

POLÍTICA DE IGUALDAD
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

OCTUBRE - 2018

Contenido

ANTECEDENTES	3
MARCO NORMATIVO	7
OBJETIVO	9
ALCANCE	9
IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN	10
DATOS DE IDENTIFICACIÓN:	10
DEFINICIONES	11
PRINCIPIOS GENERALES	17
PLANES DE ACCIÓN	19

ANTECEDENTES

El artículo 1º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece disposiciones fundamentales que todas las instituciones del Estado mexicano deben asumir para promover, proteger, garantizar y respetar los derechos humanos en condición de igualdad y no discriminación.

La igualdad y la no discriminación son principios fundamentales de nuestro sistema normativo. En su artículo 4º, la Carta Magna establece la igualdad entre mujeres y hombres como garantía para todas las personas.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación establece lineamientos para la certificación de organizaciones públicas y privadas comprometidas con la igualdad de oportunidades en el trabajo y el desarrollo profesional y humano de su personal, reconociendo su aportación al desarrollo del país, como factor de motivación e impulsor de un mejor posicionamiento ante la sociedad, fortalecimiento del mercado laboral y del incremento de la calidad de los productos o servicios ofrecidos por las organizaciones.

La actual Norma de Igualdad Laboral y No discriminación (2015) es el resultado de una serie de esfuerzos que tienen más de una década. Tres han sido las instancias gubernamentales que han puesto en marcha mecanismos específicos en el ámbito de su competencia:

- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a partir del 2009, instrumentó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. Con esta normativa la citada Secretaría buscó promover una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no fueran obstáculo para la inclusión social. Evaluaba a los centros de trabajo a partir de cinco ejes: 1.- Igualdad y no discriminación en los principios y documentos rectores de la organización, en los procesos de reclutamiento y selección de personal, en las oportunidades de ascenso, en los salarios, incentivos y compensaciones por trabajos de igual valor, así como en la permanencia en el trabajo. 2.- Previsión Social y acceso a la capacitación y actividades de formación con igualdad de oportunidades, así como prácticas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 3.- Clima laboral libre de discriminación

y de violencia laboral. 4.- Accesibilidad y ergonomía para personas con discapacidad, personas adultas mayores y mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. 5.- Libertad sindical.

Dicha Norma, a raíz de los cambios en las disposiciones de los temas que aborda, se fortaleció dando como resultado el cambio de su denominación a NMX-R-025-SCFI-2012.

- El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) implementó el Modelo de Equidad de Género en el año 2003, cuyo objetivo es desarrollar, fomentar e impulsar la igualdad de género en las organizaciones, para institucionalizar las políticas de igualdad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo. Las principales acciones del Modelo versan sobre: la promoción del balance entre la vida familiar y laboral; el reclutamiento y selección del personal con igualdad de oportunidades; el fomento a la formación y desarrollo profesional; la mejora de condiciones físicas de los espacios de trabajo/salud y ambiente laboral; la capacitación/sensibilización en género y difusión; la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual y la corrección de problemas de segregación ocupacional e incremento en el número de mujeres en mandos medios y superiores/igualación salarial.
- El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) tiene como objeto, entre otros, llevar a cabo las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación. Para ello, en 2011 diseñó e implementó la Guía de Acción contra la Discriminación: “Institución Comprometida con la Inclusión”, con el fin de apoyar y asesorar a las instituciones públicas, educativas, empresas y organizaciones sociales de todo el país en la construcción de la cultura de igualdad laboral y no discriminación.

Los elementos más trascendentes de estos tres mecanismos así como sus resultados, impulsaron a la STPS, al INMUJERES y al CONAPRED a proponer el instrumento denominado **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación** como parte de las lecciones aprendidas y máximo consenso, a fin de consolidar las bases institucionales de lucha contra la discriminación en los centros de trabajo. Asimismo, promueve diversas medidas para alcanzar la igualdad de derechos, de trato y de oportunidades sin importar el origen étnico, sexo, edad, discapacidad,

embarazo, religión opinión, apariencia, preferencia sexual o cualquier otra condición o diferencia.

De acuerdo con el *Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2014-2018* (Programa para la Igualdad) de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV), en el ámbito de acción de la institución, la desigualdad se manifiesta de tres maneras. Para efectos de este documento haremos referencia a la tercera:

- En la cultura organizacional de las instituciones encargadas de asegurar el derecho a la justicia, en donde muchas veces hay discriminación laboral de las mujeres, como: condiciones dispares de contratación, imposibilidad de ocupar ciertos puestos, falta de acceso igualitario a la capacitación o disposición de horarios y cargas laborales incompatibles con la vida familiar y el cuidado de las y los hijos que, por lo común, sigue siendo responsabilidad de ellas.

En el mismo documento se indica *que la desigualdad de género también menoscaba el ejercicio de ciertos derechos por parte de los hombres*. En el ámbito de la justicia se identifican tres formas de ese menoscabo:

- No siempre se reconoce que pueden llegar a ser víctimas de ciertos delitos, como la violencia familiar, el estupro o el acoso y hostigamiento sexual.
- Se reproduce en las instituciones la presión social que les impele a aceptar como válidos los comportamientos violentos, a adoptarlos y a actuar conforme a los estereotipos de lo masculino.
- Las maneras como se organizan las instituciones los afectan negativamente, porque impiden o desalientan su participación en la vida familiar y el cuidado de las y los hijos.

En ese sentido este Programa contiene las estrategias mediante la cuales se pretende combatir la discriminación y la desigualdad en los ámbitos de acción de la institución, mediante el diseño y la puesta en marcha de acciones tendientes a:

- Transversalizar la perspectiva de género y modificar las pautas culturales discriminatorias en la institución, así como fortalecer las herramientas y las capacidades de las personas servidoras públicas para que ejerzan sus

atribuciones y conduzcan sus relaciones conforme al principio de igualdad entre mujeres y hombres, y al enfoque diferencial y especializado.

A continuación, se resaltan tres características del Programa para la Igualdad de la CEAV:

- Es un programa interno de trabajo con el que se pretende incidir en las relaciones laborales como en el servicio público, en la medida en que contribuya a deconstruir la cultura discriminatoria que aún rige las formas en que muchas personas servidoras publicas ejercen sus atribuciones.
- Atiende a lo dispuesto en materia de igualdad de género en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; los tratados internacionales sobre los derechos humanos de las mujeres; las leyes federales protectoras de la igualdad de mujeres y hombres; el derecho a una vida libre de violencia contra las mujeres y el derecho a no sufrir discriminación; el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018.
- Constituye un primer paso para el cumplimiento de los acuerdos tomados en el Sistema Nacional para la Igualdad ente Mujeres y Hombres, en cuestiones como la política de cero tolerancia frente al hostigamiento sexual y el acoso sexual.

Por lo anterior y en concordancia con la tercera Estrategia Transversal del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 **Perspectiva de Género**, que señala la necesidad de *fomentar un proceso de cambio profundo que comience al interior de las instituciones de gobierno. Lo anterior con el objeto de evitar que en las dependencias de la Administración Pública Federal se reproduzcan los roles y estereotipos de género que inciden en la desigualdad, la exclusión y discriminación, mismos que repercuten negativamente en el éxito de las políticas públicas*¹, en virtud de los cual la CEAV ha elaborado la siguiente **Política de Igualdad Laboral y No Discriminación**.

¹ Panorama del género en México: Situación actual, puede consultarse en: <http://www.redalyc.org/pdf/1053/105344265008.pdf>

MARCO NORMATIVO

Enseguida se enlistan de manera enunciativa, mas no limitativa las fuentes normativas en las que la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación se fundamenta y alinea.

Internacional

- ✓ Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- ✓ Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra todas las personas con discapacidad.
- ✓ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- ✓ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- ✓ Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.
- ✓ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
- ✓ Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- ✓ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).
- ✓ Convenio relativo a la Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, así como la recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90).
- ✓ Convenio Internacional relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación.
- ✓ Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Nacional

- ✓ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- ✓ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- ✓ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

- ✓ Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia.
- ✓ Ley General de Víctimas.
- ✓ Ley Federal del Trabajo.
- ✓ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- ✓ Plan Nacional de Desarrollo (2013-2018).
- ✓ Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018.
- ✓ Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013-2018.
- ✓ Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018.
- ✓ Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2014-2018, de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas.
- ✓ Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal.
- ✓ Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

OBJETIVO

Establecer los principios generales, los planes de acción y las bases de las estrategias institucionales que formarán parte de los programas de trabajo anual del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal, armonizada con lo que establece la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)². Así como dar cumplimiento al primer requisito crítico de la **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación**.

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Este documento debe considerarse como un conjunto de principios y declaración de propósitos institucionales que se implementará al interior de la CEAV a través de los diversos instrumentos, mecanismos y requisitos que componen a la Norma Mexicana. Desde este punto de vista, este documento busca no sólo dar cumplimiento al requisito **5.3.3.1.1 Contar con una Política de Igualdad Laboral y No Discriminación**, sino también busca a través de sus apartados *Principios Generales* y *Planes de Acción* asentar medidas orientadas a evitar la reproducción de la desigualdad y la discriminación, ambas expresiones de violencia.

ALCANCE

La *Política de Igualdad y no Discriminación de la CEAV* es aplicable en todas las unidades administrativas y delegaciones en las entidades federativas de la CEAV

² Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de la piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

y de observancia para todo el personal que trabaja en ellas, sin importar su cargo, forma de contratación o ubicación geográfica.

Corresponde a cada titular de las unidades administrativas y de las delegaciones garantizar la observancia de los principios que rigen a esta *Política de Igualdad Laboral y No Discriminación* y que se realicen las acciones necesarias en el ámbito de sus competencias para dar cumplimiento total a sus planes de acción y las estrategias contenidas en la **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación**.

IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN

La vigilancia, implementación y evaluación de la presente política estará a cargo de la Dirección General de Administración y Finanzas, en colaboración con la Unidad de Género y otras unidades que sean competentes. A su vez, su cumplimiento será vigilado por el Comité para la Igualdad Laboral y No discriminación, de conformidad con lo previsto en la Norma NMX-R-025-SCFI-2015.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas.

Avenida Ángel Urraza número 1137, Colonia Del Valle, Delegación Benito Juárez, Ciudad de México, C.P. 03100.

DEFINICIONES

- **Acciones afirmativas:** Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad³.
- **Acoso laboral o Mobbing:** los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.⁴
- **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos⁵.
- **Ajustes razonables:** Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar

³ LFPED, Art. 15 Séptimus.

⁴ ACUERDO General de Administración número III/2012, del tres de julio de dos mil doce, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

⁵ Fuente: Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. En http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450530&fecha=31/08/2016

que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las/los demás⁶.

- **Cultura organizacional:** Mandatos aprendidos, supuestos, reglas no escritas, conductas aceptables e inaceptables, así como una identidad, valores y prácticas compartidas. Las normas en las organizaciones se conocen como cultura, a su vez entendida como un sistema de significados que da lugar a una identidad compartida y que implica una especie de código que orienta las prácticas sociales de las personas. De esta manera, la cultura organizacional es como una huella digital de cada organización, cuya identidad refleja. Modelo de supuestos básicos compartidos que ejercen la suficiente influencia como para ser considerados válidos y, por tanto, enseñados a los nuevos miembros como el modelo correcto de percibir, pensar, sentir, implica un conjunto de valores y prácticas compartidos, hecho que le confiere el poder para moldear la conducta del empleado/a y, por tanto, la convierte en un factor significativo para promover o inhibir el desempeño organizacional⁷.
- **Clima laboral o clima organizacional:** Conjunto de percepciones compartidas por quienes integran una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que se establecen al interior de la organización y las diversas regulaciones que afectan dicho trabajo. Esto implica que el pensamiento y el comportamiento de las personas están en función del ambiente que le rodea⁸.
- **Discapacidad:** Es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las

⁶ LFPED, Art. 1º, Fracción I.

⁷ Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013-2015, emitido por el Instituto Nacional de las Mujeres, pág.28. Puede consultarse en:

<http://www.tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/217/1/images/PCI%202013-2015.pdf>

⁸ *Ibidem*.

características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive⁹.

- **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de la piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo¹⁰.
- **Diseño universal:** Se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado¹¹.
- **Estereotipos:** Creencias sobre los colectivos humanos que se crean y se comparten en y entre los grupos dentro de una cultura determinada. Se trata de definiciones simplistas usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica¹².
- **Identidad de género:** La vivencia interna e individual/personal del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar o no, la modificación de la apariencia o de la funcionalidad corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea

⁹ <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>

¹⁰ LFPED, Art. 1º. Fracción III. Para una reflexión más amplia también puede consultarse: <http://www.cedoh.org/proyectos/discriminacion/files/Nociones.pdf>

¹¹ LFPED, Art. 1º. Fracción IV.

¹² Instituto Nacional de las Mujeres (2007), Glosario de Género, México, pág. 62

libremente escogida). También incluye otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales¹³.

- **Igualdad de género:** Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar¹⁴.
- **Igualdad sustantiva (de facto o real):** Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales¹⁵.
- **Género:** Categoría utilizada para analizar cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Por tanto, el concepto de género alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Estas formas varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo¹⁶.
- **Hostigamiento sexual:** El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.¹⁷
- **Institucionalización:** Proceso sistemático de integración de un nuevo valor en las rutinas del quehacer de una organización, dando por resultado la generación de prácticas y reglas sancionadas y mantenidas por la voluntad general de la sociedad¹⁸.
- **Medidas de inclusión:** Son aquellas disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión

¹³ <http://www.oas.org/es/cidh/lgtbi/mandato/precisiones.asp>

¹⁴ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Art. 5, Fracción IV (Fracción adicionada DOF 14-11-2013).

¹⁵ LGIMH, Art. 5, Fracción V (Fracción adicionada DOF 14-11-2013).

¹⁶ Instituto Nacional de las Mujeres (2007), *ABC de género de la Administración Pública*, México DF, pág. 7.

¹⁷ Fuente: Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. En http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450530&fecha=31/08/2016

¹⁸ Instituto Nacional de las Mujeres (2007), *Glosario de género*, México DF, pág., 86.

o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato¹⁹.

- **Medidas de nivelación:** Son aquéllas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad ²⁰.
- **Orientación sexual:** La orientación sexual es la capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por otra persona. Comúnmente se consideran las siguientes categorías:
 - Bisexualidad: sentir atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas ya sean hombres o mujeres, independientemente de su sexo o género.
 - Heterosexualidad: sentir atracción emocional, afectiva y sexual por personas del sexo o género distinto al propio.
 - Homosexualidad: sentir atracción emocional, afectiva o sexual por personas del mismo sexo o género²¹.

Cabe aclarar que la orientación sexual es independiente del sexo biológico y de la identidad de género.

Perspectiva de género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones²².

¹⁹ LFPED, Art. 15 Quintus.

²⁰ LFPED, Art. 15 Ter.

²¹ <https://www.gob.mx/segob/articulos/que-es-la-orientacion-sexual>

²² LGAMVLV, Art. 5, Fracción IX.

- **Roles:** Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez asumido el rol por una persona, la gente de su entorno exige que lo cumpla y pone sanciones si no cumple. La misma persona generalmente lo asume y a veces construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a él²³.
- **Techo de cristal:** Barrera invisible dentro del entramado estructural de las organizaciones que no permite o impide el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad. Esta invisibilidad está dada por la inexistencia de algún mecanismo formal o informal al cual puede atribuirse esta situación, por lo que las razones son difíciles de detectar²⁴.
- **Trabajo digno:** *Versus* desigualdad laboral. Para la Organización del Trabajo es aquel que: a) Genera un ingreso justo; b) Ofrece seguridad al trabajador/a en el lugar del trabajo; c) Asegura protección social a las familias; d) Posibilita que las personas puedan expresar libremente sus opiniones; e) Garantiza la igualdad de trato para hombres y mujeres, así como igualdad de oportunidades para ambos sexos. De este modo, la existencia de un trabajo decente o digno está supeditada a la coexistencia de condiciones de equidad y dignidad humana para la persona²⁵.
- **Violencia laboral:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo laboral y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual²⁶.

²³ Instituto Nacional de las Mujeres (2007), *Glosario de género*, México DF, pág., 116.

²⁴ *Ibid.* pág., 121.

²⁵ <https://blog.oxfamintermon.org/sabes-que-es-un-trabajo-digno/>

²⁶ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Art. 10.

PRINCIPIOS GENERALES²⁷

- I. Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- II. Tomamos las medidas necesarias para lograr la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- III. Otorgamos, en los procesos de contratación, las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.
- IV. Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- V. Estamos comprometidos en la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios no hace diferencia alguna entre empleados o empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- VI. Promovemos la igualdad laboral y la no discriminación, y respetamos el ejercicio de los derechos de todas las personas que laboramos en la institución cualquiera sea su forma de contratación, puesto y ubicación geográfica.
- VII. Respetamos y promovemos el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.
- VIII. Principio de No Discriminación: Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación en la CEAV, hacia el personal y entre el personal en materia de:
 - Apariencia física
 - Antecedentes penales
 - Características genéticas

²⁷ Herramienta ejemplo para el Centro de Trabajo. CONAPRED.

<http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/1.1%20Ejemplo%20Politica.pdf>

- Color de piel
- Condición social, económica, de salud o jurídica
- Cultura
- Discapacidad
- Idioma
- Sexo
- Género
- Edad
- Condición social, económica, de salud o jurídica.
- Embarazo
- Estado civil o conyugal
- Religión
- Opiniones
- Origen étnico o nacional
- Preferencias sexuales
- Situación migratoria
- Filiación política

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

VIII. Principio de legalidad: las personas servidoras públicas enmarcan su desempeño en aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

PLANES DE ACCIÓN

Con base en el requisito 5.3.3.1.1 de la **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad laboral y no Discriminación**, los planes de acción deberán considerar:

- Los resultados obtenidos de la aplicación del diagnóstico de evaluación.
- Todos los elementos que se establecen en la Política.
- Acciones correctivas para solucionar las no conformidades o incumplimientos de los requisitos.

En virtud de lo anterior, la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas plantea los siguientes planes de acción, de conformidad con lo previsto en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015:

1. Impulsará acciones para promover para todas las personas un trato basado en la igualdad y la no discriminación, en los procesos de selección, reclutamientos, ascenso y permanencia del personal.
2. Quedará totalmente prohibido solicitar certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisito para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.
3. Impulsará acciones para promover la igualdad salarial y el otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal, de conformidad con lo previsto en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 y demás normatividad relativa y aplicable.
4. Impulsará las acciones para contar con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios.
5. Promoverá acciones que permitan contar con mecanismos objetivos de evaluación del desempeño del personal objetivos y se hará máxima difusión de la convocatoria con tiempo suficiente para incentivar la participación.
6. Facilitará el acceso, durante la jornada de trabajo, a los procesos de formación, capacitación, adiestramiento; éstos serán transparentes, incluyentes, con perspectiva de género y accesibles a todo el personal de la CEAV, sin importar los niveles de responsabilidad y tipo de contratación.
Contará con planes de capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.

7. Promoverá el uso del lenguaje incluyente (no sexista y sin discriminación) en toda la documentación de las evidencias, así como en todo tipo de comunicación interna y externa.
8. Tendrá mecanismos y regulaciones que incluyan acciones para prevenir y orientar sobre cómo evitar prácticas de discriminación y violencia laboral, con la finalidad de combatir la violencia laboral en todas sus formas, de conformidad con lo previsto en la Norma la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015
9. Realizará acciones de difusión sobre las instancias competentes para presentar denuncias, quejas y solicitar atención especializada en los casos que así lo requieran.
10. Llevará a cabo las acciones necesarias que le permitan a su personal mantener el balance entre su vida personal, familiar y laboral. Se impulsarán acciones para proponer una oferta complementaria de cuidado de menores, dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias, sin distinción de sexo o cualquier otro sesgo de discriminación. Se buscarán los mecanismos para flexibilizar los horarios y las formas de trabajo.
11. Impulsará acciones para realizar las adecuaciones y ajustes necesarios para brindar a las madres espacios privados e higiénicos para ejercer su derecho a la lactancia y extracción de leche; Asimismo, promoverá, entre el personal, los beneficios de la lactancia materna.
12. Promoverá acciones que permitan contar con planes de accesibilidad de espacios físicos para todas las personas; asimismo se impulsará que los espacios físicos, el mobiliario y el equipo de trabajo tenga ajustes razonables para personas con discapacidad, personas adultas mayores y/o embarazadas.

La difusión de la Política de Igualdad estará a cargo de la Dirección General de Comunicación Social, asegurándose la accesibilidad de la misma a todo el personal que labora en la CEAV, a través de los medios institucionales (cuentas institucionales de correo electrónico, walpapers, entre otros). Igualmente, todas las acciones que se lleven a cabo en el marco de la **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación**, serán dadas a conocer a todo el personal incorporado y por incorporarse a la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, sin importar su forma de contratación ni su nivel jerárquico.

En ese sentido, las acciones que lleva a cabo la CEAV tienen el propósito de dignificar la vida laboral de su personal; de fomentar un cambio cultural con la finalidad de reforzar los principios de igualdad y no discriminación encaminado a garantizar un espacio de trabajo amable, igualitario, respetuoso de los derechos humanos de todas las personas.

En la Ciudad de México, a 03 de octubre del año 2018.

Mtro. Sergio Jaime Rochín del Rincón
Comisionado Ejecutivo de la
Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas