

POLÍTICA DE

# *Igualdad laboral y no discriminación*

CON PERSPECTIVA DE GÉNERO | 2016-2018

PGR

PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA





POLÍTICA DE

# *Igualdad laboral y no discriminación*

---

CON PERSPECTIVA DE GÉNERO | 2016-2018

PGR  
PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



## **COORDINACIÓN EDITORIAL**

Samuel Valentín Jiménez Calderón  
*Oficial Mayor*

Óscar Gabriel Noriega Escarcéga  
*Director General de Recursos Humanos  
y Organización*

Marisol Nashiely Ruiz Ruvalcaba  
*Titular de la Unidad de Igualdad de Género*

María del Mar Maldonado Cruz  
*Directora de Cultura Organizacional,  
Seguimiento y Evaluación*

Karla Castillo López  
*Directora de Políticas Públicas y Presupuesto*

Ruth Vargas Lugo  
*Diseño Editorial*

## **© POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO 2016-2018**

Procuraduría General de la República

Marisol Nashiely Ruiz Ruvalcaba  
*Coordinadora Editorial*

Primera edición, agosto de 2016

Av. Paseo de la Reforma 211-213, Col. Cuauhtémoc,  
Del. Cuauhtémoc, 06500, Ciudad de México.

[www.gob.mx/pgr](http://www.gob.mx/pgr)

La presente publicación es de distribución gratuita.

Se prohíbe la reproducción total o parcial de esta obra, por cualquier medio de publicación conocido o por conocerse, con fines de especulación comercial.

# DIRECTORIO

## **Mtra. Arely Gómez González**

PROCURADORA GENERAL DE LA REPÚBLICA

## **Lic. Salvador Sandoval Silva**

SUBPROCURADOR JURÍDICO Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## **Lic. Gilberto Higuera Bernal**

SUBPROCURADOR DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO

## **Dr. Gustavo Salas Chávez**

SUBPROCURADOR ESPECIALIZADO EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA

## **Lic. José Guadalupe Medina Romero**

SUBPROCURADOR ESPECIALIZADO EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FEDERALES

## **Dr. Eber Omar Betanzos Torres**

SUBPROCURADOR DE DERECHOS HUMANOS, PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD

## **Lic. Tomás Zerón De Lucio**

TITULAR DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL

## **Dr. Santiago Nieto Castillo**

FISCAL ESPECIALIZADO PARA LA ATENCIÓN DE DELITOS ELECTORALES

## **Lic. Samuel Jiménez Calderón**

OFICIAL MAYOR

# DIRECTORIO

**Lic. César Alejandro Chávez Flores**

VISITADOR GENERAL

**Mtro. Oscar Hernández Mandujano**

TITULAR DE LA COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

**Lic. Christian Noé Ramírez Gutiérrez**

JEFE DE LA OFICINA DE LA C. PROCURADORA

**Lic. Rommel Moreno Manjarrez**

TITULAR DE LA UNIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA PROCESAL PENAL ACUSATORIO

**Lic. Crisógono De Jesús Díaz Cervantes**

TITULAR DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA DE ANÁLISIS FINANCIERO

**Lic. Dante Preisser Rentería**

TITULAR DE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA Y APERTURA GUBERNAMENTAL

**Lic. Julio Adalid Herrera Lozano**

DIRECTOR GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL

# CONSEJO EDITORIAL

**Mtra. Arely Gómez González**

PROCURADORA GENERAL DE LA REPÚBLICA

**Lic. Salvador Sandoval Silva**

SUBPROCURADOR JURÍDICO Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

**Lic. Gilberto Higuera Bernal**

SUBPROCURADOR DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO

**Dr. Gustavo Salas Chávez**

SUBPROCURADOR ESPECIALIZADO EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA

**Lic. José Guadalupe Medina Romero**

SUBPROCURADOR ESPECIALIZADO EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FEDERALES

**Dr. Eber Omar Betanzos Torres**

SUBPROCURADOR DE DERECHOS HUMANOS, PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD

**Dr. Santiago Nieto Castillo**

FISCAL ESPECIALIZADO PARA LA ATENCIÓN DE DELITOS ELECTORALES

**Lic. Samuel Jiménez Calderón**

OFICIAL MAYOR

# CONSEJO EDITORIAL

**Lic. César Alejandro Chávez Flores**

VISITADOR GENERAL

**Mtro. Oscar Hernández Mandujano**

TITULAR DE LA COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

**Lic. Julio Adalid Herrera Lozano**

DIRECTOR GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL

**Lic. Horacio Benjamín Pérez Ortega**

DIRECTOR GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

**Dra. Débora Schlam Epelstein**

DIRECTORA GENERAL DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO

**Mtro. Joaquín David Ramírez Figueroa**

TITULAR DEL INSTITUTO DE FORMACIÓN MINISTERIAL, POLICIAL Y PERICIAL







# ÍNDICE

13	<b>PRESENTACIÓN</b>	51	<b>EJES</b>
15	<b>INTRODUCCIÓN</b>		Institución con perspectiva de género
21	<b>MARCO JURÍDICO</b>		Institución incluyente
	Internacional		Institución libre de violencia laboral
	Nacional	59	<b>OBJETIVOS</b>
	Normativa Interna	61	<b>ESTRATEGIAS</b>
29	<b>OBJETO</b>	71	<b>APLICACIÓN Y EVALUACIÓN</b>
29	<b>ALCANCE</b>		
31	<b>AUTORIDADES</b>		
33	<b>DEFINICIONES</b>		
43	<b>PRINCIPIOS</b>		



# PRESENTACIÓN

**L**A IGUALDAD, COMO PRINCIPIO Y DERECHO, CONSTITUYE el fundamento de la justicia y es la base para el desarrollo de relaciones institucionales y humanas respetuosas de los derechos humanos, cuya protección y promoción es responsabilidad de las y los agentes del Estado, tal como lo establece el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La prevalencia de la igualdad y la no discriminación en las relaciones humanas al interior de la Procuraduría General de la República y en aquellas que las servidoras y los servidores públicos establecen con otras personas para el desarrollo de su trabajo, es un compromiso y un deber innegable de todas y cada una de las personas que formamos parte de la PGR.

El cumplimiento de ese compromiso requiere del liderazgo activo y positivo de quienes fungimos como titulares de unidades administrativas y órganos desconcentrados de la Institución, para responder cabalmente a las obligaciones que en esta materia se determinan



en los instrumentos jurídicos internacionales y nacionales: promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación en la Institución, garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona que integra su plantilla de personal y asegurar la aplicación de esta *Política de Igualdad Laboral y No Discriminación con Perspectiva de Género* que, junto con el *Nuevo Código de Conducta* constituirá una de las principales herramientas institucionales que contribuyan a que avancemos hacia una Procuraduría General de la República más igualitaria, incluyente y libre de violencia.

***Mtra. Arely Gómez González***  
PROCURADORA GENERAL DE LA REPÚBLICA



# INTRODUCCIÓN

**L**a igualdad es uno de los pilares de la democracia y uno de los principios fundamentales de nuestro sistema normativo. Desde un enfoque de derechos humanos, la igualdad no sólo implica que todas las personas tienen los mismos derechos ante la ley (*igualdad formal o jurídica*), sino que cuentan con iguales oportunidades para exigirlos y ejercerlos, es decir, que gozan de *igualdad real (sustantiva o de facto)*.

Este segundo aspecto significa que la igualdad jurídica no garantiza la igualdad real (sustantiva o de facto). En nuestra sociedad numerosos sectores de la población encuentran limitaciones u obstáculos para ejercer sus derechos, aun cuando estos se encuentren garantizados en instrumentos jurídicos internacionales y nacionales.

Si nos adherimos al principio de equidad, éste consiste en dar un tratamiento igual a quienes son iguales y desigual a quienes son desiguales. Desde esta perspectiva, es fundamental examinar cuándo las diferencias humanas (físicas, sexuales, biológicas, culturales,



etnográficas, sociales, políticas, históricas, lingüísticas, religiosas, profesionales, entre otras) han sido utilizadas como justificación de desigualdades, con el fin de dar un trato diferenciado a quienes se encuentran en desventaja por circunstancias coyunturales o históricas.

En este sentido, en la interpretación y la aplicación de las normas para la resolución de casos concretos, así como en el diseño y la implementación de políticas institucionales, es inadmisibles limitarse a la aplicación del criterio de igualdad formal, pues el trato *sin distinción o indiferenciado* –respecto del género, la discapacidad, el origen étnico, etc.– frecuentemente perpetúa las desigualdades, toda vez que no considera las necesidades y circunstancias específicas de las personas.

16

En el marco de la actuación de las instituciones públicas, la aplicación de tratos y medidas dirigidas especialmente a quienes sufren de discriminaciones, no son una concesión ni un acto de filantropía o buena voluntad, sino que responden al deber que tiene el Estado de garantizar la igualdad real de todas las personas; como lo establece el artículo 15 Bis de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED):





*Artículo 15 Bis.- Cada uno de los poderes públicos federales y aquellas instituciones que estén bajo su regulación o competencia, están obligados a realizar las medidas de nivelación, las medidas de inclusión y las acciones afirmativas necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación.*

*La adopción de estas medidas forma parte de la perspectiva anti-discriminatoria, la cual debe ser incorporada de manera transversal y progresiva en el quehacer público, y de manera particular en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas que lleven a cabo cada uno de los poderes públicos federales.*

Desde el ámbito gubernamental es necesario establecer las bases y acciones que permitan avanzar hacia la igualdad, sin generar con ello nuevas discriminaciones. Indiscutiblemente, la aplicación de estas medidas debe ir acompañada de acciones que promuevan el cambio cultural, desarticulando las creencias y los discursos que justifican y normalizan las desigualdades, a fin de dar pasos signifi-



cativos para lograr el objetivo de la igualdad sustantiva sin descuidar el de la cohesión social.

Por lo anterior, es necesario visibilizar y reconocer las discriminaciones históricas, tan profundamente arraigadas en nuestra cultura y organización social que son consideradas equívocamente como parte de un *orden natural*, tal es el caso de las que tienen lugar contra mujeres, personas con discapacidad, niñas y niños.

18

En este sentido, y dado que las discriminaciones se basan en construcciones culturales, las dependencias de la Administración Pública Federal (AFP) e instituciones que se ubican en el ámbito del Poder Ejecutivo Federal no están exentas de reproducirlas; es por eso que, como lo señala el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (refiriéndose a la igualdad de género, pero en términos que son aplicables al desarrollo de una política institucional más amplia en materia de igualdad y no discriminación), es necesario: “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 [aspectos] que inciden en la desigualdad, la exclusión y discriminación, mismos que repercuten negativamente en el éxito de las políticas públicas”<sup>1</sup>.

Por lo anterior, se ha elaborado la presente *Política de Igualdad Laboral y No Discriminación con Perspectiva de Género* (en adelante *Política de Igualdad*), con el objetivo de fomentar al interior de la Procuraduría General de la República el desarrollo de acciones tendentes a impulsar un cambio cultural mediante el cuál se fortalezca la prevalencia de la igualdad y la no discriminación entre su personal y toda la ciudadanía con la que tenga contacto derivado del ejercicio de sus funciones, así como en su cultura y clima organizacionales.

El logro de la igualdad en el ámbito laboral e institucional y la eliminación de los sesgos discriminatorios que pudieran existir en éste, requieren de un tratamiento que responda a la complejidad de dichos fines. Resulta imposible agotar en esta *Política de Igualdad* tal abordaje, empero, se establecen en ella tres ejes de aproximación denominados *Institución con perspectiva de género*,

.....  
<sup>1</sup> Plan Nacional de Desarrollo, 20013-2018, p. 23.



*Institución Incluyente e Institución Libre de Violencia*, mismos que con sus respectivos objetivos y estrategias, se consideran un punto de partida necesario para trabajar en estas metas, susceptibles de ampliarse en las actualizaciones de la *Política de Igualdad*.

Adicionalmente, se presentan una serie de principios para interpretar y aplicar la *Política de Igualdad*, que están basados en los principios fundamentales y el enfoque de los derechos humanos, considerando que la desigualdad y la discriminación, como lo establece la fracción III del Artículo 1º de la LFPEd, tiene como principal resultado la afectación del reconocimiento, goce o ejercicio de esos derechos y libertades.



## MARCO JURÍDICO

La igualdad constituye el derecho fundamental que posibilita el ejercicio de los demás derechos humanos, es por eso que se encuentra protegido en los instrumentos internacionales (desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos, pasando por aquellos referentes a sectores de la población históricamente discriminados), en el marco jurídico nacional (en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en las normas secundarias) y, paulatinamente, se ha ido integrando en la normatividad institucional, tal es el caso de esta política institucional.

21 |

El marco normativo de protección y promoción del derecho a la igualdad y no discriminación es vasto y complejo, por lo que en seguida se listan sólo las principales normas en las que esta *Política de Igualdad* se fundamenta y con las que se alinea:



## Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, firmada por México en 1948.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, (pacto de San José), publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 7 de mayo de 1981.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (“Convención de Belém do Pará”), publicada en el DOF el 12 de diciembre de 1996.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), publicada en DOF el 12 de mayo de 1981.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, publicada en el DOF el 12 de marzo de 2001.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, publicada en el DOF el 13 de junio de 1975.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, publicado en el DOF el 9 de enero de 1981.

- Convenio Internacional del Trabajo número 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, publicado en el DOF el 9 de octubre de 1952.
- Convenio Internacional del Trabajo número 111, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, publicado en el DOF el 11 de agosto de 1962.
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, aprobada el 18 de junio de 1998.
- Declaración y Programa de Acción de Viena de 1993, aprobada el 25 de junio de 1993.
- Declaración y Programa de Acción de El Cairo de 1994, desarrollados en la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo del 5 al 13 de septiembre de 1994, en el Cairo.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995, aprobadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada del 4 al 15 de septiembre en Beijing.
- Declaración sobre orientación sexual e identidad de género



de las Naciones Unidas de 2008, presentada ante la Asamblea General de la ONU en diciembre del 2008.

- Directrices sobre la función de los fiscales de 1990, Octavo Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, Cuba, 7 de septiembre de 1990.
- Principios de las Naciones Unidas a favor de las Personas de Edad de 1991, Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1991 – Resolución 46/91.

## Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el DOF, última reforma el 29 de enero de 2016.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en el DOF el 2 de agosto de 2006.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el DOF el 1 de febrero de 2007.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, publicada en el DOF el 30 de mayo de 2011.





- Ley General de Víctimas, publicada DOF el 9 de enero de 2013.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el DOF el 11 de junio del 2003.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicada en el DOF última reforma el 2 de abril de 2014.
- Ley Federal del Trabajo, publicada en el DOF última reforma el 12 de junio de 2015.
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, publicada en el DOF el 25 de junio de 2002.
- Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, publicada en el DOF el 29 de mayo de 2009.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicada en el DOF el 29 de diciembre de 1976.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, publicado en el DOF el 20 de mayo de 2013.
- Programa Nacional de Procuración de Justicia 2013-2018, publicado en el DOF el 16 de diciembre de 2013.
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD),



publicado en el DOF el 30 de agosto de 2013.

- Programa Nacional de Derechos Humanos, 2014-2018, publicado en el DOF el 30 de abril de 2014.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI.-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, publicada en el DOF el 19 de octubre de 2015.
- Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el DOF el 20 de agosto de 2015.

## Normatividad interna

- Acuerdo A/024/16 por el que se expide el *Código de Conducta* de la Procuraduría General de la República, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11-III-2016.

- Acuerdo A/025/15, de la Procuradora General de la República, por el que se crea la Unidad de Ética y Derechos Humanos en la Procuración de Justicia, y se establecen sus facultades y organización, publicado en el DOF el 02 de abril de 2015.
- Acuerdo A/063/15, por el que se crea la Unidad de Igualdad de Género de la Procuraduría General de la República y se establecen sus facultades y organización, publicado en el DOF el 14 de agosto de 2015.
- Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Procuraduría General de la República, aprobadas en la Primera Sesión Extraordinaria del Comité el 27 de abril 2016.





## OBJETO

**E**stablecer los principios generales, ejes, objetivos y estrategias institucionales para la aplicación de la *Política de Igualdad* de la Procuraduría General de la República.

## ALCANCE

**L**a *Política de Igualdad* es aplicable en todas las unidades administrativas y órganos desconcentrados de la Procuraduría General de la República, y de observancia para todo el personal que labora en ella, cualquiera que sea su cargo, forma de contratación o ubicación geográfica.



## AUTORIDADES

**C**orresponde a cada titular de las unidades administrativas y de los órganos desconcentrados asegurar que el personal a su cargo cumpla los principios de esta *Política de Igualdad* y que se realicen las acciones necesarias para dar cabal cumplimiento a sus objetivos y estrategias

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, a través de sus miembros electos/as y demás integrantes (asesores/as e invitado/as), en colaboración con la Unidad de Ética y Derechos Humanos en la Procuración de Justicia, la Unidad de Igualdad de Género, y otras que sean competentes, será el encargado de vigilar el desarrollo e implementación de las prácticas de igualdad laboral y no discriminación que se realicen de conformidad con los compromisos, valores y principios establecidos en el *Código de Conducta*, y con esta *Política de Igualdad*.







# DEFINICIONES

**D**ISCRIMINACIÓN: “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 piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia”<sup>2</sup>.

33 |

.....  
2 LFPED, Art. 1º, Fracción III.



***Motivos prohibidos de discriminación:*** “Causas, razones o categorías [...] por las que las personas y grupos sociales han recibido un trato desigual e indebido y que en razón de ello han vivido y viven injustamente en situaciones de desventaja social y de privación de sus derechos y libertades. [...] están relacionados con la pertenencia o identidad -autorreconocida u otorgada por otros- a un grupo social discriminado; es decir, asociados social y culturalmente a los rasgos identitarios de esa población o grupo social (mujeres, comunidades afroamericanas, pueblos indígenas, personas con alguna discapacidad) y también vinculados con la percepción social de que una persona forma parte de uno de esos grupos, por ejemplo, la comunidad lésbico, gay, trans e intersex”<sup>3</sup>.

***Igualdad sustantiva (de facto o real):*** “Acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales”<sup>4</sup>.

.....  
 3 Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2015), *Catálogo de medidas para la igualdad*, México D.F., México, pág. 41.

4 LGIMH, Artículo 5, V. DOF: 02 de agosto de 2006.

**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 sociedad”<sup>5</sup>.

**Transversalidad:** “Vista desde un enfoque administrativo pero también institucional, consiste en reconocer que hay determinados valores públicos que no pueden afirmarse socialmente, así como determinados problemas públicos que no pueden ser resueltos satisfactoriamente, a menos que sean valores que reconocen todas las unidades del gobierno en sus actividades y problemas que atacan todas las unidades, políticas y programas del gobierno y que cuentan además con los recursos necesarios para que los valores sean asegurados y resueltos los problemas. [...] En consecuencia, hay valores públicos que no pueden ser únicamente el objetivo de una política, programa u organismo particular, sino que han de ser objetivo y atributo que atraviesan todas las accio-

.....

5 Instituto Nacional de las Mujeres (2007), Glosario de género, México D.F., México, pág. 86.



nes del gobierno”<sup>6</sup>. En el marco de la política de igualdad entre mujeres y hombres, constituye un método “de planeación multidireccional, que busca diagnosticar las oportunidades institucionales para incluir la perspectiva de género en los diversos procesos de diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas públicas, programas o proyectos”<sup>7</sup>.

36

**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. [...] Modelo de supuestos básicos compartidos, que ejercen la suficiente influencia como para ser considerados válidos y, por tanto, enseñados a los nuevos

6 Aguilar, L. F. (2011), “Políticas Públicas y Transversalidad” en *La evaluación de políticas públicas en México*, El Colegio de la Frontera Norte, Instituto Nacional de Administración Pública, A.C., México D.F., México, pág. 36. Pública, A.C., p. 36.

7 Instituto Nacional de las Mujeres (2007), *ABC de Género en la Administración Pública*, Ciudad de México, México, pág. 23.



miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir, implica un conjunto de valores y prácticas compartidos, hecho que le confiere el poder para moldear la conducta del empleado y, por tanto, la convierte en un factor significativo para promover o inhibir el desempeño organizacional<sup>8</sup>.

***Clima laboral o clima organizacional:*** “Conjunto de percepciones compartidas por los miembros de 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 del individuo están en función del ambiente que lo rodea<sup>9</sup>.”

***Género:*** “Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad<sup>10</sup>.”

.....

8 Programa de cultura institucional para la igualdad 2013-2015.

9 Ibidem.

10 Instituto Nacional de las Mujeres (2007), Glosario de género, México D.F., México, pág. 7.



**Perspectiva de Género:** “Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género”<sup>11</sup>.

**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 se cumple. La misma persona generalmente lo asume y a veces construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a él”<sup>12</sup>.

**Estereotipos:** “Creencias sobre los colectivos humanos que se crean y comparten en y entre los grupos dentro de una cultura

.....  
 11 LGIMH, Artículo 5, V. DOF: 02 de agosto de 2006.

12 Instituto Nacional de las Mujeres (2007), Glosario de género, México D.F, p. 116.



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 analítica”<sup>13</sup>.

**Ajustes razonables:** “Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás”<sup>14</sup>.

**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 especializado”<sup>15</sup>.

**Medidas de nivelación:** “Son aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades

.....  
13 Ibid., p. 62.

14 LFPED, Art. 1º, Fracción I.

15 LFPED, Art. 1º, Fracción IV.



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”<sup>16</sup>.

**Medidas de inclusión:** “Son aquellas disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato”<sup>17</sup>.

40

**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 proporcionalidad”<sup>18</sup>.

.....  
16 LFPED, Art.15 Ter.

17 LFPED, Art.15 Quintus.

18 LFPED, Art.15 Séptimus.





**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 y atenta contra la igualdad”<sup>19</sup>. La violencia laboral incluye al acoso y hostigamiento laborales, así como al hostigamiento y el acoso sexuales.

**Hostigamiento y acoso laboral:** Conductas u omisiones que tengan como “objetivo intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador [u hostigadora]”<sup>20</sup>, que tengan lugar de manera sistemática (es decir, un solo hecho no es constitutivo de hostigamiento o acoso laborales).

**Hostigamiento y acoso sexuales:** Se entiende por hostigamiento sexual los actos con fines lascivos mediante los cuales una persona

.....

19 LGAMVLV, Art.10.

20 SCJN, Amparo Directo 47/2013.



asedie de manera reiterada a otra de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales o de cualquiera otra que implique subordinación<sup>21</sup>. La diferencia entre el hostigamiento y el acoso sexuales es que en este último no existe una relación de subordinación o de jerarquía<sup>22</sup>.

.....  
21 Con base en el artículo 259 bis del Código Penal Federal.

22 Con base en el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.



# PRINCIPIOS

Los principios de esta *Política de Igualdad* y los criterios orientadores que se presentan con cada uno de ellos son complementarios a los “Principios Constitucionales que toda y todo servidor público debe observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función”; “Valores que toda y todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función”, y de los “Principios y Valores para el ejercicio de la Función Pública en la Procuración de Justicia”, señalados todos éstos en el *Código de Conducta* de la Procuraduría.

43 |

Los principios listados enseguida toman como referente los principios fundamentales de los derechos humanos (I al VII) y del enfoque basado en derechos humanos<sup>23</sup> (VIII al X). Cada integrante de la PGR es responsable de adoptarlos en lo individual y promover su aplicación en lo colectivo e institucional:

.....  
23 Cfr. Ruiz Ruvalcaba, M. N. en Salinas Beristáin, L. (Coord.), 2013. *Manual para el desarrollo de capacidades sobre derechos humanos, género y protección integral de derechos de la infancia*. PROVÍCTIMA.



## I. *Igualdad y no discriminación*

- a) Velamos y aplicamos las medidas necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades, la dignidad, el goce y el ejercicio de los derechos humanos de las personas que laboramos en la PGR; y de aquellas con las que nos vinculamos en el ejercicio de nuestras funciones.
  
- b) Evitamos, censuramos y prohibimos estrictamente cualquier forma de discriminación, maltrato, violencia y segregación que por motivos de apariencia física; cultura; discapacidad; idioma; sexo; género; edad; condición social, económica, de salud o jurídica; embarazo; estado civil o conyugal; religión; opiniones; origen étnico o nacional; situación migratoria; orientación sexual o que por cualquier otro motivo ejerzan las autoridades o el personal de mando hacia las trabajadoras y los trabajadores bajo su supervisión, así como aquellas que tengan lugar entre las servidoras y los servidores públicos de cualquier puesto o adscripción, o de éstas/os hacia personas (externas a la PGR) con quienes tengan contacto en el centro de trabajo y/o en el ejercicio de sus funciones.



- c) Reconocemos la diversidad y las diferencias (físicas, sexuales, etnográficas, sociales, políticas, históricas, lingüísticas, biológicas, religiosas, profesionales, etc.) de las personas que laboramos en la PGR, y de aquellas con las que nos relacionamos en el ejercicio de nuestras funciones; y rechazamos que las diferencias se conviertan en justificación para cualquier tipo de discriminación o desigualdad.
- d) Entendemos y asumimos que para alcanzar la igualdad sustantiva en la PGR es necesaria la aplicación de tratos y medidas diferenciadas, objetivas y razonables, que contribuyan a lograr la igualdad real de los sectores históricamente discriminados, o de los que se encuentran en condiciones de desventaja o de exclusión.

## II. *Universalidad*

- a) Reconocemos, protegemos y promovemos la igualdad laboral, la no discriminación y el ejercicio de los derechos de todas y cada una de las personas que laboramos en

la PGR, cualquiera que sea su forma de contratación, antigüedad, puesto o ubicación geográfica.

- b) Reconocemos y protegemos los derechos humanos de las personas con las que nos vinculamos en el ejercicio de nuestras actividades, cualesquiera que sean sus características o su situación jurídica.

### III. *Exigibilidad*

- a) Promovemos el conocimiento de los derechos de quienes integramos la Institución y de los medios por los cuales podemos ejercerlos y exigirlos.
- b) Alentamos la denuncia de las discriminaciones y las desigualdades directas o indirectas, normativas o de facto, que puedan tener lugar en la Institución; y nos solidarizamos con quienes las han padecido.
- c) Acorde a los objetivos y fines de la PGR, con apego a las leyes aplicables, investigamos y sancionamos las conductas

que atentan contra los derechos humanos (particularmente el derecho a la igualdad y la no discriminación), así como aquellas contrarias a lo dispuesto en el *Código de Conducta* de la PGR y en esta *Política de Igualdad*.

#### IV. *Pro-persona*

- a) Con pleno apego al orden jurídico nacional e institucional, procuramos la protección más amplia de los derechos de quienes laboramos en la PGR, la creación de condiciones que permitan el ejercicio de esos derechos; así como la menor afectación de las personas, cuando esos derechos deban ser suspendidos o limitados.

47 |

#### V. *Progresividad y no regresividad*

- a) Contribuimos para que exista una mejora continua en materia de igualdad laboral y no discriminación en la PGR; a fin de que los logros alcanzados aumenten paulatinamente, mediante el establecimiento de metas y la designación de recursos *ex profeso*.

- b) Cuidamos que en la toma de decisiones no se produzcan retrocesos respecto de los avances obtenidos alcanzados en materia de igualdad y no discriminación.

## VI. *Expansibilidad*

- a) Entendemos que los objetivos y las estrategias establecidas en esta *Política de Igualdad* no son limitativos ni excluyentes; sino que constituyen una base que deberá ampliarse con la articulación de otros ordenamientos jurídicos y normativos, de manera paulatina y de conformidad con el logro de metas.

48

## VII. *Imperatividad*

- a) Asumimos que la aplicación del marco jurídico nacional y del marco normativo institucional protector y promotor de la igualdad y la no discriminación, así como las medidas que se determinen para su cumplimiento, son de observancia obligatoria para todas las personas que laboramos en la PGR.



- b) Garantizamos que el goce y el ejercicio de los derechos que por ley corresponden a las servidoras y los servidores públicos de la PGR no se encuentra en potestad del personal de mando o con personal a su cargo.

### VIII. *Articulación con el marco de referencia de los derechos humanos*

- a) Conocemos y utilizamos como guía los instrumentos internacionales y nacionales protectores de los derechos humanos, para interpretar, orientar, aplicar y dar continuidad a esta *Política de Igualdad*, así como al marco normativo institucional que incide en el objetivo de la igualdad laboral y la no discriminación en la PGR.

### IX. *Empoderamiento*

- a) Impulsamos el empoderamiento de las/os servidoras/es públicas/os de la PGR para que ejerzan sus derechos; particularmente de las personas que pertenecen a sectores



vulnerados por motivos prohibidos de discriminación; que se encuentran en situaciones de desventaja comparativa o desigualdad real; o que hayan sido víctimas de discriminación o violencia.

## X. *Participación*

- a) Promovemos el compromiso personal e institucional de las trabajadoras y los trabajadores de la Procuraduría, con el propósito de desarrollar las medidas necesarias para aplicar y cumplir las normas institucionales en materia de igualdad y no discriminación.
- b) Fomentamos la participación activa de las servidoras y los servidores públicos en la definición y el logro de las metas en materia de igualdad laboral y no discriminación; para construir un clima laboral incluyente, igualitario y libre de violencia.

## Institución con perspectiva de género

La discriminación de género se fundamenta en las construcciones culturales sobre lo que es “propio” de las mujeres o de los hombres: es decir, de los estereotipos y roles atribuidos a unas y otros. Aunque las discriminaciones con base en el sexo, el género o la identidad genérica de las personas pueden afectar a mujeres y hombres, históricamente han sido aquellas las más afectadas, junto con las personas con orientaciones sexuales diversas a la heterosexual.

51 |

La discriminación de género, particularmente la que se ejerce en contra de las mujeres, es de especial preocupación toda vez que más de la mitad de la población es susceptible de ser vulnerada por ésta; además, atraviesa y se concatena con el resto de los motivos de discriminación (ya que las mujeres se encuentran presentes en todos los sectores vulnerados: indígenas, afrodescendientes, migrantes, adultas mayores, personas con discapacidad, entre otras).

A pesar de los enormes avances en relación con la protección y promoción de los derechos humanos de las mujeres, que han tenido lugar desde mediados del siglo pasado, las desigualdades de facto siguen afectando su vida, particularmente en lo que se refiere a su insuficiente representación en la política y en ciertos ámbitos laborales; a la exclusión de la toma de decisiones; a las cargas relacionadas con el trabajo doméstico, a un desigual acceso a recursos y la violencia que se ejerce contra ellas.

52

Por ejemplo, aunque actualmente ninguna norma podría prohibir explícitamente el acceso de las mujeres a cargos públicos, en las convocatorias de ascenso o en las actividades de capacitación de una institución, persisten factores estructurales que impiden y dificultan su participación en el ámbito laboral, que las marginan, excluyen o limitan una vez insertas en éste.

Cabe decir que de acuerdo con datos publicados por el Instituto Nacional de las Mujeres<sup>24</sup>, en los últimos 10 años (2005-2015)

.....  
 24 Instituto Nacional de las Mujeres, disponible en: <http://datos.gob.mx/busca/dataset/estadisticas-de-mujeres> , consultado el 28/07/16.

la brecha porcentual de mujeres y hombres en la ocupación de puestos directivos en la administración pública, ha variado entre 29% (su punto más bajo en 2014) hasta 55% (en 2015).

En el caso de la PGR en julio de 2016, la brecha porcentual de género en la ocupación global de puestos era del 14% desfavorable a las mujeres; sin embargo, es notoriamente alta cuando se trata de mandos superiores (70%), mandos medios (16%) y puestos de categorías (30%, en los que se incluye el personal sustantivo de la Institución).

Por lo anterior, la incorporación y la transversalidad de la perspectiva de género en las instituciones de la APF, como herramienta para lograr igualdad entre mujeres y hombres, constituye una de las prioridades del país, incluso, dicha perspectiva se adoptó como un eje transversal del Plan Nacional de Desarrollo y es materia de otros instrumentos normativos del ámbito federal, incluyendo la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, el Programa Nacional de Procuración de Justicia y el *Código de Conducta* de la PGR.

## Institución incluyente

La cultura de las organizaciones es en parte reflejo de las construcciones culturales imperantes en su sociedad y época por lo que, como se dijo antes, las discriminaciones pueden tener lugar en las normas, la estructura, las prácticas cotidianas, el ambiente físico y, por lo tanto, en el clima laboral de las instituciones.

Las particularidades de cada sector vulnerable de discriminación, así como las maneras en que ésta puede manifestarse, requieren de un abordaje y tratamiento específico; empero, en todos los casos es necesario impulsar el reconocimiento de dichas discriminaciones, para sustentar la necesidad de emprender medidas y tratos diferenciales que ayuden a transformar y aumentar las oportunidades de las personas que pertenecen a dichos sectores.

En algunos casos, como sucede con las personas indígenas y afrodescendientes se requiere, por principio, visibilizar sus circunstancias y promover la valoración de la diversidad cultural mexicana y, en general, de la diversidad humana; en otros, como

pasa con las personas con discapacidad y las adultas mayores, es necesario deconstruir los prejuicios y las creencias erróneas sobre las supuestas limitaciones intrínsecas de sus capacidades y poder de contribución para centrarse, desde un enfoque social y de derechos humanos, en eliminar las barreras normativas, físicas o actitudinales que determinan su exclusión, constriñen su participación plena, anulan su autonomía y capacidad de decisión como titulares de derechos.

## Institución libre de violencia laboral

La violencia es una de las manifestaciones más graves de la discriminación por las repercusiones en los derechos de quienes la padecen, particularmente de los derechos a la igualdad, la salud (emocional y física) y los económicos (ya que ésta condiciona su desempeño y permanencia en el trabajo); así como por los efectos nocivos que tiene en el clima y la cultura organizacionales.

La erradicación del acoso laboral (o *mobbing*), el hostigamiento y el acoso sexuales debe constituir una de las prioridades de cualquier

institución; cuanto más, si los objetivos que ésta persigue son los de procurar justicia. Por ejemplo, respecto del hostigamiento y acoso sexuales, cabe decir que en 2011, de acuerdo con los resultados del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y no Discriminación aplicado en las instituciones de la APF, el 7.4% de las mujeres y el 2.2% de los hombres que laboraban en la PGR afirmaron haber sido víctimas de hostigamiento y/o acoso sexual<sup>25</sup>.

56

La omisión de una respuesta institucional ante estos problemas deteriora la confianza y el sentimiento de pertenencia de quienes integran la Institución, mina su productividad y genera un ambiente de inseguridad, entre otras repercusiones. Cuando la discriminación y la violencia tienen lugar de manera sistemática, amparada en las normas formales o informales; es decir, en la cultura institucional, nos encontramos ante el ejercicio de violencia institucional, que trasciende los actos individuales y de la que es responsable la Institución en conjunto.

.....  
 25 Procuraduría General de la República (2012), *Modelo de Intervención para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexuales en la Procuraduría General de la República*, México D.F.



Para abordar estos problemas se requiere visibilizarlos y desnaturalizarlos, así como desarrollar estrategias que permitan prevenir y deconstruir los factores que alientan su ejercicio y lo toleran. Desde el enfoque de los derechos humanos, en el que se fundamenta esta *Política de Igualdad* es indispensable, asimismo, empoderar a las personas, así como fortalecer los mecanismos y procesos de exigibilidad cuando sus derechos son afectados; con el fin de que éstas tengan la confianza de denunciar la violencia, para que sea investigada y sancionada.





# OBJETIVOS

## Institución con perspectiva de género

- Disminuir los aspectos formales e informales de la cultura institucional que impiden la igualdad normativa y sustantiva entre mujeres y hombres en la PGR, y que sustentan las discriminaciones de género.

## Institución incluyente

- Incrementar las medidas que permitan el acceso, la participación y la atención de personas en la PGR, pertenecientes a sectores vulnerados por motivos prohibidos de discriminación; particularmente personas con discapacidad, adultas mayores, indígenas y afrodescendientes.



## Institución libre de violencia laboral

- Mejorar o complementar los mecanismos existentes en la PGR para prevenir las conductas que puedan constituir manifestaciones de violencia laboral, atender a sus víctimas y sancionar a las personas responsables.



# ESTRATEGIAS

## Institución con perspectiva de género

- I) Realizar acciones para la aplicación de la perspectiva de género en los procesos de presupuestación, planeación, monitoreo y evaluación de la Institución.
- II) Promover la sensibilización y la capacitación del personal de la Institución en materia de perspectiva de género, nuevas masculinidades, derechos humanos de las mujeres, corresponsabilidad laboral y familiar, derechos del sector LGTTTBI (lésbico, gay, transexual, transgénero, travesti, bisexual, intersexual) y violencia de género.
- III) Efectuar acciones para la generación y sistematización de datos que permitan hacer seguimientos, estudios y análisis periódicos sobre las brechas, los avances y las áreas de oportunidad en materia de igualdad de género.



- IV) Difundir entre el personal información en materia de igualdad y discriminación de género.
- V) Aplicar el uso del lenguaje incluyente y no sexista en la comunicación oral y cotidiana, en documentos normativos, de trabajo y todo tipo de escritos, especialmente en aquellos relacionados con convocatorias, recursos humanos y planeación; así como en los materiales gráficos y audiovisuales, mediante la inclusión equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres.
- VI) Realizar modificaciones a las normas institucionales en las que se encuentren sesgos discriminatorios de género que afecten los derechos de las servidoras y los servidores públicos.
- VII) Promover la emisión de normas institucionales inéditas que contribuyan al goce y el ejercicio de derechos y oportunidades para mujeres y hombres, en igualdad de circunstancias, particularmente en el ámbito de corresponsabilidad.
- VIII) Favorecer el balance y la corresponsabilidad en la vida laboral y familiar de las servidoras y los servidores públicos.



- IX) Aplicar medidas que favorezcan la protección y el ejercicio de los derechos (laborales, a la salud y reproductivos) de las mujeres embarazadas, en periodo de puerperio, lactancia y con hijos menores, así como los derechos de sus hijos e hijas.
- X) Realizar acciones afirmativas en los ámbitos de capacitación y formación profesional, ingreso y ascensos, en los que se detecten brechas de género; para favorecer la incorporación de mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones; la movilidad vertical y horizontal de las mujeres; la participación de mujeres en puestos y áreas tradicionalmente masculinizadas, y de hombres en puestos y áreas tradicionalmente feminizados.

## Institución Incluyente

- I) Promover la sensibilización y la capacitación del personal de la Institución en materia de derechos humanos y no discriminación de personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, migrantes, adultas mayores; niñas, niños



y adolescentes; y de otros sectores vulnerados por motivos prohibidos de discriminación y discriminación múltiple.

- II) Fomentar la capacitación para el trabajo y el uso de tecnologías de las servidoras y los servidores públicos con alguna discapacidad y adultos/as mayores.
- III) Difundir información sobre el derecho a la igualdad y no discriminación de sectores vulnerados por motivos prohibidos de discriminación.
- IV) Realizar ajustes razonables para la plena inclusión y el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad y adultas mayores, mujeres embarazadas, y otras que lo requieran, que laboran en la PGR.
- V) Aplicar medidas de nivelación para incrementar de manera sistemática la accesibilidad física de los inmuebles de la PGR, dando prioridad a aquellos que reciben a víctimas de delitos o en los que labore personal con alguna discapacidad, adultos mayores o personas con movilidad reducida por cualquier circunstancia.





- VI) Aplicar medidas de nivelación para incorporar paulatinamente la accesibilidad de la información, las comunicaciones y los eventos de la PGR a personas con alguna discapacidad o hablantes de lengua indígena.
- VII) Aplicar acciones afirmativas y tratos diferenciados para favorecer e incrementar la incorporación y permanencia en la plantilla de personal de la PGR, de personas pertenecientes a sectores vulnerados por motivos prohibidos de discriminación; particularmente personas con discapacidad o adultas mayores.
- VIII) Aplicar tratos diferenciados para las personas con diversidad funcional, niñas y niños, que participen en procesos penales en la PGR, con el fin de asegurar su derecho de acceso a la justicia, así como su derecho a la igualdad y no discriminación.
- IX) Asegurar que en todos los procesos en los que esté involucrada una persona indígena o no hispanohablante se cuente con un/a intérprete de la misma lengua o idioma.



- X) 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.
- XI) Favorecer la contratación de servicios, instalaciones, equipo y recursos materiales accesibles a todas las personas o basados en un diseño universal.
- XII) Aplicar medidas de inclusión para la participación de todo el personal en actividades y proyectos que promuevan la cohesión social.
- XIII) Realizar las acciones necesarias para generar estadísticas e informes sobre personas pertenecientes a sectores vulnerables de discriminación, relacionadas con procesos y servicios que tienen lugar en la PGR, por ejemplo, en lo que respecta a las víctimas o imputadas.



## Institución Libre de Violencia Laboral

- I) Difundir información sobre las formas y las repercusiones de la violencia laboral, particularmente sobre el acoso y hostigamiento sexuales, así como del criterio de cero tolerancia institucional frente a estas conductas, particularmente cuando se ejercen contra personas de sectores vulnerados por discriminación.
- II) Fomentar el empoderamiento y la confianza de las servidoras y los servidores públicos con el fin de que no toleren o permitan la discriminación y la violencia laboral.
- III) Difundir ampliamente las instancias de denuncia, queja, atención y sanción de la discriminación y la violencia laboral; los procesos que siguen y las sanciones que aplican cuando tienen lugar estas conductas.
- IV) Alentar a las servidoras y servidores públicos a interponer denuncias y quejas de las conductas que constituyan violencia o discriminación laboral ante la Visitaduría General, el Órgano Interno de Control, el Comité de Ética y de Prevención de



Conflictos de Interés, y aquellas otras instancias que pudieran dar vista de los casos, de conformidad con sus atribuciones.

- V) Atender, investigar y dar seguimiento puntual a todas las denuncias y quejas por discriminación y violencia laboral que sean interpuestas contra servidoras y servidores públicos de la PGR, con pleno respeto de los derechos de las partes y con apego a los principios fundamentales de los derechos humanos.
- VI) Procurar, por los medios que sea posible, el acompañamiento de quienes denuncien o interpongan quejas sobre hechos de violencia laboral, especialmente en los casos hostigamiento y acoso sexuales.
- VII) Realizar acciones de prevención (distintas a las de difusión) que aborden los factores personales o ambientales que pueden incidir en el ejercicio de la violencia laboral.
- VIII) Capacitar ampliamente a las servidoras y los servidores públicos encargadas/os de recibir, atender e investigar las denuncias y quejas de discriminación y violencia laboral.



- XI) Promover y facilitar la atención multidisciplinaria a víctimas de violencia laboral, especialmente de acoso y hostigamiento sexuales; así como la participación de personas sancionadas por actos de violencia laboral en proceso de reeducación.





# APLICACIÓN Y EVALUACIÓN

**P**ara cumplir con los objetivos de esta esta *Política de Igualdad* se desarrollarán planes de acción, en los que se establezcan las líneas mediante las cuales se aplicarán las estrategias aquí planteadas. Dichos planes podrán ser diseñados *ex profeso* o bien, podrán incorporarse líneas de acción *ad hoc* en los planes ya existentes en la PGR, que se relacionen con los ámbitos aquí abordados, tales como los Planes de Acción del Programa de Clima y Cultura Organizacional o el Plan de Prácticas de Transformación de la Unidad de Igualdad de Género en la Reunión del Grupo de Trabajo de Clima y Cultura Organizacional.

Los nuevos planes serán elaborados con el apoyo de la Unidad de Ética y Derechos Humanos en la Procuración de Justicia, la Unidad de Igualdad de Género, y otras instancias de la PGR que se consideren pertinentes. En ellos deberán especificarse el año en que se aplicarán las líneas y/o acciones de cada plan y las áreas responsables o vinculadas con su cumplimiento.



Con el fin de evaluar los avances en la aplicación de estos planes y los resultados alcanzados, se presentará un informe semestral al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, órgano encargado de vigilar el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en la Procuraduría.

El informe deberá ser elaborado conjuntamente por la Unidad de Ética y Derechos Humanos en la Procuración de Justicia y la Unidad de Igualdad de Género de la PGR. Una vez presentado éste, el Comité deberá emitir sus comentarios y observaciones con el objetivo de tratar de subsanar los aspectos que se requiriera para avanzar en el cumplimiento de la *Política de Igualdad*.





La presente política entrará en vigor a partir del día siguiente de su emisión en la Normateca de la Procuraduría General de la República.

Ciudad de México, a 26 de agosto de 2016.

**LA PROCURADORA GENERAL DE LA REPÚBLICA**  
**MTRA. ARELY GÓMEZ GONZÁLEZ**



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO  
DISCRIMINACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO  
2016-2018

**PGR**  
PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



**PGR**  
PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

