

Política de Género en FIRA



f @FiraMexico

@FiraMexico

@FIRABancoMexico

@FIRA_Mexico

800 999 3472

www.fira.gob.mx



TABLA DE CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO NORMATIVO	5
2. ALCANCE Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN	6
3. OBJETIVO GENERAL	7
4. PRINCIPIOS Y VALORES	7
5. OBJETIVOS Y EJES	9
6. ACTUALIZACIÓN	16
7. VIGENCIA	16
a. ANEXO 1	17
b. ANEXO 2	19
c. ANEXO 3	22
8. GLOSARIO	26

1. INTRODUCCIÓN

FIRA es una institución que se encuentra comprometida con las políticas nacionales de igualdad y prevención de la discriminación para trabajar en la transversalización de la perspectiva de género al interior y exterior de la institución. De manera interna en FIRA se han desarrollado una serie de acciones para fomentar la igualdad, el respeto a los derechos humanos y la prevención de la discriminación, el acoso laboral y el acoso sexual y hostigamiento sexual, impulsando un ambiente de trabajo seguro que propicie las condiciones necesarias para el desarrollo de las mujeres y la ruptura de los obstáculos que les impiden igualdad de acceso a los derechos humanos, además de que en el Programa Institucional de FIRA 2020-2024 la igualdad de género, la inclusión y la no discriminación forman parte transversal del quehacer institucional como lo dicta el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.

En FIRA se han llevado a cabo acciones en favor de la igualdad y la no discriminación desde hace más de 12 años. En 2009, se recibió el reconocimiento por la cultura de la no discriminación por parte del CONAPRED, del 2009 al 2015 se obtuvo el certificado en el Modelo de Equidad de Género por parte del INMUJERES, en 2011 se recibió un reconocimiento a las buenas prácticas en equidad de género por parte de *Great Place to Work Institute* y del 2011 a la fecha se ha obtenido el certificado en la Norma Mexicana NMX-R-025 – SCFI - 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Todas estas acciones forman parte de la Política de género que FIRA ha ido instrumentando a través de acciones concretas que reafirman la contribución a la reducción de la desigualdad entre mujeres y hombres, el compromiso con el respeto de los derechos humanos, el impulso de oportunidades en términos equitativos y la conciliación de la vida familiar con las actividades laborales.

En consonancia con lo establecido en el artículo 1º constitucional, en FIRA se busca promover, garantizar, proteger y respetar los Derechos Humanos en particular con lo relacionado con el principio de igualdad, ya que se trata de una prioridad para la institución, por lo cual los Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura, adoptan la Presente **Política de Género**, para institucionalizar lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, que en la parte relativa de su artículo 3 dispone: *“no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana”*, lo ordenado en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres donde se indica en el artículo 6 que *“la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo”*; en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que en su artículo 14 fracción I dispone: *“Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia”* y Ley de Instituciones de Crédito que en su

Artículo 44 bis 4 que en la parte relativa dispone *“las instituciones de banca de desarrollo deberán promover la igualdad entre hombres y mujeres y fomentar la inclusión financiera de niños y jóvenes, adoptando una perspectiva de género en sus productos y servicios”*.

Esta política constituye el marco que oriente las acciones establecidas en la normativa en materia de igualdad laboral y no discriminación de la Administración Pública Federal, en particular lo descrito en el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD), el Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación (PRONAIID), la Norma Oficial Mexicana NOM-035- STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención y la Norma Mexicana NMX – R – 025 – SCFI - 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Así mismo, esta Política integra lo establecido en la normativa en materia de ética e integridad pública, así como la prevención atención y sanción de la violencia de género y la discriminación del gobierno Federal.



1. MARCO NORMATIVO

La presente Política de Género para el impulso de la transversalización de la perspectiva de género y el fomento del desarrollo integral de las mujeres es acorde, atiende e implementa lo dispuesto por los siguientes instrumentos jurídicos:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- Los Pactos Internacionales relativos a los Derechos Humanos.
- La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará).
- La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- La Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley General de Víctimas.
- Ley de instituciones de crédito
- Código de Ética de la Administración Pública Federal.
- Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética.
- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.
- Código de Conducta de FIRA.

2. ALCANCE Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN

La Política de Género de FIRA aplica de manera obligatoria para todas las personas servidoras públicas que laboran en FIRA, a toda persona que desempeñe un cargo o comisión, realice actividades o preste sus servicios en la institución, independientemente del esquema de contratación al que esté sujeto, así como a los integrantes y cualquier participante de los Comités de FIRA.

Será responsabilidad del Comité de Ética de la Entidad, en coordinación con la Subdirección de Recursos Humanos y la Dirección General Adjunta de Promoción de Negocios (DGAPN), el instrumentar y vigilar la aplicación de esta Política de Género conforme lo establecido en los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética donde se definen alcances, funciones y responsabilidades. El CE en sus atribuciones tiene la facultad de recibir y atender los casos que se presenten por vulneración a la Política de Género, entendidas éstas como vulneraciones al Código de Ética y Código de Conducta, priorizando las acciones de prevención.

La generación de planes de acción para la aplicación y seguimiento de esta política estará como resultado del diagnóstico con perspectiva de género que se realice y la elaboración del Programa Anual de Trabajo (PAT) del Comité de Ética donde se integrarán las acciones para el cierre de brechas que en su caso se identifiquen, así como las acciones que la DGAPN realice en relación con el financiamiento a mujeres (Objetivo y eje 7)

Las acciones establecidas en el PAT se realizan de manera anual y atiende al personal de la Entidad. Así mismo, como parte de las acciones de la Administración Pública Federal, específicamente lo relacionado con el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad), tiene un alcance hacia la población en general al formar parte de las dependencias y entidades del sector hacendario, por lo que su alcance puede estar asociado con la incorporación de la Perspectiva de Género (PG) en el diseño, ejecución y seguimiento de productos y servicios financieros que ofrece FIRA hacia el público en general considerando la PG incluyente y no discriminatoria, particularmente con personas en condiciones de vulnerabilidad.

Como parte de las acciones de responsabilidad social de FIRA, se recomendará a las personas que son clientes, intermediarios financieros y personas proveedoras que tengan relación con la Institución, que apliquen dentro de sus organizaciones, políticas, acciones y protocolos que favorezcan la igualdad de género, la no discriminación y la prevención de la violencia en cualquiera de sus formas.

3. OBJETIVO GENERAL

Garantizar la transversalización e incorporación de la perspectiva de género en la todos los procesos internos de la Entidad, así como en el desarrollo e instrumentación de los productos y servicios que ofrece, mediante la implementación de acciones que promuevan y garanticen el principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres para fortalecer el acceso a los Derechos Humanos y la disminución de las brechas de género.

4. PRINCIPIOS Y VALORES

FIRA establece como principios y valores rectores para la promoción y garantía de la igualdad entre mujeres y hombres, además de los principios constitucionales y legales de Respeto a los Derechos Humanos, Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Eficacia y Transparencia, los siguientes:

- 1. Igualdad jurídica, sustantiva y estructural:** En FIRA se promueve el acceso de todas las personas al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales y lograr esta igualdad en el ámbito económico, político, social y cultural. Se busca con ello lograr una igualdad de hecho e igualdad de derecho, es decir, una igualdad integral que se incorpore a todos los aspectos de la vida social de las mujeres, en el ámbito público y privado.
- 2. Perspectiva de género:** La Institución considera la incorporación de esta 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.
- 3. No discriminación:** Para FIRA el derecho a no ser discriminado va más allá de lo jurídico y su función es que todas las personas puedan gozar de todos sus derechos humanos en condiciones de igualdad. No solamente se prohíbe la discriminación, sino que se busca que las personas disfruten con libertad sus derechos humanos, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
- 4. Interculturalidad:** FIRA incorpora en su labor, el enfoque intercultural que parte del reconocimiento y respeto de las diferencias culturales existentes, bajo la concepción de que las culturas pueden ser diferentes entre sí, pero igualmente válidas, no existiendo culturas superiores ni inferiores. Particularmente con énfasis en el abordaje de las

particularidades de las mujeres de los pueblos indígenas, afrodescendientes y otros grupos étnicos diferenciados y su relación con la sociedad dominante, más allá de la coexistencia de culturas.

5. Interseccionalidad: Para la Entidad es importante que se incorporen herramientas analíticas que permitan estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades creando múltiples ejes de diferencias que se intersectan en contextos históricos específicos, mismos que contribuyen a experiencias específicas de opresión y privilegio e influyen sobre el acceso de las mujeres y las niñas a derechos y oportunidades.

6. Empoderamiento de las mujeres: FIRA promueve que las mujeres que trabajan en la entidad transiten de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía. Este proceso se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

7. Transversalidad de la perspectiva de género: En la Entidad se permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género en todos los procesos, procedimientos, productos y servicios que se otorgan, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

8. Pro persona: En FIRA las normas relativas a los derechos humanos se interpretan conforme lo establecido en la Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia a las personas.

9. Mujeres como agente de cambio: En FIRA se reconoce el importante papel de las mujeres como agentes de cambio en su propio progreso social y económico a través de la consulta activa, la participación, el seguimiento y la evaluación, en lugar de ser consideradas únicamente como usuarias o receptoras de las operaciones financieras y productos del banco.



5. OBJETIVOS Y EJES

Para aplicar, institucionalizar y transversalizar la presente Política de Género, se han establecido 7 objetivos específicos y 7 ejes que facilitan y establecen las acciones necesarias para su cumplimiento, los ejes establecidos se vinculan con la Política Nacional de Igualdad vigente en donde las acciones afirmativas que se han establecido, se aterrizarán en procedimientos o actividades necesarias para atender las brechas de género tanto en el ámbito laboral, como en los productos y servicios financieros ofrecidos por la Entidad en su ámbito de injerencia.

Objetivo específico 1: Proporcionar **condiciones laborales igualitarias** a todo el personal de la institución para establecer una **cultura de igualdad entre mujeres y hombres**.

Eje 1: Compromiso con la **igualdad de oportunidades**.

ACCIÓN	DESCRIPCIÓN
1	Elaborar y difundir una política de Igualdad laboral y no discriminación de FIRA. (Anexo 1)
2	Impulsar acciones que promuevan la alineación y armonización del marco normativo en materia de derechos humanos e igualdad de género.
3	Ejecutar un proceso de selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.
4	Integrar la plantilla del personal impulsando la paridad de género en los procesos de selección, promoción y cambios de puesto.
5	Promover acciones para la incorporación de mujeres en puestos de mando e incrementar su proporción.
6	Desarrollar programas de empoderamiento para el liderazgo de las mujeres en la Entidad que faciliten su integración en puestos de mando.
7	Otorgar prestaciones y compensaciones al personal de manera igualitaria (permiso de maternidad y paternidad, de lactancia, por adopción, entre otros.)
8	Medir el clima laboral y la no discriminación en el centro de trabajo.
9	Utilizar el lenguaje incluyente y no sexista.
10	Incorporar las mejores prácticas en materia de igualdad y no discriminación y buscar la certificación y acreditación de dichas prácticas.

Objetivo específico 2: Promover los valores y principios de la **Ética Pública** y cumplir con lo establecido en los Códigos de Ética y Código de Conducta que consoliden la igualdad y la no discriminación de género en la Entidad.

Eje 2: Fomento de la ética y la cultura de prevención y protección de la violencia e igualdad de género.

ACCIÓN	DESCRIPCIÓN
1	Cumplir con lo establecido en el Código de Ética y Código de Conducta y los protocolos especializados en materia de discriminación, acoso y hostigamiento sexual, de acuerdo con lo establecido por la Administración Pública Federal y los lineamientos en la materia.
2	Revisar y actualizar cuando lo solicite la Secretaría de la Función Pública el Código de Conducta Institucional verificando que se cumpla con la normativa en materia de ética, así como asegurando que mantenga los principios que garanticen la igualdad de género, no discriminación y prevención de la violencia.
3	Difundir y promover de los valores del Código de Conducta, así como de los principios y valores de la Administración Pública Federal, en particular aquellos que favorecen la igualdad de género, la no discriminación y la prevención de la violencia hacia las mujeres.
4	Realizar acciones para la prevención de vulneraciones a los Códigos de Ética y de Conducta, en particular en relación con la violencia de género.



Objetivo específico 3: Contar con un **Comité de Ética** que promueva acciones en materia de ética, igualdad de género, no discriminación y prevención de la violencia en todas sus formas, particularmente la violencia sexual laboral, así como la atención de denuncias y la promoción de los valores.

Eje 3: Funcionamiento de mecanismos de atención, vigilancia y mantenimiento del Comité de Ética.

ACCIÓN	DESCRIPCIÓN
1	Integrar e instalar el Comité de Ética de FIRA, atendiendo la normativa en la materia, a fin de realizar acciones en favor de ética, la igualdad de género y la prevención de la violencia, en particular la violencia sexual laboral como el hostigamiento sexual, el acoso sexual, así como el acoso laboral y la discriminación.
2	Realizar un diagnóstico con perspectiva de género que integre la aplicación de diversos instrumentos para la elaboración de un programa en el que se integren las acciones particulares para la promoción de la ética y valores, la prevención de la violencia y discriminación, así como la atención y el seguimiento de denuncias en la materia.
3	Contar con mecanismos actualizados conforme la normativa en la materia para la atención y denuncia de casos por hostigamiento sexual, acoso sexual, acoso laboral, discriminación y vulneraciones al Código de Conducta particularmente en materia de género.
4	Aplicar y difundir el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF, a fin de generar ambientes libres de violencia contra las mujeres.
5	Aplicar y difundir el Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.
6	Elaborar el Programa Anual de Trabajo (PAT), que considere acciones de sensibilización, capacitación, atención de casos, funcionamiento del Comité, actualización normativa, y en general lo establecido por las entidades fiscalizadoras en la materia de la APF.
7	Realizar informes de seguimiento al PAT y llevar a cabo el registro de cumplimiento de programas institucionales en la materia.

Objetivo específico 4: Contar con **mecanismos que permitan la denuncia** de conductas que vulneren la Política de Género, así como el acoso laboral, el hostigamiento y acoso sexual, la discriminación y los valores y principios del Código de Ética y Código de Conducta.

Eje 4: Promoción de la **cultura de denuncia y respeto** a los derechos humanos.

ACCIÓN	DESCRIPCIÓN
1	Difundir el pronunciamiento de cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual. (Anexo 2)
2	Contar con un Comité que atienda y de seguimiento a las denuncias en materia de hostigamiento sexual, acoso sexual, acoso laboral, discriminación y vulneraciones al Código de Ética y Código de Conducta, así como a la Política de Género, conforme la normativa aplicable a la APF.
3	Recibir y dar atención a las denuncias por vulneraciones al Código de Ética y Código de Conducta, así como a la Política de Género conforme lo establecido en los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética del Gobierno Federal. Consulta del documento en el Diario Oficial de la Federación (DOF): https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5608925&fecha=28/12/2020#gsc.tab=0
4	Recibir y dar atención a las denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual de conformidad con lo descrito en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, y acoso sexual, publicado por el Gobierno Federal. Consulta del documento en el DOF: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020#gsc.tab=0
5	Recibir y dar atención a las denuncias por discriminación de acuerdo con lo establecido en el Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de interés en la atención de presuntos actos de discriminación, emitido por el Gobierno Federal. Consulta del documento en el DOF: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5490526&fecha=18/07/2017#gsc.tab=0

Objetivo específico 5: Fomentar la **capacitación, sensibilización** y formación en temas vinculados con la igualdad y la no discriminación.

Eje 5: Establecimiento de procesos de sensibilización y capacitación con temáticas enfocadas en la igualdad de oportunidades, los derechos humanos y el clima laboral.

ACCIÓN	DESCRIPCIÓN
1	Fortalecer las capacidades institucionales de formación y profesionalización para cumplir con los compromisos que se establecen en las normas jurídicas del país.
2	Diseñar y ejecutar las acciones en materia de cultura institucional, modelos de igualdad y no discriminación.
3	Crear propuestas de formación que atiendan las brechas identificadas en los diagnósticos.
4	Gestionar o diseñar cursos de sensibilización y capacitación en la materia.
5	Difundir los contenidos gráficos que fomenten la igualdad y la no discriminación.
6	Impulsar la sensibilización, capacitación y certificación del personal en temas de igualdad de género, prevención de la violencia, atención de denuncias y promoción de la igualdad laboral y la no discriminación, particularmente para las personas consejeras y miembros del Comité de Ética



Objetivo específico 6: Promover un **ambiente organizacional favorable y libre de violencia** de género y que promuevan la igualdad laboral, la corresponsabilidad y el balance trabajo – familia.

Eje 6: Compromiso con la **corresponsabilidad, el balance trabajo – familia** y la creación de ambientes organizacionales favorables promotores de la igualdad de género.

ACCIÓN	DESCRIPCIÓN
1	Elaborar y difundir una política de prevención de riesgos psicosociales que eviten situaciones de riesgo en la salud integral del personal, promoviendo un ambiente organizacional favorable. (Anexo 3)
2	Llevar a cabo las acciones necesarias para promover un ambiente organizacional favorable, libre de violencia laboral, violencia de género y atendiendo lo establecido en la normativa en la materia.
3	Implementar esquemas de trabajo que faciliten la conciliación trabajo-familia.
4	Difundir los contenidos gráficos que fomenten la importancia del balance trabajo-familia, prevención de riesgos psicosocial, integración de equipos de trabajo y gestión del tiempo y su relación con el género y la corresponsabilidad.
5	Gestionar o diseñar cursos de sensibilización y capacitación que permitan la sensibilización en materia de corresponsabilidad en los cuidados, roles y estereotipos de género, la paridad en puestos de mando, como factor de igualdad laboral.
6	Promover la oferta complementaria para el cuidado de menores para el personal, adicional a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social.

Objetivo específico 7: Promover la igualdad mediante estrategias de **inclusión financiera**.

Eje 7: Impulsar acciones que favorezcan la Inclusión Financiera de las mujeres en los diferentes productos y servicios institucionales.

ACCIÓN	DESCRIPCIÓN
1	Promover el financiamiento a las mujeres mediante el diseño y difusión de los productos y servicios financieros orientados a la inclusión financiera de esta población.
2	Incidir en la red de intermediarios financieros que operan con la Institución para que sus productos y servicios incorporen la perspectiva de género.
3	Fortalecer y ampliar los canales de financiamiento en regiones con escasa infraestructura financiera o de alta marginación.
4	Fortalecer las capacidades productivas y empresariales de las mujeres, mediante el otorgamiento de apoyos tecnológicos para capacitación y asesoría técnica.
5	Dar continuidad a las emisiones de deuda de Bonos Sociales con enfoque de género, en donde la captación de recursos se destine al financiamiento de proyectos productivos de mujeres o empresas lideradas por mujeres en el sector agroalimentario y rural.
6	Establecer indicadores que permitan visualizar y evaluar el comportamiento empresarial y productivo de las mujeres que acceden a servicios financieros y tecnológicos.

La ejecución de estos objetivos y ejes del 1 al 6 quedará plasmada en el Programa Anual de Trabajo (PAT) que el Comité de Ética apruebe en donde se detallan los responsables, indicadores y elementos necesarios para su instrumentación.

Así mismo, de manera anual se darán a conocer los resultados de este PAT a través del Informe Anual de Actividades (IAA) del PAT.

En relación con el objetivo 7, el área de Promoción de Negocios es la responsable de darle seguimiento y publicar en el portal ESG y en las Memorias de Sostenibilidad anualmente los resultados del financiamiento a las mujeres.

6. ACTUALIZACIÓN

Para mantener actualizada y alineada a las diversas normas jurídicas la Dirección General Adjunta de Administración y Jurídico a través de la Dirección de Administración será la responsable de revisar esta Política de Género cada dos años y se pondrá a consideración del Comité de Ética para su aprobación.

7. VIGENCIA

La Política de Género entrará en vigor a partir de su fecha de publicación.

JESÚS ALAN ELIZONDO FLORES
DIRECTOR GENERAL DE FIRA

Morelia, Michoacán septiembre 2022

a. ANEXO 1

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE FIRA

Con el objetivo de establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo 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), FIRA ha establecido como política de igualdad laboral y no discriminación que:

“Es compromiso de FIRA defender los derechos humanos, promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y combatir la discriminación, a fin de crear un ambiente libre de violencia, que favorezca la responsabilidad social, la calidad de vida y la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral y llevar a cabo acciones para prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de discriminación, hostigamiento, acoso, y violencia laboral e incumplimiento al Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y Código de Conducta de FIRA”

En FIRA:

- I. Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- II. Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- III. En los procesos de selección y contratación, buscamos otorgar 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 de FIRA no hace diferencia alguna entre empleados o empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- VI. 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 de nuestras colaboradoras y colaboradores.

Así mismo en FIRA queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia 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
- Preferencia u orientación sexual
- Situación migratoria
- Color de piel
- Características genéticas
- Lengua indígena
- Identidad o filiación política
- Situación familiar
- Responsabilidades familiares
- Antecedentes penales

Se tiene interés en evitar que se presenten situaciones discriminatorias con el grupo minoritario, histórico y culturalmente más susceptible denominados “Grupos en situación de discriminación” como son:

- Adultos mayores.
- Afrodescendientes.
- Creencias religiosas.
- Etnias.
- Migrantes y refugiados.
- Mujeres.
- Niñas y niños.
- Personas con discapacidad.
- Personas que viven con VIH.
- Diversidad sexual.
- Jóvenes.
- Trabajadoras del hogar.

El cumplimiento de esta política es compromiso de todo el personal que labora en FIRA, incluyendo a la Alta Dirección, los miembros de los Comités Técnicos, y miembros independientes de los otros órganos colegiados, y su vigilancia, operación y evaluación del cumplimiento está a cargo del Comité de Ética.

El Comité de Ética aprueba al inicio de cada ejercicio el “Programa Anual de Trabajo” que surge a partir del diagnóstico con perspectiva de género, donde se establecen los objetivos, metas, acciones, fechas y áreas responsables que permiten que se evalúe el cumplimiento de la política y su gestión integral en la Entidad.

Los términos y conceptos aplicables a la Política de igualdad laboral y no discriminación de FIRA, son los que se definen en la “Norma Mexicana NMXR-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No discriminación”.

b. ANEXO 2

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE FIRA

De conformidad con lo establecido en el numeral 5.1 de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, se emite la presente Política de Prevención de Riesgos Psicosociales con la finalidad de promover un entorno organizacional favorable y prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral en la Institución.

Por lo anterior, el personal de FIRA adquiere los siguientes compromisos y se sujeta a la presente política.

Me comprometo a:

1. Predicar con el ejemplo en la aplicación de esta política, particularmente si soy Titular de Oficina.
2. No tolerar los actos de violencia laboral, así como ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones en contra del entorno organizacional favorable.
3. Aplicar las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, la violencia laboral, y para promover un entorno organizacional favorable que evite y prevenga sus consecuencias adversas.
4. Atender lo establecido en el procedimiento para la atención de incidentes que propicien los factores de riesgo psicosocial, así como de presuntos casos de violencia laboral, que sea justo, que no permita represalias, que evite reclamaciones abusivas o carentes de fundamento, y que garantice la confidencialidad de los casos.
5. Participar en las acciones de sensibilización, así como programas de información y capacitación en la materia.
6. Conocer y atender las políticas y medidas de prevención que se difundan.
7. Poner en práctica esta política en mi lugar de trabajo.
8. Respetar el ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o prácticas relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia o edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.
9. Participar en los espacios de consulta, teniendo en cuenta las ideas de los trabajadores y empleados.

El Comité de Ética será el órgano responsable de elaborar, implantar, mantener y difundir esta política, así como llevar a cabo las acciones necesarias para su evaluación y seguimiento que se sumarán a las establecidas en el Programa Anual de Trabajo (PAT) que se autorice. Para su aplicación, FIRA cuenta con los recursos humanos, materiales y financieros que se tengan destinados para la operación del PAT que se autorice para el ejercicio correspondiente.

Será responsabilidad de los miembros del CEPCI capacitarse, mantenerse actualizados y verificar que se atiendan los compromisos en materia de prevención y atención que se deriven de la aplicación de la presente política.

La presente política se basa en los siguientes “Principios de actuación”:

1. Para favorecer un entorno organizacional favorable en FIRA se:

- a) Realizan reuniones con los trabajadores para que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes, quejas relacionadas con su trabajo.
- b) Mantienen limpias las áreas de trabajo, así como las áreas comunes: comedor, baños, accesos, etcétera.
- c) Trata con amabilidad y cortesía a los compañeros de trabajo, titulares de oficina, colaboradores, visitantes, proveedores, clientes y cualquier persona con la que se tiene contacto derivado del desempeño de las funciones.
- d) Identifican y canalizan todos los casos de violencia laboral, riesgo psicosocial o entorno desfavorable como: burlas, malos tratos, discriminación, etc., para que, en su caso, sean sancionados por la autoridad competente.
- e) Practican exámenes médicos al personal de nuevo ingreso para procurar y mantener su salud.
- f) Realizan exámenes psicológicos y/o psicométricos para situar a cada trabajador en el puesto para el cual cuenta con capacidades y preparación acordes.
- g) Llevan a cabo las acciones tendientes a la promoción del personal conforme lo establecido en los procedimientos internos aplicables.
- h) Capacita a todo el personal para el desempeño de sus funciones, su seguridad y desarrollo.

2. Para promover el sentido de pertenencia del personal, en FIRA hacemos hincapié en que todas las personas que trabajan en la Institución son importantes, ya que no se podría funcionar adecuadamente si no se cuenta con la participación de todos y todas, sin importar su nivel jerárquico, o su responsabilidad.

3. Para realizar adecuadamente las tareas que permitan alcanzar los objetivos y metas, FIRA capacita al personal, para que ejecuten las funciones, actividades y responsabilidades del puesto que desempeñan.

- 4. Para lograr una definición precisa de las responsabilidades,** FIRA difunde y promueve el cumplimiento de Estatuto Orgánico, así como el Manual de Perfiles de Puestos, en donde se establecen las responsabilidades específicas para cada área y puesto de la Entidad.
- 5. Para lograr una participación proactiva y comunicación efectiva,** FIRA difunde, a través de intranet, correo electrónico, circulares y avisos administrativos, información de interés para el personal relacionada a las labores y operación de la Entidad. Así mismo, el personal puede difundir hacia el interior de la Institución noticias, avisos y anuncios en temas relacionados con las labores de la Institución a través de lo establecido en el procedimiento interno correspondiente.
- 6. Para promover un trato digno y lograr un entorno organizacional favorable,** los titulares de oficina de FIRA realizan una adecuada distribución de las cargas de trabajo entre el personal del área, conforme lo establecido en el Estatuto Orgánico, Manual de Perfiles de Puesto y las jornadas de trabajo descritas en las disposiciones normativas que regulan los horarios y jornadas laborales del personal.
- 7. Para reconocer el desempeño del personal,** FIRA realiza la evaluación del desempeño de manera anual a través de los sistemas de evaluación establecidos. Con base en los resultados que se obtienen en estas evaluaciones se establecen los reconocimientos o beneficios al personal sobresaliente.
- 8. FIRA, a través del Comité de Ética,** se compromete a vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique violencia laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, dar trámite e intervenir, de forma oportuna, en las quejas que se reciban por los medios establecidos.



c. ANEXO 3

PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL FIRA – BANCO DE MÉXICO

Con fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 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 Responsabilidades Administrativas; Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 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 (Acuerdo) y sus modificaciones; Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (Protocolo); Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal (Código de Ética); Código de Conducta de FIRA y en observancia a lo dispuesto en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación.

Considerando

Que el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.

Que, en observancia a la misma disposición constitucional, todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así como la obligación de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), son los instrumentos internacionales firmados por México más importantes para garantizar el derecho de las mujeres a la igualdad, la no discriminación y a una vida libre de violencia.

Que el Hostigamiento Sexual y Acoso sexual son manifestaciones de violencia que afectan principalmente a las mujeres y derivan en sanciones de carácter laboral, penal y administrativo; y que al ser actos que, generalmente, suceden en lo privado, el dicho de las presuntas víctimas constituye prueba preponderante de lo narrado.

Que la transformación de la vida pública de México sólo es posible con una administración pública al servicio de la sociedad que actúe bajo los principios de ética pública.

Que la recuperación de los principios éticos en las instituciones públicas es un elemento inalienable de un gobierno honesto, sensible, incluyente y respetuoso de los derechos y libertades de todas las personas.

“CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL”

La regeneración ética de la administración pública es un medio y un propósito de la Cuarta Transformación y corresponde a las personas servidoras públicas cumplir con el compromiso de construir una ética pública fundada en el respeto, la igualdad, protección de la integridad y los derechos humanos de todas las personas. La fortaleza del Gobierno de México está en la confianza que la ciudadanía ha depositado en él y en el compromiso de quienes trabajamos día a día por un México mejor.

Las personas servidoras públicas tenemos la responsabilidad de trabajar con pasión y dedicación para servir a la sociedad y, al mismo tiempo, poseemos la obligación ética de ser portavoces de la integridad, la igualdad y no discriminación, la cultura de la legalidad y del respeto por los derechos humanos.

El combate a la corrupción, la impunidad, la violencia, desigualdad y discriminación requiere de un compromiso frontal y permanente, que sólo será posible si eliminamos de nuestro entorno todas las conductas que transgreden la integridad y la dignidad de las personas.

El hostigamiento sexual y el acoso sexual son conductas que laceran gravemente la dignidad de las personas, siendo las mujeres las más afectadas por estas formas de violencia. Estas prácticas no son manifestaciones nuevas, forman parte de un problema estructural de discriminación contra las mujeres, sustentadas en los estereotipos de género de una cultura discriminatoria.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define al hostigamiento sexual como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Mientras que, el acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Ante esta realidad, FIRA a través de mi representación, hace explícito el pronunciamiento de CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, ASÍ COMO A TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES O CUALQUIER ACTO QUE ATENTE CONTRA LA DIGNIDAD E INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS.

De conformidad con lo establecido en la Regla de Integridad “Comportamiento Digno” **de forma enunciativa, más no limitativa**, están prohibidas las siguientes conductas:

- Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseos y jalones, sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes a cambio de conductas sexuales, o manifestar abiertamente o de manera indirecta y constante el interés sexual por una persona sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de cualquier medio de comunicación.
- Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante, acceda a sostener actos sexuales de cualquier naturaleza.
- Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- Exhibir en el protector de pantalla o enviar a través de algún medio de comunicación, imágenes, videos, carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona con el fin de afectar su integridad, estatus u honra.
- Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

Cabe mencionar que la comisión de estas conductas, dan lugar a sanciones de distinta naturaleza, pudiendo ser entre otras, administrativas, laborales y/o penales. En este tenor, se hace un exhorto a todas las personas que integramos FIRA, para cumplir con el compromiso ético y jurídico de conducirnos bajo los principios de igualdad y no discriminación.

La prohibición de las conductas mencionadas aplica e incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras.

Asimismo, FIRA reafirma el compromiso para erradicar todas las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual; por ello, contamos con mecanismos de denuncia y atención tales como las personas consejeras, un Comité de Ética y Prevención de los Conflictos de Interés, así como el Procedimiento para la atención de presuntos casos por hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia laboral, discriminación e incumplimiento al Código de Ética de las personas servidoras públicas de Gobierno Federal, Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y Código de Conducta de FIRA, para prevenir y canalizar conforme a derecho a las personas que así lo soliciten. Tenemos el firme compromiso de aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, y acoso sexual, dirigido a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, con pleno respeto a los derechos humanos bajo los principios de igualdad de género, acceso a la justicia, pro persona, confidencialidad, presunción de inocencia, respeto, protección y garantía de la dignidad, prohibición de represalias, integridad personal, debida diligencia, no revictimización, transparencia y celeridad; considerando la perspectiva de género.

Sabemos que para transitar hacia una cultura de igualdad y no discriminación no existe discurso más persuasivo que el ejemplo. Por ello, debemos reconocer que para eliminar la violencia y la discriminación en nuestros espacios laborales la participación de todas y todos es imprescindible.

Es compromiso de FIRA la cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como cumplir con la legislación y normatividad en la materia y efectuar las acciones necesarias con el objeto de prevenir y erradicar cualquier forma de violencia contra las mujeres y promover los valores establecidos en el Código de Ética y Código de Conducta de FIRA.

Ciudad de México a 10 de marzo del 2020

Act. Jesús Alan Elizondo Flores

Director General de FIRA

8. GLOSARIO

Acciones afirmativas: conjunto de medidas de carácter temporal, correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. El término “acción afirmativa” se utiliza como sinónimo de “medidas especiales de carácter temporal”, término que utiliza la CEDAW. El término “medidas” abarca una amplia gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa, y reglamentaria. El término “especiales” se refiere a las medidas destinadas a alcanzar un objetivo específico. El carácter temporal de esas medidas debe suspenderse cuando los resultados deseados se hayan alcanzado en materia de igualdad y se hayan mantenido durante un periodo de tiempo.

Acoso laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico o laboral-profesional. Se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que se encuentre vinculado a la relación laboral.

Acoso sexual: Forma de violencia de carácter sexual, en la que, si bien no existe una subordinación jerárquica de la víctima frente a la persona agresora, e inclusive puede realizarse de una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza. Puede tener lugar entre personas servidoras públicas y de éstas hacia particulares y es expresada en conductas verbales o de hecho, físicas o visuales, como son aquellas mencionadas en la fracción IV del artículo 5 del presente Código de Ética, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Brechas de desigualdad: son las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de recursos, bienes y servicios que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano y que afectan de manera desproporcional a las mujeres. Las brechas de género son construidas sobre las diferencias biológicas y son el producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto individuales como sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio igualitario de los derechos humanos por parte de mujeres y hombres.

Capacitación: El proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias.

Certificación: El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación.

Código de Conducta: Instrumento emitido por las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en el que se especifica de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores, reglas de integridad y compromisos contenidos en el presente Código de Ética, atendiendo a los objetivos, misión y visión de la dependencia o entidad de que se trate.

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 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.

Esteretipos de género: Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo.

Género: valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a mujeres y hombres. El género es un principio de organización que afecta todo el conjunto de las relaciones sociales.

Hostigamiento sexual: Es una forma de violencia de carácter sexual en la cual hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quién la realiza y tiene lugar en una relación de subordinación jerárquica real de la víctima frente a la persona agresora. Es expresada en conductas verbales o de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

Igualdad: es un derecho humano protegido por distintos instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos. La igualdad va de la mano con el principio de la no discriminación, y en este sentido, la igualdad sólo será posible en la medida en que se erradique la discriminación contra las mujeres.

Igualdad de género: implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. Significa que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen del hecho de haber nacido mujer u hombre. No significa que hombres y mujeres deban ser tratados como idénticos, sino que el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependan del sexo de las personas.

Lenguaje incluyente y no sexista: Comunicación verbal y escrita que tiene por finalidad visibilizar a las mujeres para equilibrar las asimetrías de género, así como valorar la diversidad que compone nuestra sociedad haciendo visibles a las personas y grupos históricamente discriminados.

Violencia sexual: Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

Violencia Laboral y Docente: 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.



Política de Género en FIRA



f @FiraMexico

@ @FiraMexico

▶ @FIRABancoMexico

🐦 @FIRA_Mexico

800 999 3472

www.fira.gob.mx