



CNDH
M É X I C O

**Diagnóstico sobre Igualdad,
Inclusión, Diversidad, no
Discriminación y Acceso a una Vida
Libre de Violencia, 2020**

Índice

Introducción	2
Método	3
Instrumento	3
Participantes	3
Procedimiento	5
Resultados	7
1. Identidad	7
2. Datos demográficos	8
Identidad de Género	8
Edad	9
Orientación sexual	10
Estructura familiar	10
Nivel de estudio	12
Nivel de mando	15
3. Percepción de las personas trabajadoras de la CNDH con respecto a la igualdad, inclusión y no discriminación	16
Igualdad	17
Inclusión	25
Acceso a una vida libre de violencia	29
4. Necesidades de capacitación	32
Conclusiones	34
Anexo	

Febrero 2021

Diagnóstico sobre Igualdad, Inclusión, Diversidad, no Discriminación y Acceso a una Vida Libre de Violencia, 2020

Introducción

El inicio de una nueva Titularidad, en este caso de la Unidad de Igualdad de Género (UIG) de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), implica generar un reconocimiento de las condiciones en que se encuentra dicha área y los avances que ha tenido en términos del impacto generado a través de las acciones implementadas durante la anterior gestión.

Por lo tanto, nos hemos planteado elaborar un nuevo diagnóstico que nos permita conocer la situación de la CNDH en términos de la percepción de igualdad, inclusión y no discriminación, que son los ejes centrales de trabajo de la UIG. Para ello, se ha tomado como referencia el instrumento elaborado “**Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No Discriminación en la Administración Pública Estatal de Sonora**”, que a su vez se basó en el “Cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género” de Inmujeres. También se utilizó y adaptó un pequeño cuestionario sobre discriminación elaborado originalmente por CONAPRED.

Así, se hicieron algunos ajustes y adaptaciones a los cuestionarios originales, para que el instrumento aplicado, respondiera al contexto actual y a las necesidades específicas de la UIG.

En este documento, se encontrarán el método para realizarlo y los resultados obtenidos que permitirán establecer las estrategias más adecuadas para incidir en la transversalización de la perspectiva de género, la igualdad, la inclusión y la no discriminación al interior de la CNDH.

Método

Instrumento

Uno de los objetivos del instrumento utilizado en el presente diagnóstico, fue que las personas que laboran en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se pudieran sentir representadas y acompañadas en el proceso de identificar la situación actual de la Comisión en los temas de igualdad. Así, el análisis persigue generar una impresión de cuál es la percepción del personal con respecto a igualdad, inclusión y no discriminación; identificar sus necesidades de capacitación, así como las áreas de oportunidad para esta Unidad de Igualdad de Género en la planeación y proyectos a futuro.

Se consultó y adaptó:

- a. Instrumento creado por Cacto Azul A.C. para el Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública Estatal de Sonora 2011, “Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No Discriminación en la Administración Pública Estatal de Sonora”
- b. Cuestionario sobre discriminación de CONAPRED

Participantes

Se pretendía obtener una muestra lo más amplia posible de las personas que laboran en la CNDH, para lo cual se hizo una convocatoria difundida a través del correo electrónico institucional, (a cargo de la DGTIC), invitando a todo el personal a responder el diagnóstico.

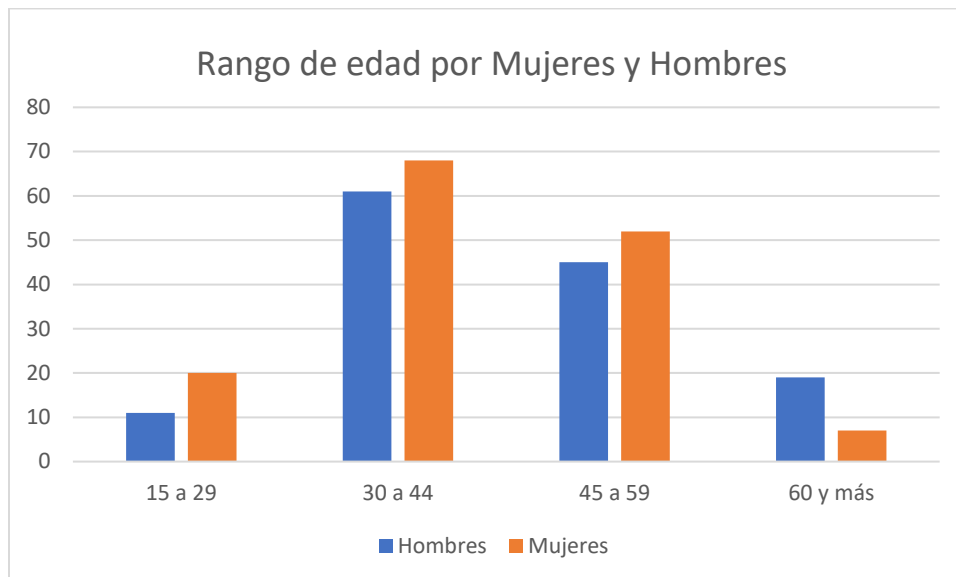
En total, participaron 283 personas trabajadoras de la CNDH.

Del total de 283 personas trabajadoras de la CNDH que respondieron al sondeo, el 51.94% (147) fueron mujeres y el 48.06% (136) fueron hombres, según su adscripción institucional.

El 45.58% de las personas se encuentran en el rango de edad de entre los 30 a los 44 años, otro 34.28% entre los 45 a 59 años, de las personas de entre 18 a 29 años se

encuentra un 10.95%, y finalmente de 60 y más el 9.19%, tal como se puede apreciar en la Gráfica 1.

Gráfica 1



La Comisión cuenta con 24 oficinas tanto en la Ciudad de México como en los estados de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Guerrero, Oaxaca, S.L.P, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Veracruz, Yucatán, Michoacán. Se registraron respuestas de 6 oficinas foráneas de las 16 que existen. Por lo tanto, la cantidad de respuestas de estas oficinas foráneas resulto poco representativa. Por otro lado, todas las oficinas de la CDMX contaron con representación, aunque fuera baja.

Las sedes más representadas en las respuestas fueron: Anexo Periférico, CDMX (21.55%); Héctor Fix Zamudio, Ciudad de México (29.70%); Jorge Carpizo, Ciudad de México (20.50%); y Picacho, Ciudad de México (21.20%). En cuanto a las áreas de adscripción más representadas, se encuentran: Oficialía Mayor (31.79%), Primera Visitaduría General (19.43%), Secretaría Técnica del Consejo Consultivo (12.02%).

Convocatoria



Esta invitación se envió dos veces por semana durante un mes (10 de octubre al 10 de noviembre de 2020) y se dio una prórroga por veinte días más hasta el 30 de noviembre de 2020 en que se cerró el sistema de acceso.

Procedimiento

Se hizo una búsqueda de instrumentos existentes para el diagnóstico Institucional con relación a la percepción sobre igualdad, inclusión y no discriminación dentro de las Instituciones de gobierno o autónomas, federales o estatales, con el fin de contar con un diagnóstico que ya hubiera sido utilizado previamente y, por tanto, que tuviera fundamento teórico y validez estadística. Se encontraron dos instrumentos base: Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No Discriminación en la Administración Pública Estatal de Sonora y el cuestionario sobre discriminación de CONAPRED, de los cuales se hizo una revisión desde las necesidades actuales de la UIG y sus mandatos.

A partir de la revisión, se hicieron algunos ajustes en la redacción, que tomaran en cuenta el lenguaje incluyente y no discriminatorio, algunos ítems se adaptaron y otros se incluyeron para cubrir los objetivos del presente diagnóstico.

Después de las últimas revisiones por parte del equipo especializado de la Unidad, se generó el documento definitivo. Finalmente, dicho documento se procesó por parte del DGTIC para su formato de aplicación. En el Anexo 2, puede consultarse el instrumento completo.

Se recabaron datos en el período de 10 de octubre de 2020, hasta el 30 de noviembre del mismo año. Dichos datos fueron contenidos en un archivo Excel que el DGTIC hizo llegar a la UIG con protección de acceso para proteger los datos de dicho archivo. Sólo la titular y un integrante más de la UIG, tuvieron acceso directo a los datos para su procesamiento.

Se utilizó el programa SPSS para obtener el análisis de los datos cuantitativos. Para los datos cualitativos se realizó un análisis básico de contenido.

Se debe tener en cuenta que el instrumento se separaba en cuatro secciones para ser respondido: Datos generales, Datos específicos sobre perspectiva de género e igualdad y no discriminación, Cultura Institucional con Perspectiva de género, y CNDH incluyente y con respeto a la diversidad. La sección de Cultura Institucional con Perspectiva de género se diseñó con la estructura de una escala Likert, por lo que se agregó un apartado específico donde se analiza esta escala de manera independiente al resto del análisis general del instrumento diagnóstico.

Las respuestas que se presentan en el diagnóstico son, en su mayoría, cualitativas ordinales (55 cualitativas ordinales, 33 cualitativas nominales y 6 cuantitativas discretas) para el procesamiento se procuró ordenarlas y estructurarlas en tablas de frecuencia y gráficos que permitieran su fácil interpretación. Con el mismo fin de interpretación, se realizaron cruces entre algunas respuestas clave que permitieran dar luz a la información que permita alcanzar el objetivo de este diagnóstico.

Resultados

Los resultados que se presentan a continuación están ordenados de la siguiente manera: Identidad (datos demográficos); percepción de igualdad, inclusión y no discriminación (incluye acceso a una vida libre de violencia y HAS); y, finalmente, necesidades de capacitación.

1. *Identidad*

La identidad es un constructo complejo que no se puede abordar desde un cuestionario. Sin embargo, para fines estadísticos es importante recurrir a ciertos elementos que son de utilidad para comprender la realidad de la Comisión. Así, no se pretende que lo que aquí se enumera agote la complejidad identitaria de las personas, sino más bien, darnos algunas señales relevantes al momento de tomar decisiones en las políticas públicas e institucionales. A pesar de tomar una decisión pragmática en este sentido, se pretendió incluir de la manera más amplia posible y considerando las limitaciones de un instrumento de diagnóstico estadístico institucional, elementos que pudieran representar a todas las personas. La pregunta detrás de esta sección es *¿quiénes integran a la CNDH?*

Lo que se puede observar a continuación es sólo una instantánea de la realidad compleja que opera sobre todas las personas y toda conclusión debe tomar esta premisa en sus razonamientos.

2. Datos demográficos

Identidad de género

La Comisión cuenta con una población de 1687 personas, 807 son mujeres y 880 son hombres, según su adscripción institucional. Del total de 283 personas trabajadoras de la CNDH **que respondieron al sondeo**, el 51.94% (147) fueron mujeres y el 48.06% (136) fueron hombres. Al respecto, se asume que la mayoría de las personas son personas cis, puesto que quienes se nombraron personas trans, son el 1.06% de quienes respondieron al instrumento, es decir, 3 personas que corresponden al .002% de la población total. Destaca que, la consistencia entre las personas que reportaron no ser trans, no correspondió con el reporte de ser cis, por lo que se evidencia la necesidad de sensibilizar al personal con respecto a estos términos para su pleno entendimiento.

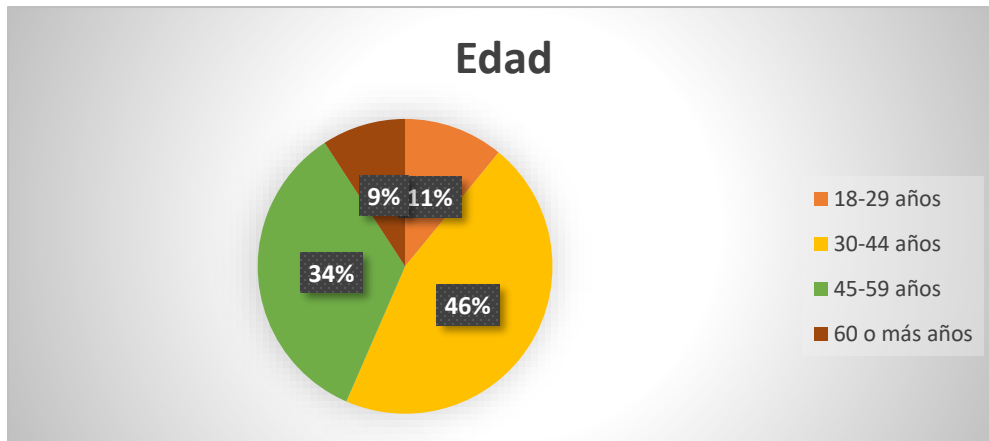
Gráfica 2



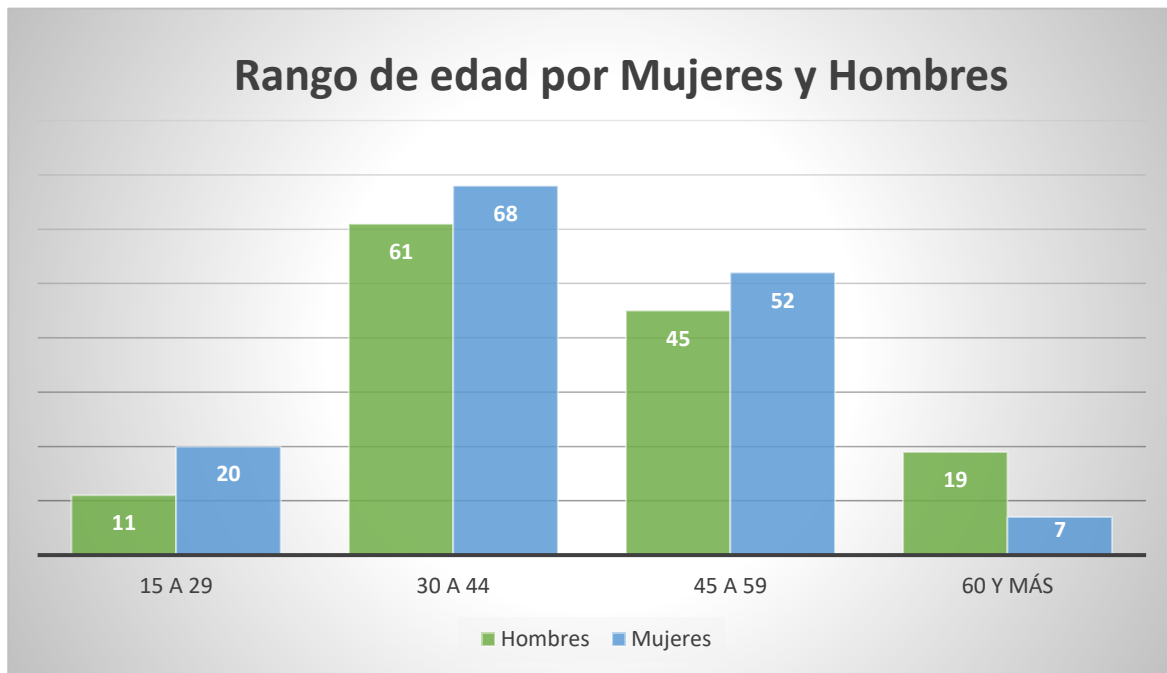
Edad

El 45.58% (129 personas) de las personas se encuentran en el rango de edad de entre los 30 a los 44 años, otro 34.28% (97 personas) entre los 45 a 59 años, de las personas de entre 18 a 29 años se encuentra un 10.95% (31 personas), y finalmente de 60 y más el 9.19% (26 personas). En la mayor parte de los rangos se encuentran más mujeres que hombres, salvo en el rango de 60 y más predomina la presencia de hombres (gráfica 3 y 4).

Gráfica 3



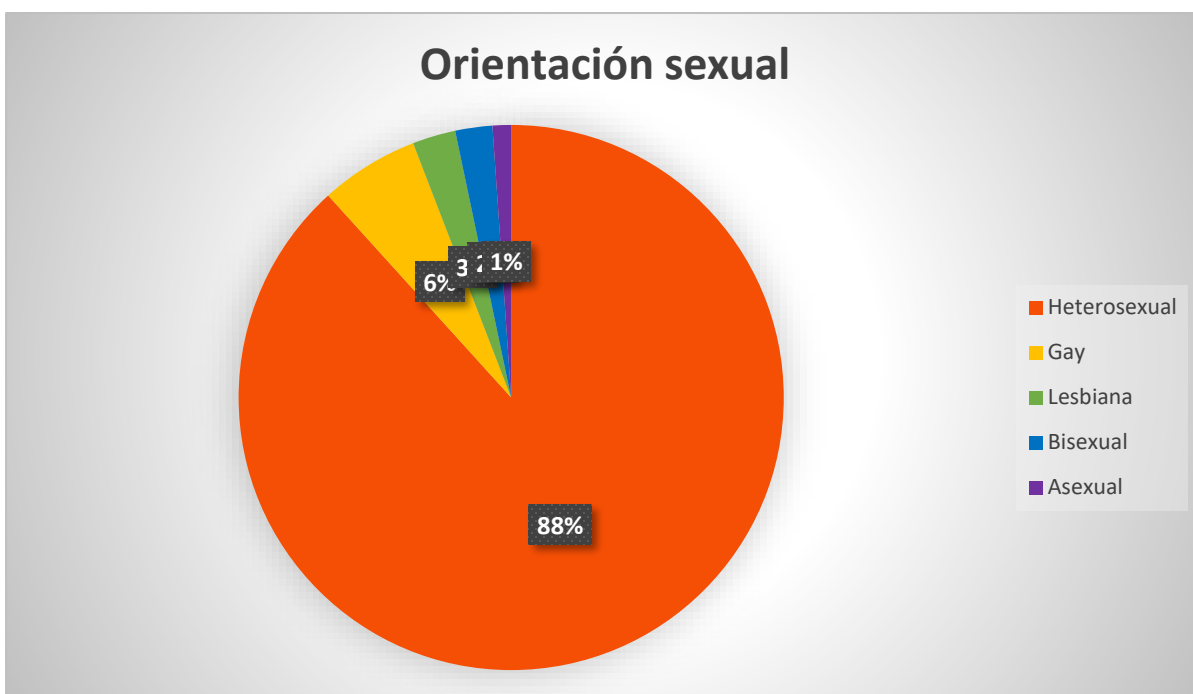
Gráfica 4



Orientación sexual

En lo que respecta a la orientación sexual, la identificación con la Heterosexualidad fue la más común, con un 85.16%, sin embargo, algunas personas se identifican con las siguientes dimensiones: Asexual (1.06%), Gay (5.65%), Lesbiana (2.47%), Bisexual (2.12%). En estos términos, resalta a lo largo del instrumento que la vivencia y percepción de las diversas identidades LGBTI, que no cuentan con una representación realmente significativa al interior de la Comisión Nacional.

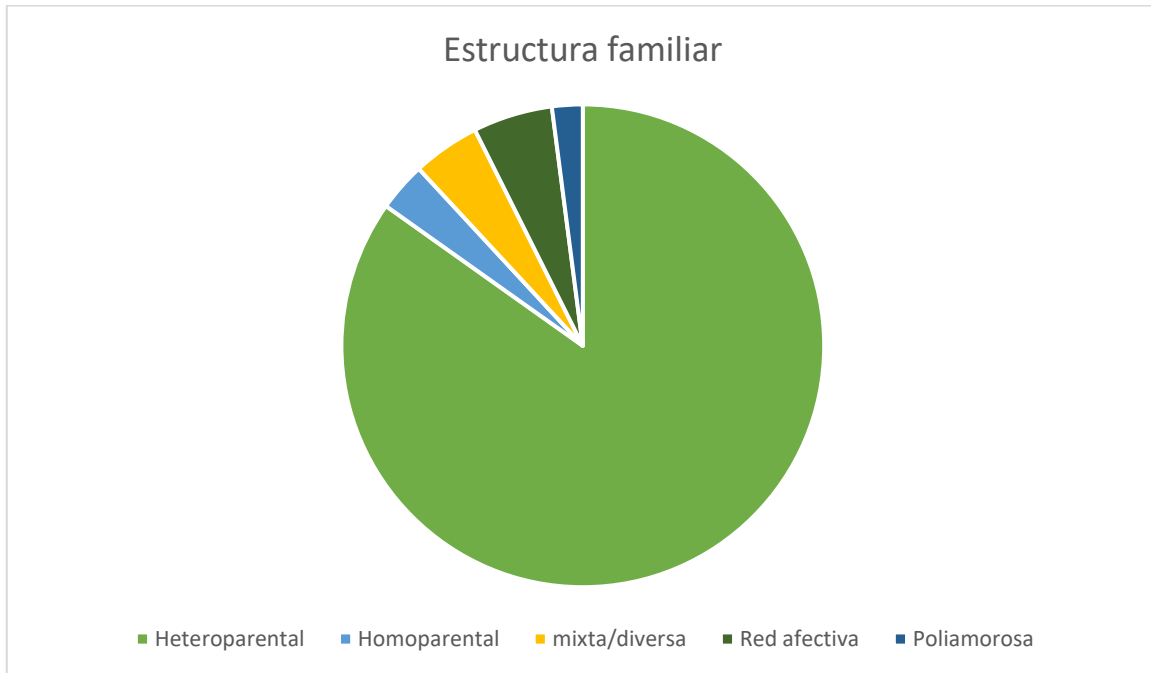
Gráfica 5



Estructura familiar

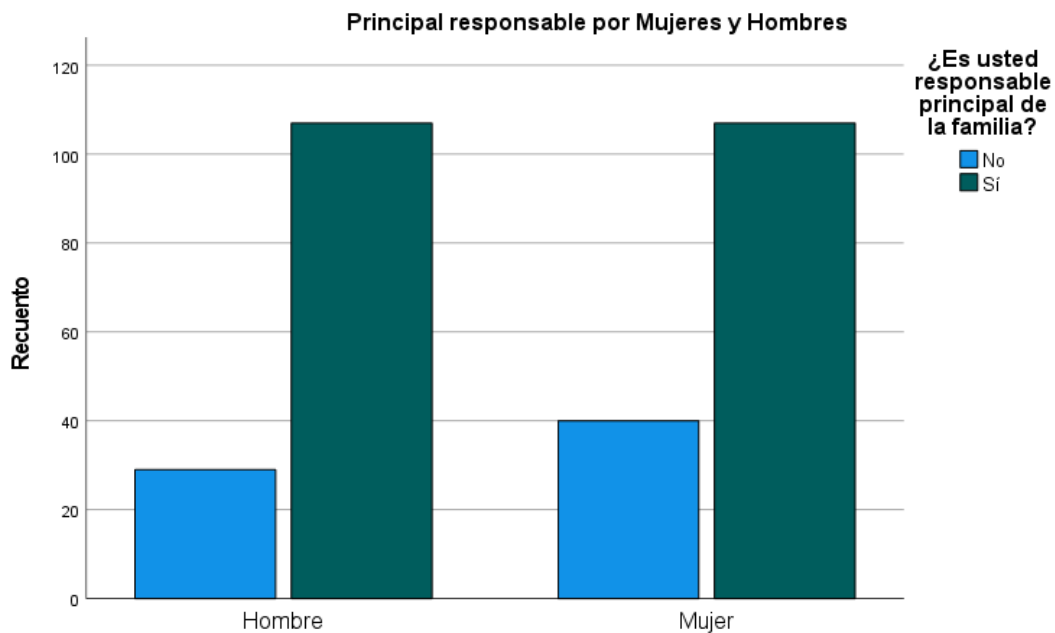
Concerniente a las estructuras familiares, la heteroparental fue la más reportada con un 73.14%, mientras que la Homoparental representa un 2.83%; mixta o diversa el 3.89%, que se consideran una red afectiva 4.59% y quienes se identifican como una estructura poliamorosa, el 1.77%. Las personas reportaron, en proporciones similares, estar casadas (37.81%) y solteras (35.33%); en menor medida, se reportan personas divorciadas (7.42%), en unión libre (14.84%), separadas (3.18%), viudas (0.35%), otras (1.07%).

Gráfica 6



En cuanto a principal responsable de la familia, el 75,62% de las personas participantes reportaron serlo. La proporción de personas que reportan ser principal responsable de su familia es muy similar tanto en hombres como en mujeres.

Gráfica 7



Respecto a número de hijos e hijas, la mayoría se encuentra entre ninguno a tres (97.89%); aquellas personas que reportan de cuatro hasta siete representan apenas el 2.11% restante.

Nivel de estudios

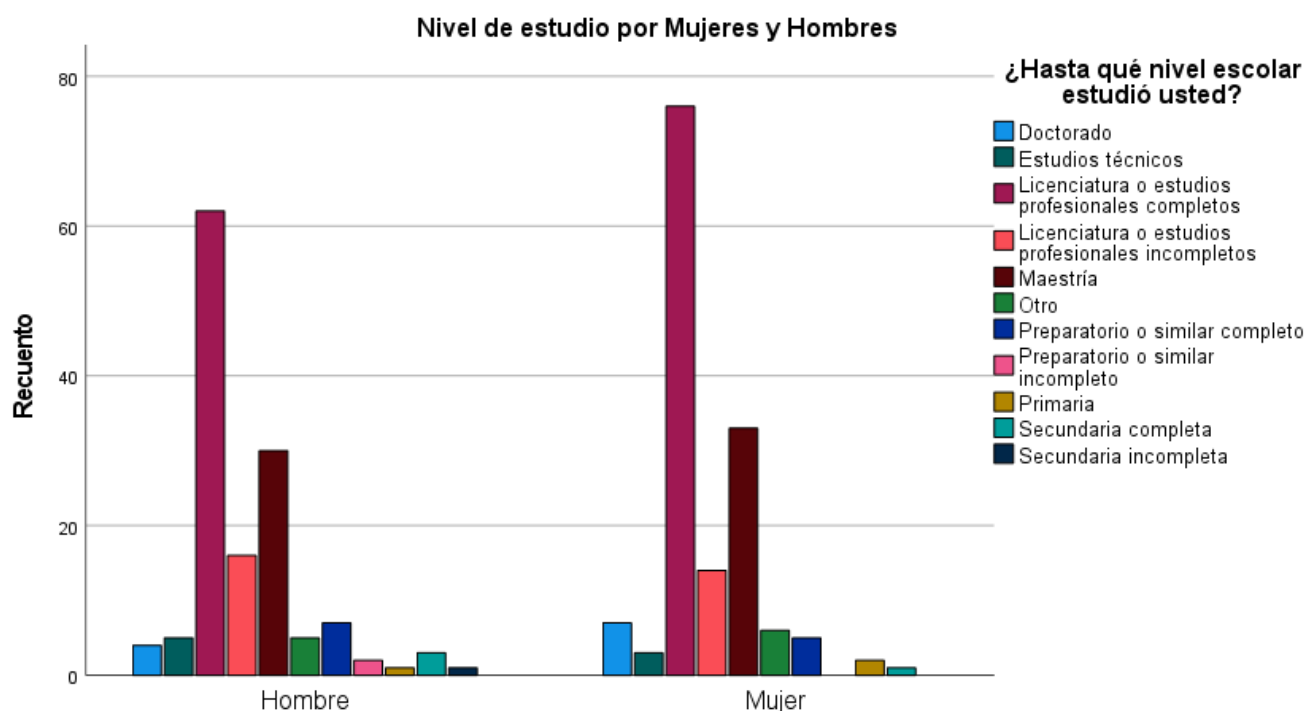
El nivel de estudios realizados, se puede observar la siguiente tabla donde se destaca que la mayoría de las personas que respondieron el instrumento, cursaron una licenciatura, seguido de Maestría. El tercer porcentaje relevante es la Licenciatura o estudios profesionales incompletos. La sumatoria de estudios básicos, secundarios y técnicos se acerca al 13%, mientras que los estudios doctorales son solamente un 3% de las personas participantes.

Gráfica 8



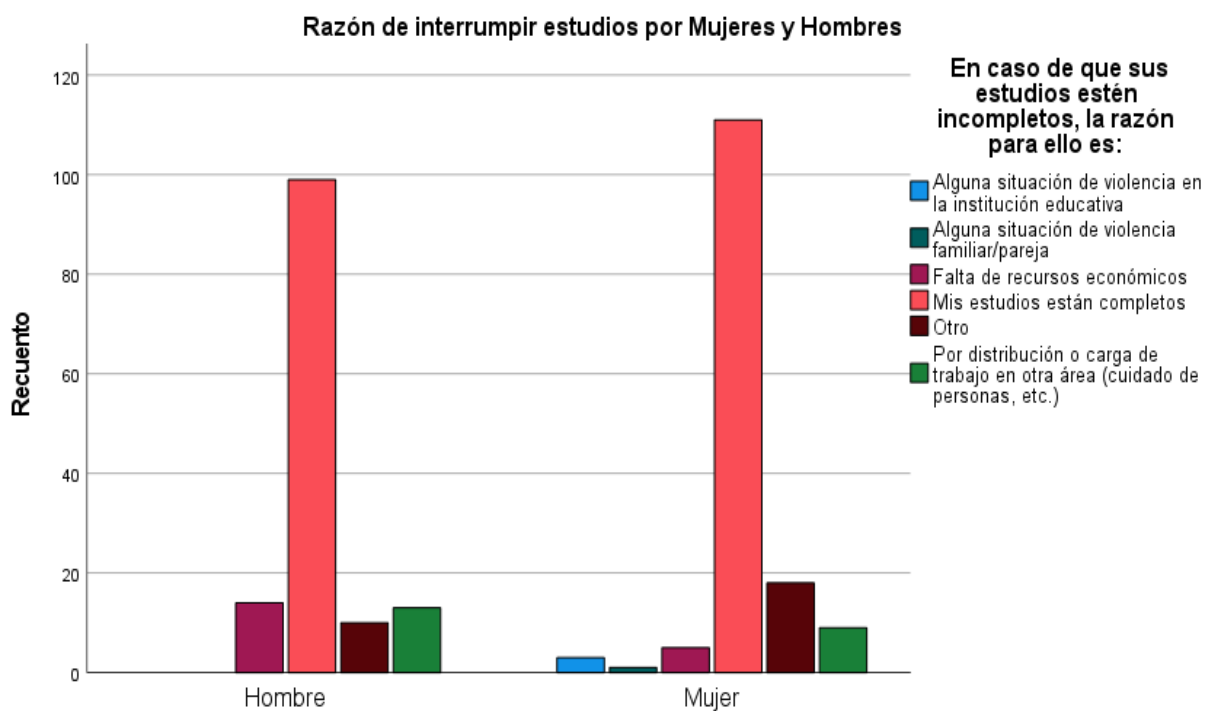
Resulta particularmente importante remarcar que las mujeres reportaron niveles de estudio más altos que los hombres, tal como se puede constatar en la siguiente gráfica:

Gráfica 9



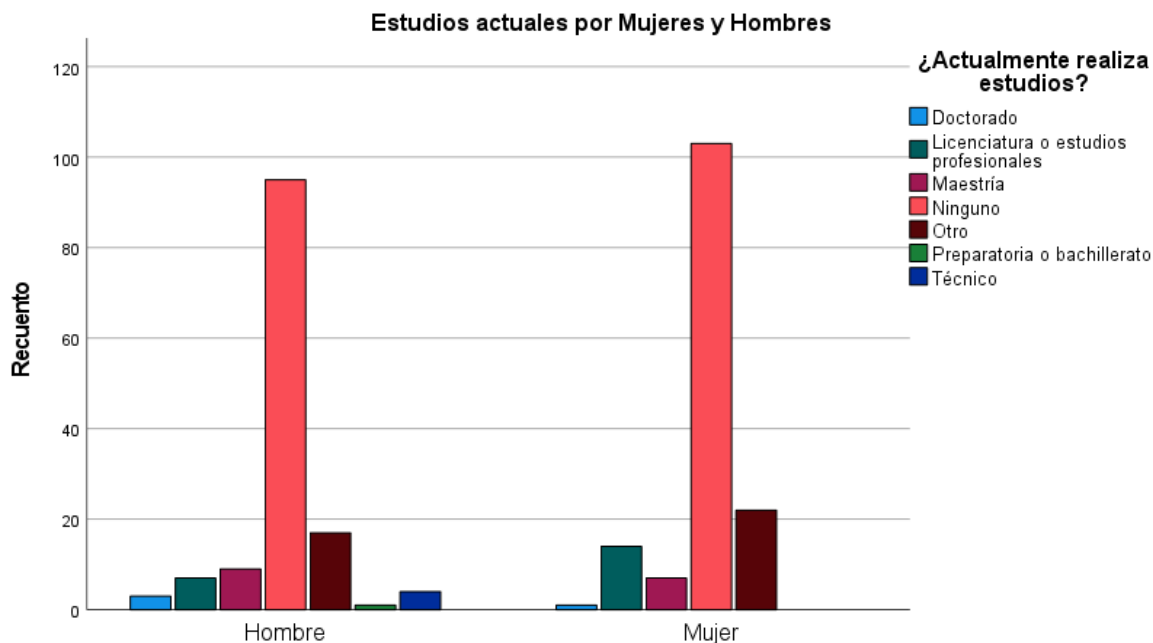
Cabe resaltar que las mujeres que interrumpieron sus estudios reportaron que una de las razones para ello se debió a situaciones de violencia, ya sea en el espacio educativo o en el espacio familiar o de pareja, cosa que no fue reportada por ningún hombre. La razón más reportada por las mujeres fue inespecífica, por lo que sería importante profundizar en otro momento en esta circunstancia. Por otro lado, los hombres tendieron a reportar en más casos que se debió a falta de recursos económicos o por distribución/carga de trabajo en otra área, tal como se puede apreciar en la siguiente gráfica:

Gráfica 10



De esta población, las mujeres reportaron con mayor frecuencia que actualmente cursan estudios de licenciatura, mientras que los hombres reportaron con mayor frecuencia que actualmente cursan estudios de maestría. Ambos grupos reportaron tener otros estudios actuales, sin especificar. Por la naturaleza del trabajo en la Comisión, podría inferirse que se trata de diplomados, seminarios o cursos de profesionalización.

Gráfica 11

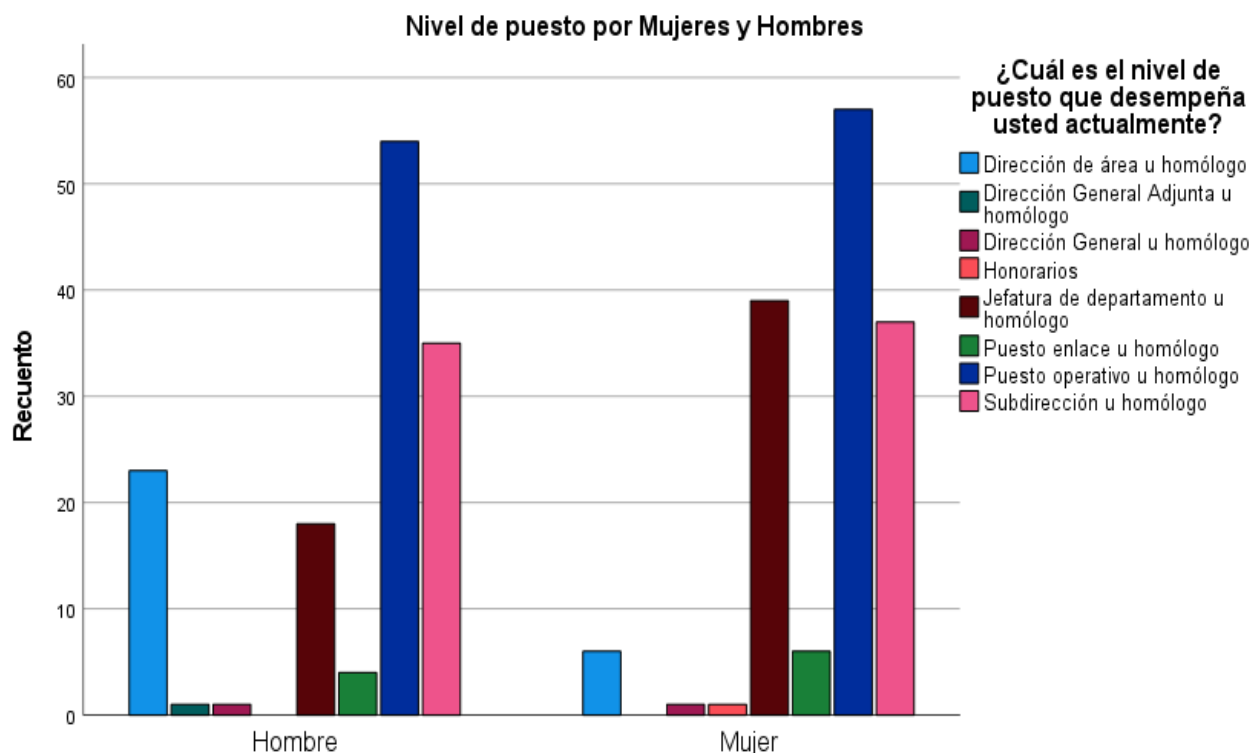


Nivel de mando

Respecto a la cantidad de hombres y mujeres que podemos encontrar por nivel de mando, los puestos operativos (19% en hombres y 20% en mujeres) y enlaces (1% en hombres y 2% en mujeres) muestran similar representatividad en hombres y mujeres. En puestos de jefatura, las mujeres tienen mayor representatividad (6% en hombres y 14% en mujeres). En el caso de dirección de área (8% en hombres y 2% en mujeres) y dirección general adjunta (2% en hombres y 0% en mujeres), los hombres reportan ocupar más de estos puestos que las mujeres. Se pueden observar estos resultados en la Gráfica 6.

Resultan relevantes estos datos en contraste con los niveles de estudio que reportaron las personas, siendo que, aunque las mujeres representan mayores niveles de preparación, no se ven igualmente representadas en los más altos niveles de toma de decisión.

Gráfica 12



3. *Percepción de las personas trabajadoras de la CNDH con respecto a la igualdad, inclusión y no discriminación*

La igualdad, inclusión, no discriminación y el acceso a una vida libre de violencia, son objetivos primordiales de la Comisión, puesto que representan dimensiones clave en el respeto de los DDHH. La UIG tiene como mandato transversalizar la perspectiva de género como una de las tantas estrategias para que dichas dimensiones se garanticen. Por lo tanto, conocer la situación en que esta nueva titularidad encuentra a la Institución, es vital para poder elaborar un plan de acción que sintonice con las necesidades reales de las personas que habitan nuestros espacios laborales, con las que se convive todos los días y quienes dan una atención al público. Así, se realiza el análisis de los ítems en el instrumento que se refieren a cómo las personas **perciben** la igualdad, inclusión y no discriminación, el acceso a una vida libre de violencia y al hostigamiento y acoso sexual (HAS) dentro de la institución,

particularmente en sus experiencias cercanas. Por tanto, esta sección nos da una idea de qué tanto las personas trabajadoras de la CNDH visibilizan, viven y conciben estas dimensiones.

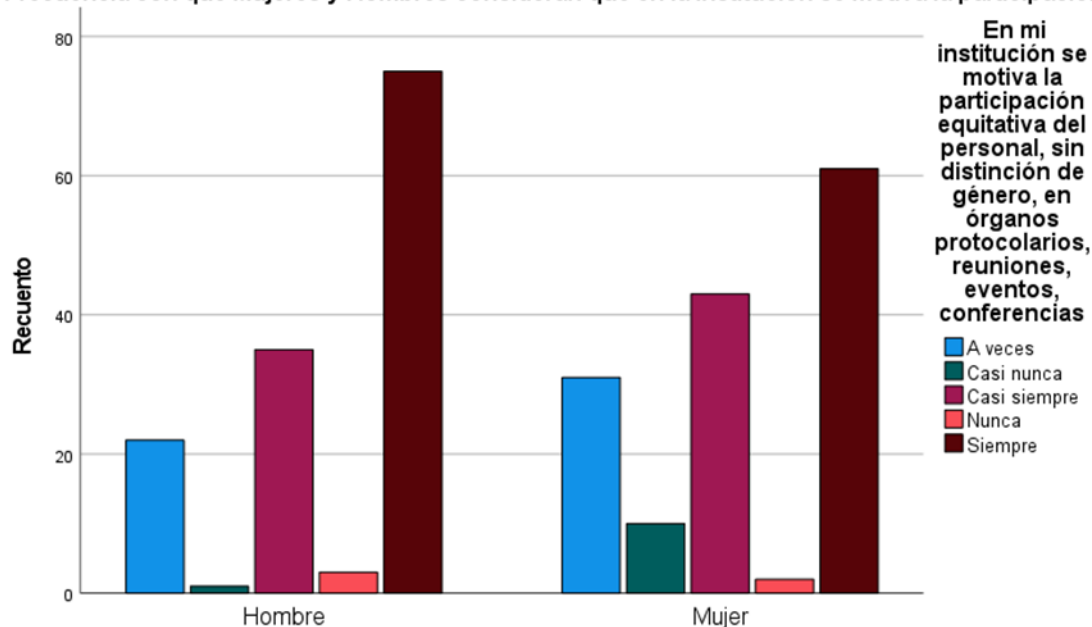
Igualdad

La igualdad se refiere a la situación de oportunidades brindadas, tomando en cuenta el contexto, la diversidad de situaciones y las condiciones reales de las personas para acceder a las mismas oportunidades. Por lo tanto, se pone énfasis en la condición de las mujeres y de personas pertenecientes a colectivos históricamente oprimidos o precarizados, para generar las condiciones que les permitan acceder a todos sus derechos. En esta sección se muestra sólo la percepción de igualdad, que deberá contrastarse con los datos duros que arroje la Comisión en este rubro.

Así, el 75.61% del personal reportó que con frecuencia se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de género, en órganos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias. En el mismo sentido, el 77.03% del personal reportó que con frecuencia se contempla a hombres y mujeres por igual en la toma de decisiones y en la estrategia de las acciones y de forma similar, el 78.79% reportó que se respeta el rol y dignidad de su cargo, sin importar si son hombres o mujeres. Sin embargo, en estas tres respuestas los hombres tendieron a reportar con mayor frecuencia, que las mujeres, de manera positiva (Gráfica 13, 14, 15 y 16).

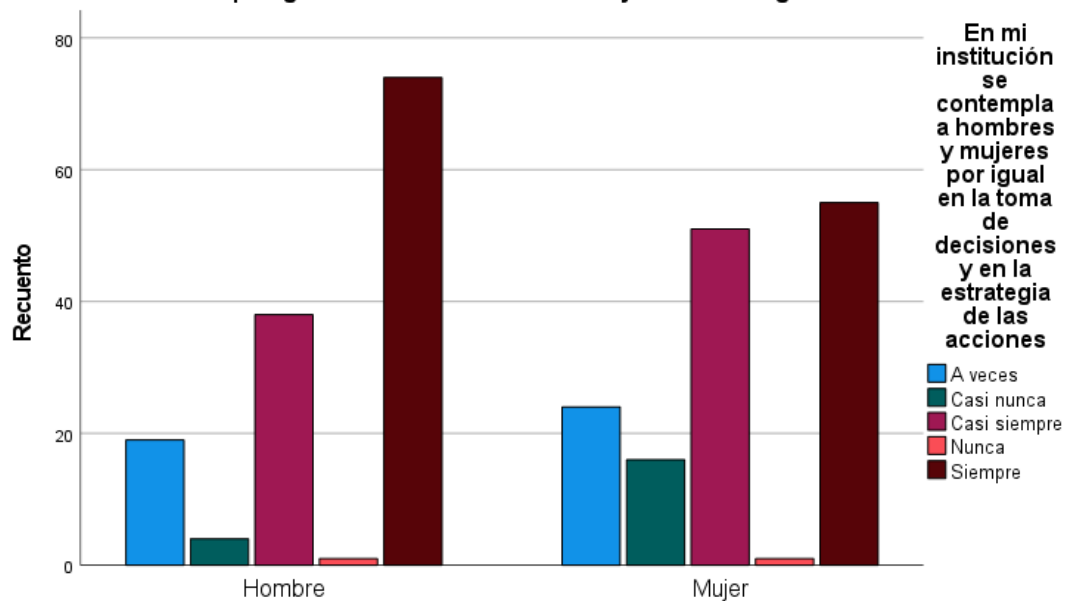
Gráfica 13

Frecuencia con que Mujeres y Hombres consideran que en la institución se motiva la participación equitativa



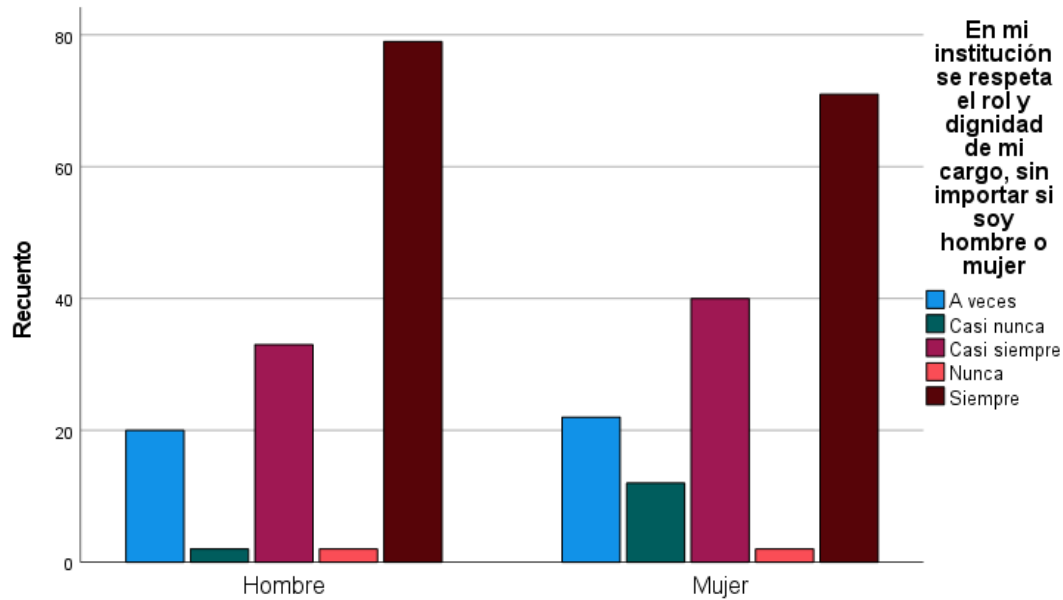
Gráfica 14

Frecuencia con que Mujeres y Hombres consideran que en la institución se contempla a hombres y mujeres por igual en la toma de decisiones y en la estrategia de las acciones



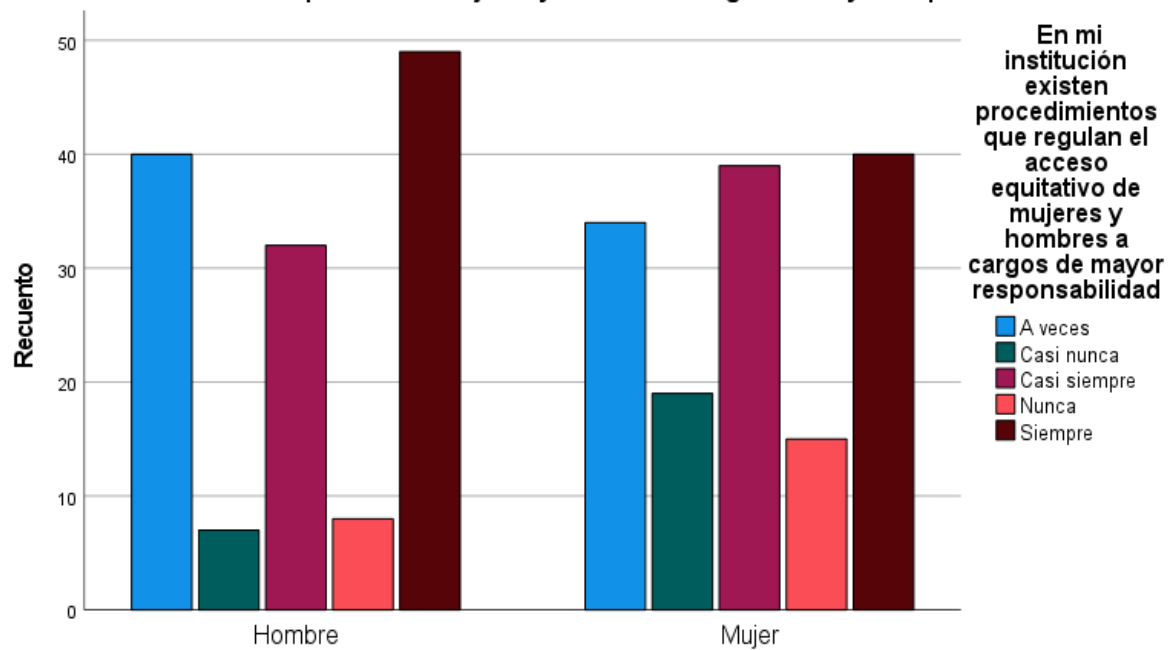
Gráfica 15

Frecuencia con que Mujeres y Hombres consideran que en la institución se respeta el rol y dignidad del cargo, sin importar si es hombre o mujer



Gráfica 16

Frecuencia con que Mujeres y Hombres reportan que en la institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad

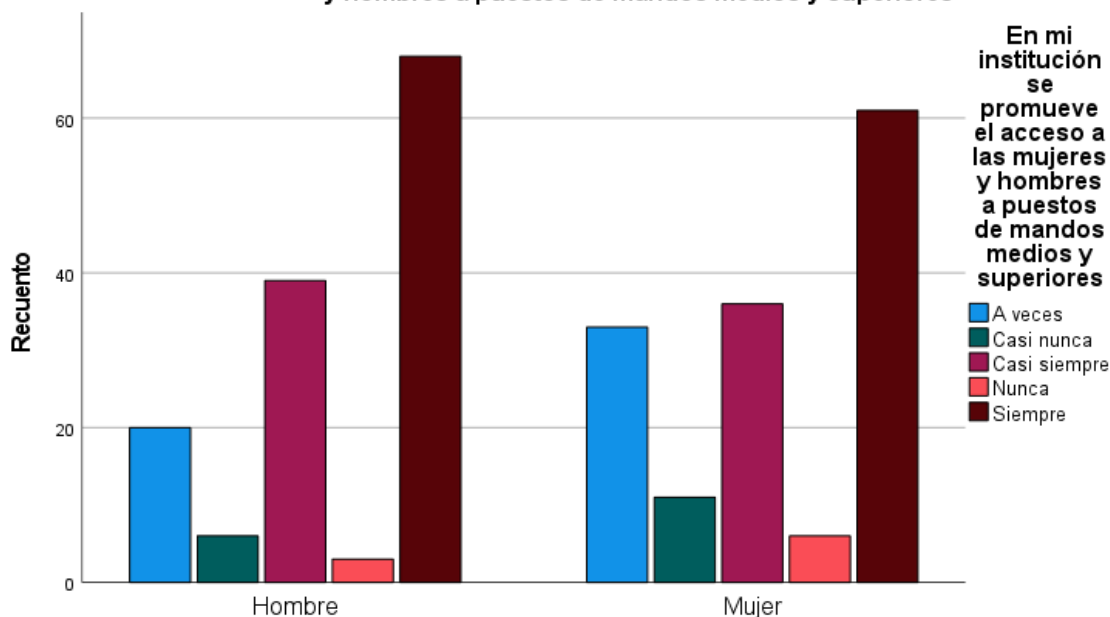


Igualmente, el 57% (160 personas) de personas que reportaron que en la Comisión existen procedimientos equitativos para el acceso a cargos de mayor responsabilidad, los hombres contestaron con mayor frecuencia que esto era así, mientras que las mujeres lo perciben de una manera negativa, particularmente cuando contestan que esto **nunca sucede**, con relación a lo reportado por los hombres.

En lo que respecta a la promoción del acceso a las mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores, el 67.49% coincide en que es así, sin embargo, esta percepción depende del género ya que la frecuencia con que mujeres y hombres consideran que es así tiene similitud con su representación en dichos puestos, siendo los hombres quienes reportan con mayor frecuencia ocupar estos puestos (Gráfica 17).

Gráfica 17

Frecuencia con que Mujeres y Hombres consideran que en la institución se promueve el acceso a las mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores



En la CNDH se cuenta con 486 puestos de mandos medios y superiores, de los cuales (al momento de la aplicación de este instrumento) 221 están ocupados por mujeres y 265 por hombres. De los 456 mandos medios, 209 mujeres ocupan un puesto y 247 son ocupados por hombres. De los 30 mandos superiores, 12 son ocupados por mujeres y 18 por hombres.

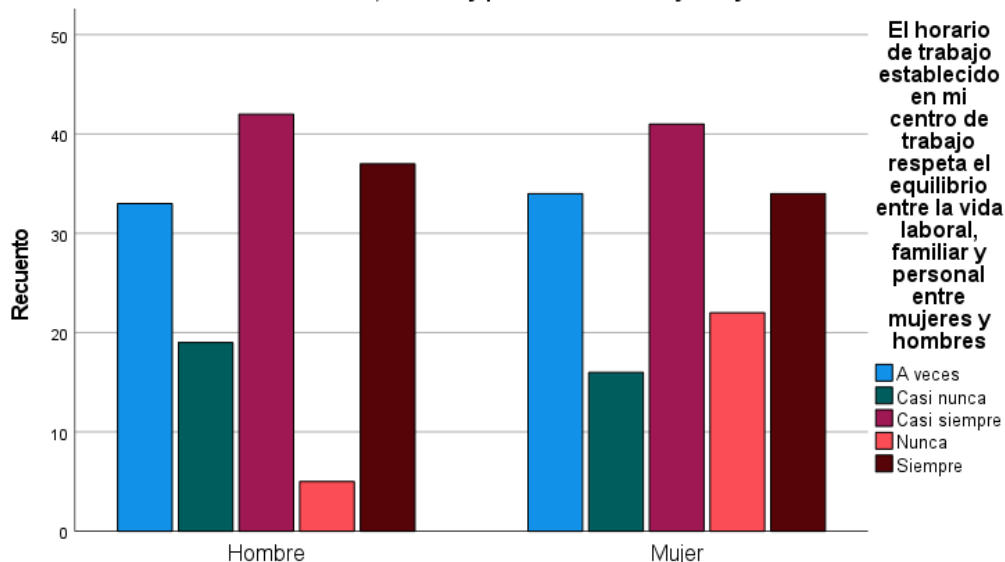
Tabla 1. Niveles de mando.

TIPO DE PLAZA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Mandos medios	209	247	456
Mandos superiores	12	18	30
TOTALES	221	265	486

Concerniente a si el horario de trabajo establecido en el centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal entre hombres y mujeres, el 54.42% de la población general, reportó que esto **siempre** es así. Sin embargo, la percepción de un porcentaje importante de mujeres reporta que **nunca** es así. Situación que resulta consistente con la carga de trabajo no remunerado que tradicionalmente se asume, deben desempeñar las mujeres en los hogares (gráfica 18). Nuevamente, se aprecia una diferencia entre la percepción de hombres y mujeres que se puede adjudicar a la vivencia propia, es decir que los hombres no perciben la diferencia con respecto a sus compañeras mujeres.

Gráfica 18

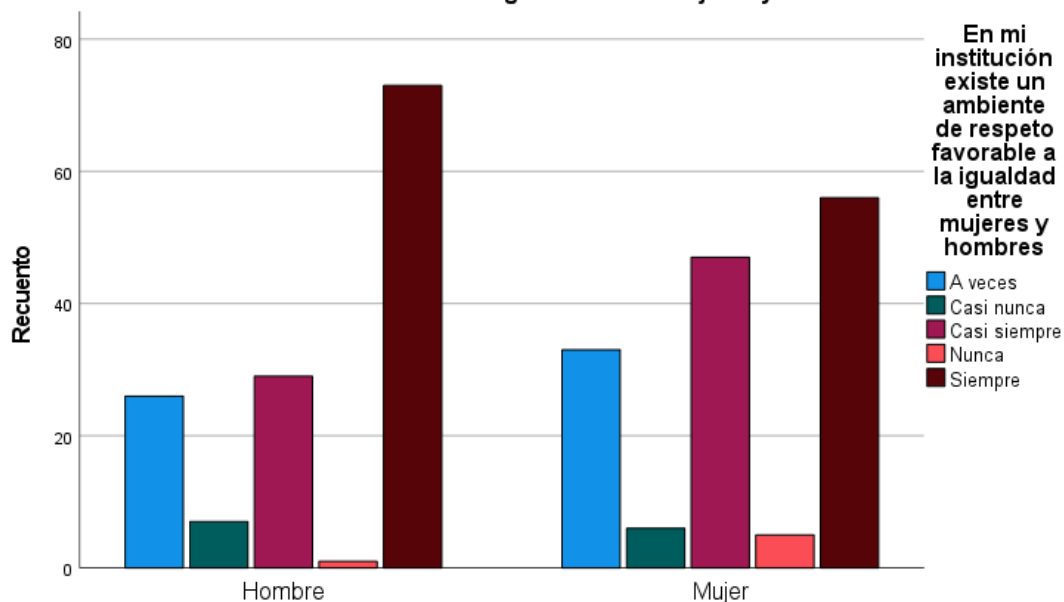
Frecuencia con que Mujeres y Hombres reportan que el horario de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal entre mujeres y hombres



A pesar de que el 72.44% de las personas reportaron que con frecuencia existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre mujeres y hombres (gráfica 19), la percepción específica de las mujeres difiere, pues con menor frecuencia reportaron que así fuera. Este punto debe subrayarse y considerarse ya que, como se sabe, son las mujeres quienes viven violencia de género de manera sistemática. La diferencia de percepción está relacionada, claramente, con la vivencia en carne propia sobre las situaciones de violencia

Gráfica 19

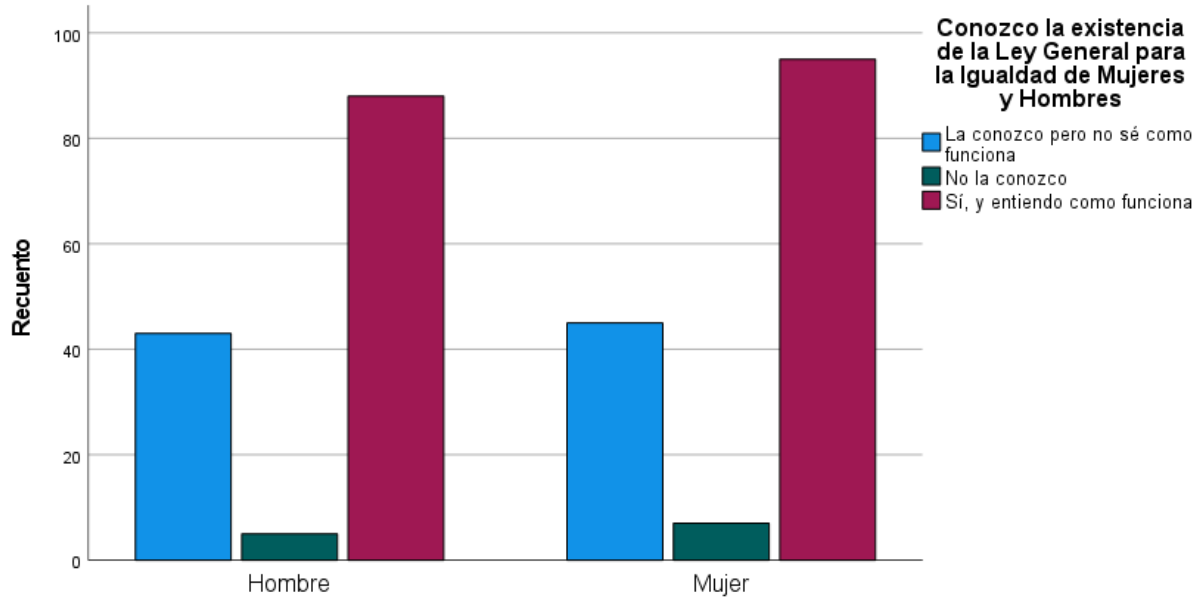
Frecuencia con que Mujeres y Hombres consideran que en la institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre mujeres y hombres



En relación con el conocimiento de leyes sobre igualdad, el 64.66% de las personas manifiestan conocer y entender la Ley General para la Igualdad de Mujeres y Hombres, el 57.34% dicen conocer y entender el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; el 64.31% manifiestan conocer y entender que existe en la institución un área para tratar temas de género. En estas últimas percepciones se identifican similares frecuencias en las respuestas de hombres y mujeres (gráficas 20, 21 y 22)

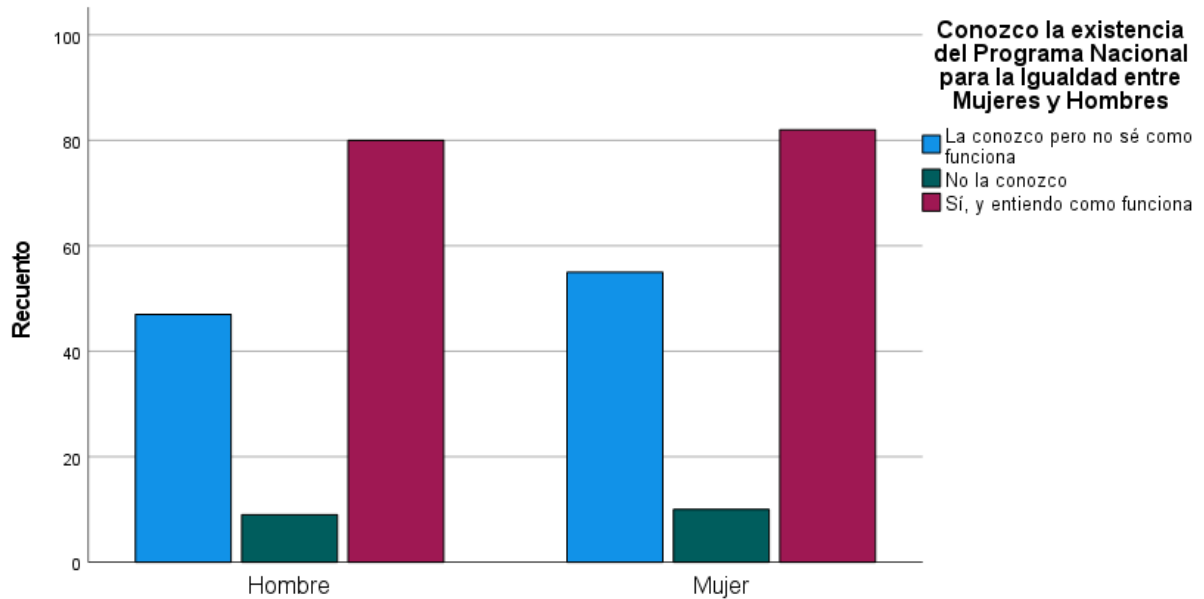
Gráfica 20

Mujeres y Hombres que reportan conocer la existencia de la Ley General para la Igualdad de Mujeres y Hombres



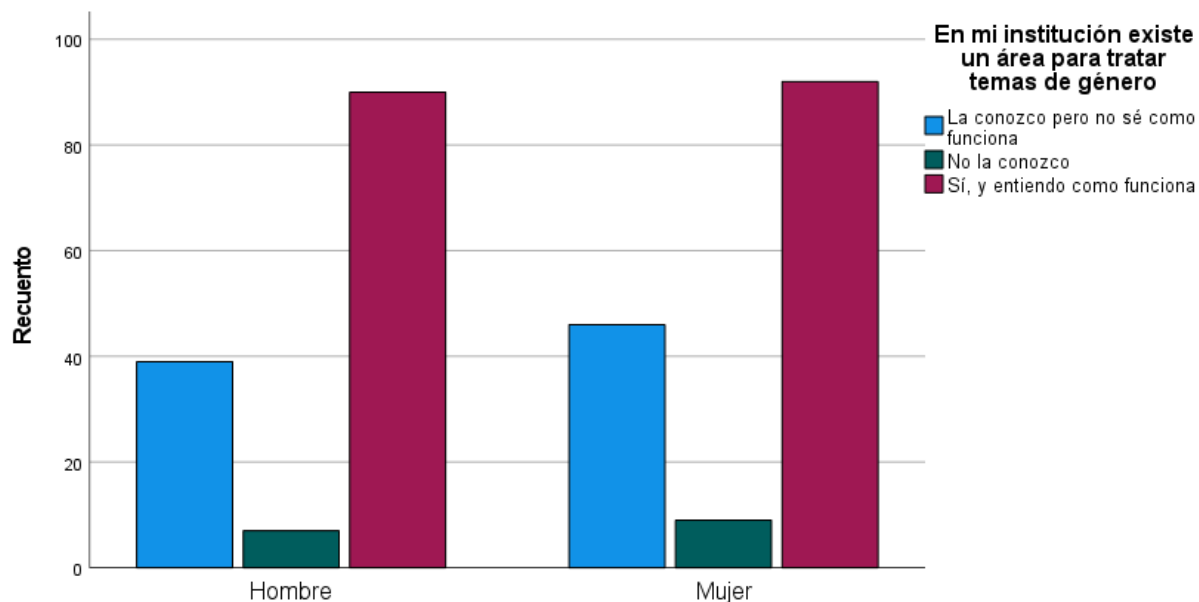
Gráfica 21

Mujeres y Hombres que reportan conocer la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres



Gráfica 22

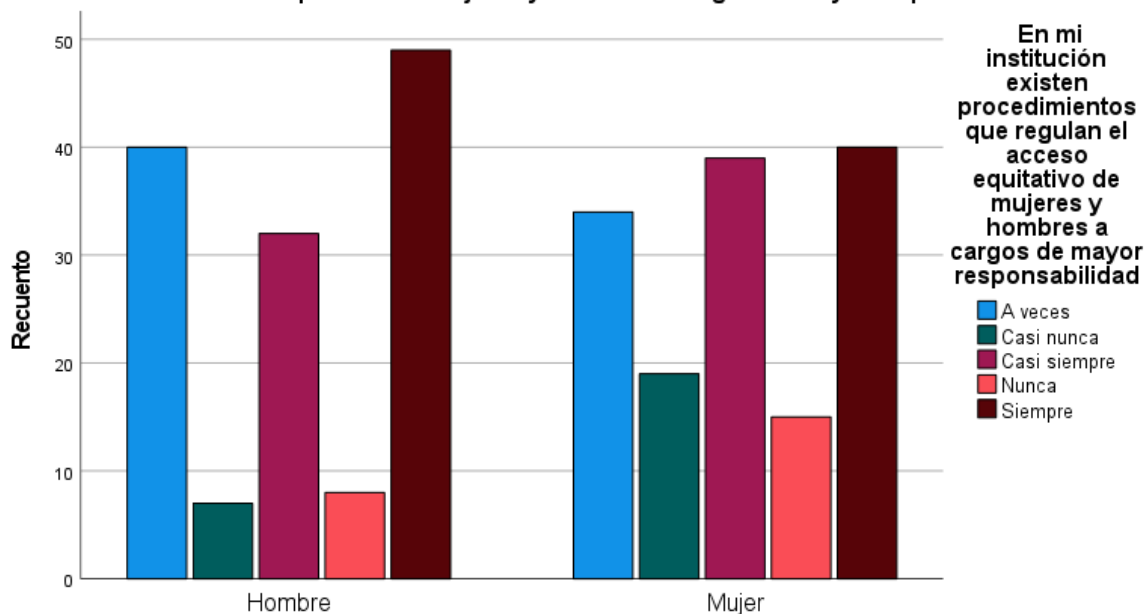
Mujeres y Hombres que reportan conocer la existencia en la institución de un área para tratar temas de género



Aunque el 56.53% reportó que con frecuencia existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad, sólo las mujeres reportaron que **nunca** es así. Curiosamente, son también más las mujeres que consideraron que **siempre** es así, lo que indica que hay un diferencial que hay que tomar en cuenta al respecto de las expectativas de lo que se considera lenguaje incluyente o de contexto específico sobre el material al que tienen acceso (gráfica 23).

Gráfica 23

Frecuencia con que Mujeres y Hombres reportan que en la institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad



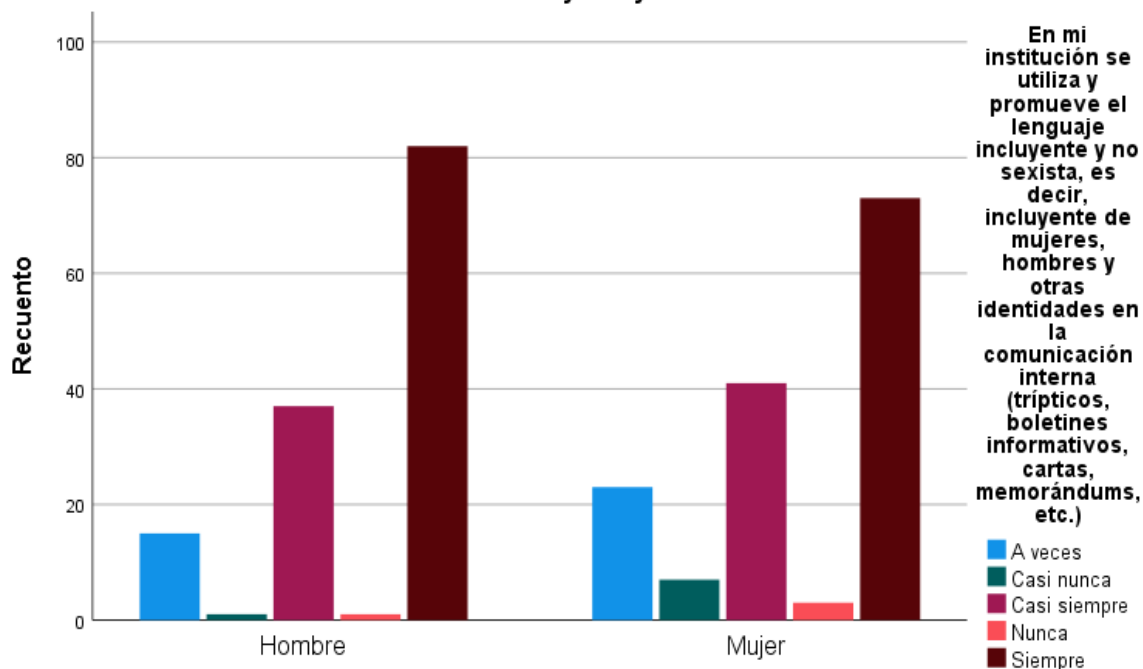
Inclusión

La inclusión implica el respeto a la diversidad, la promoción de la igualdad de derechos y las acciones que se llevan a cabo para generar las condiciones que impacten en esta posibilidad.

Uno de los elementos de inclusión básico es el uso del lenguaje correcto, que refleje la importancia de incluir a todas las personas, sin discriminación ni sexismo. En este sentido, el 82.33% de la población participante, reportó que con frecuencia se utiliza y promueve el Lenguaje Incluyente y No Sexista (LINS) en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, cartas, memorándums, etc.). Se manifiestan similares percepciones tanto en hombres como en mujeres.

Gráfica 24

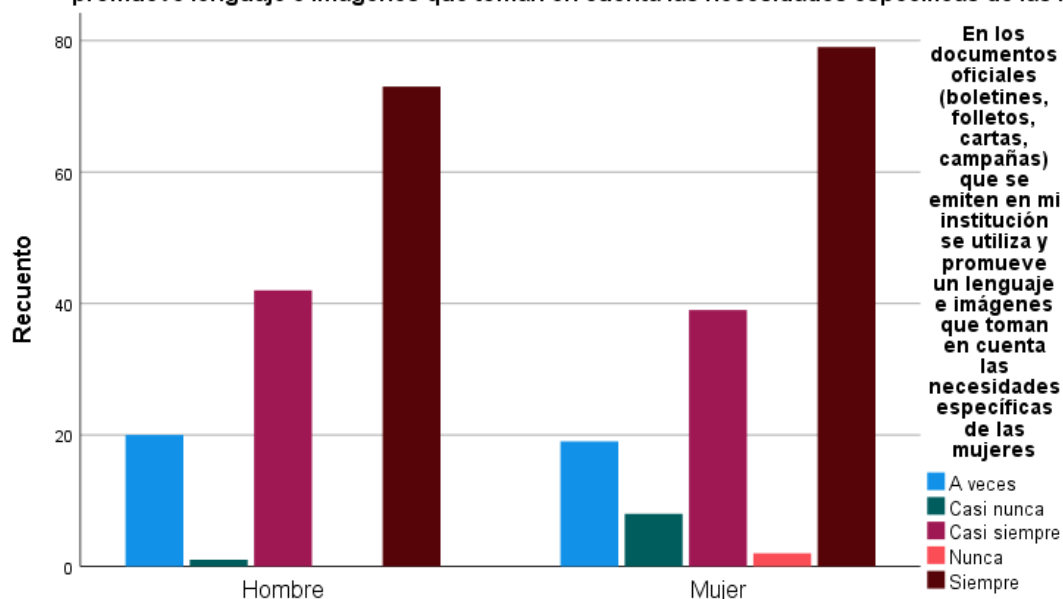
Frecuencia con que Mujeres y Hombres consideran que en la institución se utiliza y promueve el lenguaje incluyente y no sexista



Igualmente, tanto hombres como mujeres que representaron el 82.33%, reportaron que con frecuencia en los documentos oficiales (boletines, folletos, cartas, campañas) que se emiten en la Comisión, se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades específicas de las mujeres. Sin embargo, algunas mujeres reportaron que nunca es así. Aunque es un porcentaje mínimo, es algo que debe considerarse en poner más atención e incentivar a todas las áreas de la Comisión a que conozcan y utilicen el LINS. (gráfica 31)

Gráfica 25

Frecuencia con que Mujeres y Hombres reportan que en los documentos oficiales que se emiten se utiliza y promueve lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades específicas de las mujeres



En cuanto a la percepción de las **acciones tomadas** en las sedes, se observa lo siguiente:

- 69.96% refirió que en su sede existen accesos adecuados para personas con diversidad funcional.
- 60.78% refirió que en su sede existen elementos para que las personas con discapacidad visual puedan utilizar y acceder a las instalaciones de manera segura.
- 77.39% refirió que en su sede el personal con el que laboran refleja la diversidad étnica, cultural, sexual e identitaria.
- 52.30% reportó que dicha diversidad se ve reflejada en los cargos de mando y toma de decisión.
- 58.30% refirió que el personal refleja la capacitación que se ha dado en cuestión de diversidad, inclusión y no discriminación.

En términos de **no discriminación** la percepción de la institución muestra elementos importantes para tener en cuenta.

- El 65.37% reportó que con frecuencia se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer.
- El 71.38% reportó que con frecuencia existen mecanismos de evaluación de desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.

Sin embargo, El 38.87% reportó que con frecuencia la contratación de personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres, sólo 33.21% reportó que sucede con poca frecuencia. Lo que quiere decir que sigue habiendo la percepción de que los puestos a los que pueden acceder las mujeres responden a un estereotipo de género y, por tanto, deberán tomarse las acciones necesarias para que esto no suceda.

En cuanto a la percepción de las acciones tomadas en las sedes, se observa lo siguiente:

- 62.90% reportó que en su sede no existen acciones que lastiman, violentan o “hacen sentir menos” hacia las mujeres, sin embargo 18.37% reportó que si existen y un 18.73% reporta no saberlo.
- 66.43% reportó que en su sede no existen acciones que lastiman, violentan o “hacen sentir menos” hacia personas del colectivo LGBTTTIQAP+, sin embargo 12.72% reportó que si existen y un 20.85% reporta no saberlo.
- 70.32% reportó que en su sede no existen acciones que lastiman, violentan o “hacen sentir menos” por cuestiones raciales/étnicas, sin embargo 9.89% reportó que si existen y un 19.79% reporta no saberlo.
- 63.26%% reportó que en su sede no existen acciones que lastiman, violentan o “hacen sentir menos” por cuestiones de clase, sin embargo 18.37% reportó que si existen y un 18.37% reporta no saberlo.

Es importante hacer notar que, si bien la mayoría respondió con una percepción positiva, el porcentaje de personas que considera que sí existen acciones que lesionan o vulneran a ciertos colectivos, no es despreciable y nos da un indicio de que podría existir violencia contra las mujeres, personas pertenecientes al colectivo LGBTI+, personas pertenecientes a grupos étnicos históricamente discriminados o por razón de clase, que pase desapercibida por falta de información y capacitación en el tema. De igual manera, la cantidad de personas que reportan “no saber”, implica un área de oportunidad en materia de difusión, sensibilización y capacitación en estas áreas, de tal manera que la mayor cantidad de gente posible sea capaz de distinguir situaciones de abuso o violencia.

Acceso a una vida libre de Violencia

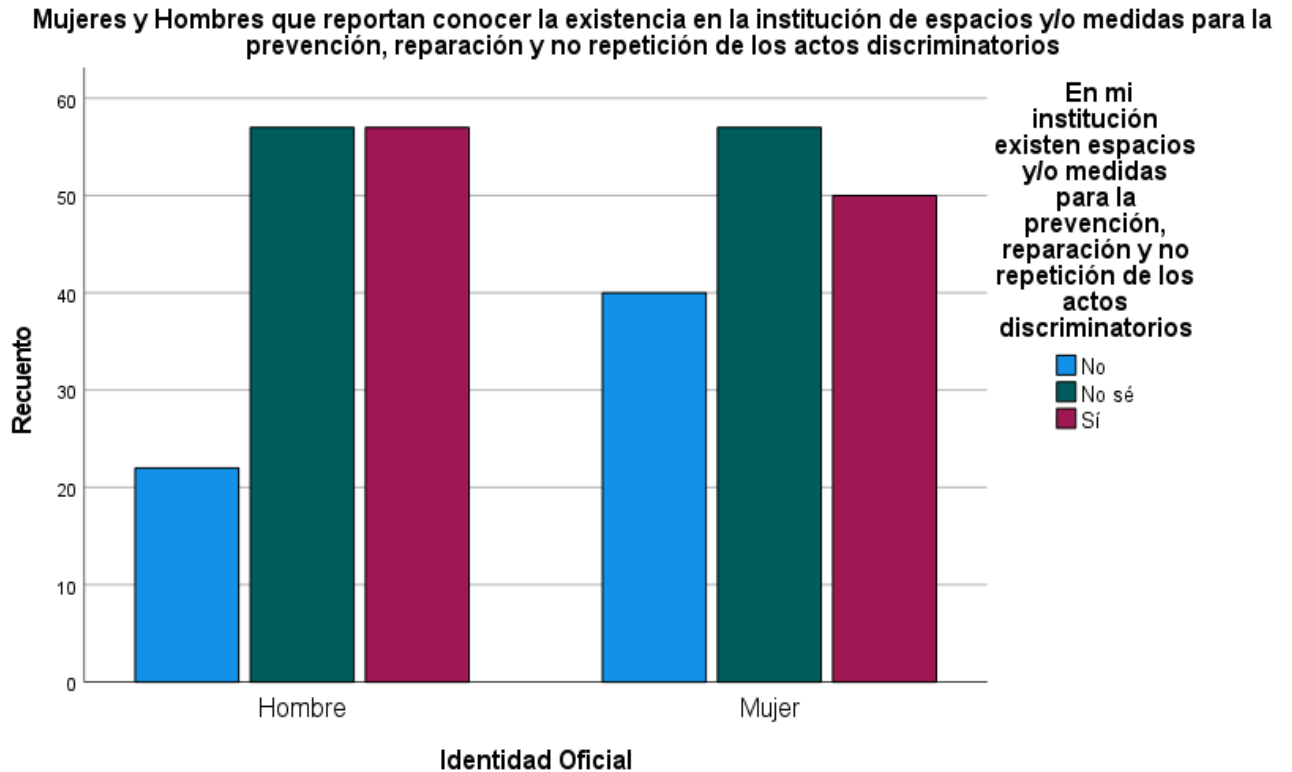
El acceso a una vida libre de violencia es indispensable para que las personas, especialmente las mujeres como grupo identificado con mayor probabilidad de vivir violencia sistémica, puedan acceder a todas las oportunidades y todos los derechos. Por lo tanto, el compromiso debe incluir generar leyes específicas, mecanismos y espacios de atención a dichas violencias. La percepción que las personas trabajadoras de la CNDH tienen al respecto, permite conocer las áreas de oportunidad en este asunto de vital importancia.

En ese sentido, el 70.67% de las personas reportó conocer la existencia de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. De la misma manera, el 50.29% reporta conocer que en la institución existe un espacio para la escucha y resolución de conflictos, sin embargo 28.98% no lo sabe (Gráficas 16 y 17). Los porcentajes con que hombres y mujeres respondieron a estos elementos mantuvieron proporciones bastante similares, por lo que debe haber un mayor esfuerzo por difundir esta información en todos los niveles de la Comisión.

En cuanto a la percepción de la institución, el 40.28% no sabe si existen espacios y/o medidas para la prevención, reparación y no repetición de los actos discriminatorios. Sin embargo, en mujeres la proporción con que respondieron que no saben o bien consideran

que no hay estos espacios representó una mayor magnitud que el de los hombres con esa misma respuesta. (Gráfica 26)

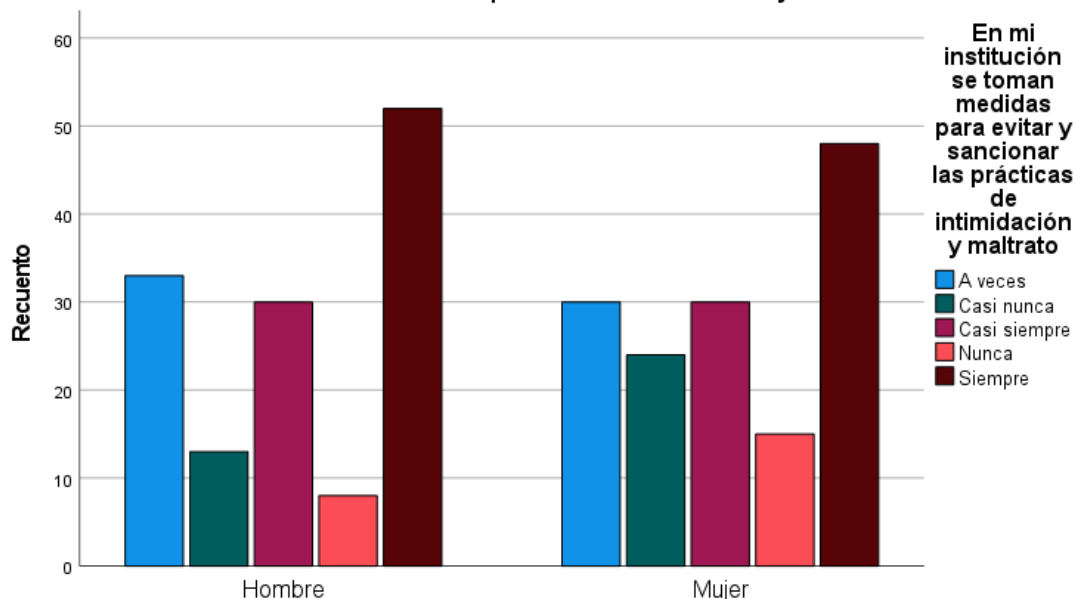
Gráfica 26



De la misma manera, si bien el 56.54% reportó que con frecuencia se toman medidas para evitar y sancionar las prácticas de intimidación y maltrato, las mujeres reportaron en menor medida que así suceda. (gráfica 27)

Gráfica 27

Frecuencia con que Mujeres y Hombres consideran que en la institución se toman medidas para evitar y sancionar las prácticas de intimidación y maltrato



En lo que refiere a Hostigamiento y Acoso sexual, el 84.81% reportó no haber sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en su centro de trabajo, sin embargo 11.66% reportó si haberlo sido. De quienes reportan haberlo denunciado ante autoridades o mecanismos competentes (4.95%), 2.12% están en proceso, 0.35% quedaron conformes con la respuesta, y 2.48% no quedaron conformes. De las personas que reportaron haber sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual en su centro de trabajo, mayormente son mujeres. Habiendo también reportes por parte de hombres. Resulta significativo que se presentaron casos de personas, tanto hombres como mujeres, que no tienen certeza en si han sido víctimas de estos actos.

En cuanto a la percepción institucional, 66.79% reportó que con frecuencia se informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual. 58.66% reportó que con frecuencia se promueven, garantizan y son efectivos los mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento, acoso sexual y/o discriminación.

Necesidades de capacitación

En este apartado, se muestra el panorama sobre la capacitación en temas de igualdad, no discriminación e inclusión en la CNDH, así como las áreas de oportunidad. En estos términos, el 82.33% de las personas reportaron haber tenido cursos y talleres sobre perspectiva de género; de estas personas se reporta que el 43.82% han recibido de 16 hasta más de 40 horas de capacitación, 38.51% han recibido de 1 a 15 horas de capacitación. Reportan que el recibir capacitación ha beneficiado principalmente en el desempeño en el trabajo y en la vida personal.

La demanda de capacitación se encabeza por temas de: Perspectiva de género; Igualdad y no discriminación; así como Hostigamiento y acoso sexual.

Se resalta que el 76.68% de las personas entrevistadas, reporta que en la institución se ha generado conciencia acerca de la lucha histórica por los derechos de las personas de la diversidad sexual, pertenecientes a pueblos originarios, afroamericanos, etc. De igual manera, el 77.74% de las personas reportan que se ha generado conciencia acerca de la lucha histórica por los derechos de las mujeres.

Las personas que respondieron al instrumento reportaron principalmente que les interesaba capacitarse en Igualdad y no discriminación, perspectiva de género, y Hostigamiento y acoso sexual, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2. Intereses en capacitación.

Me interesa capacitarme en:	Cantidad personas interesadas	porcentaje
Perspectiva de género	164	57.95%
Igualdad y no discriminación	187	66.07%
Hostigamiento y acoso sexual	133	47.00%
Masculinidades	98	34.63%
Diversidad sexual	86	30.39%
Interseccionalidad	101	35.70%
Crianza incluyente y corresponsabilidad de cuidados	103	36.39%
Otros	10	3.53%

Es importante tomar en cuenta estos intereses para futuras planeaciones, así como instrumentar encuestas de sondeo constantes para mantener esta información actualizada a las condiciones de la Comisión.

Conclusiones

El presente diagnóstico buscó tener una instantánea actualizada sobre la percepción de las personas trabajadoras en la Comisión, en temas de igualdad, inclusión, no discriminación, diversidad y acceso a una vida libre de violencia. La finalidad, como ya se ha mencionado, es tener en cuenta las necesidades reales al momento de hacer una planeación anual y con miras a generar una estrategia a largo plazo para la transversalización de la Perspectiva de Igualdad de Género, principalmente, pero también en temas de inclusión y no discriminación, que son los mandatos principales de esta Unidad de Igualdad.

La transversalización de la Igualdad de Género no se puede pensar sin una mirada interseccional, que complejice desde los diferentes sistemas de opresión y pueda ofrecer estrategias adecuadas para afrontar cualquier situación de violencia que pudieran vivir las personas al interior de la CNDH, al mismo tiempo que se les capacita para la atención que deben brindar desde sus particulares responsabilidades. Por lo tanto, la diversidad y la inclusión son temas fundamentales que deben tenerse siempre en cuenta.

Lo que se puede apreciar de este ejercicio es que existe una percepción generalizada de que en la Comisión se abordan los ejes antes mencionados a través de distintas estrategias: informar, sensibilizar, capacitar. Se reconoce que hay un esfuerzo institucional por el uso de elementos que propicien la igualdad, como el Lenguaje Incluyente y no Sexista (LINS).

Sin embargo, queda claro que se requiere seguir implementando estrategias que impacten de manera mucho más concreta la vida de las personas trabajadoras, al tiempo que se profesionaliza su enfoque desde una perspectiva de igualdad para que la atención que brinda la Comisión tenga una base común, sólida y que se refleje en resultados.

Por otro lado, siguen existiendo diferencias en cuanto a la ocupación de puestos entre hombres y mujeres, particularmente en los de mando medio. En ese sentido es importante seguir impulsando la Política de igualdad, inclusión y no discriminación, para avanzar en las metas propuestas por la CEDAW en la materia y poner atención en la progresividad que requiere el acceso a los Derechos Humanos. Igualmente, debe insistirse en la toma de acciones afirmativas en las políticas de contratación para beneficiar a la mayor cantidad de personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados.

Al ser un instrumento que mide la percepción individual, este diagnóstico no pretendía hacer una evaluación de las acciones que de facto se implementan en las diversas áreas de la CNDH, sino el impacto que hayan tenido en su hacer cotidiano, la información que se tiene al respecto o las necesidades, es decir que lo que aquí se refleja, tiene que ver con cómo las personas viven y perciben los temas evaluados. La importancia de esto es conocer qué tanto las estrategias que se han instrumentalizado tienen un impacto en la vida de quienes conforman esta Comisión Nacional. Así, se puede concluir que algunas acciones pueden ser correctas, pero que puede fallar la difusión de su existencia y los mecanismos para acceder a ellas, tal es el caso, por ejemplo, de los permisos de paternidad.

Finalmente, esta Unidad de Igualdad de Género, toma estos datos para fundamentar su Plan de Trabajo y concretar estrategias que, desde sus atribuciones, puedan coadyuvar al fortalecimiento de una CNDH más incluyente y respetuosa de los Derechos Humanos.