



**POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA  
COMISIÓN NACIONAL  
DE LOS DERECHOS HUMANOS**

**2017**

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
ANTECEDENTES.....	4
MARCO JURÍDICO.....	6
CONCEPTOS BASE.....	9
OBJETIVO Y ALCANCE DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO.....	14
PRINCIPIOS RECTORES.....	14
EJES ESTRATÉGICOS.....	17
IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN.....	20
BIBLIOGRAFÍA.....	22

## INTRODUCCIÓN

Con la finalidad de consolidar una cultura institucional de igualdad entre mujeres y hombres, libre de cualquier forma de violencia, sin discriminación e incluyente, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos presenta su **Política de Igualdad de Género 2017-2019**.

Acorde con su mandato constitucional y en atención al marco jurídico nacional y los compromisos internacionales contraídos por el Estado Mexicano en materia derechos de las mujeres e igualdad de género, en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos reconocemos que los patrones históricos culturales, basados en estereotipos de género, han limitado u obstaculizado el ejercicio pleno de todos los derechos a las mujeres, razón por la cual este Organismo Nacional defensor de la dignidad humana y los derechos de todas las personas se propone fortalecerse mediante la perspectiva de género, tanto en lo interno como en las acciones dirigidas a la población en general.

En consecuencia, esta Política se ha planteado metas realistas que se reflejan tanto en su temporalidad (3 años); y en los alcances que se propone, al focalizar los esfuerzos en áreas específicas por medio de las cuales se busca crear el mayor impacto en un corto tiempo.

La Política de Igualdad de Género 2017-2019 parte de tres principios:

- 1) Igualdad de Género.
- 2) No Discriminación.
- 3) Inclusión.

En un enfoque integral de derechos humanos, estos principios permiten atender las necesidades de todos los grupos de población desde sus especificidades y potenciar los impactos de los servicios que se les proporcionan.

Teniendo como marco esos tres principios se plantean 5 ejes estratégicos a partir de los cuales se promoverá, mediante la transversalización de la perspectiva de género: el fortalecimiento de una cultura institucional de igualdad entre mujeres y hombres, sin

discriminación, con inclusión y libre de cualquier forma de violencia; la gestión de los recursos humanos; la comunicación institucional; los servicios de atención, orientación, información y capacitación; y los procesos de planeación y programación institucional.

Así, la Comisión Nacional refrenda su compromiso y convicción con la igualdad de género, al interior, como mecanismo fundamental para el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mexicanas y los mexicanos.

## **ANTECEDENTES**

La Política de Igualdad de Género (2017-2019) tiene como antecedente el Diagnóstico Institucional de Género realizado en 2016 (DIG-2016), en el que se ubicaron áreas de oportunidad para incorporar la transversalización de la perspectiva de género y fortalecer así una cultura de igualdad, no discriminación e inclusión.

Una de las conclusiones más alentadoras del DIG 2016 por su relevancia para la transversalización del enfoque de género en todo el quehacer de la Comisión Nacional, es la existencia de voluntad política y compromiso al más alto nivel de toma de decisión, para promover la igualdad entre mujeres y hombres al interior de la institución.

En lo que se refiere al ámbito externo o de la labor que el personal realiza hacia la población en general, en el DIG 2016 se subrayó que la atención a usuarias y usuarios es de gran relevancia por ser el primer contacto con las personas que solicitan información, orientación o que presentan una queja por una presunta violación a sus derechos humanos. Este hecho se coloca como un área de oportunidad para su fortalecimiento mediante la transversalidad de género, ya que ello podrá impactar de manera favorable al resto de las áreas y servicios que brinda la Comisión Nacional.

Como parte del diagnóstico realizado, la comunicación institucional, entendida como "un sistema coordinador, cuyo objetivo es la armonización de los intereses de la institución con los de sus públicos internos y externos, a fin de facilitar la consecución de sus objetivos específicos y a través de ello contribuir al bienestar personal, grupal, social y nacional"<sup>1</sup>, no presenta sesgos discriminadores. Es recomendable, sin embargo, reforzar

---

<sup>1</sup> Rota Gilda y Muriel María Luisa, Comunicación institucional, Ediciones Ciespal, España, 1980, p. 19.

el enfoque de género y el uso del lenguaje incluyente y no sexista en los mensajes escritos, visuales y orales, así como en los formatos y documentos elaborados por la institución. De esta manera, se contribuirá a visibilizar a las mujeres y otros grupos de población históricamente discriminados y se promoverá una cultura de igualdad, sin estereotipos y libre de violencia.

En el marco normativo institucional no se observan sesgos explícitamente discriminatorios contra las mujeres ni algún otro grupo de población, sin embargo, existen normas cuya neutralidad pueden derivar en algún tipo de discriminación indirecta. Su adecuación para que tenga perspectiva de género y lenguaje incluyente y no sexista, favorecerá la implantación de una cultura de igualdad e inclusión.

Respecto de la cultura institucional de igualdad de género, no discriminación e inclusión, las personas servidoras públicas que laboran en la institución tienen conocimientos generales que deben ser permanentemente actualizados y fortalecidos. Por ello, es importante impulsar una mejor comprensión de la igualdad de género como un valor que beneficia tanto a las mujeres como a los hombres. Asimismo, alentar la incorporación de la perspectiva de género como una herramienta de análisis que complementa y robustece el trabajo en favor de los derechos humanos, fortalecerá a la institución en su conjunto.

Como parte de la cultura institucional en favor de la igualdad entre mujeres y hombres, se considera positivo reforzar el uso del lenguaje incluyente y no sexista como uno de los indicadores de la transversalización del género en la vida institucional y como reflejo de una cultura libre de discriminación, violencia y sexismo.

En torno de las concepciones culturales que reproducen estereotipos de género, es necesario promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la vida familiar; fortalecer los conocimientos del personal en materia del derecho a la no discriminación, particularmente de las personas con discapacidad y de la diversidad sexual; sensibilizar y mejorar las capacidades para detectar, prevenir y no reproducir la violencia de género sutil y los micro machismos.

El área de recursos humanos es, sin duda, clave para la transversalización de la perspectiva de género. El sistema de reclutamiento y selección compuesto por las modalidades de libre designación y del servicio civil de carrera cuentan normativamente con criterios de mérito, capacidad e igualdad. Sin embargo, aunque la composición total

del personal está equilibrada, ya que el número de mujeres y hombres que la laboran en la institución es similar, esto no se refleja del todo en los puestos de mando, por lo que allí encontramos un área de oportunidad para incorporar, de manera progresiva, a más mujeres y contribuir a su empoderamiento laboral, económico y social.

En lo relacionado con la planeación y programación institucionales se realizan retomando elementos de la perspectiva de género, pero se puede avanzar aún más. Existen áreas que por la naturaleza de su trabajo y por la población a la que atienden (mujeres, personas en situación de trata, personas de la diversidad sexual, niñas, niños y adolescentes, por ejemplo), tienen mucho más explicitado el enfoque de género. En este sentido será necesario que todas las áreas, sin importar la población a la que atiendan, puedan hacer más visible la aplicación de la perspectiva de género en sus planes y programas.

La Comisión Nacional cuenta con una amplia trayectoria en la defensa de los derechos a la igualdad, no discriminación e inclusión, lo que es una de sus grandes fortalezas. Los derechos humanos de las mujeres han sido parte de su agenda de trabajo desde su creación, por lo que el establecimiento de la Unidad de Igualdad de Género (UIG), adscrita a la Oficialía Mayor, como el área especializada para promover la transversalización de la perspectiva de género al interior, potencia el trabajo de la institución a nivel interno, con miras a que ello tenga, también, un efecto favorable hacia el exterior.

## **MARCO JURÍDICO**

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



## **Internacional**

- Declaración Universal de los Derechos Humanos;
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW);
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer;
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en contra de la Mujer, "Belem Do Pará";
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC);
- Convenio número 89 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo nocturno;
- Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre igualdad de remuneración;
- Convenio número 103 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la protección de la maternidad;
- Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la discriminación (empleo y ocupación);
- Convenio número 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares;
- Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la protección de la maternidad;
- Convención de los Derechos del Niño;
- Convención Interamericana de los Derechos Humanos de las Personas Mayores;
- Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones contra la Delincuencia Organizada Transnacional.

## **Nacional**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;



- Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres;
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento;
- Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia de las Víctimas de esos Delitos;
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;
- Ley Federal del Trabajo;
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;
- Ley General de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes;
- Ley Federal de los Derechos de las Personas Adultas Mayores;
- Ley de Planeación;
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos;
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria;
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

**Institucional**

- Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos;
- Reglamento Interno de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos;
- Código de Ética y Conducta;
- Protocolo para la Prevención y Atención del Acoso y Hostigamiento Sexual.



## CONCEPTOS BASE

La Política de Igualdad de Género se enmarca en un conjunto de conceptos base que además permiten contar con un lenguaje común. A continuación, se presentan los principales términos en los que se sustenta la Política.

**Igualdad.** La igualdad constituye el derecho fundamental que posibilita el ejercicio de los demás derechos humanos. Se encuentra protegido en los instrumentos internacionales de derechos humanos, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y normas secundarias. Es un derecho y principio a la vez, ya que reconoce que todas las personas nacen iguales en dignidad y derechos. Como principio "reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación".<sup>2</sup>

**Igualdad de Género.** Se refiere al derecho de mujeres y hombres al acceso, uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad con las mismas oportunidades. Se entiende que la igualdad formal o legal es un punto de partida importante pero insuficiente si no existe igualdad de oportunidades para alcanzar la igualdad sustantiva. La igualdad sustantiva refiere a la necesidad de que las mujeres tengan las mismas oportunidades desde un primer momento y dispongan de un entorno que les permita conseguir la igualdad de resultados.<sup>3</sup>

Se habla de igualdad y no de equidad, ya que el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, el Sistema de Naciones Unidas, la Convención para la Eliminación de la Discriminación en contra de las Mujeres y todos los instrumentos internacionales de derechos humanos, reconocen y protegen el derecho humano a la igualdad, no a la

---

<sup>2</sup> Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, Secretaría de Economía, 2015, página 10.

<sup>3</sup> Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género, Ed. Secretaría Técnica del Proyecto Equal "En Clave de Culturas". 2007. Página 13.

equidad. La equidad es un principio de justicia complementario al de la igualdad, pues contribuye a reconocer circunstancias y contextos diferenciados y, a partir de éstos, tomar acciones y decisiones orientadas a la justicia social.

**No Discriminación.** Exige que todas las personas puedan ejercer de manera plena todos los derechos humanos sin distinción de algún tipo. Edad, identidad de género, color de la piel, origen étnico, nacionalidad, religión, ideología, posición económica, condición de salud, entre otras, no pueden y no deben ser causas para que se limiten, obstaculicen o restrinjan derechos.<sup>4</sup>

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

**Inclusión.** Se refiere a las medidas o políticas basadas en los principios de equidad y justicia, para que todas las personas, en particular los grupos, colectivos y personas históricamente excluidas o discriminadas, disfruten de igualdad de oportunidades para acceder a programas, bienes, servicios o productos.<sup>5</sup>

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

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

---

<sup>4</sup> Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Artículo 1.

<sup>5</sup> Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, Secretaría de Economía, 2015, página 10.

**Interseccionalidad.** Enfoque que reconoce que existe una simultaneidad de discriminaciones que van más allá del análisis separado de la categoría sexo, edad, clase, raza, género, etnia, entre otras. De tal manera, que en una sola persona o grupo se conjugan múltiples identidades que, dependiendo del contexto, pueden operar como sistemas de opresión o de privilegio.<sup>6</sup> La interseccionalidad puede derivar en múltiples discriminaciones.

**Perspectiva de Género.** Es una metodología o herramienta de análisis que estudia la forma en que las características socioculturales asignadas a las personas a partir del sexo, convierten la diferencia sexual en desigualdad social. Con esa valoración se pueden emprender acciones que incidan en la creación de condiciones para avanzar en la construcción de la igualdad de género.<sup>7</sup>

**Transversalización de la Perspectiva de Género.** Es una estrategia que contribuye a incorporar y aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas. Con esta metodología se detectan las oportunidades de mejora que existen en una institución para aplicar el enfoque de género en el proceso de diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de los programas y proyectos de una institución.<sup>8</sup>

**Institucionalización de la Perspectiva de Género.** Es el proceso de integración sistemática del valor de la igualdad de género en las prácticas cotidianas de una organización, dando como resultado su incorporación de manera casi natural entre las personas.<sup>9</sup>

**Cultura Institucional.** Está compuesta por un conjunto de saberes, principios, valores, convenciones, reglas no escritas y prácticas compartidas por un grupo humano. Significa que existen acuerdos sobre lo que es correcto e incorrecto y respecto de los objetivos y fines que se persiguen. Transversalizar la perspectiva de género implica que esa cultura

---

<sup>6</sup> Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Recomendación General 28, párrafo 18, y Recomendación General 25, párrafo 12.

<sup>7</sup> Facio, Alda. Cuando el Género suena, cambios trae. Una metodología para el análisis del género del fenómeno legal, Costa Rica, Ilanud, 1992. Páginas 99-136.

<sup>8</sup> Igualdad de Género UNAM, <http://igualdaddegenero.unam.mx/preguntas-de-genero/>. Fecha de consulta: 15/03/17.

<sup>9</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de género, México, 2007, p.86.

institucional tendrá incorporado el principio de la igualdad entre mujeres y hombres tanto en la realización de sus actividades externas como en todas las relaciones laborales.<sup>10</sup>

**Clima Laboral.** Se refiere al conjunto de características y condiciones de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que forman parte de un centro ocupacional. El clima laboral influye de muchas formas tanto a nivel individual como en los resultados de la tarea desempeñada.<sup>11</sup>

**Medidas de Nivelación.** Mediante la eliminación de barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, estas medidas buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades. Son aplicables prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad, para que puedan ejercer plenamente sus derechos y libertades.

**Medidas de Inclusión.** Son las que tienen por objeto eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato. Tienen carácter preventivo o correctivo.

**Acciones Afirmativas.** Son medidas temporales que deben cumplir un objetivo específico. Su fin es que, en los espacios educativos, laborales y cargos de elección popular, se favorezca el acceso, permanencia y promoción de personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación y subrepresentados, mediante establecimiento de porcentajes o cuotas. Serán prioritariamente aplicables hacia personas pertenecientes a los pueblos indígenas, afrodescendientes, mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad y personas adultas mayores.<sup>12</sup>

**Corresponsabilidad en la Vida Laboral, Familiar y Personal.** Es un término utilizado para establecer esquemas y mecanismos que permitan a quienes trabajan y a quienes

---

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

<sup>11</sup> Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, Secretaría de Economía, 2015. Página 8.

<sup>12</sup> Ley Federal para Prevenir la Discriminación. (Art. 15)

emplean, acordar distintas medidas para hacer compatible y armónica la vida laboral con la familiar y la personal.<sup>13</sup>

**Violencia contra las Mujeres.** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público. La violencia laboral por razones de género, el acoso y el hostigamiento sexual son también formas de violencia contra las mujeres.<sup>14</sup>

**Violencia Laboral** es aquella que “se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Consiste en un abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad”. “Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.”<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup>Ibidem.

<sup>14</sup> Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación en contra de las Mujeres.

<sup>15</sup> Ley General de acceso a las Mujeres a una vida Libre de Violencia. Artículos 10 y 11.



## **OBJETIVOS Y ALCANCE DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO**

### **OBJETIVO GENERAL**

Establecer los principios generales y los ejes estratégicos para promover una cultura institucional de igualdad entre mujeres y hombres, incluyente, libre de discriminación y de toda forma de violencia de género.

### **ALCANCE**

La Política de Igualdad de Género es aplicable a todos los Órganos y Unidades Administrativas de la Comisión Nacional y de observancia obligatoria para todo el personal que labora en ella, cualquiera que sea su cargo, forma de contratación o ubicación geográfica.

### **PRINCIPIOS RECTORES**

La actuación de las servidoras y los servidores públicos de la Comisión Nacional tiene como base el principio de respeto pleno a la dignidad humana. Como complemento a éste y de los compromisos y valores asumidos por el personal mediante el Código de Ética y Conducta, para la Política de Igualdad de Género se establecen tres principios:

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

Estos principios se conceptualizan y concretan en:

#### **Principio de igualdad de género**

Promovemos una cultura organizacional que comprende y apoya la igualdad de género, dentro y fuera de la institución, y que se manifiesta en los comportamientos y actitudes de



todo el personal, tanto en nuestros vínculos laborales como con las personas con las que nos relacionamos en el exterior, con motivo de nuestro trabajo.

Favorecemos que la igualdad (formal, de oportunidades y sustantiva) entre las mujeres y los hombres que laboran en la Comisión Nacional esté presente en todo su quehacer institucional, y constituya un aspecto central del trabajo tanto al interior como hacia la población a la que brinda sus servicios.

Impulsamos de manera permanente el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, y el derecho fundamental a la no discriminación en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional y en las condiciones de trabajo.

Apoyamos de manera decidida el empoderamiento de las mujeres encaminado a promover su participación como agentes de cambio dentro de la institución y en los procesos sociales, políticos, económicos y culturales para lograr la igualdad de género.

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

### **Principio de no discriminación**

Nos proponemos que la Comisión Nacional sea un lugar de trabajo libre de discriminación, exclusión, maltrato o violencia por razón de edad, sexo, color, origen étnico, nacionalidad, religión, ideología, posición económica, orientación sexual, identidad de género, condición de salud, discapacidad, embarazo, estado civil o conyugal, entre otras. Todas las trabajadoras y trabajadores, sin distinción de nivel jerárquico, en todas sus relaciones laborales (horizontales y verticales) y en el trato que brinden a las personas a las que la Comisión Nacional proporciona algún servicio, somos responsables de prevenir, evitar y eliminar cualquier trato discriminatorio.

Respetamos, promovemos y protegemos el derecho de todas las mujeres que laboran en esta institución a una vida libre de violencia, incluidos el acoso y el hostigamiento sexual.

Promovemos un ambiente laboral donde prevalezcan los valores institucionales de honestidad, lealtad, respeto, responsabilidad y solidaridad; de trato humano, con calidez y de calidad; incluyente y sin violencia.

Impulsaremos la sororidad<sup>16</sup> como valor conjunto a la solidaridad para promover que las mujeres que laboran en el Organismo Nacional se conduzcan de manera empática entre ellas y con las mujeres con las que, por razones del servicio, se vinculan en el exterior. Esto incluye a todo el personal femenino, como trabajadoras de limpieza, mantenimiento y seguridad.

### **Principio de inclusión**

Promovemos una cultura laboral incluyente en la que de manera progresiva incrementemos las oportunidades para la participación laboral de grupos de población tradicionalmente discriminados como las personas con discapacidad, adultas mayores, de la diversidad sexual, indígenas y afrodescendientes.

Reconocemos y promovemos el empleo digno, la accesibilidad arquitectónica y el acceso a los bienes y recursos institucionales, a la información, comunicación y a las oportunidades de manera equitativa para todo el personal, particularmente de aquellas trabajadoras y trabajadores con alguna discapacidad, sin pasar por alto el tema de la formación y capacitación en sus áreas de trabajo.

Procuramos realizar las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, sin que nos impliquen una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, con la finalidad de que cualquier trabajador y trabajadora de

---

<sup>16</sup> “El concepto de sororidad proviene del latín “soror”, “hermana”, que se distingue del “frater” que se refiere al pacto entre hermanos, entre iguales. Esta palabra alude a la hermandad entre mujeres, y por lo tanto puede definirse como el pacto asumido por las mujeres para disminuir la brecha que existe entre su condición propia y la de los hombres. Se utiliza para referirse a una nueva forma de relación entre mujeres, como hermanas iguales, que rompe con las relaciones que tienen como base la ética de competencia que el orden patriarcal ha establecido como modelo entre los seres humanos”. Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género, Ed. Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas”, 2007, página 19.

la Comisión Nacional, así como cualquier persona usuaria externa, pueda ejercer sus derechos, en igualdad de oportunidades que otra.

## **EJES ESTRATÉGICOS**

La implementación de la Política considera cinco ejes estratégicos para su aplicación, articulados e interdependientes entre sí, toda vez que en conjunto materializan la transversalización de la perspectiva de género al interior de la Comisión Nacional.

### **1. Cultura institucional de igualdad de género y clima laboral sin discriminación, con inclusión y libre de cualquier forma de violencia**

Fortalecer la cultura institucional mediante los principios de la igualdad de género, no discriminación e inclusión, para que esto impacte positivamente en el actuar de las servidoras y los servidores públicos de la Comisión Nacional, tanto al interior como hacia la población.

Incorporar en el marco normativo institucional la perspectiva de género y el lenguaje incluyente y no sexista, con el fin de hacer visibles a las mujeres y evitar normas neutrales que oculten formas de discriminación indirecta.

Contribuir a prevenir y eliminar todo tipo de violencia de género tanto en la vida privada como en las relaciones laborales del personal de todos los niveles de la institución. Las acciones de prevención incluyen a la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual.

Propiciar en todo momento un clima laboral basado en los principios de igualdad de género, no discriminación e inclusión, así como en los valores reconocidos en el Código de Ética y Conducta: honestidad, lealtad, respeto, responsabilidad y solidaridad.

Reforzar la perspectiva de género, no discriminación e inclusión, junto a la calidad y la calidez, como componentes de las relaciones laborales entre el personal de la Comisión Nacional y en los servicios que se proporcionan a la población.

Promover la contratación de personas pertenecientes a alguno de los grupos de población tradicionalmente discriminados y excluidos: personas con discapacidad, personas adultas mayores, afrodescendientes, indígenas y de la diversidad sexual.

Fortalecer las capacidades del personal para detectar las múltiples discriminaciones, por ejemplo: ser mujer, adulta mayor y con discapacidad motriz (interseccionalidad), que pueden presentarse en una persona, de manera que se pueda brindar un trato y servicio integral.

Favorecer la accesibilidad física y los ajustes razonables para que todas las personas, sin discriminación, tengan acceso y puedan moverse y comunicarse en las instalaciones de edificios y oficinas de la Comisión Nacional. Esto incluye a servidoras y servidores públicos que laboran en la institución como a la población que acude a solicitar y recibir algún servicio.

Asegurar que en todos los procesos en los que haya una persona con discapacidad auditiva o del habla se cuente con un/a intérprete de señas para contribuir a la erradicación de la discriminación múltiple contra las mujeres. Y que en la planeación o convocatoria de toda reunión de trabajo y evento de capacitación se considere la accesibilidad física para las servidoras y servidores públicos con alguna discapacidad motriz, visual o auditiva.

## **2. Consolidación de la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos**

Fortalecer la institucionalización de las políticas de igualdad de género, no discriminación e inclusión mediante el acceso, en igualdad de circunstancias, para mujeres y hombres, al empleo, a las condiciones laborales, al desarrollo profesional, a la capacitación y a la participación en los procesos de toma de decisiones.

Promover el liderazgo y participación de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones y promover la movilidad horizontal y vertical para propiciar su desarrollo profesional.

Reforzar el plan integral de capacitación con perspectiva de género e incorporar temas relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres.

Integrar la perspectiva de género, no discriminación e inclusión en los procesos de capacitación para todo el personal, y capacitar al mismo sobre perspectiva de género, derechos de las mujeres, no discriminación, inclusión, diversidad sexual, nuevas masculinidades y lenguaje incluyente y no sexista. En este sentido, será oportuno reforzar

los planes anuales de capacitación con un enfoque integral de derechos humanos y género.

Facilitar la capacitación para el trabajo y el uso de tecnologías, incluyendo las de la información, de todas las servidoras y los servidores públicos, particularmente de quienes tienen alguna discapacidad y/o son adultas/os mayores.

Impulsar la realización de acciones afirmativas en favor de las mujeres, particularmente en las políticas de reclutamiento, selección y promoción del personal, que contribuyan a disminuir, en su caso, las brechas de género.

Sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos que laboran en la Comisión Nacional sobre corresponsabilidad en la vida laboral y familiar.

Promover acciones para la concientización sobre el cuidado de la salud integral de mujeres y hombres. En el caso de las mujeres, con mayor énfasis en la salud sexual y salud reproductiva.

### **3. Comunicación institucional con perspectiva de género**

Fortalecer la comunicación interna y externa mediante el enfoque de género y el uso lenguaje incluyente y no sexista.

Animar el uso de imágenes no discriminatorias, incluyentes y libres de sexismos o estereotipos, en las campañas internas y externas, así como en los diversos materiales de difusión, capacitación o sensibilización, impresos o electrónicos.

Divulgar las normas, principios, programas y acciones en materia de igualdad de género, no discriminación e inclusión al interior de la institución.

### **4. Servicios de atención, orientación, información y capacitación con perspectiva de género dirigidos a la población**

Incorporar la perspectiva de género en la atención, orientación e información que se proporciona las personas que acuden a la Comisión Nacional en busca de ayuda frente a una probable violación a sus derechos humanos.

Procurar que todos los eventos de difusión, sensibilización y capacitación que genere la institución dirigidos a la población, estén pensados desde su diseño, convocatoria,



definición de metas y resultados con enfoque de igualdad de género, no discriminación e inclusión.

### **5. Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de planeación y programación institucional**

Reforzar el principio de igualdad y la perspectiva de género en el diseño, planeación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas, programas y acciones de la institución.

Monitorear las acciones emprendidas por las diversas áreas de la institución en materia de igualdad y perspectiva de género, para su seguimiento y evaluación.

Promover la generación y sistematización de datos con el fin de realizar el seguimiento de las acciones emprendidas, así como estudios y análisis para evaluar avances y áreas de oportunidad en materia de igualdad de género, no discriminación e inclusión.

Fomentar la elaboración de informes periódicos que den cuenta de los avances en la institucionalización de la perspectiva de género, así como de las tendencias y efectos de los planes, programas y políticas en la materia.

### **IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN**

La coordinación de la Política de Igualdad de Género corresponderá a la Oficialía Mayor, a través de la Unidad de Igualdad de Género. Los Órganos y Unidades Administrativas de la Comisión Nacional promoverán, en sus respectivos ámbitos, la implementación de las acciones y mecanismos de la Política y favorecerán la difusión de la misma entre su personal.

Particularmente, como ente coordinador, la Unidad de Igualdad de Género, en colaboración y articulación con las Direcciones Generales que integran la Oficialía Mayor, impulsará la Política de Igualdad mediante el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad, la No Discriminación e Inclusión, que contiene las líneas de acción mediante las cuales se concretará la Política.

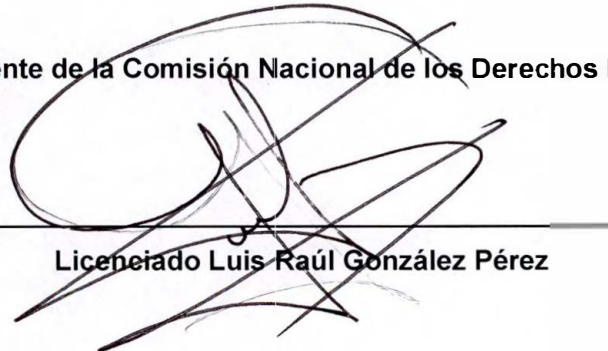


Con el fin de evaluar la Política se llevarán a cabo revisiones trimestrales de las acciones emprendidas, de los avances cualitativos y cuantitativos, así como la identificación de posibles obstáculos para ubicar áreas de oportunidad y tomar decisiones que permitan el logro de los objetivos y metas.

La Unidad de Igualdad de Género (UIG) emitirá un informe anual de evaluación de los avances de la Política sobre la base de los informes trimestrales. Se presentará un informe de evaluación final de la Política al concluir los tres años que tiene ésta para su ejecución (2019).

Ciudad de México a 1 de junio de 2017.

**El Presidente de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos**



**Licenciado Luis Raúl González Pérez**

## BIBLIOGRAFÍA

- Comisión Nacional de los Derechos Humanos, [http://www.cndh.org.mx/Que\\_son\\_Derechos\\_Humanos](http://www.cndh.org.mx/Que_son_Derechos_Humanos). Fecha de consulta: 13/10/2016
- Conferencia de Ministros de Justicia de los Países Iberoamericanos <http://www.comjib.org/acceso-a-la-justicia>. Fecha de consulta: 13/10/2016.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en contra de la Mujer, "Belem Do Pará".
- Facio, Alda. Cuando el Género suena, cambios trae. Una metodología para el análisis del género del fenómeno legal, Costa Rica, Ilanud, 1992. 156 pp.
- Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género, Ed. Secretaría Técnica del Proyecto Equal "En Clave de Culturas", 2007. 24 pp.
- Igualdad de Género UNAM, <http://igualdaddegenero.unam.mx/preguntas-de-genero/>. Fecha de consulta: 13/10/16.
- Instituto Nacional de las Mujeres, Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública, primera edición, México, noviembre de 2002. 192 pp.
- Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de género, México, 2007, 86 pp.
- Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Observatorio Transnacional de Inclusión Social y Equidad en la Educación Superior, disponible en <http://www.oie-miseal.ifch.unicamp.br/es/que-es-interseccionalidad>. Fecha de consulta: 13/10/2016.
- Plan Nacional de Desarrollo, 2013-2018, disponible en <http://pnd.gob.mx/wp-content/uploads/2013/05/PND.pdf>.
- Patronato de Ayuda en Acción, A.C. Ayuda en Acción, Política de Igualdad de Género, Madrid España, 2004.
- Proyecto Fortalecimiento de la Federación Iberoamericana del Ombudsman (PROFIO)- Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), Manual para la formulación de políticas institucionales de género, Nicaragua, 2014, 62 pp.
- Rota Gilda y Muriel María Luisa Comunicación institucional, Ediciones Ciespal, 1980, 358 páginas.