



**BAJA CALIFORNIA**  
GOBIERNO DEL ESTADO

**GABINETE**  
Coordinación de Gabinete  
de Baja California



## Infografías CNDH

### Violencia de género

**Mujeres y Hombres Trans.**

**Identidades que existen y deben respetarse**

Ser persona trans, **no es una orientación sexual**. Las personas trans pueden ser **heterosexuales, lesbianas, gays, bisexuales** o tener **otra orientación**.

- ✦ Diferenciar entre **identidad de género** y **orientación sexual**, evita estigmas.
- ✦ **Impulsar** una cultura de igualdad, respeto y derechos humanos, **previene la violencia** hacia personas trans.
- ✦ Respetar su nombre y pronombres, es actuar con empatía.

Promovamos el **reconocimiento, respeto e inclusión** que garantice su dignidad, derechos y una vida libre de discriminación y violencia.

**¡La inclusión de las personas trans comienza con cada acción cotidiana!**

En la **CNDH** trabajamos todos los días en el **respeto de los derechos** de las personas trans.

Si quieres conocer más,  
**¡acércate a la UTIG!**

**NO ASUMIR IDENTIDADES: UNA PRÁCTICA DE RESPETO**

En nuestro entorno laboral diariamente convivimos con **diversidad de personas**.

Aquí te damos unos tips para evitar prejuicios:

| Evitemos preguntar:    | En su lugar:                         |
|------------------------|--------------------------------------|
| ¿Eres hombre o mujer?  | ¿Cómo prefieres que me refiera a ti? |
| ¿Tienes esposo/esposa? | ¿Tienes pareja?                      |

Frases como:  
"eso no parece de mujeres/hombres",  
"yo te digo como siempre"  
perpetúan estereotipos y niegan a las personas el respeto a la diversidad individual.

- ✦ Protege la dignidad de las personas
- ✦ Frena la discriminación
- ✦ Promueve la igualdad y la inclusión
- ✦ Evita gestos, silencios o tratos que excluyan

**El respeto se practica todos los días**

Si quieres conocer más,  
**¡acércate a la UTIG!**



**BAJA CALIFORNIA**  
GOBIERNO DEL ESTADO

**GABINETE**  
Coordinación de Gabinete  
de Baja California



## Hostigamiento y acoso

# Lo personal también es estructural

**Cuando lo cotidiano reproduce desigualdad, no son hechos aislados.**

Aquello que se normaliza, se minimiza o se calla (comentarios sobre el cuerpo, dudas constantes sobre sus decisiones, bromas que juzgan cómo "deberían ser") va dejando huellas. Son formas de desigualdad que se repiten en la vida cotidiana y que muchas veces pasan desapercibidas, incluso en el trabajo.

**Lo que parece pequeño, pesa**

Justificar estas acciones como tradición, costumbre o "solo una opinión" no las hace inofensivas. Sus efectos son reales: limitan, silencian y obligan a las mujeres a adaptarse para no incomodar.

**Para detenernos a pensar**

- ★ ¿A quién afecta lo que normalizamos?
- ★ ¿Quién tiene que callar para que "no sea un problema"?
- ★ ¿Y qué pasaría si dejáramos de minimizarlo?

**Reflexiona, escucha y no normalices.**  
Cambiar lo personal es empezar a cambiar lo estructural.

**CNDH MEXICO**  
Defensoras al Pueblo

**SECRETARÍA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO**

# Acoso y Hostigamiento en el Entorno Laboral

Son conductas que afectan la integridad de las personas y **crean un ambiente inseguro y perjudicial.**

Estas **violaciones a los derechos humanos** pueden ser tanto físicas como psicológicas.

**Acoso:**  
Comportamientos repetidos que atentan contra la dignidad y **generan un entorno laboral hostil o intimidatorio.**

**Hostigamiento:**  
Conductas que buscan someter o controlar a alguien a través de amenazas, burlas, comentarios inapropiados, discriminación o agresión física.

**¡NO es NO!**  
Identifica estas agresiones y **¡Denuncia!**

- Gritar, humillar o tratar con desprecio en el entorno laboral.
- Asignar tareas imposibles de cumplir con la intención de desacreditar.
- Asignar horarios irregulares o excesivos sin justificación.
- Manipular información o cambiar detalles de las tareas para culpar a otros/as cuando algo sale mal.
- Revelar información personal sin consentimiento para avergonzar.

**Reconocer estas conductas es el primer paso para erradicarlas.**

**CNDH "Hagamos la diferencia"**

**SECRETARÍA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO**



**BAJA CALIFORNIA**  
GOBIERNO DEL ESTADO

**GABINETE**  
Coordinación de Gabinete  
de Baja California



# El hostigamiento y acoso sexual se expresan como:

Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre.

Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos:

## No deseado y ofensivo

\*Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Si en tu área de adscripción hay compañeros/as que llevan a cabo conductas contrarias a lo estipulado en los Códigos de Ética y de Conducta, acércate a tu titular o acude directamente ante la Persona Asesora como Primer Contacto ubicada en la planta baja del edificio Marco Antonio Lanza Galera (Dirección de Transparencia).



**Igualdad de Género**

Contamos con un Protocolo para combatir el acoso y hostigamiento laboral y/o sexual, si necesitas denunciar un caso escribe a:

**denunciasegura@cndh.org.mx**

Conoce más en [utig.cndh.org.mx](http://utig.cndh.org.mx)



**Unidad Técnica para la Igualdad de Género**

## DIFERENCIAS ENTRE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO



### HOSTIGAMIENTO:

Es el ejercicio del poder, en una relación donde la víctima esta subordinada al agresor, es decir, lo ejerce alguien con una posición de mayor jerarquía que su víctima.

### ACOSO:

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.

En ambos casos, se crea un ambiente de trabajo hostil, intimidante, o humillante para la persona afectada.

**EN LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, RECHAZAMOS EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SEXUAL.**



**BAJA CALIFORNIA**  
GOBIERNO DEL ESTADO

**GABINETE**  
Coordinación de Gabinete  
de Baja California

Con el **corazón**  
por delante.



## Igualdad Laboral





**BAJA CALIFORNIA**  
GOBIERNO DEL ESTADO

**GABINETE**  
Coordinación de Gabinete  
de Baja California

Con el  
**corazón**  
por delante.




# Ambientes LABORALES LIBRES

## de discriminación



Todas las personas necesitamos desarrollarnos en espacios de trabajo **seguros, respetuosos e incluyentes**, que nos permitan desempeñar nuestras funciones con dignidad.

Todas y todos podemos contribuir en nuestros espacios de trabajo:

- Erradica prácticas que reproduzcan estereotipos
- Evita la exclusión
- Promueve un ambiente libre de violencia
- Fomenta relaciones laborales basadas en el respeto y la igualdad
- Trata con respeto a todas las personas
- Evita normalizar conductas discriminatorias
- Promueve el diálogo y la colaboración



¡En la **CNDH** reafirmamos nuestro compromiso con ambientes laborales **libres de violencia y discriminación**.

Si quieres conocer más,  
**¡acércate a la UTIG!**







# La igualdad se acompaña

Dentro de la **CNDH** existe un espacio pensado para orientar y transformar.



La Unidad Técnica para la Igualdad de Género (UTIG) trabaja para que los entornos laborales sean más justos, seguros y libres de violencia, integrando la perspectiva de género en la vida institucional y fortaleciendo una cultura de derechos humanos.

Desde la UTIG se brinda orientación ante situaciones de desigualdad o violencia de género, se impulsan acciones formativas, políticas internas y procesos preventivos que promueven relaciones laborales respetuosas para todo el personal.

En caso de que requieras alguna asesoría puedes acudir a:



**Edificio Fix Zamudio.**  
**Piso 4 y medio. Lado Flores.**

Un espacio accesible, confidencial y con acompañamiento profesional.  
Titular de la UTIG: **Lcda. Betsabé Almaguer Esparza,**  
Extensión **8014.**



**Observa, cuestiona y acércate.**

La igualdad también se construye cuando sabes a dónde acudir.







**BAJA CALIFORNIA**  
GOBIERNO DEL ESTADO

**GABINETE**  
Coordinación de Gabinete  
de Baja California

Con el **corazón**  
por delante.



**Igualdad laboral**

En la **CNDH** sabemos que la **igualdad comienza desde el ingreso** con **procesos justos, transparentes y basados en capacidades**, sin discriminación por género, edad, origen, apariencia o condición.

Todas y todos podemos contribuir a **erradicar estereotipos, prejuicios o estigmas**, a través de las siguientes acciones:

- ✦ Conocer y aplicar la política de Igualdad Laboral y no Discriminación.
- ✦ Evitar prácticas discriminatorias en procesos laborales.
- ✦ Promover decisiones justas y objetivas.

**en la CNDH**  
Un derecho que se garantiza desde el ingreso

Garantizar **igualdad** asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades para integrarse, permanecer y desarrollarse en la institución, sin barreras visibles o invisibles que limiten su trayectoria laboral.

**¡La igualdad fortalece la dignidad y los derechos de todas las personas!**

**¡Acércate a la UTIG!**  
**¡Defendemos al Pueblo!**

**ESPACIOS EXCLUSIVOS**

**EN LA CNDH**  
**UN COMPROMISO CON LA INCLUSIÓN**

En la **CNDH** promovemos un entorno laboral accesible, inclusivo y seguro para todas las personas. Por ello, contamos con espacios exclusivos que responden a diversas necesidades, favoreciendo la igualdad y la dignidad en el trabajo.

- Rampas** para personas con movilidad reducida.
- Salas de lactancia** para una maternidad digna.
- Oficinas adaptadas** para quienes tienen impedimentos temporales o permanentes.
- Sillas de ruedas** disponibles para facilitar la movilidad.
- Información en Braille** para garantizar el acceso a personas con discapacidad visual.
- Escritorios para embarazadas** pensados para su bienestar.

Estos espacios fomentan la equidad, garantizan accesibilidad y promueven el bienestar del personal. Reafirmamos así nuestro **compromiso con un entorno laboral donde todas y todos puedan desarrollarse plenamente.**



**BAJA CALIFORNIA**  
GOBIERNO DEL ESTADO

**GABINETE**  
Coordinación de Gabinete  
de Baja California

Con el **corazón**  
por delante.



**¿Sabías que la**  
**CNDH**  
cuenta con

**escritorios especiales para**  
**MUJERES Embarazadas?**

En la **CNDH**, el bienestar de las mujeres en estado de gestación también es parte de nuestro compromiso, por ello, contamos con escritorios especiales para brindarles bienestar, seguridad y comodidad durante su jornada laboral:

- ★ Facilitan la postura correcta.
- ★ Contribuyen a la seguridad y salud durante el embarazo.
- ★ Fomentan un ambiente de trabajo cómodo.
- ★ Reconocen necesidades específicas y promueven igualdad.

Por un entorno laboral **seguro, digno y con enfoque de derechos humanos.**

Acude con tu enlace administrativo o  
**¡acércate a la UTIG!**



**¿QUÉ ES LA IGUALDAD LABORAL Y LA NO DISCRIMINACIÓN?**

Son principios que garantizan igualdad de oportunidades en el empleo, eliminando todo trato desigual basado en características personales. Buscan que todas las personas puedan desarrollarse en un ambiente justo y equitativo.

**¿Por qué es importante?**

Fomentar la igualdad y la inclusión mejora el bienestar del personal, fortalece el compromiso y aumenta la productividad. Las organizaciones que promueven estos valores son más atractivas y competitivas.

**¿Tienes una queja?**



Esríbenos a:  
**denunciasegura@cndh.org.mx**

**CNDH** "Hagamos la diferencia"



**BAJA  
CALIFORNIA**  
GOBIERNO DEL ESTADO

**GABINETE**  
Coordinación de Gabinete  
de Baja California



# ¿ALGUNA VEZ HAS VIVIDO HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL?



La Comisión Nacional de Derechos Humanos, cuenta con un Protocolo de Atención a Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual desde el 2016 y los casos se atienden a través del Comité de Ética e Integridad. Actualmente se trabaja en una nueva propuesta para el Protocolo, que responda a las necesidades de la CNDH, así como a las recomendaciones nacionales e internacionales en la materia

- La UIG coadyuva en la sensibilización, capacitación y difusión de información sobre Hostigamiento y Acoso Sexual. (HAS)
- Por ejemplo, En 2018 los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, registraron un total de 211 denuncias por presuntos casos de hostigamiento o acoso sexual en 63 instituciones de la Administración Pública Federal<sup>1</sup>.
- La CNDH, al ser un organismo autónomo, se distingue y cuenta con una política de «Tolerancia Cero» ante el HAS, impulsada por la Presidenta.
- En 2020, la UIG prepara un diagnóstico para conocer los datos actualizados sobre cuestiones de igualdad, inclusión, diversidad y acceso a una vida libre de violencia.
- En la UIG estamos trabajando para que el Protocolo asegure tu privacidad, sin revictimizaciones y con miras a una justicia restaurativa.

¿Quieres darnos alguna sugerencia? Escribe: [noceransky@cndh.org.mx](mailto:noceransky@cndh.org.mx)

<sup>1</sup> <https://www.gob.mx/sonavim/documentos/informe-estadistico-de-registro-de-casos-de-hostigamiento-sexual-y-acoso-sexual-en-la-administracion-publica-federal>



**BAJA CALIFORNIA**  
GOBIERNO DEL ESTADO

**GABINETE**  
Coordinación de Gabinete  
de Baja California



¿Por qué  
hablamos de **igualdad**  
y no de **equidad**  
de género?



La **IGUALDAD** es un **DERECHO HUMANO** y por tanto una obligación para los Estados.

Se encuentra reconocida en distintos instrumentos internacionales de derechos humanos y en nuestro marco jurídico nacional.



La **EQUIDAD** no es un derecho sino un **PRINCIPIO de justicia social** que busca un mejor trato para todas las personas, según sus necesidades y contextos.

La equidad está limitada a los recursos y decisiones del Estado.

Aunque la **EQUIDAD DE GÉNERO** puede contribuir a la **IGUALDAD DE GÉNERO**, aspiramos a alcanzar la segunda, para que **todas las personas** tengan las mismas oportunidades y logren la igualdad real o sustantiva.

Fuente: Alda Facio 'Igualdad o Equidad?'



**EN LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS,**  
**NO SE SOLICITAN EXÁMENES O PRUEBAS DE VIH O EMBARAZO PARA PROCESOS DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y/O PERMANENCIA.**





**BAJA CALIFORNIA**  
GOBIERNO DEL ESTADO

**GABINETE**  
Coordinación de Gabinete  
de Baja California



## Igualdad de Género al interior de la CNDH

La igualdad entre mujeres y hombres es una prioridad para la **CNDH** en su labor hacia la población y para su personal.

Por esa razón promovemos acciones a favor de la **igualdad de género**, la **no discriminación** y la **inclusión**, entre otras:



Contamos con una **sala de lactancia** para nuestras trabajadoras y usuarias, dentro de las instalaciones del edificio sede "Jorge Carpizo".



Existe el **permiso de paternidad** para los trabajadores.



No se solicitan **pruebas de embarazo o de VIH** como requisito para la contratación.

**¡La igualdad de género se construye desde casa!**



Fuente: Unidad de Igualdad de Género

### DIFERENCIA ENTRE **SEXO** Y **GÉNERO**

Persona  
Servidora Pública  
de la **CNDH**,  
sabías que...

En la **CNDH** estamos trabajando por la incorporación de la perspectiva de género en toda nuestra labor, pero

**¿Qué es el género?**

**Primero debemos saber que:**

**Sexo y Género** no son lo mismo y no se deben utilizar como sinónimos.

### **SEXO**

Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas que distinguen a mujeres y hombres. Por ejemplo, los órganos sexuales y reproductivos.

**Ejemplo:** Sólo los hombres tienen la capacidad de producir espermatozoides; únicamente las mujeres tienen ovarios y matriz.



### **GÉNERO**

Conjunto de atributos, sociales, jurídicos, históricos, políticos y culturales asignados a las personas. Es lo que la sociedad espera de mujeres y hombres.

**Ejemplo:** Que se crea que las mujeres son responsables de las actividades del hogar y que los hombres sean los únicos proveedores.



FUENTE: Aldo Falcón/CNDH/Mujeres/UG-CNDH

**El GÉNERO** no es un término que viene a sustituir el **SEXO**, es un término para darle nombre a aquello que es **CONSTRUIDO SOCIALMENTE** sobre algo que se percibe como dado por la naturaleza.



**BAJA  
CALIFORNIA**

**GABINETE**  
Coordinación de Gabinete  
de Baja California



Más allá de jerarquías:  
**dignidad**

**para todas y todos**

El **hostigamiento laboral** se compone de una serie de conductas desde una posición de poder, que buscan **intimidar o afectar la dignidad y desempeño de una persona**.

El **trato profesional y respetuoso** evita la normalización de estas prácticas abusivas.

Prevenirlo en nuestro lugar de trabajo es fundamental para garantizar espacios seguros y respetuosos, donde todas y todos nos podamos desarrollar con dignidad.

¡El **hostigamiento laboral** es contrario a los principios de la **CNDH**!

Si eres víctima o conoces a alguien que esté pasando por esta situación,  
**¡acércate a la UTIG!**



## **CAPACITACIÓN y sensibilización en igualdad**



Nuestra oferta está dirigida a **todo el personal de la CNDH**, con el objetivo de fortalecer una cultura institucional basada en la igualdad, la no discriminación y el respeto a los derechos humanos.

Abordamos temas como:

**Perspectiva de género**

**Prevención de la discriminación**

**Corresponsabilidad y cuidados**

**Buenas prácticas**

¡Promovemos entornos laborales seguros, respetuosos e incluyentes!

**¡Acércate a la UTIG!**

**¡Defendemos al Pueblo!**





**BAJA CALIFORNIA**  
GOBIERNO DEL ESTADO

**GABINETE**  
Coordinación de Gabinete  
de Baja California



## Lenguaje Incluyente



**CNDH MEXICO**  
Defendemos al Pueblo

**En la Comisión Nacional de los Derechos Humanos no se solicitan exámenes o pruebas de VIH o embarazo para procesos de reclutamiento, selección y/o permanencia.**

**Acércate a la Unidad Técnica para la Igualdad de Género en la extensión 1448.**

**Unidad Técnica para la Igualdad de Género**

**Normas Mexicanas en Igualdad Laboral y No Discriminación**



**BAJA CALIFORNIA**  
GOBIERNO DEL ESTADO

**GABINETE**  
Coordinación de Gabinete  
de Baja California



# Lenguaje incluyente

**No Sexista**

¿Has notado que la mayoría de los términos genéricos colectivos utilizan en su mayoría exclusivamente el género masculino?

Promover una comunicación respetuosa, igualitaria y coherente con los principios de derechos humanos implica el uso del **lenguaje incluyente no sexista** y así evitar expresiones que invisibilicen o excluyan a las personas por razón de sexo o género.

Para asegurar un lenguaje respetuoso, **revisa tus textos y mensajes institucionales.**

Aquí te compartimos algunos términos genéricos que puedes sustituir por otros más incluyentes:

| NO USES           | MEJOR USA                  |
|-------------------|----------------------------|
| Los trabajadores. | Las personas trabajadoras. |
| El ciudadano.     | La persona ciudadana.      |
| Los ciudadanos.   | La ciudadanía.             |

El lenguaje nos permite construir y transformar desde la igualdad.

Si quieres conocer más, **¡acércate a la UTIG!**



**El lenguaje también construye igualdad:**

**Nombrar también es reconocer**

Con el lenguaje **nombramos, incluimos o excluimos**. Cuando usamos expresiones que invisibilizan a personas o refuerzan estereotipos, reproducimos desigualdades que se reflejan en la vida cotidiana. **Hablar con enfoque de igualdad no es una moda, es una forma de respeto.**

## Lo que decimos importa



- El lenguaje **incluyente** visibiliza a mujeres, niñas, hombres y grupos históricamente discriminados.
- Evitar expresiones sexistas** ayuda a desmontar prejuicios y formas sutiles de violencia.
- Nombrar de manera adecuada** es un acto de justicia simbólica y social.

## Un cambio que empieza hoy

Revisa tus palabras, ajusta tus expresiones y **elige formas de comunicación que no invisibilicen ni discriminen.**

La **CNDH** promueve formas de comunicación respetuosas, igualitarias y libres de discriminación. Porque la igualdad también se escribe todos los días.





**BAJA CALIFORNIA**  
GOBIERNO DEL ESTADO

**GABINETE**  
Coordinación de Gabinete  
de Baja California



## Infografías Lactancia

# ¿QUÉ ES LA PROMOCIÓN DE LA LACTANCIA?

Implica crear **condiciones que faciliten y apoyen la lactancia materna**, reconociendo sus beneficios para la salud de bebés y madres. Esto incluye educación, políticas laborales adecuadas y **espacios dignos para amamantar o extraer leche.**

## ¿Por qué es importante?

Fortalece el sistema inmunológico del bebé.

Disminuye riesgos de enfermedades como obesidad y diabetes.

Mejora el vínculo afectivo madre-hijo/a.

Reduce riesgos de cáncer de mama y ovario en la madre.

Favorece la recuperación postparto.

Además, reduce ausencias laborales por enfermedades infantiles.

**Apoyo en la CNDH**

La **CNDH** cuenta con salas de lactancia

- Marco Antonio Lanz Galera
- Héctor Fix Zamudio

Oficinas regionales de Ciudad Juárez, Tapachula, Tijuana y Mérida

Espacios cómodos, seguros y privados para el bienestar de madres y bebés.

## En la Comisión Nacional de los Derechos Humanos contamos con **Salas de Lactancia.**

**CDMX**

Edificio Lic. Marco Antonio Lanz Galera

Edificio Dr. Héctor Fix Zamudio

**CHIHUAHUA**

Oficina Regional en Ciudad Juárez

**SAN LUIS POTOSÍ**

**CHIAPAS**

Oficina Regional en Tapachula

Para acceder a estos espacios debes solicitar el acceso en recepción y registrarte en la lista de personas usuarias.

Acércate a la Unidad Técnica para la Igualdad de Género en las extensiones 1448 y 1474



5

¿Qué se hace desde la **CNDH** a favor de la

## **LACTANCIA** materna?

- ▶ Respetar la legislación sobre la **licencia de maternidad remunerada**.
- ▶ Contribuir con un **compromiso formal** del personal directivo y colaboradores de la Comisión con la lactancia materna.
- ▶ Sensibilizar al personal sobre la **importancia de la lactancia materna**.
- ▶ Facilitar a las mujeres a través de una **sala de lactancia**, la extracción de leche durante la jornada laboral.
- ▶ Favorecer la **reincorporación al trabajo** al término de la incapacidad post natal.
- ▶ **Facilitar la combinación** de la responsabilidad materna con el empleo.

La **CNDH** a favor de la **LACTANCIA MATERNA**

4

**Madres trabajadoras en periodo de**

## **LACTANCIA** **MATERNA**

Apoyarlas hace la diferencia. Lo que puedes hacer como **compañero o compañera** de trabajo es:

Brindar **apoyo** a la madre que necesita tiempo para la extracción de leche.

Alentar a las nuevas mamás con una **actitud positiva** para que disfruten esa etapa.



Reconocer que la **lactancia** en los primeros meses es primordial para la salud de las niñas y niños.

Comprender los cambios **físicos y emocionales** que experimentan las mujeres en periodo de lactancia y no juzgarlas, estereotiparlas o discriminarlas.

El respaldo de las demás personas es clave para que el **período de lactancia** sea una experiencia positiva.

La **CNDH** a favor de la **LACTANCIA MATERNA** como **fundamento de la vida**.

Fuente: UIG