Consejo Consultivo (12.02%).



UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO

"Diagnóstico sobre Igualdad, Inclusión, Diversidad, no Discriminación y Acceso a una Vida Libre de Violencia, 2020"



Convocatoria

Esta invitación se envió dos veces por semana durante un mes (del 10 de octubre al 10 de noviembre de 2020) y se dio una prórroga de veinte días más hasta el 30 de noviembre de 2020, fecha en que se cerró el sistema de acceso.



PROCEDIMIENTO

Se realizó una búsqueda de instrumentos existentes para el diagnóstico Institucional con relación a la percepción sobre igualdad, inclusión y no discriminación dentro de las Instituciones de gobierno o autónomas, federales o estatales, con el fin de contar con un diagnóstico que ya hubiera sido utilizado previamente y, por tanto, que tuviera fundamento teórico y validez estadística. Se encontraron dos instrumentos: el “Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No Discriminación en la Administración Pública Estatal de Sonora” y el cuestionario sobre discriminación de CONAPRED, de los cuales se hizo una revisión desde las necesidades actuales de la UTIG y sus mandatos.

A partir de la revisión, se hicieron algunos ajustes en la redacción, se incluyeron elementos del lenguaje incluyente y no discriminatorio, se adaptaron algunos ítems y se incluyeron otros para cubrir los objetivos del presente diagnóstico.

Después de las últimas revisiones por parte del equipo especializado de la unidad, se generó el documento definitivo. Finalmente, dicho documento se procesó por parte del DGTIC para su formato de aplicación.

Se recabaron datos en el periodo del 10 de octubre al 30 de noviembre de 2020. Dichos datos se concentraron en un archivo en formato Excel que el DGTIC hizo llegar a la UTIG con protección de acceso para proteger los datos de dicho archivo. Para garantizar la integridad y confidencialidad de los datos, solo la titular de la unidad y un integrante más de la UTIG tuvieron acceso directo a los datos para su procesamiento.

Se utilizó el programa SPSS para obtener el análisis de los datos cuantitativos. Para los datos cualitativos se realizó un análisis básico de contenido.

El instrumento contaba en cuatro secciones para ser respondido: Datos generales, Datos específicos sobre perspectiva de género e igualdad y no discriminación, Cultura Institucional con Perspectiva de género, y CNDH incluyente y con respeto a la diversidad. La sección de Cultura Institucional con Perspectiva de género se diseñó con la estructura de una escala Likert, por lo que se agregó un apartado específico donde se analiza esta escala de manera independiente al resto del análisis general del instrumento diagnóstico.

Las respuestas que se presentan en el diagnóstico son, en su mayoría, cualitativas ordinales (55 cualitativas ordinales, 33 cualitativas nominales y 6 cualitativas discretas). Para el procesamiento se procuró ordenarlas y estructurarlas.



las en tablas de frecuencia y gráficos que permitieran su fácil interpretación. Con el mismo fin de interpretación, se realizaron cruces entre algunas respuestas clave que permitieran dar luz a la información y alcanzar el objetivo de este diagnóstico.

RESULTADOS

Los resultados que se presentan a continuación están ordenados de la siguiente manera: identidad (datos demográficos); percepción de igualdad, inclusión y no discriminación (incluye acceso a una vida libre de violencia y hostigamiento y acoso sexual); y, finalmente, necesidades de capacitación.

1 Identidad

La identidad es un constructo complejo que no se puede abordar desde un cuestionario. Sin embargo, para fines estadísticos es importante recurrir a ciertos elementos que son de utilidad para comprender la realidad de la Comisión Nacional. Así, no se pretende que lo que aquí se enumera agote la complejidad identitaria de las personas, sino más bien ofrecer algunas señales relevantes al momento de tomar decisiones en las políticas públicas e institucionales. A pesar de tomar una decisión pragmática en este sentido, se pretendió incluir, de la manera más amplia posible y considerando las limitaciones de un instrumento de diagnóstico estadístico institucional, elementos que pudieran representar a todas las personas. La pregunta detrás de esta sección es “¿Quiénes integran a la CNDH?”.

Lo que se puede observar a continuación es solo una instantánea de la realidad compleja que opera sobre todas las personas y toda conclusión debe tomar esta premisa en sus razonamientos.

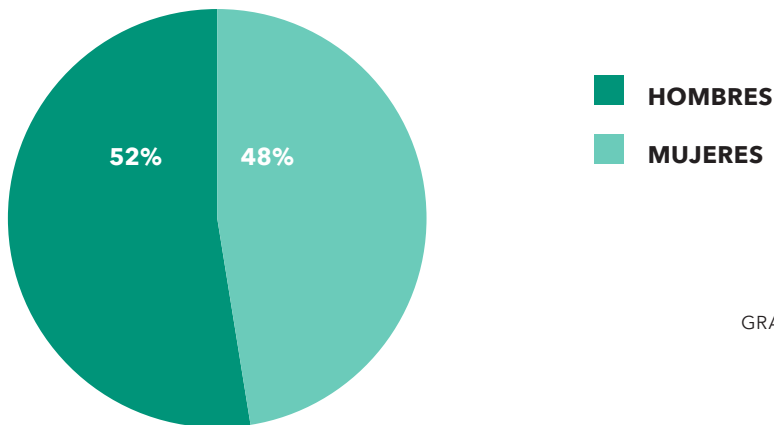
2 Datos demográficos

Identidad de género

La Comisión Nacional cuenta con una población de 1687 personas, 807 son mujeres y 880 son hombres, según su adscripción institucional. Del total de 283 personas trabajadoras de la CNDH que respondieron al sondeo, el 51.94% (147) fueron mujeres y el 48.06% (136) fueron hombres. Al respecto, se asume que la mayoría de las personas son personas cis, puesto que quienes se nombraron personas trans son el 1.06% de quienes respondieron al instrumento, es decir, 3 personas que corresponden al .002% de la población total.



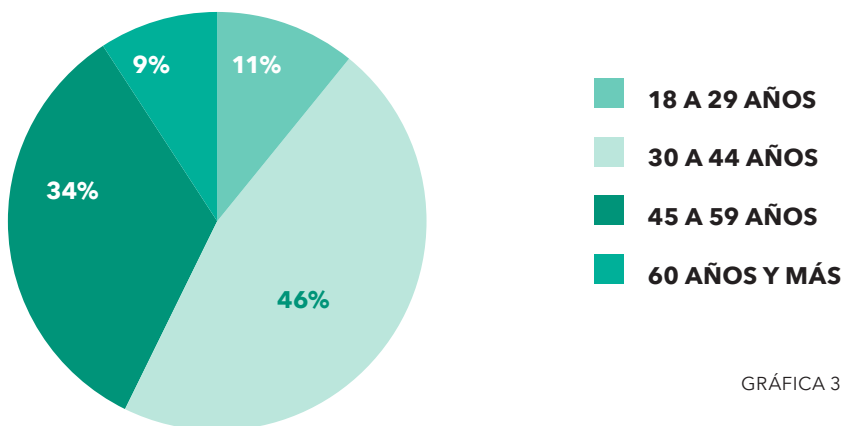
Destaca que la consistencia entre las personas que reportaron no ser trans no correspondió con el reporte de ser cis, por lo que se evidencia la necesidad de sensibilizar al personal con respecto a estos términos para su pleno entendimiento.



GRÁFICA 2

Edad

El 45.58% (129 personas) de las personas se encuentran en el rango de edad de entre los 30 a los 44 años, otro 34.28% (97 personas) entre los 45 a 59 años, de las personas de entre 18 a 29 años se encuentra un 10.95% (31 personas), y finalmente de 60 años y más el 9.19% (26 personas). En la mayor parte de los rangos se encuentran más mujeres que hombres, salvo en el rango de 60 y más, donde predomina la presencia de hombres (gráfica 3 y 4).

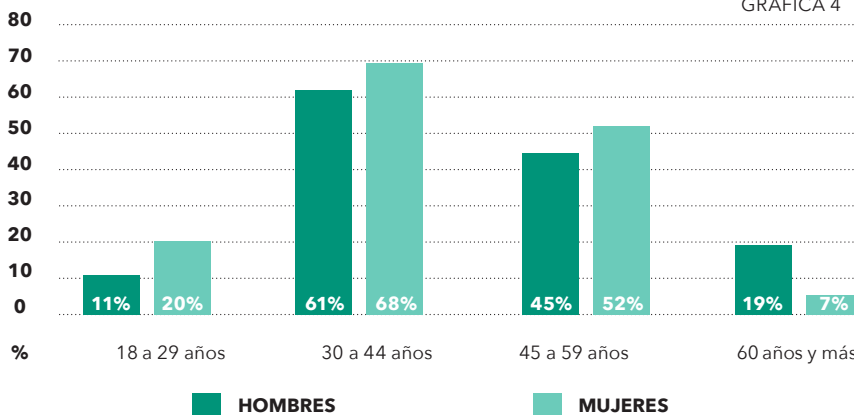


GRÁFICA 3



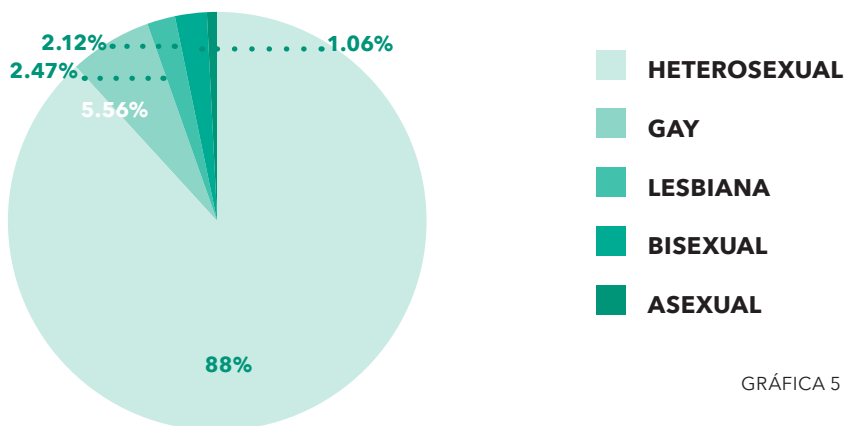
Rango de edad por mujeres y hombres

GRÁFICA 4



Orientación sexual

En lo que respecta a la orientación sexual, la identificación con la heterosexualidad fue la más común con un 88%; sin embargo, algunas personas se identifican con las siguientes dimensiones: asexual (1.06%), gay (5.65%), lesbiana (2.47%) y bisexual (2.12%). En estos términos, resalta a lo largo del instrumento que la vivencia y percepción de las diversas identidades LGBTI no cuentan con una representación realmente significativa al interior de la Comisión Nacional.

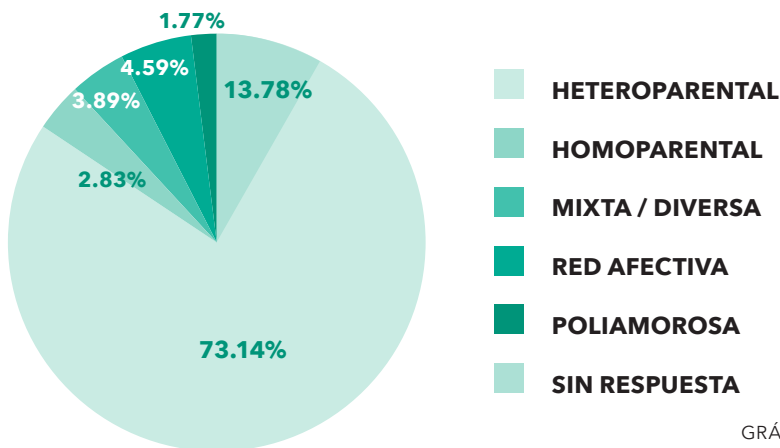


GRÁFICA 5



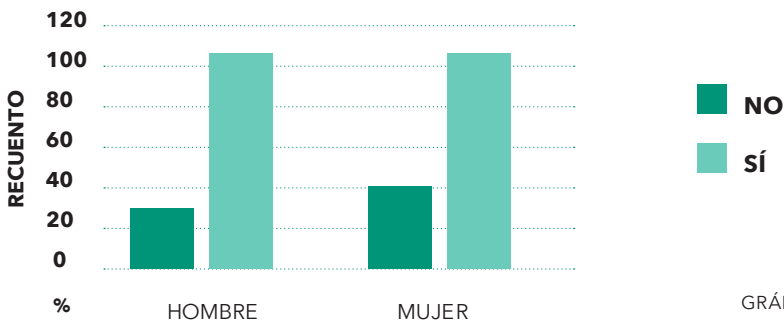
Estructura familiar

En cuanto a las estructuras familiares, la heteroparental fue la más reportada con un 73.14%, mientras que la homoparental representa un 2.83%; mixta o diversa el 3.89%, que se consideran una red afectiva 4.59% y quienes se identifican como una estructura poliamorosa, el 1.77%. Las personas reportaron, en proporciones similares, estar casadas (37.81%) y solteras (35.33%); en menor medida, se reportan personas divorciadas (7.42%), en unión libre (14.84%), separadas (3.18%), viudas (0.35%), otras (1.07%).



GRÁFICA 6

En cuanto a principal responsable de la familia, el 75.62% de las personas participantes reportaron serlo. La proporción de personas que reportan ser principal responsable de su familia es muy similar tanto en hombres como en mujeres.



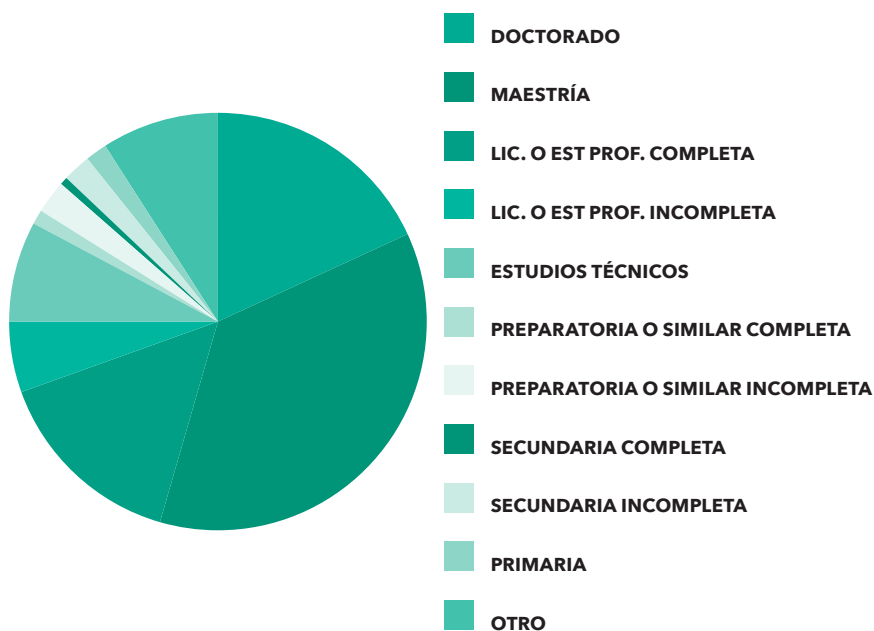
GRÁFICA 7



Respecto a número de hijos e hijas, la mayoría se encuentra entre ninguno a tres (97.89%); aquellas personas que reportan de cuatro hasta siete representan apenas el 2.11% restante.

Nivel de estudios

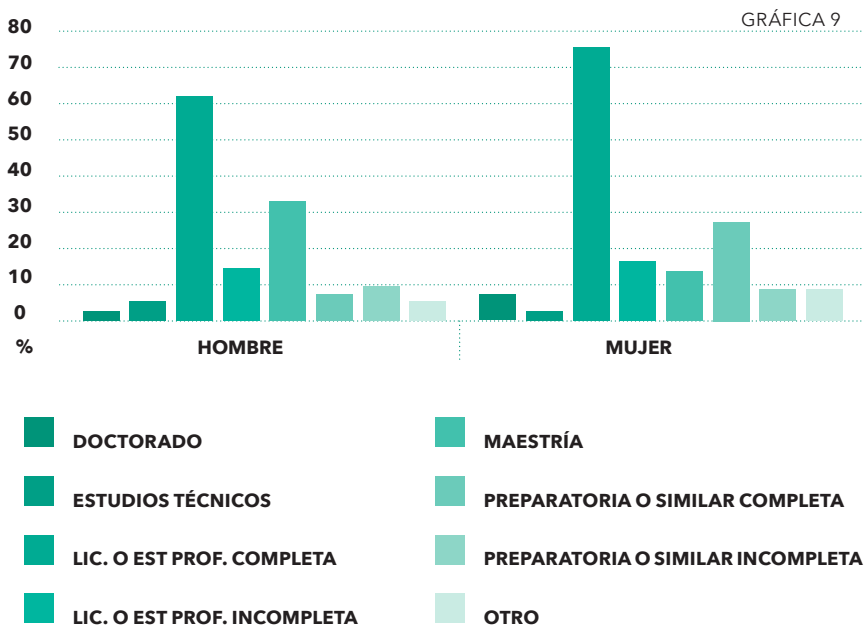
En el nivel de estudios realizados, se puede observar la siguiente gráfica donde se destaca que la mayoría de las personas que respondieron el instrumento cursó una licenciatura, seguido de maestría. El tercer porcentaje relevante es la licenciatura o estudios profesionales incompletos. La sumatoria de estudios básicos, secundarios y técnicos se acerca al 13%, mientras que los estudios doctorales son solamente un 3% de las personas participantes.



GRÁFICA 8



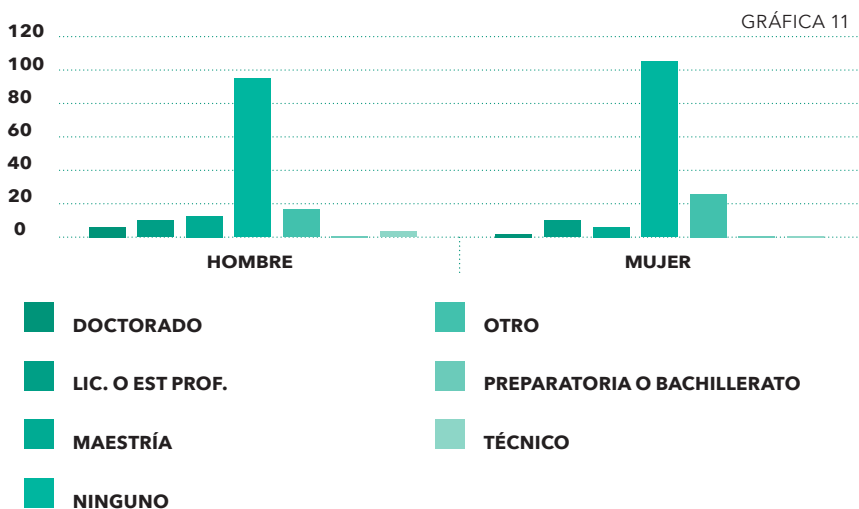
Resulta particularmente importante remarcar que las mujeres reportaron niveles de estudio más altos que los hombres, tal como se puede constatar en la siguiente gráfica:



Cabe resaltar que las mujeres que interrumpieron sus estudios reportaron situaciones de violencia, ya sea en el espacio educativo o en el espacio familiar o de pareja, como una de las razones, cosa que no fue reportada por ningún hombre. La razón más reportada por las mujeres fue inespecífica, por lo que sería importante profundizar en otro momento en esta circunstancia. Por otro lado, los hombres tendieron a reportar en más casos que se debió a falta de recursos económicos o por distribución/carga de trabajo en otra área, tal como se puede apreciar en la siguiente gráfica:



De esta población, las mujeres reportaron con mayor frecuencia que cursaban estudios de licenciatura, mientras que los hombres reportaron con mayor frecuencia que cursaban estudios de maestría. Ambos grupos reportaron tener otros estudios actuales, sin especificar. Por la naturaleza del trabajo en la Comisión, podría inferirse que se trata de diplomados, seminarios o cursos de profesionalización.



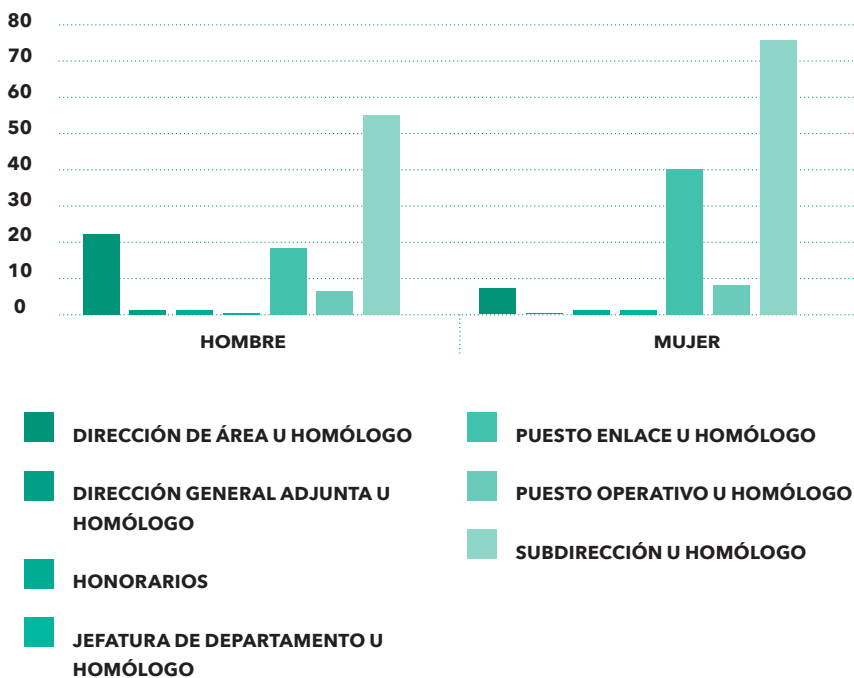


Nivel de mando

Respecto a la cantidad de hombres y mujeres por nivel de mando, los puestos operativos (19% en hombres y 20% en mujeres) y enlaces (1% en hombres y 2% en mujeres) mostraron similar representatividad en hombres y mujeres. En puestos de jefatura, las mujeres tuvieron mayor representatividad (6% en hombres y 14% en mujeres). En el caso de dirección de área (8% en hombres y 2% en mujeres) y dirección general adjunta (2% en hombres y 0% en mujeres), los hombres reportaron ocupar más de estos puestos que las mujeres. Se pueden observar estos resultados en la Gráfica 12.

Resultan relevantes estos datos en contraste con los niveles de estudio que reportaron las personas, siendo que, aunque las mujeres representan mayores niveles de preparación, no se ven igualmente representadas en los niveles más altos de toma de decisión.

GRÁFICA 12





3 Percepción de las personas trabajadoras de la CNDH con respecto a la igualdad, inclusión y no discriminación

La igualdad, inclusión, no discriminación y el acceso a una vida libre de violencia son objetivos primordiales de la Comisión Nacional, pues representan dimensiones clave en el respeto de los derechos humanos. La UTIG tiene como mandato transversalizar la perspectiva de género como una de las tantas estrategias para que dichas dimensiones se garanticen. Por lo tanto, conocer la situación en que esta nueva titularidad encuentra a la institución es vital para elaborar un plan de acción que sintonice con las necesidades reales de las personas que habitan los espacios laborales, con las que se convive todos los días y quienes dan atención al público. Así, se realiza el análisis de los ítems que se refieren a cómo las personas perciben la igualdad, inclusión y no discriminación, el acceso a una vida libre de violencia y al hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, particularmente en sus experiencias cercanas. Por tanto, esta sección nos da una idea de qué tanto las personas trabajadoras de la CNDH visibilizan, viven y conciben estas dimensiones.

Igualdad

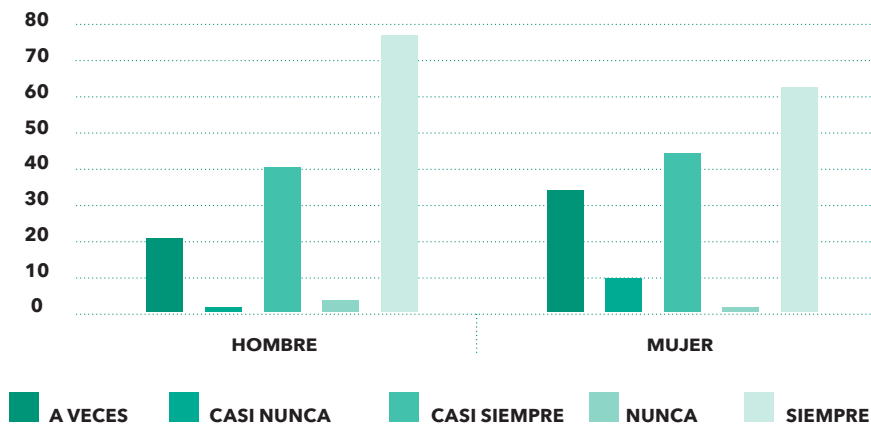
La igualdad se refiere a la situación de oportunidades brindadas, tomando en cuenta el contexto, la diversidad de situaciones y las condiciones reales de las personas para acceder a las mismas oportunidades. Por lo tanto, se pone énfasis en la condición de las mujeres y de personas pertenecientes a colectivos históricamente oprimidos o precarizados, para generar las condiciones que les permitan acceder a todos sus derechos. En esta sección se muestra solo la percepción de igualdad, que deberá contrastarse con los datos duros que arroje la Comisión en este rubro.

Así, el 75.61% del personal reportó que con frecuencia se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de género, en órganos protocolarios, reuniones, eventos y/o conferencias. En el mismo sentido, el 77.03% del personal reportó que con frecuencia se contempla a hombres y mujeres por igual en la toma de decisiones y en la estrategia de las acciones y, de forma similar, el 78.79% reportó que se respeta el rol y dignidad de su cargo, sin importar si son hombres o mujeres. Sin embargo, en estas tres respuestas los hombres tendieron a reportar con mayor frecuencia, que las mujeres, de manera positiva (gráficas 13, 14, 15 y 16).



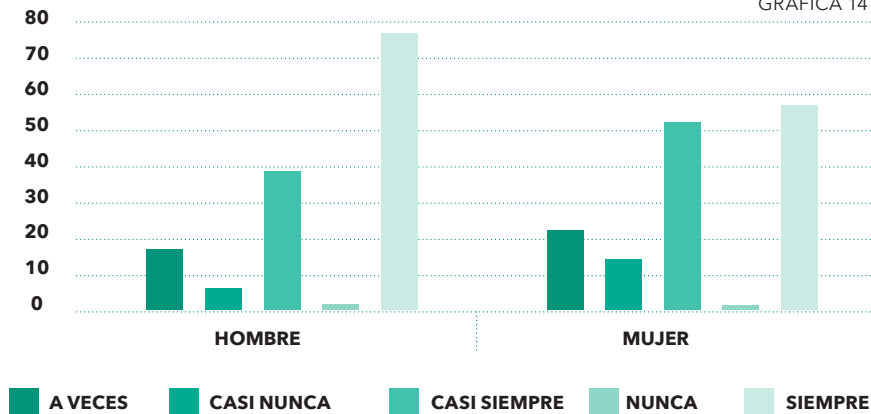
En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de género, en órganos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias.

GRÁFICA 13



En mi institución se contempla a hombres y mujeres por igual en la toma de decisiones y en la entrega de las acciones.

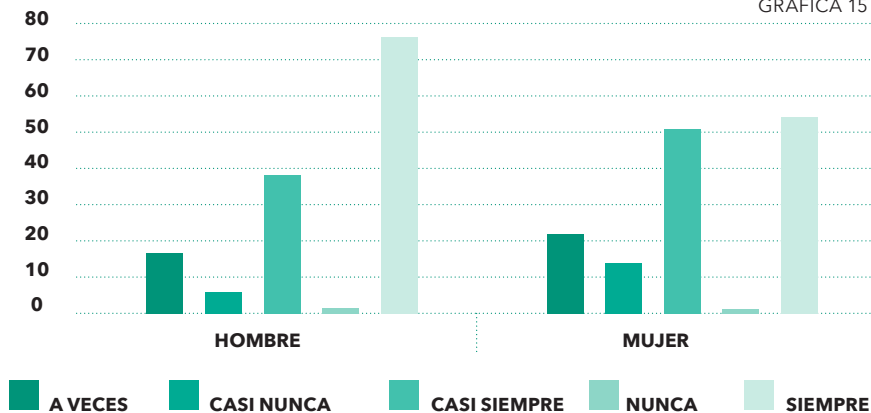
GRÁFICA 14





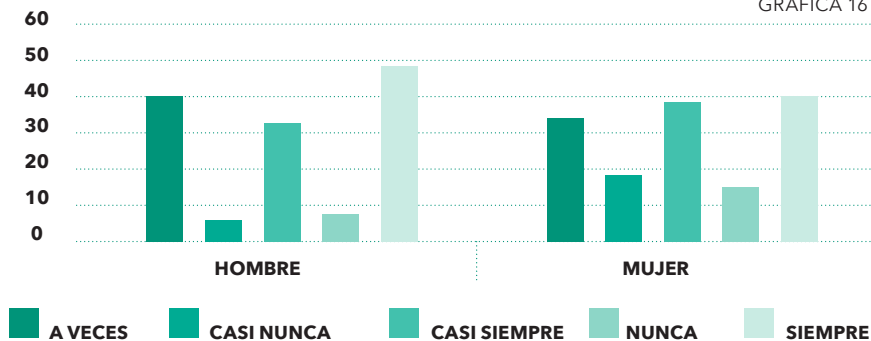
En mi institución se respeta el rol y dignidad de mi cargo, sin importar si soy hombre o mujer.

GRÁFICA 15



En mi institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.

GRÁFICA 16

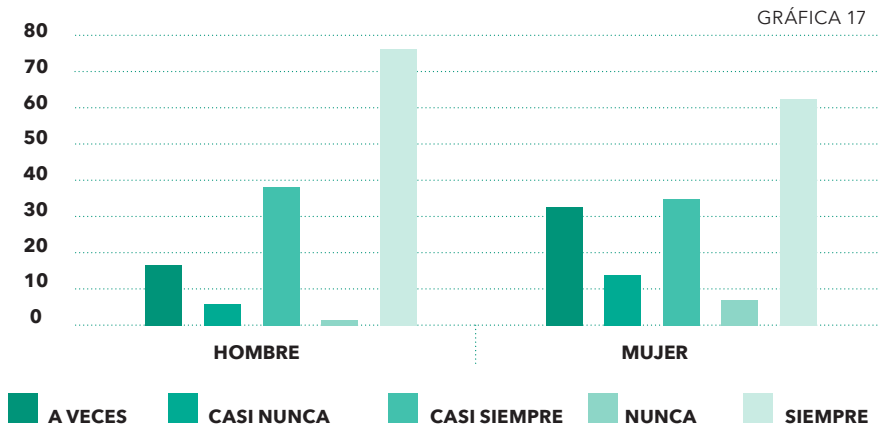




Igualmente, el 57% (160 personas) de personas que reportaron que en la Comisión existen procedimientos equitativos para el acceso a cargos de mayor responsabilidad, los hombres contestaron con mayor frecuencia que esto era así, mientras que las mujeres lo perciben de una manera negativa, particularmente cuando contestan que esto nunca sucede, con relación a lo reportado por los hombres.

En lo que respecta a la promoción del acceso a las mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores, el 67.49% coincide en que es así, sin embargo, esta percepción depende del género ya que la frecuencia con que mujeres y hombres consideran que es así tiene similitud con su representación en dichos puestos, siendo los hombres quienes reportaron con mayor frecuencia ocupar estos puestos (gráfica 17).

En mi institución se promueve el acceso a las mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.



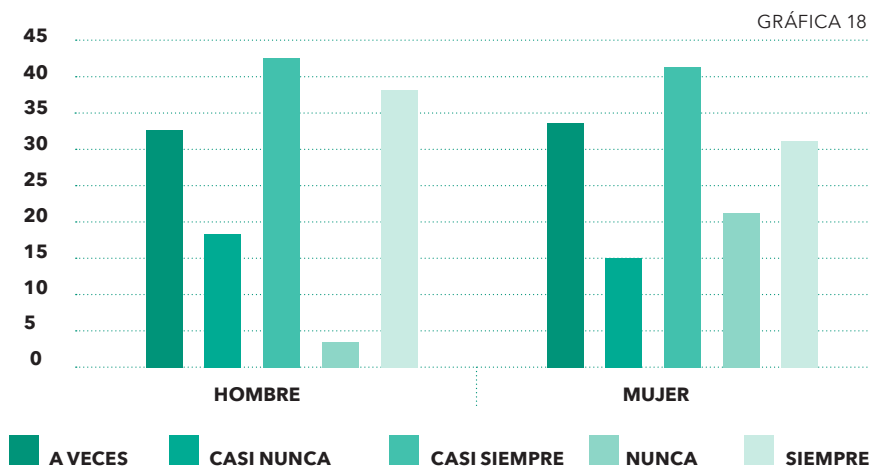
En la CNDH se cuenta con 486 puestos de mandos medios y superiores, de los cuales (al momento de la aplicación de este instrumento) 221 estaban ocupados por mujeres y 265 por hombres. De los 456 mandos medios, 209 mujeres ocupaban un puesto y 247 eran ocupados por hombres. De los 30 mandos superiores, 12 eran ocupados por mujeres y 18 por hombres.



TIPO DE PLAZA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Mandos medios	209	247	456
Mandos superiores	12	18	30
TOTALES	221	265	486

En cuanto a si el horario de trabajo establecido en el centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal entre hombres y mujeres, el 54.42% de la población general reportó que esto siempre es así. Sin embargo, la percepción de un porcentaje importante de mujeres reporta que nunca es así, situación que resulta consistente con la carga de trabajo no remunerado que tradicionalmente, se asume, deben desempeñar las mujeres en los hogares (gráfica 18). Nuevamente, se aprecia una diferencia entre la percepción de hombres y mujeres que se puede adjudicar a la vivencia propia, es decir, que los hombres no perciben la diferencia con respecto a sus compañeras.

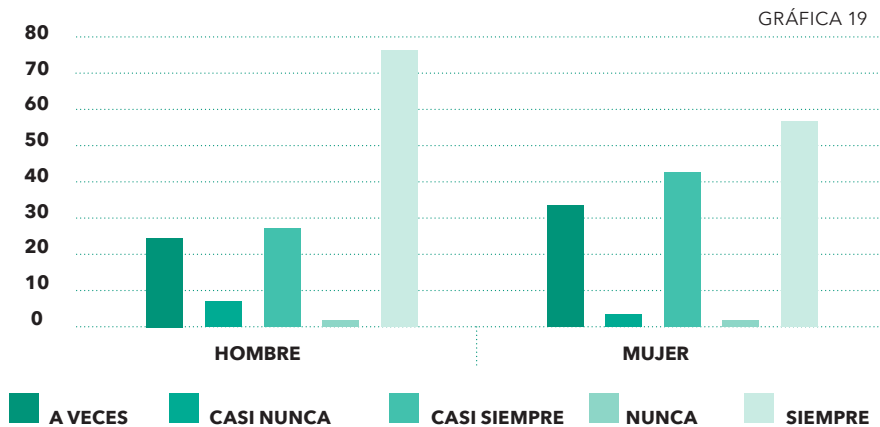
El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal entre mujeres y hombres.





A pesar de que el 72.44% de las personas reportó que con frecuencia existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre mujeres y hombres (gráfica 19), la percepción específica de las mujeres difiere, pues con menor frecuencia reportaron que así fuera. Este punto debe subrayarse y considerarse ya que, como se sabe, son las mujeres quienes viven violencia de género de manera sistemática. La diferencia de percepción está relacionada, claramente, con la vivencia en carne propia sobre las situaciones de violencia.

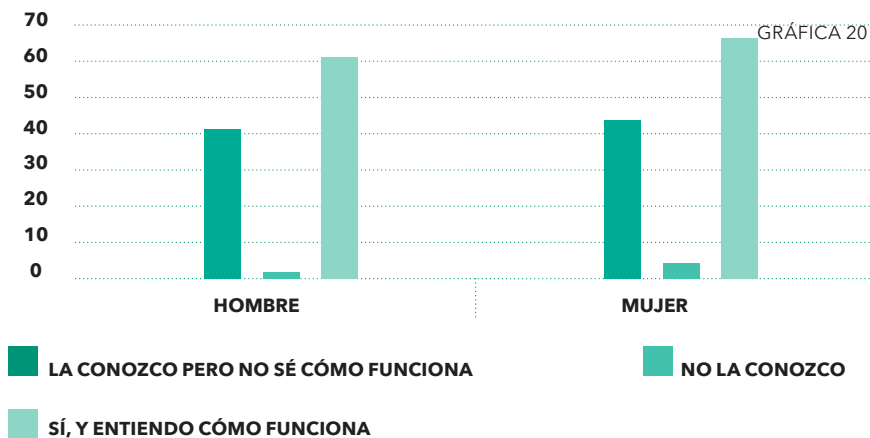
En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre mujeres y hombres.



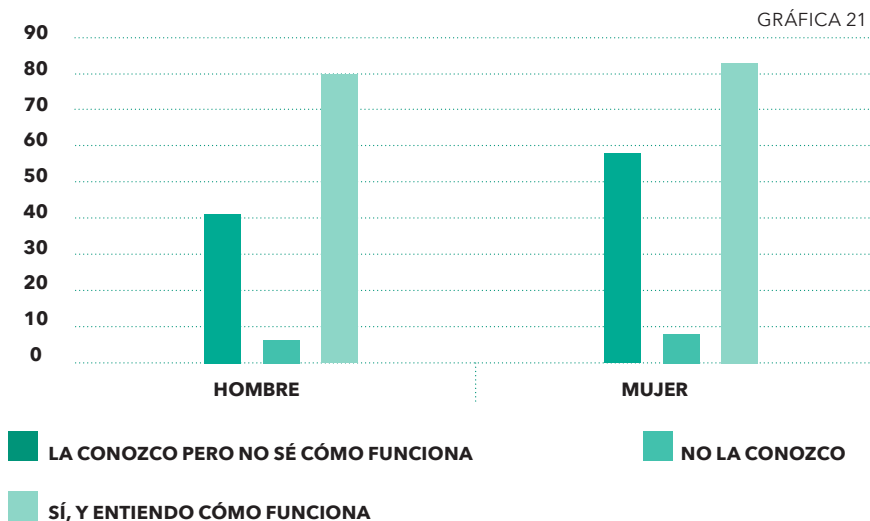
En relación con el conocimiento de leyes sobre igualdad, el 64.66% de las personas manifestó conocer y entender la Ley General para la Igualdad de Mujeres y Hombres, el 57.34% dijo conocer y entender el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; el 64.31% manifestó conocer y entender que existe en la institución un área para tratar temas de género. En estas últimas percepciones se identifican similares frecuencias en las respuestas de hombres y mujeres (gráficas 20, 21 y 22).



Conozco la existencia de la Ley General para la igualdad de Mujeres y Hombres.

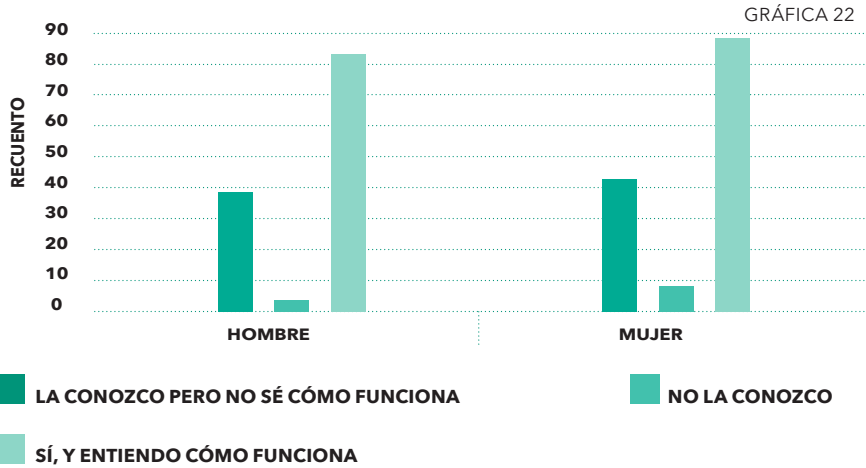


Conozco la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.



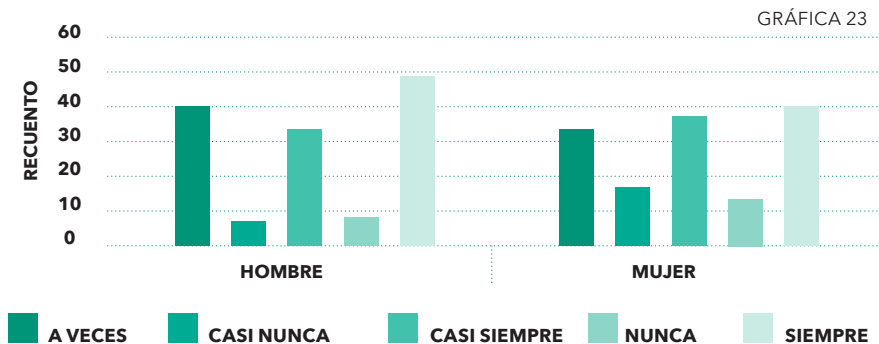


En mi institución existe un área para tratar temas de género.



Aunque el 56.53% reportó que con frecuencia existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad, solo las mujeres reportaron que nunca es así. Curiosamente, son también más las mujeres que consideraron que siempre es así, lo que indica que hay un diferencial que hay que tomar en cuenta al respecto de las expectativas de lo que se considera lenguaje incluyente o de contexto específico sobre el material al que tienen acceso (gráfica 23).

En mi institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.



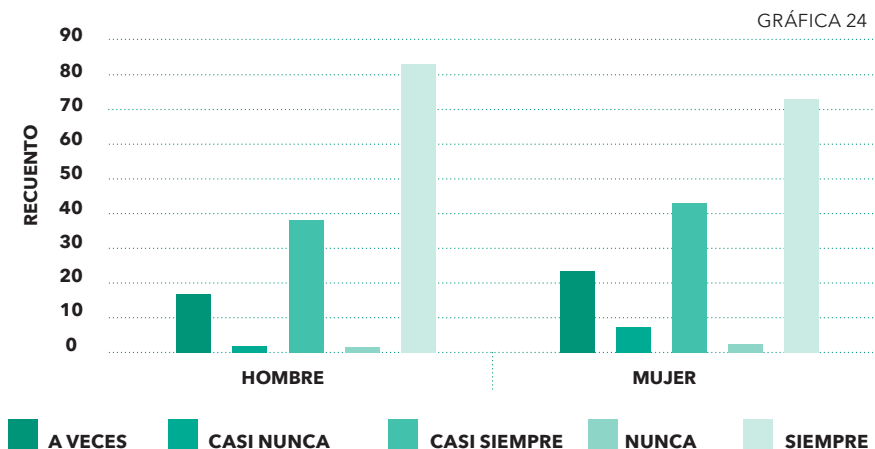


Inclusión

La inclusión implica el respeto a la diversidad, la promoción de la igualdad de derechos y las acciones que se llevan a cabo para generar las condiciones que impacten en esta posibilidad.

Uno de los elementos básicos de inclusión es el uso del lenguaje que refleje la importancia de incluir a todas las personas, sin discriminación ni sexismo. En este sentido, el 82.33% de la población participante reportó que con frecuencia se utiliza y promueve el lenguaje incluyente y no sexista (LINS) en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, cartas, memorándums, etcétera). Se encontraron percepciones similares tanto en hombres como en mujeres.

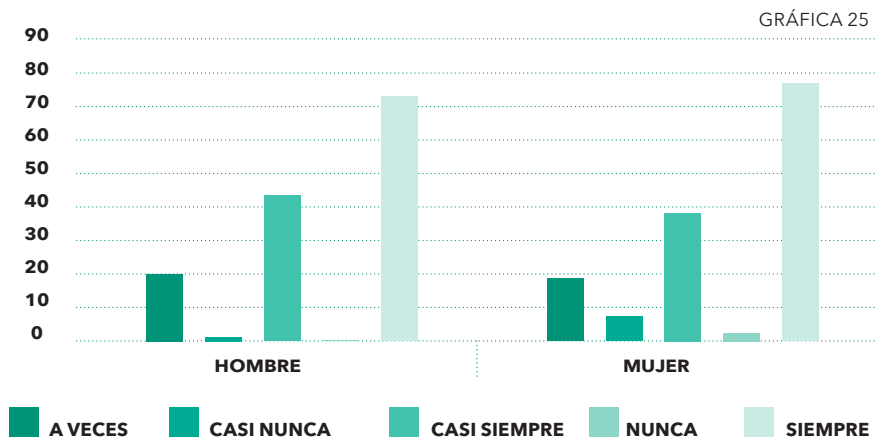
En mi institución se utiliza y promueve el lenguaje incluyente y no sexista, es decir, incluyente de mujeres, hombres y otras identidades en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, cartas, memorándums, etcétera.).



Igualmente, tanto hombres como mujeres que representaron el 82.33% reportaron que con frecuencia en los documentos oficiales (boletines, folletos, cartas, campañas) que se emiten en la Comisión Nacional se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades específicas de las mujeres. Sin embargo, algunas mujeres reportaron que nunca es así. Aunque es un porcentaje mínimo, es algo que debe considerarse en poner más atención e incentivar a que todas las áreas de la Comisión conozcan y utilicen el LINS (gráfica 25).



En los documentos oficiales (boletines, folletos, cartas, campañas) que se emiten en mi institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades específicas de las mujeres.



En cuanto a la percepción de las acciones tomadas en las sedes, se observó lo siguiente:

- 69.96% refirió que en su sede existen accesos adecuados para personas con diversidad funcional.
- 60.78% refirió que en su sede existen elementos para que las personas con discapacidad visual puedan utilizar y acceder a las instalaciones de manera segura.
- 77.39% refirió que en su sede el personal con el que labora refleja la diversidad étnica, cultural, sexual e identitaria.
- 52.30% reportó que dicha diversidad se ve reflejada en los cargos de mando y toma de decisión.
- 58.30% refirió que el personal refleja la capacitación que se ha dado en cuestión de diversidad, inclusión y no discriminación.

En términos de no discriminación la percepción de la institución mostró elementos importantes para tener en cuenta.

- El 65.37% reportó que con frecuencia se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer.
- El 71.38% reportó que con frecuencia existen mecanismos de evaluación de desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.



Sin embargo, el 38.87% reportó que con frecuencia la contratación de personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres, solo 33.21% reportó que sucede con poca frecuencia. Lo que quiere decir que sigue habiendo la percepción de que los puestos a los que pueden acceder las mujeres responden a un estereotipo de género y, por tanto, deberán tomarse las acciones necesarias para que esto no suceda.

En cuanto a la percepción de las acciones tomadas en las sedes, se observa lo siguiente:

- 62.90% reportó que en su sede no existían acciones que lastiman, violentan o “hacen sentir menos” a las mujeres; sin embargo, 18.37% reportó que sí existen y un 18.73% reportó no saberlo.
- 66.43% reportó que en su sede no existían acciones que lastiman, violentan o “hacen sentir menos” a personas del colectivo LGTBTTIQAP+, sin embargo 12.72% reportó que sí existen y un 20.85% reportó no saberlo.
- 70.32% reportó que en su sede no existían acciones que lastiman, violentan o “hacen sentir menos” por cuestiones raciales/étnicas, sin embargo 9.89% reportó que sí existen y un 19.79% reportó no saberlo.
- 63.26% reportó que en su sede no existían acciones que lastiman, violentan o “hacen sentir menos” por cuestiones de clase, sin embargo 18.37% reportó que sí existen y un 18.37% reportó no saberlo.

Es importante hacer notar que, si bien la mayoría respondió con una percepción positiva, el porcentaje de personas que consideró que sí existen acciones que lesionan o vulneran a ciertos colectivos no es despreciable y nos da un indicio de que podría existir violencia contra las mujeres, personas pertenecientes al colectivo LGTB+, personas pertenecientes a grupos étnicos históricamente discriminados o por razón de clase que pasa desapercibida por falta de información y capacitación en el tema. De igual manera, la cantidad de personas que reportó “no saber”, implica un área de oportunidad en materia de difusión, sensibilización y capacitación en estas áreas, de tal manera que la mayor cantidad de gente posible sea capaz de distinguir situaciones de abuso o violencia.

Acceso a una vida libre de Violencia

El acceso a una vida libre de violencia es indispensable para que las personas, especialmente las mujeres como grupo identificado con mayor probabilidad de vivir violencia sistémica, puedan acceder a todas las oportunidades y todos los derechos. Por lo tanto, el compromiso debe incluir generar leyes

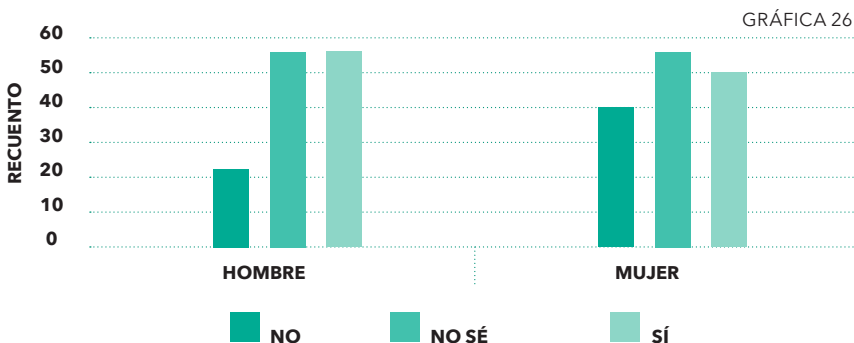


específicas, mecanismos y espacios de atención a dichas violencias. La percepción que las personas trabajadoras de la CNDH tienen al respecto permite conocer las áreas de oportunidad en este asunto de vital importancia.

En ese sentido, el 70.67% de las personas reportó conocer la existencia de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. De la misma manera, el 50.29% reportó conocer que en la institución existe un espacio para la escucha y resolución de conflictos; sin embargo, 28.98% no lo sabe (gráficas 16 y 17). Los porcentajes con que hombres y mujeres respondieron a estos elementos mantuvieron proporciones bastante similares, por lo que debe haber un mayor esfuerzo por difundir esta información en todos los niveles de la Comisión.

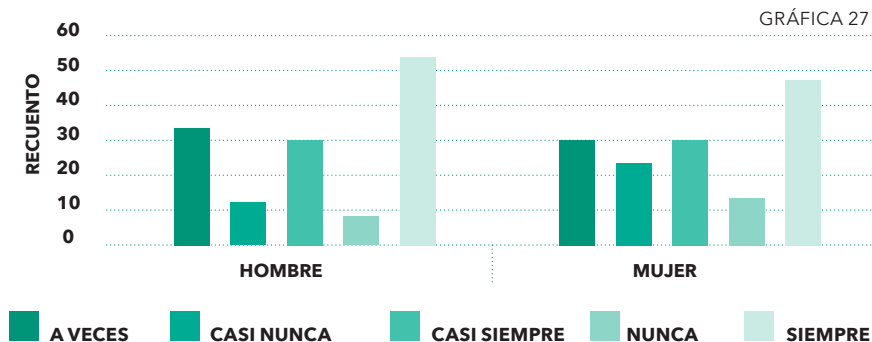
En cuanto a la percepción de la institución, el 40.28% reportó que no sabe si existen espacios y/o medidas para la prevención, reparación y no repetición de los actos discriminatorios. Sin embargo, en mujeres la proporción con que respondieron que no saben o bien consideran que no hay estos espacios representó una mayor magnitud que el de los hombres con esa misma respuesta (gráfica 26).

En mi institución existen espacios y/o medidas para la prevención, reparación y no repetición de los actos discriminatorios.



De la misma manera, si bien el 56.54% reportó que con frecuencia se toman medidas para evitar y sancionar las prácticas de intimidación y maltrato, las mujeres reportaron en menor medida que así suceda (gráfica 27).

En mi institución se toman medidas para evitar y sancionar las prácticas de intimidación y maltrato



En lo que refiere a hostigamiento y acoso sexual, el 84.81% reportó no haber sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en su centro de trabajo; sin embargo, 11.66% reportó sí haberlo sido. De quienes reportan haberlo denunciado ante autoridades o mecanismos competentes (4.95%), 2.12% está en proceso, 0.35% quedó conformes con la respuesta, y 2.48% no quedó conformes. De las personas que reportaron haber sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual en su centro de trabajo mayormente son mujeres y también hubo reportes por parte de hombres. Resulta significativo que se presentaron casos de personas, tanto hombres como mujeres, que no tienen certeza en si han sido víctimas de estos actos.

En cuanto a la percepción institucional, 66.79% reportó que con frecuencia se informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual. El 58.66% reportó que con frecuencia se promueven, garantizan y son efectivos los mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento, acoso sexual y/o discriminación.

4 Necesidades de capacitación

En este apartado se muestra el panorama sobre la capacitación en temas de igualdad, no discriminación e inclusión en la CNDH, así como las áreas de oportunidad. En estos términos, el 82.33% de las personas reportaron haber tenido cursos y talleres sobre perspectiva de género; de estas personas, el 43.82% ha recibido de 16 hasta más de 40 horas de capacitación, 38.51% ha recibido de 1 a 15 horas de capacitación. Reportaron que el recibir capaci-



tación ha beneficiado principalmente en el desempeño en el trabajo y en la vida personal.

La demanda de capacitación se encabeza por temas de perspectiva de género igualdad y no discriminación así como hostigamiento y acoso sexual.

Se resalta que el 76.68% de las personas entrevistadas reportó que en la institución se ha generado conciencia acerca de la lucha histórica por los derechos de las personas de la diversidad sexual, pertenecientes a pueblos originarios, afroamericanos, etcétera. De igual manera, el 77.74% de las personas reportó que se ha generado conciencia acerca de la lucha histórica por los derechos de las mujeres.

Las personas que respondieron al instrumento reportaron, principalmente, que les interesaba capacitarse en igualdad y no discriminación, perspectiva de género, y hostigamiento y acoso sexual, tal como se muestra en la siguiente tabla:

ME INTERESA CAPACITARME EN:	CANTIDAD PERSONAS INTERESADAS	%
Perspectiva de género	164	57.95%
Igualdad y no discriminación	187	66.07%
Hostigamiento y acoso sexual	133	47.00%
Masculinidades	98	34.63%
Diversidad sexual	86	30.39%
Interseccionalidad	101	35.70%
Crianza incluyente y corresponsabilidad de cuidados	103	36.39%
Otros	10	3.53%

Es importante tomar en cuenta estos intereses para futuras planeaciones, así como instrumentar encuestas de sondeo constantes para mantener esta información actualizada a las condiciones de la Comisión.



Conclusiones

El presente diagnóstico buscó obtener una instantánea actualizada sobre la percepción de las personas trabajadoras en la Comisión en temas de igualdad, inclusión, no discriminación, diversidad y acceso a una vida libre de violencia. La finalidad, como ya se ha mencionado, fue conocer las necesidades reales a considerar al momento de plantear una planeación anual y con miras a generar una estrategia a largo plazo para la transversalización de la Perspectiva de Igualdad de Género, principalmente, pero también en temas de inclusión y no discriminación, que son los mandatos principales de esta Unidad de Igualdad.

La transversalización de la Igualdad de Género no se puede pensar sin una mirada interseccional, que complejice desde los diferentes sistemas de opresión y pueda ofrecer estrategias adecuadas para afrontar cualquier situación de violencia que pudieran vivir las personas al interior de la CNDH, al mismo tiempo que se les capacita para la atención que deben brindar desde sus particulares responsabilidades. Por lo tanto, la diversidad y la inclusión son temas fundamentales que deben tenerse en cuenta siempre.

Lo que se puede apreciar de este ejercicio es que existe una percepción generalizada de que en la Comisión se abordan los ejes antes mencionados a través de distintas estrategias: informar, sensibilizar, capacitar. Se reconoce que hay un esfuerzo institucional por el uso de elementos que propicien la igualdad, como el lenguaje incluyente y no sexista.

Sin embargo, queda claro que se requiere seguir implementando estrategias que impacten de manera mucho más concreta la vida de las personas trabajadoras, al tiempo que se profesionaliza su enfoque desde una perspectiva de igualdad para que la atención que brinda la Comisión tenga una base común, sólida y que se refleje en resultados.

Por otro lado, siguen existiendo diferencias en cuanto a la ocupación de puestos entre hombres y mujeres, particularmente en los de mando medio. En ese sentido es importante seguir impulsando la política de igualdad, inclusión y no discriminación, para avanzar en las metas propuestas por la CEDAW en la materia y poner atención en la progresividad que requiere el acceso a los derechos humanos. Igualmente, debe insistirse en la toma de acciones afirmativas en las políticas de contratación para beneficiar a la mayor cantidad de personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados.

Al ser un instrumento que mide la percepción individual, este diagnóstico no pretendió hacer una evaluación de las acciones que de facto se implementan



en las diversas áreas de la CNDH, sino el impacto en su hacer cotidiano de la información que se tiene al respecto o las necesidades, es decir, lo que aquí se refleja tiene que ver con cómo las personas viven y perciben los temas evaluados. La importancia de esto es conocer qué tanto las estrategias que se han instrumentalizado tienen un impacto en la vida de quienes conforman esta Comisión Nacional. Así, se puede concluir que algunas acciones pueden ser correctas, pero que puede fallar la difusión de su existencia y los mecanismos para acceder a ellas, tal es el caso, por ejemplo, de los permisos de paternidad.

Finalmente, esta Unidad Técnica para la Igualdad de Género toma estos datos para fundamentar su plan de trabajo y concretar estrategias que, desde sus atribuciones, puedan coadyuvar al fortalecimiento de una CNDH más incluyente y respetuosa de los derechos humanos.

IV. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, ESTRATEGIAS, LÍNEAS DE ACCIÓN E INDICADORES

La operatividad del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la estructura de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos se sustenta en los siguientes aspectos.

Intersectorialidad

La CNDH promueve la transparencia, no discriminación e igualdad de género, como elementos predominantes de la gestión pública. La trascendencia de este programa supone la aplicación de los tres principios orientadores que rigen el funcionamiento de las políticas y programas como este, a saber:

Gradualidad. Consiste en reconocer los diferentes grados de desarrollo institucional y de conciencia de género, a fin de adoptar el ritmo de las reformas que imponga la realidad administrativa, presupuestal y organizacional de la CNDH.

Flexibilidad. Supone, por un lado, identificar la experiencia y capacidad instalada institucional y, por el otro, la creatividad y el desempeño presentes en las y los servidores públicos de toda la CNDH.

Coordinación de esfuerzos. Alude a las personas, recursos, normas, procesos y valores que deben ser parte de un mismo círculo de cultura institucional, en un sistema plenamente interconectado de actores y estrategias.

Operación del programa

- 1 La Unidad Técnica de Igualdad de Género dará a conocer anualmente los lineamientos y acciones vinculadas con el Programa.
- 2 La o el titular de cada Unidad Responsable designará a una persona para organizar y coordinar la ejecución del PCI
- 3 La o el responsable constituirá redes de trabajo integradas por personal de las unidades administrativas dedicadas a instrumentar las acciones contenidas en el PCI.



- 4 La o el responsable tomará las medidas necesarias para la ejecución de las acciones previstas en el PCI, y considerará los requerimientos que en materia de recursos humanos, financieros y materiales se deban incluir en el proceso de programación y presupuestación del siguiente ejercicio.
- 5 La o el titular de la Unidad Responsable informará periódicamente a la Unidad Técnica para la Igualdad de Género, a través de la plataforma correspondiente, los avances y resultados de las acciones comprometidas.

Estructura programática

El PCI consta de los siguientes objetivos, estrategias y líneas de acción que, en su conjunto, integran el instrumento guía para las Unidades Responsables de la CNDH para el establecimiento de acciones institucionales en la materia.

Objetivo 1

Política de Igualdad Laboral y no discriminación y sus deberes institucionales. Promover una cultura de igualdad y no discriminación. Incorporar la perspectiva de género en las políticas, planeación, programación, presupuestación, prácticas y quehacer institucional de la Comisión Nacional.

Estrategia 1.1

Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de la Comisión Nacional, particularmente en aquellas que otorgan servicios públicos a la ciudadanía.

Líneas de acción

- 1.1.1 Implantar mecanismos e instrumentos, como grupos de trabajo o redes de género, acciones afirmativas o positivas, etcétera, para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva de género en la Comisión Nacional.
- 1.1.2 Incorporar la perspectiva de género en el sistema de valores y el código de conducta institucional, favoreciendo la igualdad, justicia y no discriminación.
- 1.1.3 Dar a conocer la normatividad en materia de género para sensibilizar a las Unidades Responsables e impulsar medidas que coadyuven a lograr la igualdad de género y de trato.

Estrategia 1.2

Implantar el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Líneas de acción

- 1.2.1 Diseñar, instrumentar, coordinar y dar seguimiento a los planes de acción que propicien cambios en la cultura institucional de la Comisión Nacional.



- 1.2.2 Establecer estrategias tendientes a transversalizar la igualdad de género en las distintas áreas de la CNDH, con el propósito de modificar la cultura institucional al interior de la Comisión Nacional.

Estrategia 1.3

Desarrollar mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar la implantación de las acciones definidas en el proceso de transformación de la cultura institucional.

Líneas de acción

- 1.3.1 Medir el grado de avance de las acciones para conocer el logro de objetivos y desempeño de cada Unidad Responsable.
- 1.3.2 Contar con indicadores y mecanismos de verificación que permitan conocer el valor de las acciones realizadas para incidir en la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional.

Objetivo 2

Clima laboral y no discriminación.

Lograr un clima laboral que permita a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.

Estrategia 2.1

Establecer un clima laboral basado en un sistema de valores organizacionales que promuevan el reconocimiento, motivación y calidad laboral, y fomenten la igualdad de trato y de oportunidades.

Líneas de acción

- 2.1.1 Contar con programas integrales encaminados al mejoramiento del clima laboral en cada una de las Unidades Responsables de la Comisión Nacional.
- 2.1.2 Establecer acciones de reconocimiento que incorporen la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo de las actividades, impulsen el trabajo en equipo e incrementen la participación y responsabilidad.

Estrategia 2.2

Establecer un clima laboral con estilos gerenciales no discriminatorios y que promuevan la igualdad de género.

Líneas de acción

- 2.2.1 Instrumentar políticas de liderazgo que promuevan la igualdad de género y estilos gerenciales incluyentes y participativos, para crear un clima laboral sin discriminación en el acceso a las oportunidades.



2.2.2 Establecer acciones para lograr un clima laboral en donde se acote el ejercicio indiscriminado del poder previniendo su abuso y, en especial, el abuso de poder por razón de género, etnia o clase.

Estrategia 2.3

Lograr un clima laboral que promueva la igualdad en las imágenes y símbolos utilizados en los mensajes institucionales.

Líneas de acción

2.3.1 Formalizar acciones para eliminar el uso de cualquier tipo de publicidad impresa o electrónica en donde se promueva la discriminación o se haga uso de imágenes que estereotipen los roles de género.

2.3.2 Incorporar, en el desarrollo de actividades, mejoras encaminadas a enriquecer el ambiente de trabajo a través de la promoción de los principios de igualdad, confianza y respeto fomentando un ambiente incluyente.

Objetivo 3

Comunicación incluyente, no sexista y accesible.

Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Comisión Nacional, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.

Estrategia 3.1

Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de género en la comunicación organizacional y la comunicación social.

Líneas de acción

3.1.1 Difundir el Programa de Cultura Institucional al interior de la Comisión Nacional.

3.1.2 Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género y el lenguaje no sexista.

3.1.3 Promover e impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre comunicación organizacional incluyente.

Estrategia 3.2

Contar con un sistema incluyente de valores organizacionales que promuevan la no discriminación.

Líneas de acción

3.2.1 Difundir y promover un sistema de valores organizacionales y un código de conducta institucional que favorezca la igualdad, la justicia y la no discriminación al interior de la Comisión Nacional.



Estrategia 3.3

Lograr una comunicación que promueva la igualdad de género y la no discriminación mediante el uso de un lenguaje no sexista y de imágenes y símbolos que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, tanto al interior como al exterior de la Comisión Nacional.

Líneas de acción

3.3.1 Elaborar, difundir y aplicar un manual de identidad institucional para el uso y aplicación de lenguaje no sexista en la comunicación organizacional y en las áreas de difusión de los derechos humanos.

Objetivo 4

Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.

Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.

Estrategia 4.1

Lograr una selección de personal no discriminatoria a través de la aplicación de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género.

Líneas de acción

4.1.1 Aplicar el sistema de selección de personal basado en la evaluación de currículos y de la experiencia laboral de las y los aspirantes, así como eliminar en todo nivel o cargo cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona o cualquier otro discriminante.

4.1.2 Promover el uso de acciones afirmativas en los procesos de selección de personal.

Estrategia 4.2

Lograr una selección de personal con base en habilidades y aptitudes, que se realice a través de la generación de lineamientos y prácticas institucionales equitativas y no discriminatorias.

Líneas de acción

4.2.1 Establecer lineamientos y criterios de igualdad en la organización de procesos y funciones administrativas en las organizaciones para generar correspondencia entre las denominaciones de puesto y persona.

Estrategia 4.3

Lograr una selección de personal equitativa a través de la promoción de estilos gerenciales no discriminatorios.



Líneas de acción

- 4.3.1 Establecer como criterio de selección de personal la actuación en la gestión no discriminatoria.
- 4.3.2 Lograr que las personas de la CNDH que tengan trato directo con la ciudadanía tengan un estilo de gestión no discriminatorio.

Estrategia 4.4

Lograr una selección de personal equitativa a través de una descripción y perfil de puestos que no implique discriminación alguna.

Líneas de acción

- 4.4.1 Definir descripciones y perfiles de puestos que no impliquen discriminación por motivos de género o que tomen en cuenta los diferentes roles y actividades de una persona para poder llevar a cabo sus funciones laborales.
- 4.4.2 Incluir en los lineamientos de descripción y perfil de puestos un criterio asociado con la no discriminación de género.

Estrategia 4.5

Lograr una selección de personal equitativa a través del uso de arreglos prácticos, espacio y tiempo que beneficien al personal de la Comisión Nacional, como el establecimiento de horarios que permitan la corresponsabilidad en el trabajo con otras actividades.

Líneas de acción

- 4.5.1 Hacer uso de horarios que permitan a las y los servidores públicos la corresponsabilidad entre sus actividades laborales con su vida personal y familiar.

Estrategia 4.6

Lograr una selección de personal equitativa a través del uso de símbolos e imágenes que promuevan la no discriminación y la igualdad de género.

Líneas de acción

- 4.6.1 Publicar convocatorias de selección de personal que contengan símbolos e imágenes no discriminatorias.
- 4.6.2 Realizar campañas impresas y electrónicas que fomenten la paridad al interior de las Comisión Nacional y que eliminen cualquier criterio de discriminación asociado a un puesto en particular.

Objetivo 5

Promover la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.



Contar con una Comisión Nacional donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.

Estrategia 5.1

Establecer salarios y prestaciones equitativos y que promuevan criterios de transparencia e igualdad.

Líneas de acción

- 5.1.1 Analizar la estructura salarial de la institución y realizar una reestructura que permita contar con niveles salariales acordes a su estructura y funciones.
- 5.1.2 Incorporar la perspectiva de género en lineamientos internos relacionados con prestaciones.

Estrategia 5.2

Establecer salarios y prestaciones equitativos a través del uso de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género.

Líneas de acción

- 5.2.1 Establecer un sistema de salarios y prestaciones basado en el cumplimiento de objetivos, metas y resultados de los servidores y servidoras públicas en su área, y no en estereotipos basados en el género, etnia, clase, discapacidad u otros.
- 5.2.2 Implantar políticas de asignación de salarios, prestaciones, incentivos y beneficios al personal con base en criterios de igualdad.

Estrategia 5.3

Establecer salarios y prestaciones equitativos que sean reforzados por medidas que promuevan estilos gerenciales no discriminatorios.

Líneas de acción

- 5.3.1 Promover el uso de estrategias gerenciales eficientes, conciliadoras, no discriminatorias y que asignen salarios y prestaciones al personal considerando criterios de productividad, orientación a resultados, apego a la descripción y perfil de puestos y méritos del personal.

Estrategia 5.4

Asignar salarios y prestaciones acordes con descripciones y perfiles de puestos que no impliquen discriminación alguna.



Líneas de acción

- 5.4.1 Elaborar descripciones y perfiles de puestos objetivos, transparentes y equitativos, que no impliquen ningún tipo de sesgo por discriminación.
- 5.4.2 Asignar salarios y prestaciones con base en descripciones y perfiles de puestos que consideren criterios objetivos, transparentes y equitativos.

Estrategia 5.5

Establecer salarios y prestaciones equitativos que sean coherentes con el uso no discriminatorio de arreglos prácticos, espacio y tiempo.

Líneas de acción

- 5.5.1 Determinar salarios y prestaciones acordes a las necesidades del personal de la CNDH y que incluyan facilidades para que todas las personas puedan corresponsabilizar su vida laboral con otras responsabilidades, tales como permisos de maternidad y paternidad u otros.

Estrategia 5.6

Eliminar criterios subjetivos en el otorgamiento de salarios y prestaciones.

Líneas de acción

- 5.6.1 Crear un sistema de asignación de salarios y prestaciones no discriminatorio dentro de un mismo nivel.
- 5.6.2 Eliminar la discrecionalidad en la asignación de salarios y prestaciones en un mismo nivel jerárquico o hacia los niveles superiores.

Estrategia 5.7

Cerrar la brecha de ingresos entre hombres y mujeres en la Comisión Nacional.

Líneas de acción

- 5.7.1 Realizar un diagnóstico sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres dentro de la Comisión Nacional.
- 5.7.2 Implementar acciones afirmativas para cerrar la brecha salarial, dar seguimiento y evaluar los cambios observados.

Objetivo 6

Contar con procesos de ascensos y permanencia con igualdad de oportunidades.

Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Comisión Nacional.

**Estrategia 6.1**

Lograr una promoción vertical y horizontal equitativa a través del establecimiento de un sistema de valores organizacionales equitativos y no discriminatorios.

Líneas de acción

6.1.1 Implementar acciones afirmativas para tener paridad en todos los niveles de la Comisión Nacional.

Estrategia 6.2

Establecer estructuras organizacionales que promuevan la promoción vertical y horizontal equitativa dentro de la Comisión Nacional.

Líneas de acción

6.2.1 Fomentar estructuras organizacionales flexibles y competitivas que permitan una movilidad equitativa sin discriminación por motivos de género, etnia, clase, discapacidad u otros.

Estrategia 6.3

Asegurar la promoción vertical y horizontal justa y equitativa a través de estilos gerenciales que promuevan la movilidad sin discriminación alguna.

Líneas de acción

6.3.1 Promover entre las y los directivos de la Comisión Nacional el uso de estilos gerenciales que permitan la plena participación de todo el equipo de trabajo y que fomenten la movilidad horizontal y vertical dentro de la CNDH.

Estrategia 6.4

Fomentar una promoción vertical y horizontal justa para todos a través de una descripción no discriminatoria de los puestos.

Líneas de acción

6.4.1 Supervisar que la redacción de las descripciones de los puestos no contenga ningún supuesto de discriminación por género, y que fomente la movilidad tanto horizontal como vertical dentro de la Comisión Nacional, para que no se estereotipe a las mujeres dentro de las áreas "suaves" y a los hombres dentro de las áreas "duras".

Estrategia 6.5

Promover la movilidad vertical y horizontal equitativa a través del uso de arreglos prácticos, espacio y tiempo, que permitan la conciliación de actividades y el trabajo equitativo.



Líneas de acción

6.5.1 Promover dentro del área de trabajo las facilidades, prestaciones y apoyos para que todas las personas dentro de la Comisión Nacional cuenten con las mismas oportunidades de movilidad horizontal y vertical, sin importar su sexo ni sus responsabilidades fuera del trabajo.

Estrategia 6.6

Lograr una promoción vertical y horizontal equitativa que permita y refuerce una expresión justa y acotada del poder.

Líneas de acción

6.6.1 Fomentar una expresión de poder que genere confianza entre el personal y el personal directivo, y que permita el apoyo para que todos tengan el mismo acceso a las oportunidades de movilidad horizontal y vertical.

Estrategia 6.7

Lograr una promoción vertical y horizontal justa a través del uso de imágenes y símbolos que promuevan la igualdad y la no discriminación.

Líneas de acción

6.7.1 Eliminar cualquier tipo de imágenes y símbolos que impliquen un encasillamiento de las mujeres en ciertas áreas laborales y que obstaculicen la movilidad horizontal y vertical equitativa.

Objetivo 7

Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento con igualdad de oportunidades.

Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de servicios públicos.

Estrategia 7.1

Impartir capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad y no discriminación.

Líneas de acción

7.1.1 Elaborar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en función de los requerimientos institucionales.

7.1.2 Garantizar el acceso a la capacitación y formación profesional en un clima de no discriminación y de acceso equitativo a todo tipo de oportunidades.



Estrategia 7.2

Lograr una capacitación y formación profesional que promueva estilos de liderazgo equitativos y no discriminatorios.

Líneas de acción

- 7.2.1 Capacitar al personal que integra niveles directivos para promover un cambio organizacional en los procesos y funciones administrativas que elimine la discriminación por género.
- 7.2.2 Desarrollar cursos y talleres en materia de igualdad de género con cobertura en todos los niveles jerárquicos de la institución.

Objetivo 8

Promover acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.

Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional del personal de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Estrategia 8.1

Desarrollar, promover y adoptar normas y políticas que aseguren la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, a través de un compromiso institucional que favorezca el cumplimiento de los deberes laborales, familiares y personales.

Líneas de acción

- 8.1.1 Desarrollar políticas institucionales que procuren la corresponsabilidad en la distribución equitativa de las cargas laborales, familiares y personales.
- 8.1.2 Incorporar en la normatividad interna de la Comisión Nacional los mecanismos necesarios para la aplicación de disposiciones orientadas a alcanzar condiciones de responsabilidad compartida en la vida laboral, familiar y personal.

Estrategia 8.2

Lograr la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal a través de estructuras organizacionales que aseguren la equidad y flexibilidad para realizar las actividades derivadas de las responsabilidades familiares, tanto para mujeres como para hombres.

Líneas de acción

- 8.2.1 Implementar acciones afirmativas que favorezcan la participación de padres varones en el cuidado de las hijas e hijos mediante permisos y prestaciones, e instituir la licencia por paternidad, además de realizar campañas de difusión relativas al tema.



- 8.2.2 Flexibilizar los horarios buscando armonizar los laborales con los escolares; brindar facilidades, servicios, prestaciones y acciones afirmativas que permitan al personal de la CNDH compartir sus responsabilidades laborales, familiares y personales.

Estrategia 8.3

Fortalecer la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal e institucional a través de estilos gerenciales tolerantes y no discriminatorios

Líneas de acción

- 8.3.1 Asegurar que servidoras y servidores públicos con personal a su cargo atiendan al compromiso institucional a favor de la corresponsabilidad, otorgando permisos, prestaciones, licencias, y respetando el horario laboral en función de las responsabilidades familiares y personales.
- 8.3.2 Favorecer, mediante el estilo gerencial, el apoyo necesario para que los y las servidoras puedan cumplir con sus responsabilidades laborales sin descuidar las familiares y personales.
- 8.3.3 Establecer un mecanismo institucional que dé seguimiento a la observancia de las normas, políticas y acciones a favor de la corresponsabilidad familiar.
- 8.3.4 Desarrollar descripciones de puestos que den cabida a la corresponsabilidad entre el trabajo y la vida personal, y que no limiten el potencial de las personas para poder llevar a cabo sus responsabilidades familiares o personales.
- 8.3.5 Implementar las acciones conducentes para que los cursos de capacitación y formación profesional se impartan dentro del horario laboral.

Objetivo 9.

Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Comisión Nacional.

Estrategia 9.1

Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual a través del establecimiento de un sistema organizacional que promueva prácticas de respeto en la Comisión Nacional.

Líneas de acción

- 9.1.1 Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos



de hostigamiento y acoso sexual, que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias.

- 9.1.2 Generar un programa de denuncia que garantice la confidencialidad de los casos.
- 9.1.3 Crear una instancia colegiada que dirima los asuntos relacionados con el hostigamiento y el acoso sexual.

Estrategia 9.2

Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual con el uso de estructuras organizacionales confiables y equitativas que castiguen el comportamiento inapropiado dentro de la Comisión Nacional.

Líneas de acción

- 9.2.1 Generar un procedimiento claro de denuncia y atención a los casos detectados y homologado en todas las Comisión Nacional.
- 9.2.2 Crear el marco normativo institucional que regule la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual con base en los ordenamientos jurídicos aplicables.

Estrategia 9.3

Difundir el procedimiento de denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual.

Líneas de acción

- 9.3.1 Crear una instancia de orientación e información sobre el hostigamiento y acoso sexual, que brinde asesoría, apoyo legal y psicológico.
- 9.3.2 Difundir a través de campañas en los medios de comunicación la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual.
- 9.3.3 Diseñar y difundir gráficamente en áreas estratégicas de la CNDH la definición y los procedimientos para la denuncia del hostigamiento y acoso sexual.

V. INDICADORES

OBJETIVO	INDICADOR	FÓRMULA	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN
<p>Objetivo 1 Política de igualdad laboral y no discriminación y sus deberes institucionales incorporada en el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género</p>	<p>Porcentaje de Unidades Responsables que han adoptado el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género</p>	$\frac{DEPCI}{TDE} \times 100$ <p>DEPCI: Número de Unidades Responsables que han implantado el programa de Cultura Institucional TDE: Total de Unidades Responsables de la CNDH</p>	50%	<p>Informes y reportes de cumplimiento del Programa de Cultura Institucional</p>
<p>Objetivo 2 Clima laboral y no discriminación.</p>	<p>Personal que percibe que el clima laboral promueve la igualdad entre mujeres y hombres</p>	$\frac{PCLI}{TP} \times 100$ <p>PCLI: Personal que opina que el clima laboral promueve la igualdad entre mujeres y hombres TP: Total de personal</p>	70%	<p>Encuestas o diagnósticos de clima laboral</p>
<p>Objetivo 3 Comunicación incluyente, no sexista y accesible</p>	<p>Porcentaje de Unidades Responsables con campañas de comunicación, internas y externas, que promueven la igualdad de oportunidades</p>	$\frac{ICPEG}{Ti} \times 100$ <p>ICPEG: Número de Unidades Responsables de la CNDH con campañas de comunicación internas y externas, que promueven la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres Ti: Total de Unidades Responsables</p>	80%	<p>Registro de campañas de comunicación</p>





OBJETIVO	INDICADOR	FÓRMULA	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN
<p>Objetivo 4 Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades</p>	<p>Porcentaje de mujeres en la plantilla de personal en cargos directivos</p>	$\left(\frac{M}{CD} \times 100 \right) \geq 20\%$ <p>M: Mujeres en cargos directivos CD: Total de cargos directivos de la organización</p>	<p>20%</p>	<p>Plantilla de personal</p>
	<p>Porcentaje de contratación o ingreso de mujeres a la plantilla de personal, mayor o igual al porcentaje de participación de mujeres en las convocatorias, en el último año</p>	$\frac{MC}{V} \times 100 \geq \frac{MV}{PV} \times 100$ <p>MC: Mujeres contratadas o que ingresaron a la plantilla de personal V: Vacantes ocupadas MV: Mujeres que participaron en las convocatorias PV: Personas que participaron en las convocatorias</p>	<p>40% de vacantes ocupadas por mujeres</p>	<p>Registros sobre convocatorias y contrataciones</p>
<p>Objetivo 5 Promover la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal</p>	<p>Diferencia de los promedios salariales de mujeres y de hombres en trabajos de igual valor o tendiente a cero</p>	$\left(\frac{SMn}{Mn} - \frac{SHn}{Hn} \right) = 0$ <p>SMn: Sumatoria de los salarios de las mujeres en el cargo Mn: Mujeres en el cargo SHn: Sumatoria de los salarios de los hombres en el cargo Hn: Hombres en el cargo</p>	<p>Tendiente o igual a cero</p>	<p>Tabulador de sueldos</p>

OBJETIVO	INDICADOR	FÓRMULA	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN
<p>Objetivo 6 Contar con procesos de ascensos y permanencia con igualdad de oportunidades</p>	<p>Diferencia entre los porcentajes de mujeres y de hombres en la plantilla de personal que cuentan con prestaciones (sin contar prestaciones por maternidad) igual o tendiente a cero</p>	<p>$\left(\frac{MP}{M} \times 100\right) - \left(\frac{HP}{H} \times 100\right) = 0$</p> <p>MP: Mujeres que cuentan con prestaciones M: Mujeres en la plantilla de personal HP: Hombres que cuentan con prestaciones H: Hombres en la plantilla de personal</p>	<p>100% de mujeres en plantilla de personal con prestaciones</p>	<p>Plantillas de personal y prestaciones</p>
<p>Diferencia entre los promedios de movilidad jerárquica (vertical) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o tendiente a cero</p>	<p>Diferencia entre los promedios de movilidad jerárquica (vertical) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o tendiente a cero</p>	<p>$\left(\frac{TJM}{CJM} - \frac{TJH}{CJH}\right) = 0$</p> <p>TJM: Sumatoria de los meses para la movilidad jerárquica de mujeres CJM: Mujeres que cambiaron de posición jerárquica TJH: Sumatoria de los meses para la movilidad jerárquica de los hombres CJH: Hombres que cambiaron de posición</p>	<p>≤ 10</p>	<p>Registros de recursos humanos</p>
<p>Diferencia entre los promedios de movilidad funcional (horizontal) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o tendiente a cero</p>	<p>Diferencia entre los promedios de movilidad funcional (horizontal) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o tendiente a cero</p>	<p>$\left(\frac{TFM}{CFM} - \frac{TFH}{CFH}\right) = 0$</p> <p>TFM: Sumatoria de los meses para la movilidad funcional de mujeres CFM: Mujeres que cambiaron de posición funcional TFH: Sumatoria de los meses para la movilidad funcional de hombres CFH: Hombres que cambiaron de posición funcional</p>	<p>≤ 10</p>	<p>Registros de recursos humanos</p>





OBJETIVO	INDICADOR	FÓRMULA	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN
<p>Objetivo 7 Contar con procesos de formación, capacitación y adiestramiento con igualdad de oportunidades.</p>	<p>Diferencia de los promedios de actividades de formación tomadas por mujeres y hombres en trabajos de igual valor</p>	$\left(\frac{FMn}{Mn} - \frac{FHm}{Hn} \right) = 0$ <p>FMn: Sumatoria de las actividades de formación tomadas por mujeres en el cargo n Mn: Mujeres en el cargo n FHm Sumatoria de las actividades de formación tomadas por hombres en el cargo n Hn: Hombres en el cargo n</p>	<p>Tendiente o igual a cero</p>	<p>Registros de recursos humanos</p>
<p>Objetivo 8 La corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades</p>	<p>Programas o actividades de capacitación y sensibilización en género mayor o igual a 3</p>	<p>$CSG \geq 3$</p> <p>CSG: Programas o actividades de capacitación y sensibilización en género</p>	<p>3 programas o actividades de impacto por año</p>	<p>Registros de recursos humanos</p>
<p>Objetivo 8 La corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades</p>	<p>Porcentaje de instituciones comprometidas con la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional</p>	$\frac{IC}{Ti} \times 100$ <p>IC: Número de Unidades Responsables de la CNDH que realizan acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional Ti: total de Unidades Responsables</p>	<p>30%</p>	<p>Acuerdos e informes administrativos</p>

OBJETIVO	INDICADOR	FÓRMULA	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN
<p>Objetivo 9 Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos</p>	<p>Diferencia entre los porcentajes de mujeres y de hombres que disfrutan de actividades culturales y/o recreativas ofrecidas o facilitadas por la organización igual o tendiente a cero</p>	$\left(\frac{CRM}{M} \times 100\right) - \left(\frac{CRH}{H} \times 100\right) = 0$ <p>CRM: Mujeres que disfrutan de actividades culturales y/o recreativas ofrecidas o facilitadas por la organización. M: Mujeres en la plantilla de personal CRH: Hombres que disfrutan de actividades culturales y/o recreativas ofrecidas o facilitadas por la organización H: Hombres en la plantilla de personal</p>	<p>Participación de mujeres y hombres 75%</p>	<p>Listas de asistencia y registros administrativos</p>
	<p>Instancias para atender quejas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación</p>	$\frac{IHS}{TIHS} \times 100$ <p>IHS: mecanismos para atender quejas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación TIHS: Total de personal</p>	<p>10%</p>	<p>Acuerdo de creación del mecanismo</p>
	<p>Mecanismos de denuncia seguros y confiables, de casos de violencia laboral</p>	$\frac{CR}{CD} \times 100 \geq 90\%$ <p>CR: Número de casos de violencia laboral resueltos CD: Número de casos de violencia laboral denunciados</p>	<p>90%</p>	<p>Registro de casos</p>



Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Se terminó de imprimir en los talleres de
Manejo de Ideas en el mes de octubre de 2021.

El tiraje fue de 1000 ejemplares.

Diseño gráfico: Sacil Campech Guzmán.

Corrección y edición: Paulina Rivas y Juan José Salazar Embarcadero.

Portada: Mora Diez.

Coordinación editorial: Juan José Salazar Embarcadero.

