

OBJETIVOS Y PLANES DE ACCIÓN

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Establecer los lineamientos para fomentar y promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación a fin de garantizar la igualdad de oportunidades para cada una de las personas en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, armonizada con lo que se establece en el Artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos así como con la fracción III del Artículo 1° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE PROMOCIÓN

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN
1. Generar una cultura organizacional fundamentada en el respeto a los derechos humanos y a los principios de no discriminación e igualdad sustantiva.	a) Promover entre el personal valores institucionales acordes a la igualdad de género.	Realizar acciones permanentes de sensibilización para todo el personal, sobre igualdad de género, no discriminación y no violencia.
		Fomentar la participación en cursos sin discriminación.
	b) Propiciar una comunicación institucional incluyente, no sexista y libre de discriminación.	Realizar campañas de comunicación y difusión internas que fomenten los valores de igualdad y respeto a las diferencias y el combate a la discriminación.
		Implementar un manual de comunicación con perspectiva de género, incluyente y sin discriminación.
		Integrar un lenguaje incluyente en a denominación de todos los puestos, y todos los documentos normativos internos.
		Capacitar al personal en el uso del lenguaje incluyente y comunicación con perspectiva de

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN
		género.
	c) Difundir acciones para prevenir el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral en la SRH SAFE REACH	Realizar campañas de promoción interna de la no violencia de género, haciendo énfasis en la eliminación de prácticas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.
		Difundir en la Comisión Nacional el marco legal que tutela el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, así como la normatividad interna que sanciona este tipo de violencia.
		Realizar campañas de difusión para promover las licencias de paternidad, paternidad activa y formas de relación activas basadas en el buen trato e igualdad de género.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE FOMENTO

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN
<p>1. Instrumentar acciones para la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral en SRH SAFE REACH</p>	<p>a) Desarrollar mecanismos y protocolos para la atención del hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral.</p>	<p>Actualizar los protocolos específicos para atender el hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral.</p>
	<p>b) Promover la aplicación de sanciones para las personas responsables de prácticas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.</p>	<p>Sancionar cualquier práctica que desestime la denuncia del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.</p>
		<p>Realizar el acompañamiento jurídico y psicológico de las víctimas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.</p>
		<p>Integrar expedientes y dar vista a la autoridad competente para que se apliquen las sanciones a las personas responsables de estas prácticas.</p>
<p>2. Impulsar el balance de la vida laboral, personal y familiar de las y los trabajadores de SRH SAFE REACH</p>	<p>a) Implementar políticas y esquemas que faciliten compatibilizar la jornada de trabajo con actividades de desarrollo personal, de cuidados familiares y labores domésticas.</p>	<p>Promover esquemas de horarios diferenciados, que faciliten compatibilizar las jornadas de trabajo con los cuidados familiares y labores domésticas.</p>
		<p>Favorecer que se implementen medidas para que las reuniones de trabajo, capacitaciones y demás actividades sean dentro del horario laboral.</p>
		<p>Vigilar que tanto hombre como mujeres, puedan tramitar permisos para la atención de necesidades personales y familiares, en el marco de la normatividad vigente.</p>
	<p>b) Generar las condiciones necesarias para que las y los trabajadores puedan desempeñar</p>	<p>Fortalecer las medidas necesarias para que las mujeres trabajadoras gocen de licencias y demás condiciones laborales relacionadas con la maternidad (horarios y espacios de lactancia).</p>
<p>Incorporar las licencias de paternidad, sin</p>		

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN
	<p>adecuadamente las labores de cuidados maternos y paternos.</p>	<p>condicionamientos, limitaciones o restricciones.</p> <p>Facilitar servicios de guardería con calidad y en horarios compatibles con las actividades laborales para el personal de la Comisión Nacional.</p>
	<p>c) Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el cuidado y atención de las necesidades familiares, así como prevenir la transformación de roles y estereotipos.</p>	<p>Desarrollar programas culturales, deportivos y sociales de convivencia entre mujeres y hombres que laboran en SRH SAFE REACH y sus hijas e hijos.</p> <p>Implantar programas permanentes de sensibilización sobre la necesidad y derecho de asumir corresponsablemente las labores de cuidado y atención familiar entre mujeres y hombres.</p>
<p>3. Impulsar la integración de la perspectiva de género y la no discriminación en la normativa interna.</p>	<p>a) Integrar en la normativa interna contenidos que impulsen la inclusión del principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y la no discriminación.</p>	<p>Revisar y proponer mejoras a las disposiciones internas que limiten directa o indirectamente el ingreso o ascenso de cualquier persona.</p> <p>Integrar en los programas anuales de capacitación la estrategia de capacitación en género y no discriminación.</p> <p>Incorporar explícitamente en toda la normativa, lineamientos y reglamentos de la SRH SAFE REACH, el compromiso de combatir el hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral</p>
	<p>b) Impulsar que el ingreso, la movilidad horizontal y vertical, así como los salarios, estímulos y reconocimientos</p>	<p>Promover que el catálogo de puestos incluya criterios transparentes y libres de sesgos discriminatorios.</p> <p>Promover procesos de contratación de personal y en la movilidad vertical y horizontal se realice de manera transparente, en igualdad de oportunidades y sin</p>

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN
	del personal se de en condiciones de igualdad y sin discriminación.	discriminación.
		Diseñar procedimientos claros, objetivos y precisos de evaluación del desempeño, como mecanismo para la asignación de ascensos, compensaciones, estímulos, reconocimientos e incentivos con igualdad de oportunidades y sin discriminación.
		Garantizar la igualdad salarial y el otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.
		Contar con criterios de accesibilidad de información y a los espacios de SRH SAFE REACH

POR EL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN