



**GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO**

**SECRETARÍA DE LA  
CONTRALORÍA GENERAL**

## **PROGRAMA INSTITUCIONAL EN MATERIA DE IGUALDAD SUSTANTIVA 2023**



## Índice

Introducción	3
Justificación	4
Marco Normativo	5
Marco Conceptual	11
Objetivos	18
Acciones	19
Implementación	22
Mecanismos de evaluación y seguimiento	23
Referencias bibliográficas	24



## Introducción

La Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México (**SCGCDMX**), es un ente público a quien le corresponde el despacho de las materias relativas al control interno, auditoría, evaluación gubernamental; así como prevenir, investigar, substanciar y sancionar las faltas administrativas en el ámbito de la Administración Pública de la Ciudad de México y de las Alcaldías, que tiene la facultad para desarrollar y ejecutar programas preventivos en materias de ética e integridad pública en el servicio público.

En ese sentido, con fundamento en el artículo 28, fracción XLIV de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México se emite el Programa Institucional en materia de Igualdad Sustantiva 2023, el cual es un mecanismo interno transversal, que permitirá ejecutar acciones en la SCGCDMX que garanticen que todas las personas servidoras públicas que laboran en esta institución prestan servicios profesionales, realizan servicio social o prácticas profesionales, disfruten plenamente de sus derechos humanos, en condiciones de igualdad y no discriminación; también ayudará a prevenir y erradicar cualquier tipo de violencia, especialmente, en razón de género; además de que plantea medidas para lograr la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal y sobre todo, que fomenten el fortalecimiento institucional dentro de esta Dependencia.

El Programa tiene una base jurídica local, general e internacional en materia de derechos humanos y no discriminación que permitirán brindar los conocimientos y herramientas necesarias para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el espacio laboral de la SCGCDMX.



### Justificación

El Programa Institucional en materia de Igualdad Sustantiva 2023 se planeó con perspectiva de género; que si bien, es una tarea compleja pues la concientización de los individuos que laboran en esta Institución sobre el tema de género y el uso de la perspectiva de género como herramienta de análisis conlleva una serie de acciones, por el cambio que representa, también lo es, que con el cambio de actitudes se puede transformar a la sociedad.

Es importante precisar que este programa se trazó bajo la política de Gobierno de la Ciudad de México que busca el fortalecimiento y ampliación de las garantías de acceso a los derechos humanos, para así crear condiciones más igualitarias de vida de las mujeres; por lo que está proyectado para ejecutarse de manera inmediata, coadyuvando de esta manera con los esfuerzos del Gobierno de la Ciudad de México, de crear espacios laborales en los que todas las personas puedan desarrollarse de manera personal y profesionalmente, sin obstáculo alguno.

En ese sentido, el Programa Institucional de igualdad sustantiva 2023, tiene como **población objetivo** a todas las personas servidoras públicas que laboran en esta institución, prestan servicios profesionales, realizan servicio social o prácticas profesionales, adscritos a cualquiera de las áreas que la componen, como son la Oficina del Secretario (**OFS**); la Dirección General de Coordinación de Órganos Internos de Control en Alcaldías (**DGCOICA**); la Dirección General de Coordinación de Órganos Internos de Control Sectorial (**DGCOICS**); la Dirección General de Normatividad y Apoyo Técnico (**DGNAT**); la Dirección General de Responsabilidades Administrativas (**DGRA**); la Dirección de Vigilancia Móvil (**DVM**); la Dirección de Contraloría Ciudadana (**DCC**); y la Dirección de Mejora Gubernamental (**DMG**). De igual forma, el presente Programa busca la colaboración del personal que labora en la Dirección General de Administración y Finanzas en esta Secretaría (**DGAF**), dado que en términos del artículo 129, fracción IX del Reglamento Interior del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, esa Unidad Administrativa tiene la obligación de aplicar al interior de esta dependencia, los programas en materia de desarrollo del personal que se genere en el ámbito de su competencia, de conformidad con las disposiciones jurídicas y administrativas aplicables.

De ahí que el desafío más importante de este Programa es la implementación de acciones internas que impacten integralmente desde lo más profundo de los ángulos de las relaciones formales, informales, personales, laborales y de corresponsabilidad familiar, considerando la diversidad de las personas servidoras públicas que integran esta Secretaría.



### Marco Normativo

La creación del Programa Institucional en materia de igualdad sustantiva 2023 de la SCGCDMX, se sustenta en disposiciones normativas a nivel nacional e internacional, de carácter general y local, como son:

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

Es la norma fundamental establecida para regir jurídicamente al país, que en su Título Primero "De los Derechos Humanos y sus Garantías", establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esa Carta Magna y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, esto es, aquellos instrumentos internacionales que fueron suscritos por el Titular del Poder Ejecutivo Federal y ratificados por el Congreso de la Unión; por otra parte, señala que 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 y que deberán prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la Ley; que prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas; y garantiza que la mujer y el hombre son iguales ante la Ley.

- **Declaración Universal de Derechos Humanos**

Instrumento internacional que tutela en sus artículos 1º, 2º y 7º, los siguientes derechos fundamentales:

*"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros."*

*"Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, 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. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía."*



*“Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”*

- **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre**

En cuyo preámbulo se señala que *“Todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están por naturaleza de razón y conciencia, deben conducirse fraternalmente los unos con los otros.”*

Instrumento internacional que garantiza en sus artículos II y VII, los siguientes derechos fundamentales:

*“Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.”*

*“Toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tienen derecho a protección, cuidados y ayuda especiales.”*

- **Convención Americana sobre Derechos Humanos**

Instrumento internacional que establece la obligación de los Estados parte de respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social; y, que en su artículo 24 garantiza el siguiente derecho fundamental:

*“Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.”*

- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará"**

Tratado internacional que establece por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y ha dado pauta para la adopción de leyes y políticas sobre prevención, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres. Contempla, entre otros derechos, el derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, que incluye el derecho de las mujeres a ser libres de toda forma de discriminación y a ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación; así



como el derecho a la igualdad de protección ante la ley y de la ley y el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

Asimismo, establece como obligaciones de los Estados Parte, abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra las mujeres, actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres y el incluir en su legislación y política interna normas que garanticen los derechos y obligaciones contempladas en el citado instrumento internacional.

- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés**

Instrumento internacional que establece la obligación de los Estados parte de condenar la discriminación contra la mujer en todas sus formas e implementar, conviene en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer, para lo cual deben adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer; y asegura que la mujer en condiciones de igualdad cuente con los mismos derechos que con los hombres, en particular:

*a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*

*b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;*

*c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;*

*d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;*

*e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*

*f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.*



Asimismo, buscan impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, para lo cual deben:

*a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;*

*b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;*

*c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;*

*d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.*

- **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**

Tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo.

- **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**

Tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas, así como los principios y mecanismos para el pleno acceso a una vida libre de violencia, así como para garantizar el goce y ejercicio de sus derechos humanos y fortalecer el régimen democrático establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**

Tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del artículo 1º de la





Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

- **Constitución Política de la Ciudad de México;**

Ordenamiento que tiene como principios rectores en el artículo 3º, numerales 1 y 2, la dignidad humana y el respeto a los derechos humanos, la cultura de la paz y la no violencia, la igualdad sustantiva, la no discriminación, la inclusión, la accesibilidad, el diseño universal, entre otros.

Por otra parte, en su artículo 11, apartado B, numeral 2, inciso b) y apartado C, garantiza el derecho a una vida libre de todo tipo de violencia o discriminación, motivada por su condición y reconoce la contribución fundamental de las mujeres en el desarrollo de la ciudad, promueve la igualdad sustantiva y la paridad de género y que las autoridades adoptarán todas las medidas necesarias, temporales y permanentes, para erradicar la discriminación, la desigualdad de género y toda forma de violencia contra las mujeres.

- **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México**

Ordenamiento que tiene por objeto establecer los principios y criterios que, desde la perspectiva de género, orienten las políticas públicas para reconocer, promover, proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; así como establecer la coordinación interinstitucional para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el marco de los ordenamientos jurídicos aplicables de la Ciudad de México y lo previsto en el primero, segundo y tercer párrafos del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respetándose y garantizando los derechos humanos de las mujeres de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, pro persona y progresividad establecidos en los Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos de las Mujeres.

- **Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México**

Ordenamiento que tiene por objeto regular, proteger y garantizar el cumplimiento de obligaciones en materia de igualdad sustantiva entre el hombre y la mujer, mediante la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado; así como el establecimiento de acciones afirmativas a favor de las mujeres y de mecanismos que establezcan criterios y orienten a las autoridades competentes de la Ciudad de México en el cumplimiento de esta Ley.



- **Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México**

Ordenamiento que tiene por objeto establecer los principios y criterios que orienten las políticas públicas para reconocer, promover y proteger el derecho a la igualdad y a la no discriminación, así como establecer la coordinación interinstitucional para prevenir, atender, eliminar, prohibir o sancionar todos los actos y manifestaciones emanados de la discriminación

- **Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal.**

Instrumento normativo vigente en la Ciudad de México que proporciona los lineamientos y mecanismos para la prevención, atención, sanción y erradicación del acoso sexual en contra de las mujeres que laboran en los entes de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México; asimismo, establecer los mecanismos que permitan a las mujeres víctimas acceder a la justicia pronta y expedita, a ejercer una vida libre de violencia atendiendo a los principios de la no discriminación, confidencialidad, trato digno a la víctima y debida diligencia.

- **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación.**

Norma Mexicana de regulación voluntaria elaborada por la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN); la Confederación de Trabajadores de México (CTM), Secretaría de Acción Femenil; el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED); la persona moral "Familias y Sociedad", A.C.; el Grupo Nacional Provincial (GNP); Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES); el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo México (PNUD); la Secretaría de Economía (SE), Dirección General de Normas; la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Subsecretaría de Previsión Social; y la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG).

La cual se encuentra sustentada en la normatividad vigente en materia de igualdad y no discriminación a nivel nacional e internacional y tiene por objeto, establecer los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.



### Marco conceptual

El Programa Institucional en materia de Igualdad Sustantiva 2023 permitirá tomar las medidas pertinentes para que la igualdad entre hombres y mujeres sea una realidad como lo dispone la normatividad mencionada, por lo anterior, nace la necesidad de aclarar y puntualizar algunos términos y conceptos que serán utilizados en el presente Programa, como son:

**Acceso a la Justicia**<sup>1</sup>: El acceso a la justicia de las mujeres es el conjunto de acciones jurídicas que deben realizar las dependencias y entidades del Distrito Federal para hacer efectiva la exigibilidad de sus derechos en los ámbitos civil, familiar, penal, entre otros. Implica la instrumentación de medidas de protección, así como el acompañamiento, la representación jurídica y, en su caso, la reparación del daño.

**Acoso Sexual**<sup>2</sup>: 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.

También, el **Acoso Sexual**<sup>3</sup> se define como toda conducta de carácter sexual no solicitada ni deseada que ocasiona un perjuicio físico, emocional o económico a quien lo recibe. Toda acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar, o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo.

**Clima Laboral**<sup>4</sup>: El clima laboral se refiere al ambiente interno de cada organización. Tiene como elemento fundamental las percepciones de las y los servidores públicos respecto a las estructuras y procesos que ocurren en su medio. De aquí que el clima laboral puede ser de confianza, temor, inseguridad, respeto y genera un impacto significativo en el comportamiento de las personas en su medio laboral, es decir, en su productividad, adaptación a la organización, satisfacción en el trabajo, índices de rotación, ausentismo, etcétera.

**Confidencialidad**<sup>5</sup>: El principio de confidencialidad guarda una especial importancia en el desenvolvimiento del procedimiento de acoso sexual, lo

---

1 Numeral 2.2, apartado a del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal.

2 Art. 13, segundo párrafo de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia  
Numeral 4.5 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015

3 Numeral 2.2, apartado b del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal.

4 Numeral 2.2, apartado f del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal.

5 Numeral 2.2, apartado g del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal.



anterior se debe a que procura proteger a la víctima de eventuales represalias en su contra.

**Cultura Institucional**<sup>6</sup>: Se define como un sistema de significados compartidos entre integrantes de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, con el paso del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. Se puede afirmar que la cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.

**Denuncia**<sup>7</sup>: La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones.

**Discriminación**<sup>8</sup>: Es aquella conducta injustificada que tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y/o comunidades, motivada por su origen étnico, nacional, lengua, género, identidad de género, expresión de rol de género, preferencia sexual u orientación sexual, características sexuales, edad, discapacidades, condición jurídica, social o económica, apariencia física, tono de piel, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica o cualquier otra, características genéticas, embarazo, religión, condición migratoria, de refugio, repatriación, apátrida o desplazamiento interno, solicitantes de asilo, otras personas sujetas de protección internacional y en otro contexto de movilidad humana; opiniones, identidad o afiliación política, estado civil, trabajo ejercido, por tener tatuajes, perforaciones corporales u otra alteración física, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, libre desarrollo de la personalidad o tenga por objeto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos. También será considerada como discriminación la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia y aporofobia.

---

6 Numeral 2.2, apartado h del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal.

7 Numeral 6, inciso n) del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

8 Art. 5, primer y segundo párrafos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.



**Discriminación contra la Mujer**<sup>9</sup>: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

**Empoderamiento de las Mujeres**<sup>10</sup>: Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, inclusión, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

**Equidad de Género**<sup>11</sup>: Concepto que se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política cultural y familiar.

**Estereotipo**<sup>12</sup>: Visión generalizada o preconcepción de actitudes o características de personas integrantes de un grupo social particular o los roles que de acuerdo con dicha visión deben realizar.

Por su parte, la Comisión Nacional de Derechos Humanos, el **estereotipo** es<sup>13</sup> una imagen o idea comúnmente aceptada, con base en la que se atribuyen características determinadas a cierto grupo o tipo de personas, que lleva a considerar a todos sus integrantes o a todas ellas como portadoras del mismo tipo de características, sin que dicha atribución obedezca a un análisis objetivo y concreto de las características específicas de la persona de que se trate.

**Género**<sup>14</sup>: Es el conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura, tomando como base la diferencia sexual. Estas características se han traducido en desigualdades y marginación para la mayoría de las mujeres y en la subordinación de sus intereses como personas y como grupo respecto a los de otros.

---

9 Art. 4, fracción III de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.

10 Art. 5, fracción X de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

11 Art. 5, fracción III de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México.

12 Art. 4, fracción XVII de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

13 Comisión Nacional de Derechos Humanos; 2018; "El derecho a la no discriminación"; 2da Edición; México; Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México; pág. 7

14 Numeral 4.24 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015



**Hostigamiento Sexual<sup>15</sup>:** Es 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.

**Identidad de Género<sup>16</sup>:** La vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

**Igualdad de Género<sup>17</sup>:** Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

**Igualdad Sustantiva<sup>18</sup>:** Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

**Lenguaje Accesible<sup>19</sup>:** Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el personal que lo conforma, haciéndola clara, abierta, fluida, concisa y de fácil entendimiento con la finalidad de eliminar cualquier barrera en la comunicación.

**Lenguaje Incluyente<sup>20</sup>:** Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones.

**Lenguaje No Sexista<sup>21</sup>:** Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.

---

15 Art. 13, primer párrafo de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

16 Art. 4, fracción XXIII de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México

17 Art. 4, fracción IV de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.

18 Art. 4, fracción V de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.

19 Numeral 4.32 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015

20 Numeral 4.33 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015

21 Numeral 4.34 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015



**Licencia por maternidad<sup>22</sup>:** Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho la mujer trabajadora antes o después del parto por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales.

**Licencia de paternidad<sup>23</sup>:** Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho el hombre trabajador a efecto de que se integre al cuidado y a la realización de las labores derivadas del nacimiento o adopción de sus hija(s) o hijo(s), en un marco de igualdad de derechos para mujeres y hombres.

**Medidas de inclusión<sup>24</sup>:** 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 para acceder a un trabajo digno y decente.

**Misoginia<sup>25</sup>:** Son conductas de odio hacia las mujeres, las adolescentes y las niñas y se manifiestan en actos violentos y crueles contra ellas por el hecho de serlo.

**Perspectiva de Género<sup>26</sup>:** 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.

**Perspectiva de Género<sup>27</sup>** tiene otra acepción como una visión científica analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género y promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; y además, contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

**Principio de Corresponsabilidad Social<sup>28</sup>:** Principio que busca la igualdad sustantiva por medio del fomento y promoción de acciones en el ámbito público y privado para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a través de

---

22 Numeral 4.35 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015

23 Numeral 4.36 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015

24 Numeral 4.37 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015

25 Art. 5, frac. XI de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

26 Art. 4, frac. VI de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.

27 Art. 5, fracción IX de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

28 Art. 5, fracción VI Bis de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México.



medidas que permitan equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los espacios domésticos y laborales.

**Principio de Igualdad**<sup>29</sup>: Posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos, sin importar las diferencias del género al que pertenezcan.

**Revictimización**<sup>30</sup>: Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.

**Violencia**<sup>31</sup>: Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

**Violencia contra las mujeres**<sup>32</sup>: Toda acción u omisión que, basada en su género y derivada del uso y/o abuso del poder, tenga por objeto o resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico, patrimonial, económico, sexual o la muerte a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado, que limite su acceso a una vida libre de violencia

**Transversalidad**<sup>33</sup>: Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género 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;

---

29 Art. 5, fracción VI de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México.

30 Numeral 6, inciso ff) del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

31 Numeral 4.51 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015

32 Numeral 2.2, apartado e del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal.

33 Artículo 4, fracción VII de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.





## Objetivos

A través del presente instrumento la SCGCDMX busca implementar acciones que reflejen los valores y principios del Gobierno de la Ciudad de México, evitando con ello la reproducción de estereotipos y roles de género que originan actos de discriminación, exclusión y desigualdad, de tal manera que las trabajadoras y trabajadores de esta dependencia, proyecten dichos valores en su desarrollo profesional, y así, causar un impacto positivo en la sociedad.

### **Objetivo General**

- Impulsar al interior de la SCGCDMX acciones con perspectiva de género, que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres, a través de la eliminación de cualquier tipo de discriminación o violencia en razón de género y propicie el fortalecimiento institucional.

### **Objetivos Específicos**

- Promover el respeto a los derechos humanos, la no discriminación y fomentar una comunicación incluyente y no sexista.
- Prevenir y atender conductas que puedan constituir cualquier tipo de violencia en razón de género.
- Fomentar la conciliación entre la vida laboral y familiar de las personas servidoras públicas generando un entorno laboral favorable para su desarrollo personal.
- Alentar el fortalecimiento Institucional dentro de la SCGCDMX.



### Acciones

Una vez emitido el Programa Institucional en Materia de Igualdad Sustantiva 2023 por el Titular de la SCGCDMX, será difundido en cada una de las unidades administrativas y unidades administrativas de apoyo técnico de esta dependencia, así como en los Órganos Internos de Control adscritos a las dependencias, órganos desconcentrados y entidades de la Administración Pública y alcaldías de las Ciudad de México; de ahí, que todas las personas servidoras públicas que laboran en esta institución, que prestan servicios profesionales, realizan servicio social o prácticas profesionales, deberán realizar las siguientes acciones en función de los objetivos específicos.

PROGRAMA INSTITUCIONAL EN MATERIA DE IGUALDAD SUSTANTIVA 2023			
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN	ESTATUS (Indicador)
	Emitir y difundir el "Programa Institucional en Materia de Igualdad Sustantiva 2023".	19 de junio de 2023	<b>Fecha de difusión</b>
Fomento al respeto a los derechos humanos, la no discriminación y la comunicación incluyente y no sexista.	Tomar y aprobar los cursos impartidos en línea por la Comisión Nacional de Derechos Humanos, denominados: <hr/> Diversidad Sexual y Derechos Humanos Curso Básico de Derechos Humanos Derechos Humanos y Género Derechos Humanos y Violencia Introducción a los	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lunes 31 de julio al viernes 4 de agosto de 2023.</li> <li>Lunes 7 de agosto al domingo 3 de septiembre de 2023, a las 23:59 horas, Ciudad de México.</li> <li>Lunes 11 al viernes 15 de septiembre de 2023.</li> <li>Martes 19 de septiembre al lunes 16 de octubre de 2023, a las 23:59 horas, Ciudad de México.</li> <li>Lunes 23 al viernes 27 de octubre de 2023.</li> <li>Lunes 30 de octubre al domingo</li> </ul>	<b>Número de personas capacitadas</b>



	<p>Derechos Humanos</p> <p>Los principios constitucionales de derechos humanos en el servicio público</p> <p>Género, masculinidades y lenguaje incluyente y no sexista</p>	<p>26 de noviembre de 2023, a las 23:59 horas, Ciudad de México.</p>	
	<p>Tomar y aprobar en línea, los cursos impartidos por el Instituto Nacional de las Mujeres, denominados:</p> <hr/> <p>Introducción a la igualdad entre hombres y mujeres</p> <hr/> <p>Comunicación incluyente, sin sexismo</p> <hr/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Del 27 de junio al 13 de septiembre de 2023, y 26 de septiembre al 23 de noviembre de 2023</li> <li>• Del 27 de junio al 20 de septiembre de 2023 y 26 de septiembre al 23 de noviembre de 2023</li> </ul>	<p><b>Número de personas capacitadas</b></p>
<p>Prevenir y atender conductas que puedan constituir cualquier tipo de violencia en razón de género</p>	<p>Emitir y difundir el "Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México".</p> <hr/>	<p>19 de junio de 2023</p>	<p><b>Fecha de difusión</b></p>



	Difundir al interior de la SCGCDMX el <b>Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal</b> , hoy Ciudad de México.	19 de junio de 2023	<b>Fecha de difusión</b>
	Difundir al interior de la SCGCDMX el violentómetro.	19 de junio de 2023	<b>Fecha de difusión</b>
	Participar en los eventos convocados por la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México, en temas:  Violencia de género digital (Videoconferencia)	Convocatoria y registro  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Del 08 al 11 de agosto de 2023</li> <li>• Del 06 al 09 de noviembre de 2023</li> </ul> Impartición <ul style="list-style-type: none"> <li>• Del 21 de agosto de 2023</li> <li>• Del 13 de noviembre de 2023</li> </ul>	<b>Número de personas que asistieron a la videoconferencia</b>
	Tomar y aprobar los cursos a distancia de:  Acceso a la justicia con perspectiva de género	Convocatoria y registro  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Del 3 al 5 de julio de 2023</li> <li>• Del 4 al 6 de septiembre de 2023</li> </ul> Impartición <ul style="list-style-type: none"> <li>• Del 10 al 17 de julio de 2023</li> <li>• Del 11 al 20 de septiembre de 2023</li> </ul>	<b>Número de personas capacitadas</b>
Fomentar la conciliación entre	Tomar y aprobar los cursos a distancia	Convocatoria y registro	<b>Número de personas</b>



<p>la vida laboral y familiar de las personas servidoras públicas generando un entorno laboral favorable para su desarrollo personal.</p>	<p>de:  Cultura institucional con perspectiva de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Del 3 al 5 de julio de 2023</li> <li>• Del 4 al 6 de septiembre de 2023</li> </ul> <p>Impartición</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Del 11 al 18 de julio de 2023</li> <li>• Del 12 al 21 de septiembre de 2023</li> </ul>	<p><b>capacitadas</b></p>
	<p>Políticas públicas para la igualdad</p>	<p>Convocatoria y registro</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Del 3 al 5 de julio de 2023</li> <li>• Del 4 al 6 de septiembre de 2023</li> </ul> <p>Impartición</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Del 12 al 19 de julio de 2023</li> <li>• Del 13 al 22 de septiembre de 2023</li> </ul>	<p><b>Número de personas capacitadas</b></p>
<p>Alentar el fortalecimiento Institucional dentro de la SCGCMDX.</p>	<p>Pláticas de inducción a las facultades de la SCGCMDX y de la DGAF.  OFS, DGCOICA, DGCOICS, DGNAT, DGRA, DVM, DCC y DMG).</p>	<p>Impartición</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 12 y 19 de octubre de 2023.</li> </ul>	<p><b>Número de pláticas aplicadas</b></p>



## **Implementación**

Para la correcta implementación del Programa Institucional en Materia de Igualdad Sustantiva 2023, todas las personas servidoras públicas que laboran en esta institución prestan servicios profesionales, realizan servicio social o prácticas profesionales, deberán:

### **1. En materia de Capacitación**

Todas las personas señaladas con anterioridad, acorde a las fechas establecidas se organizarán para ingresar a los siguientes links y realizar el registro y obtención de la constancia correspondiente de los cursos señalados.

<https://cursos3.cndh.org.mx/>

<https://icl.inmujeres.gob.mx/>

<https://semujeresdigital.cdmx.gob.mx/local/staticpage/view.php?page=enlinea>

<https://semujeresdigital.cdmx.gob.mx/>

### **2. En materia de Difusión.**

Se realizará la difusión de la infografía (banners y carteles) en las instalaciones, en el Intranet y en la página oficial de la SCGCDMX (<http://www.contraloria.cdmx.gob.mx/>).

### **3. De la designación del Enlace.**

El Titular de la SCGCDMX designará a la persona servidora pública con la aptitud, perfil, capacidad, conocimiento y disponibilidad, que será la encargada de atender y orientar a aquellas personas servidoras públicas que sean objeto de las conductas señaladas en el "Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México", conforme al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual vigente en la Ciudad de México.



### **Mecanismos de evaluación y seguimiento**

Con el propósito de dar un seguimiento puntual a las acciones instrumentadas en el Programa Institucional en materia de igualdad sustantiva 2023, la SCGCDMX solicitará a la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México que aplique anualmente y en línea, un cuestionario para todo el personal que labora en esta dependencia, para así conocer de manera global e independiente, la evolución en la mejora del entorno laboral. Dicha información se difundirá entre las áreas de esta Dependencia de manera anónima y a través de gráficas.



### **Referencias Bibliográficas**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Declaración Universal de Derechos Humanos;
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre;
- Convención Americana sobre Derechos Humanos;
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará";
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer;
- 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;
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación;
- Constitución Política de la Ciudad de México;
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México;
- Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México;
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México;
- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal;
- Comisión Nacional de Derechos Humanos; 2018; "El derecho a la no discriminación"; 2da Edición; México; Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México; pág. 7.