



**Política de Igualdad de Género, Inclusión y No
Discriminación del Centro de Investigación y Desarrollo
Tecnológico en Electroquímica S.C.**

Pronunciamiento

“El CIDETEQ, a través del Comité de Igualdad de Género, Inclusión y No Discriminación, adopta, implementa, transmite y promueve los principios y acciones en materia de equidad, igualdad e inclusión, para garantizar la no discriminación entre todas las personas colaboradoras, independientemente de su identidad y expresión de género, orientación sexual, raza, origen étnico, discapacidad, religión u otras características personales.

El Comité busca asegurar un entorno de convivencia respetuoso, cordial y libre de violencia, institucionalizando la perspectiva de género en todas las actividades y decisiones del CIDETEQ. Esta política se fundamenta en la Constitución, leyes y normas aplicables, y está respaldada por mecanismos de capacitación, seguimiento, atención de casos y rendición de cuentas.”

Atentamente

Dr. René Antaño López
Director General del CIDETEQ





**Política de Igualdad de Género, Inclusión y No
Discriminación del Centro de Investigación y Desarrollo
Tecnológico en Electroquímica S.C.**

INTRODUCCIÓN.

El Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico en Electroquímica S.C. (CIDETEIQ) a través del cumplimiento de su misión que es generar conocimiento de vanguardia, investigación y desarrollo tecnológico en las áreas de agua, medio ambiente, energía limpia y salud, a través de procesos innovadores basados en electroquímica y tratamiento avanzado de superficies para dar soluciones a problemas complejos en beneficio de la sociedad.

Consciente de que la igualdad, la no discriminación y la igualdad de género son derechos y condiciones necesarias para el desarrollo integral de las personas para la construcción de una sociedad en bienestar, el CIDETEIQ se compromete y adopta la presente Política de Igualdad de Género para ser considerada en la cultura organizacional y en el desarrollo de sus actividades sustantivas, con el firme propósito de institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en esta Entidad.

El presente documento se alinea a lo establecido en los artículos 1º, 4º y 123 Constitucionales, así como lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.





Esta Política orientará las acciones del CIDETEQ incorporando el ejercicio de la interculturalidad y la interseccionalidad para propiciar las condiciones de igualdad necesarias entre hombres y mujeres.

OBJETIVO.

Institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en las acciones que se desprenden de la cultura organizacional, así como en el desarrollo de las actividades sustantivas del CIDETEQ, contribuyendo al logro de la igualdad y al cierre de brechas de desigualdad en el ejercicio de los derechos humanos y laborales entre mujeres y hombres.

ALCANCE.

La Política de igualdad de Género aplica de manera obligatoria a las personas servidoras públicas, a las y los estudiantes, al público usuario, personas prestadoras de servicios, personal de honorarios y subcontratadas.

Es importante mencionar que CIDETEQ asume el compromiso y la obligación en todos los niveles de su estructura orgánica y funcional para cumplir con lo establecido en esta Política.

PRINCIPIOS.

Igualdad de género. Situaciones 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, saludable, cultural y familiar.





Igualdad sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Interculturalidad. El enfoque intercultural parte del reconocimiento y respeto de las diferencias culturales existentes, bajo la concepción de que las culturas pueden ser diferentes entre sí, pero igualmente válidas, no existiendo culturas superiores ni inferiores. Está orientado a abordar las particularidades de las mujeres de los pueblos indígenas, afrodescendientes y otros grupos étnicos diferenciados y su relación con la sociedad dominante, más allá de la coexistencia de culturas.

Interseccionalidad. Es un concepto de análisis que permite estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades creando múltiples ejes de diferencias que se cruzan en contextos históricos específicos, mismos que contribuyen a experiencias específicas de opresión y privilegio e influyen sobre el acceso a las mujeres y las niñas a derechos y oportunidades.

Perspectiva de género. 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.



Transversalidad. 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.

EJES ESTRATÉGICOS

Para la aplicación de la presente Política el CIDETEIQ, se han establecido 5 Ejes estratégicos que institucionalizan y transversalizan la perspectiva de género y dan origen al marco de referencia para impulsar la igualdad de género en la Entidad.

Eje Estratégico 1. Incorporar el principio de igualdad, no discriminación e igualdad de género en el marco normativo y en los documentos estratégicos del CIDETEIQ.

Eje Estratégico 2. Promover una cultura organizacional que garantice la ética, el respeto, la no discriminación, la cero tolerancia a la violencia laboral, al hostigamiento y acoso sexual; para un entorno laboral igualitario, libre de violencia y discriminación.

Eje Estratégico 3. Implementar procesos para el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades de las personas servidoras públicas en igualdad, no discriminación y demás derechos humanos.



Eje Estratégico 4. Garantizar la igualdad en procesos de selección, permanencia, movilidad y ascenso de las personas servidoras públicas con igualdad de oportunidades.

Eje Estratégico 5. Desarrollar prácticas laborales que faciliten y propicien la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal.

SEGUIMIENTO

Es responsabilidad del Comité de Igualdad de Género, Inclusión y no Discriminación del CIDETEIQ, coordinar con las Direcciones la instrumentación de la presente política, a través de un "Plan Anual de Trabajo".

Esta Política se revisará, y en su caso actualizará, cuando exista una modificación en el marco normativo empleado, a petición de la persona servidora pública Titular de la Dirección General, de la persona servidora pública Titular de la Dirección de Administración y Finanzas, del Comité de Igualdad de Género, Inclusión y no Discriminación o cuando las circunstancias así lo ameriten.

VIGENCIA

La Presente política será emitida por la persona servidora pública Titular de la Dirección General y entrará en vigor a partir de su fecha de publicación en la página electrónica institucional.



GLOSARIO.

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

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

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de la piel, la cultural, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social,



económica de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

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

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

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



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

Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso del poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

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

Atentamente

Dr. René Antaño López
Director General del CIDETE Q

