



# Política de Igualdad de Género

---

## Introducción

Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura, en adelante FIRA, han contribuido al crecimiento de México a través del cumplimiento de su objetivo, el cual consiste en otorgar crédito, servicio de garantías, apoyos o subsidios, capacitación, asistencia técnica y transferencia de tecnología a los sectores agropecuario, rural, forestal y pesquero del país, de forma directa y/o a través de los intermediarios financieros autorizados<sup>1</sup>, contribuyendo así al desarrollo del campo en el país y al bienestar de las y los mexicanos.

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 y para la construcción de una sociedad en bienestar, FIRA se compromete y adopta la presente Política de Igualdad de Género para ser considerada en la cultura organizacional y en la elaboración, otorgamiento y evaluación de sus productos y servicios, con el propósito de institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en la Entidad para impulsar el respeto a los derechos humanos, garantizar la igualdad entre las mujeres y los hombres previniendo los impactos negativos que puedan vivir, y promover el desarrollo sostenible.

El presente documento se alinea con los compromisos ratificados por México en materia de igualdad, género y derechos humanos de las mujeres, como lo son la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará), la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. También se busca favorecer el cumplimiento y logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 en los que se integran metas que se centran en el reconocimiento de la igualdad y del empoderamiento de la mujer para garantizar el fin de la discriminación.

En cuanto al ámbito nacional y en consonancia con lo establecido en los artículos 1º, 4º y 123 constitucionales, se atiende lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en la Ley de Planeación, Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente y en la Ley de Instituciones de Crédito.

<sup>1</sup> Estatuto Orgánico de los Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura, artículo 2.

Asimismo, está Política atiende la normativa vigente de la Administración Pública Federal (APF), así como los objetivos prioritarios que se emitan en el Plan Nacional de Desarrollo, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Programa Nacional para la Igualdad y la No discriminación, el Programa Nacional de Derechos Humanos y el Programa Nacional de Financiamiento del Desarrollo

Esta Política orientará las acciones de la Entidad, incorporando el ejercicio de la interculturalidad y la interseccionalidad para propiciar las condiciones de igualdad necesarias para el desarrollo de las mujeres y la ruptura de los obstáculos que les impiden el ejercicio pleno de sus derechos humanos y de una participación y autonomía económica.

## Objetivo

---

Institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en las acciones que se desprenden de la cultura organizacional, así como en el desarrollo e instrumentación de los productos y servicios que ofrece la Entidad, contribuyendo al logro de la igualdad sustantiva 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 al personal, al público usuario y personal sin nombramiento, así como a personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras.

Es importante mencionar, que FIRA asume el compromiso y la obligación desde el más alto nivel de su estructura orgánica para dedicar los recursos necesarios para cumplir con lo establecido en esta Política, tomando en cuenta las disposiciones de austeridad que se instituyan.

La Política de Igualdad de Género de FIRA se emite a partir de la estructura organizacional publicada en el Estatuto Orgánico de los Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura y de conformidad con el Manual de Perfiles de Puestos.

## Principios

Esta Política enmarca la observancia de los principios de legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, imparcialidad, eficiencia, eficacia, equidad, transparencia, economía, integridad y competencia por mérito establecidos para el servicio público<sup>2</sup>, y se diseña a partir de los siguientes enfoques en materia de igualdad y diversidad:

- 1 Igualdad de Género.** 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, saludable, cultural y familiar<sup>3</sup>.
- 2 Igualdad Sustantiva.** Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales<sup>4</sup>.
- 3 Empoderamiento de las Mujeres.** 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<sup>5</sup>.
- 4 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<sup>6</sup>.
- 5 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<sup>7</sup>.

<sup>2</sup> Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, artículo 5.

<sup>3</sup> Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 5.

<sup>4</sup> Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 5.

<sup>5</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 5.

<sup>6</sup> Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 5.

<sup>7</sup> Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 5.

- 6 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 de las mujeres y las niñas a derechos y oportunidades<sup>8</sup>.
- 7 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<sup>9</sup>.
- 8 Mujeres como agente de cambio.** Se reconoce el papel de las mujeres como agentes de cambio en su propio progreso social y económico a través de la consulta activa, la participación, el seguimiento y la evaluación, en lugar de ser consideradas únicamente como usuarias o receptoras de las operaciones institucionales y financieras.





## Ejes estratégicos

Para aplicar la Política de Igualdad de Género en FIRA, se han establecido 6 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 de la Entidad.
- 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 sexual y acoso sexual; para un entorno laboral igualitario, libre de violencia y discriminación.

<sup>8</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 5.

<sup>9</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 5.

-  **Eje estratégico 3.** Implementar procesos para el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades del personal en igualdad, no discriminación y demás derechos humanos.
-  **Eje estratégico 4.** Garantizar la igualdad salarial con procesos de selección, permanencia, movilidad y ascenso del personal con igualdad de oportunidades.
-  **Eje estratégico 5.** Desarrollar prácticas laborales que faciliten y propicien la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal.
-  **Eje estratégico 6.** Promover la transversalización de la perspectiva de género y la responsabilidad social y ambiental en los portafolios de productos y servicios de la Entidad.

## **Seguimiento y rendición de cuentas**

Es responsabilidad de la Dirección de Administración, coordinar con las diferentes unidades administrativas la instrumentación de la presente Política a través de un “Programa Anual de trabajo de Igualdad, no Discriminación y Género”, dentro del marco de planeación estratégica institucional, el cual incorporará las áreas responsables, indicadores de avance, metas y presupuesto.

Las Direcciones Generales Adjuntas informarán periódicamente los avances y resultados del mencionado Programa a la Dirección de Administración. Asimismo, se difundirá mediante canales de comunicación propicios y accesibles un reporte anual al personal, a los diversos grupos y órganos de gobernanza acordados con la Dirección General, así como al público en general.

Esta Política se revisará, y en su caso actualizará, cuando exista una modificación en el marco normativo empleado, a petición de la Dirección General, de los Comités Técnicos o cuando las circunstancias así lo ameriten.

## Revisión

Esta Política de Igualdad de Género se revisa, y en su caso actualiza, cuando exista una modificación en la normativa aplicable.

## Vigencia

La Política de Igualdad de Género será emitida por la Dirección General y entrará en vigor a partir de su fecha de publicación.

Edición	Fecha de vigencia	Fundamento de la documentación o actualización del procedimiento
Breve descripción de los cambios		
1	29/04/2024	
Documento nuevo		

**Atentamente**

**Alan Jesús Elizondo Flores**  
Director General de FIRA

## Glosario

**Acciones afirmativas:** Conjunto de medidas de carácter temporal, correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. El término "acción afirmativa" se utiliza como sinónimo de "medidas especiales de carácter temporal", término que utiliza la CEDAW. El término "medidas" abarca una amplia gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa, y reglamentaria. El término "especiales" se refiere a las medidas destinadas a alcanzar un objetivo específico. El carácter temporal de esas medidas debe suspenderse cuando los resultados deseados se hayan alcanzado en materia de igualdad y se hayan mantenido durante un periodo de tiempo.

**Acoso y hostigamiento laboral:** Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico o laboral-profesional. Se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que se encuentre vinculado a la relación laboral.

**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, como son aquellas mencionadas en la fracción IV del artículo 5 del presente Código de Ética, 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.



**Cambio climático:** Variación del clima atribuido directa o indirectamente a la actividad humana, que altera la composición de la atmósfera global y se suma a la variabilidad natural del clima observada durante períodos comparables, lo que implica fomentar una responsabilidad ambiental.

**Capacitación:** El proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias.

**Desigualdad salarial.** Es la brecha de desigualdad de género en el sector laboral se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, expresada como un porcentaje de los ingresos totales masculinos, bajo el principio de “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

**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 piel, la cultura, 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.

**Estereotipos de género:** Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo.

**Género:** Son los 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 la 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 en uno o varios eventos.

**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.

**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.

**Lenguaje incluyente y no sexista:** Comunicación verbal y escrita que tiene por finalidad visibilizar a las mujeres para equilibrar las asimetrías de género, así como valorar la diversidad que compone nuestra sociedad haciendo visibles a las personas y grupos históricamente discriminados.

**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.

**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 de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.