



## **Barreras estructurales que limitan el acceso de las mujeres a un trabajo digno**

Enfoque de derechos humanos y actuación institucional

### **Cuarta Visitaduría General**

Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres

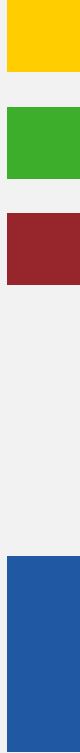
**2026**



## Objetivo general

Analizar las barreras estructurales que limitan el acceso de las mujeres a un trabajo digno, a fin de fortalecer la comprensión del personal servidor público sobre las desigualdades laborales desde un enfoque de derechos humanos e interseccionalidad, promoviendo la identificación de prácticas institucionales y acciones orientadas a la construcción de entornos laborales más igualitarios e inclusivos.





# 01

## Titulo capitulo 1



## 1.1. Trabajo digno: más allá del empleo



El trabajo digno no se limita a tener un empleo, sino a contar con condiciones laborales que permitan desarrollar un proyecto de vida con seguridad, estabilidad y respeto a los derechos humanos.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo digno implica acceso a oportunidades laborales reales, condiciones seguras, protección social y reconocimiento del valor del trabajo realizado.

Desde un enfoque de derechos humanos, el empleo no puede analizarse únicamente como actividad económica, sino como un elemento que influye directamente en la autonomía personal, la igualdad social y la participación pública.

Por ello, el análisis institucional no debe centrarse únicamente en cuántas personas trabajan, sino en **qué condiciones permiten que ese trabajo sea verdaderamente digno.**

## 1.2. Panorama laboral de las mujeres

La participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado de manera significativa; sin embargo, este avance no ha eliminado las diferencias estructurales existentes.

Persisten brechas relacionadas con la incorporación al empleo formal, la estabilidad laboral y las oportunidades de crecimiento profesional.

Muchas mujeres enfrentan trayectorias laborales discontinuas, mayor presencia en empleos informales o sectores con menor remuneración y menor acceso a seguridad social.

Estas diferencias no responden únicamente a decisiones individuales, sino a condiciones sociales que influyen desde etapas tempranas de la vida y que impactan las oportunidades disponibles en el ámbito laboral.

## 1.3. Brechas salariales, promoción y liderazgo

- ▶ Las desigualdades laborales también se manifiestan dentro del empleo mediante diferencias en ingresos, reconocimiento profesional y acceso a posiciones de liderazgo.
- ▶ La brecha salarial refleja que trabajos similares pueden recibir valoraciones económicas distintas dependiendo de factores estructurales y culturales.
- ▶ Además, la menor presencia de mujeres en espacios directivos muestra que el crecimiento profesional no depende exclusivamente del desempeño individual, sino también de dinámicas organizacionales que influyen en quiénes son considerados perfiles de liderazgo.
- ▶ Factores como disponibilidad absoluta de tiempo, redes profesionales informales o expectativas tradicionales sobre autoridad continúan influyendo en las oportunidades de ascenso.

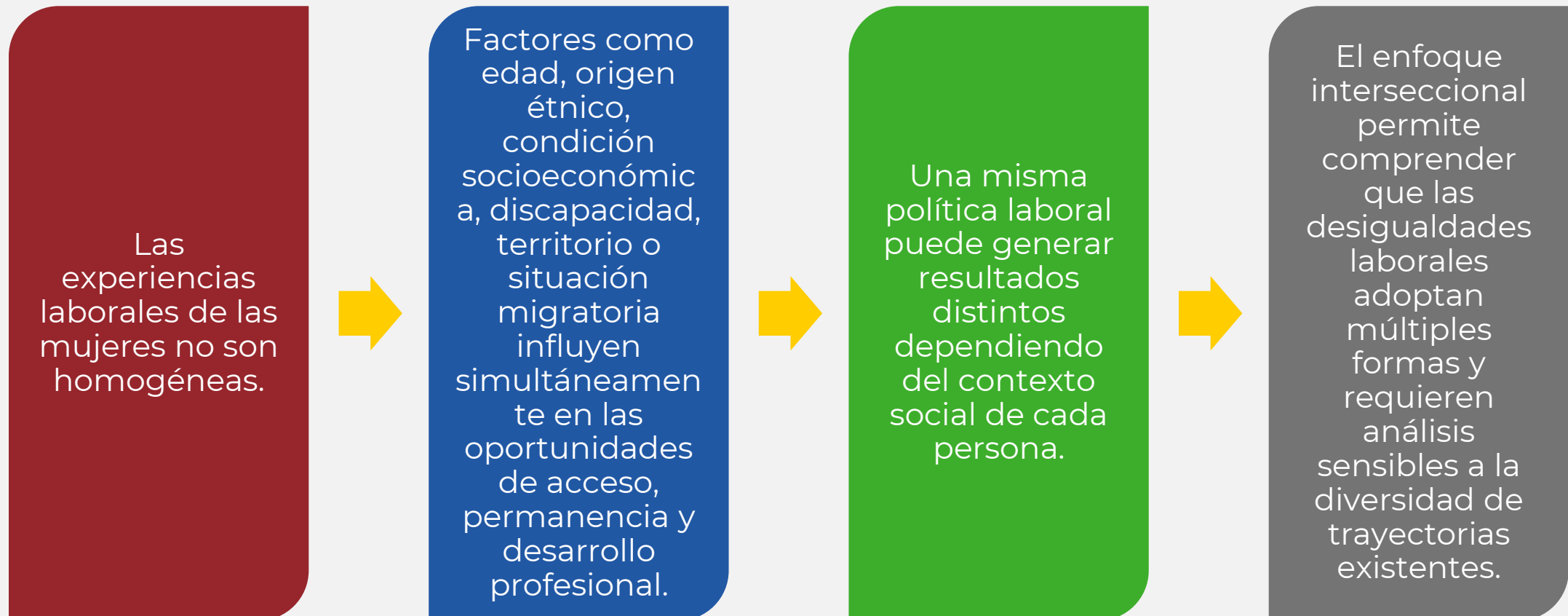


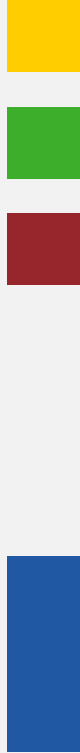
## 1.4. Segregación ocupacional



- ▶ El mercado laboral presenta una distribución diferenciada de mujeres y hombres en distintos sectores y niveles jerárquicos.
- ▶ La segregación horizontal se observa cuando las mujeres se concentran en áreas asociadas históricamente al cuidado o los servicios, mientras que otros sectores con mayor reconocimiento económico permanecen masculinizados.
- ▶ La segregación vertical se refleja en la menor presencia femenina en posiciones de dirección o toma de decisiones.
- ▶ Estas dinámicas no suelen responder a prohibiciones explícitas, sino a procesos sociales acumulativos que orientan expectativas educativas, oportunidades profesionales y criterios organizacionales.

## 1.5. Trayectorias laborales interseccionales



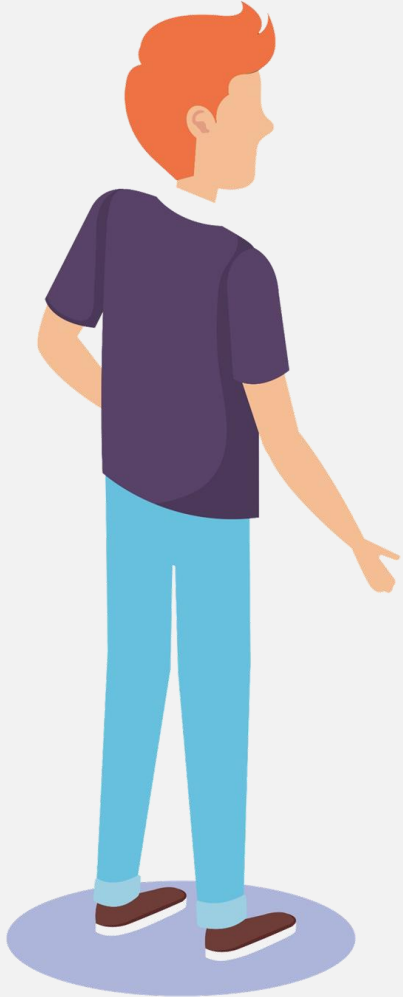


# 02

## Comprensión de las barreras estructurales



## 2.1. Definición institucional de barreras estructurales



Las barreras estructurales son condiciones sociales, económicas o institucionales que limitan el acceso a oportunidades sin necesidad de prohibiciones explícitas o actos directos de discriminación.

A diferencia de la exclusión abierta, estas barreras operan mediante reglas, prácticas o dinámicas que parecen neutrales, pero generan efectos diferenciados en determinados grupos.

Una institución puede cumplir formalmente con principios de igualdad y, sin embargo, producir resultados desiguales cuando sus procedimientos no consideran contextos diversos.

El análisis institucional desde derechos humanos invita a observar no solo las normas existentes, sino los impactos reales que producen en la vida laboral de las personas.



## 2.2. Obstáculos individuales y obstáculos estructurales

- ▶ En el ámbito laboral suele explicarse el éxito o la dificultad profesional a partir del esfuerzo personal o decisiones individuales.
- ▶ Sin embargo, cuando ciertos patrones se repiten de manera constante —como interrupciones laborales, menor promoción o abandono profesional— dejan de ser situaciones individuales y evidencian condiciones estructurales.
- ▶ Un obstáculo individual afecta a una persona específica; una barrera estructural impacta de forma sistemática a grupos completos.
- ▶ Comprender esta diferencia permite evitar interpretaciones basadas únicamente en mérito individual y reconocer que las trayectorias laborales están influidas por contextos sociales previos.



## 2.3. Normalización de desigualdades en el mundo laboral

Uno de los rasgos más complejos de las barreras estructurales es su capacidad para pasar desapercibidas.

Muchas prácticas laborales se perciben como naturales o inevitables: jornadas extensas, disponibilidad permanente o sacrificio personal como condición para el crecimiento profesional.

Cuando estas dinámicas se normalizan, dejan de cuestionarse y se integran a la cultura organizacional.

Esto provoca que ciertas personas puedan adaptarse con mayor facilidad mientras otras enfrentan dificultades constantes sin que la desigualdad sea identificada como tal.

Reconocer la normalización permite visibilizar prácticas que históricamente no habían sido consideradas problemáticas.

## 2.4. Interacción entre factores socioculturales, económicos e institucionales



Las barreras estructurales no operan de forma aislada; se fortalecen mediante la interacción de distintos factores.

Las expectativas sociales sobre roles de género, las condiciones económicas disponibles y los procedimientos organizacionales se combinan para influir en las oportunidades laborales.

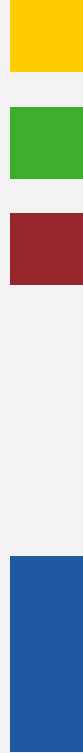
Por ejemplo, una política institucional que exige disponibilidad total puede afectar especialmente a quienes realizan trabajo de cuidados, mientras que la falta de servicios públicos de apoyo amplifica ese impacto.

Este enfoque permite comprender que las desigualdades laborales no responden a una única causa, sino a sistemas complejos donde diversos elementos actúan simultáneamente.

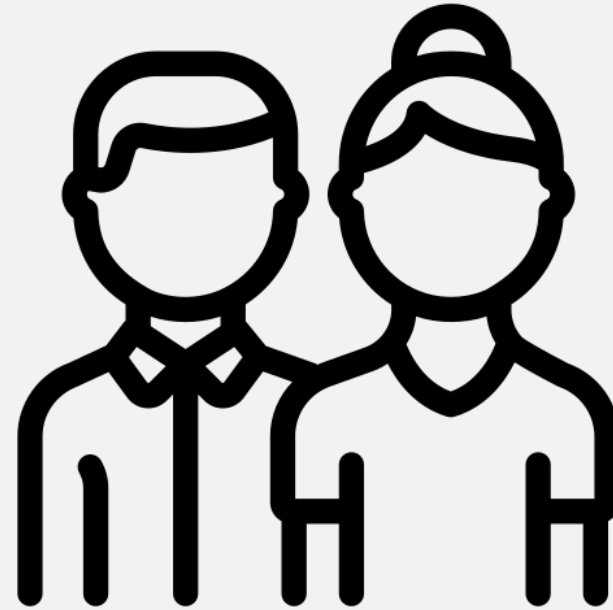
## 2.5. Penalización por maternidad como manifestación estructural

- ▶ La penalización por maternidad constituye una expresión clara de cómo funcionan las barreras estructurales en el ámbito laboral.
- ▶ Aun cuando la maternidad no debería influir en la valoración profesional, muchas mujeres enfrentan cuestionamientos sobre su disponibilidad, compromiso o continuidad laboral.
- ▶ Estas percepciones pueden traducirse en menores oportunidades de contratación, reducción de responsabilidades estratégicas o retrasos en promociones.
- ▶ El fenómeno no depende necesariamente de decisiones individuales conscientes, sino de modelos laborales diseñados históricamente para personas sin responsabilidades de cuidado permanentes.
- ▶ La penalización por maternidad evidencia cómo las estructuras organizacionales pueden generar efectos diferenciados incluso cuando las normas promueven igualdad.





# 03



## Cultura laboral, género y sistema de cuidados

### 3.1. Estereotipos y mandatos de género en el ámbito laboral

- ▶ Los estereotipos de género son expectativas sociales que asignan comportamientos, habilidades y responsabilidades distintas a mujeres y hombres.
- ▶ En el entorno laboral, estas ideas influyen en cómo se evalúa el desempeño profesional, quién es considerado liderazgo natural y qué tipo de tareas se asignan dentro de las organizaciones.
- ▶ Características como autoridad, firmeza o toma de decisiones suelen asociarse culturalmente con lo masculino, mientras que la empatía, la colaboración o el cuidado se vinculan con lo femenino.
- ▶ Estas percepciones operan muchas veces de forma inconsciente y pueden influir en procesos de contratación, evaluación o promoción sin que exista una intención explícita de excluir.
- ▶ Los mandatos de género no solo describen expectativas sociales; también condicionan trayectorias laborales desde el inicio de la vida profesional.

## 3.2. División sexual del trabajo remunerado y no remunerado

La división sexual del trabajo describe la distribución histórica de actividades productivas y reproductivas entre mujeres y hombres.

Tradicionalmente, el trabajo remunerado fue asociado al espacio público y a los hombres, mientras que las tareas domésticas y de cuidado se asignaron al ámbito privado y a las mujeres.

Aunque la participación femenina en el empleo formal ha aumentado, esta división no desapareció; se transformó.

Muchas mujeres participan simultáneamente en el mercado laboral y continúan siendo responsables principales del trabajo doméstico y de cuidado, generando una carga laboral ampliada.

El modelo laboral predominante continúa basado en la idea de una persona trabajadora sin responsabilidades familiares permanentes, lo que produce desventajas para quienes sostienen tareas de cuidado.

### 3.3. Sobrecarga de cuidados y limitaciones para el empleo

El trabajo de cuidados comprende actividades indispensables para el sostenimiento cotidiano de la vida: atención a niñas y niños, personas mayores, personas enfermas o con discapacidad, así como labores domésticas esenciales.

Estas tareas son fundamentales para el funcionamiento social y económico, pero históricamente han sido invisibilizadas y no remuneradas.

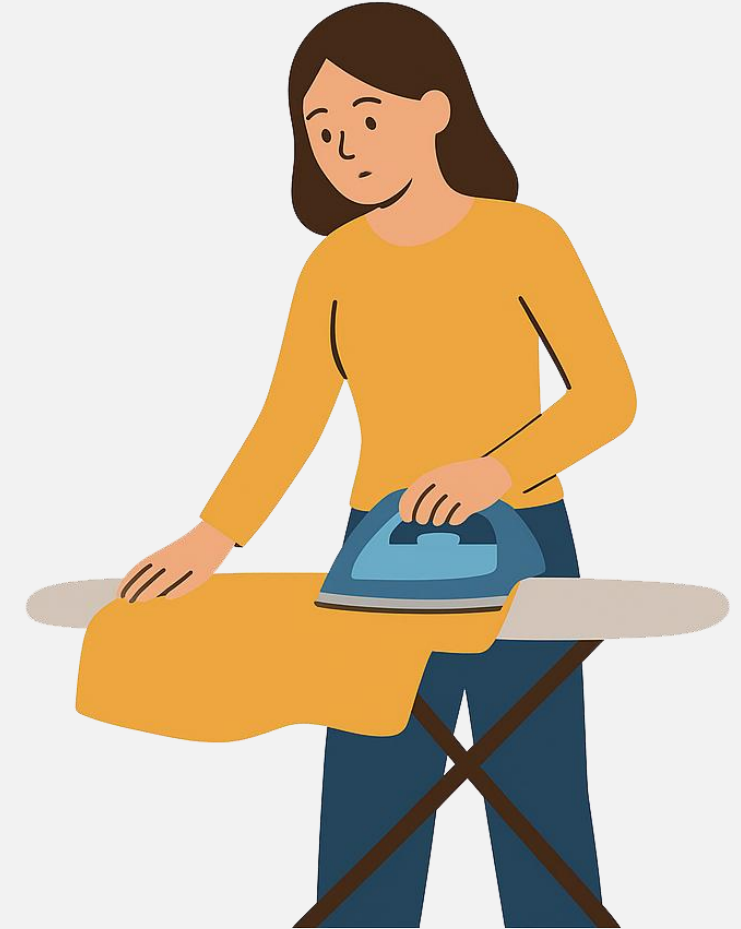
La distribución desigual del cuidado impacta directamente en las trayectorias laborales, ya que limita la disponibilidad de tiempo para empleo remunerado, capacitación profesional o participación en espacios de liderazgo.

Muchas decisiones laborales que parecen personales —como elegir empleos flexibles o reducir jornadas— están profundamente influenciadas por la necesidad de atender responsabilidades de cuidado.

Comprender la sobrecarga de cuidados permite explicar por qué la igualdad formal en el empleo no produce necesariamente igualdad real.

### 3.4. Corresponsabilidad social de los cuidados

- ▶ La corresponsabilidad plantea que el cuidado no debe recaer exclusivamente en las mujeres ni en las familias, sino distribuirse entre Estado, mercado, comunidad y hogares.
- ▶ Reconocer el cuidado como una responsabilidad social implica comprender que la organización del tiempo laboral y familiar no puede depender únicamente de soluciones individuales.
- ▶ Políticas públicas, prácticas laborales y servicios sociales cumplen un papel fundamental para equilibrar responsabilidades y ampliar oportunidades laborales.
- ▶ Medidas como licencias parentales equilibradas, horarios flexibles o servicios accesibles de cuidado contribuyen a redistribuir el tiempo y favorecer la participación laboral en condiciones más equitativas.
- ▶ La corresponsabilidad transforma el cuidado de un asunto privado a un componente central de la política laboral contemporánea.



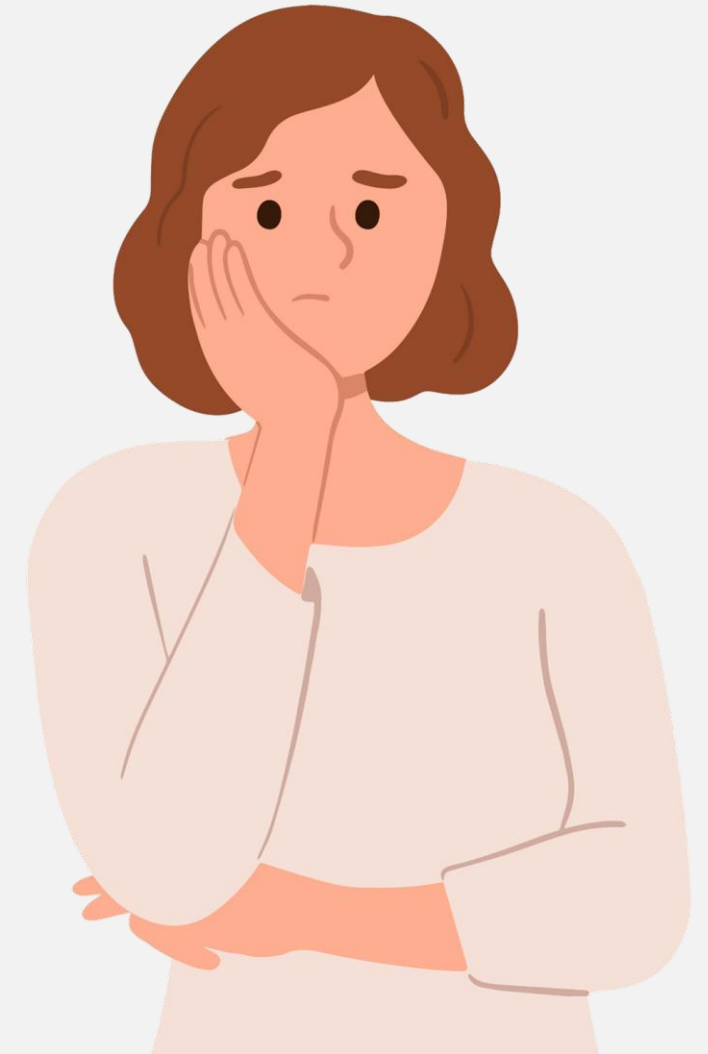
### 3.5. Impacto del sistema de cuidados en el acceso y permanencia laboral

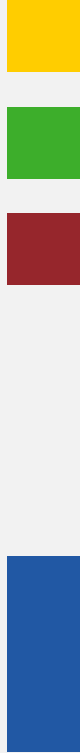
La manera en que una sociedad organiza el cuidado influye directamente en quién puede ingresar al empleo, permanecer en él y avanzar profesionalmente.

Cuando los sistemas de cuidado son insuficientes, las mujeres suelen asumir ajustes laborales que afectan ingresos, estabilidad y desarrollo profesional.

Esto se refleja en fenómenos como interrupciones laborales, menor presencia en puestos de decisión o concentración en empleos de tiempo parcial.

El análisis del trabajo digno no puede separarse del análisis del cuidado, porque ambos forman parte del mismo sistema social que estructura las oportunidades laborales.





# 04

## Instituciones y reproducción de desigualdades laborales



## 4.1. Políticas de igualdad y no discriminación: del compromiso formal a la práctica cotidiana

Muchas organizaciones cuentan con principios de igualdad y no discriminación incorporados en su normativa interna; sin embargo, la existencia formal de estos compromisos no siempre garantiza transformaciones reales en la vida laboral diaria.

Cuando las políticas carecen de mecanismos claros de implementación, seguimiento o evaluación, pueden quedarse en el plano declarativo sin modificar prácticas organizacionales consolidadas.

La igualdad laboral requiere traducirse en procedimientos concretos que orienten decisiones cotidianas, desde la asignación de tareas hasta los procesos de evaluación del desempeño.

Las instituciones desempeñan un papel central porque sus reglas, aunque parezcan neutrales, influyen directamente en quién accede a oportunidades y quién enfrenta mayores obstáculos.

## 4.2. Reclutamiento y promoción sin perspectiva de género

Los procesos de ingreso y ascenso profesional suelen diseñarse bajo criterios considerados objetivos; sin embargo, algunos de estos criterios pueden reproducir desigualdades cuando no toman en cuenta trayectorias laborales diversas.



Requisitos como disponibilidad absoluta de tiempo, continuidad laboral sin interrupciones o valoración de redes informales de recomendación pueden favorecer perfiles que históricamente han tenido mayores oportunidades para cumplir dichas condiciones.



Incorporar una perspectiva de igualdad sustantiva implica revisar si los mecanismos de selección evalúan realmente competencias profesionales o si reproducen expectativas tradicionales sobre quién puede desempeñar ciertos roles.

El análisis institucional permite identificar cómo decisiones aparentemente neutras generan efectos diferenciados en el acceso al desarrollo profesional.

### 4.3. Prácticas laborales que influyen en la permanencia



- ▶ Las desigualdades no solo se manifiestan al ingresar a un empleo; también aparecen en las condiciones que permiten o dificultan permanecer dentro de una organización.
- ▶ Jornadas extensas, reuniones fuera del horario laboral, disponibilidad permanente o cargas de trabajo rígidas pueden afectar de manera distinta a quienes tienen responsabilidades de cuidado u otras condiciones personales relevantes.
- ▶ Estas prácticas suelen asociarse con compromiso profesional, aunque en la práctica pueden limitar la permanencia de ciertos grupos y favorecer trayectorias laborales más homogéneas.
- ▶ Revisar la organización del trabajo permite identificar qué dinámicas fortalecen la inclusión y cuáles generan exclusión indirecta.

## 4.4. Violencia laboral, hostigamiento y acoso

- ▶ La violencia laboral constituye una barrera significativa para el trabajo digno y puede manifestarse mediante hostigamiento, acoso sexual, trato degradante, aislamiento profesional o discriminación reiterada.
- ▶ Estas conductas afectan no solo el bienestar individual, sino también la estabilidad laboral, la confianza institucional y el desarrollo profesional.
- ▶ En muchos casos, las situaciones de violencia permanecen invisibilizadas debido al temor a represalias, la falta de confianza en los mecanismos institucionales o la normalización del maltrato dentro de ciertos entornos laborales.

Reconocer la violencia laboral como un problema organizacional permite desplazar la idea de conflicto personal hacia una responsabilidad institucional de prevención y atención.

## 4.5. Protocolos institucionales y desafíos para su eficacia

- ▶ La existencia de protocolos para prevenir y atender el hostigamiento o acoso constituye un avance importante; sin embargo, su efectividad depende de factores adicionales.
- ▶ Un protocolo solo cumple su función cuando el personal conoce su existencia, confía en su funcionamiento y percibe que puede utilizarlo sin consecuencias negativas.
- ▶ Entre los retos frecuentes se encuentran la falta de difusión, procedimientos complejos, tiempos prolongados de respuesta o ausencia de acompañamiento posterior.
- ▶ Fortalecer los mecanismos institucionales implica garantizar accesibilidad, claridad y seguimiento continuo para que las personas puedan ejercer sus derechos en condiciones seguras.



## 4.6. Techo de cristal y paredes de cristal

El techo de cristal describe barreras invisibles que limitan el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo o toma de decisiones, aun cuando cuentan con formación y experiencia suficientes.

Las paredes de cristal se refieren a la concentración femenina en áreas organizacionales con menor proyección hacia espacios estratégicos.

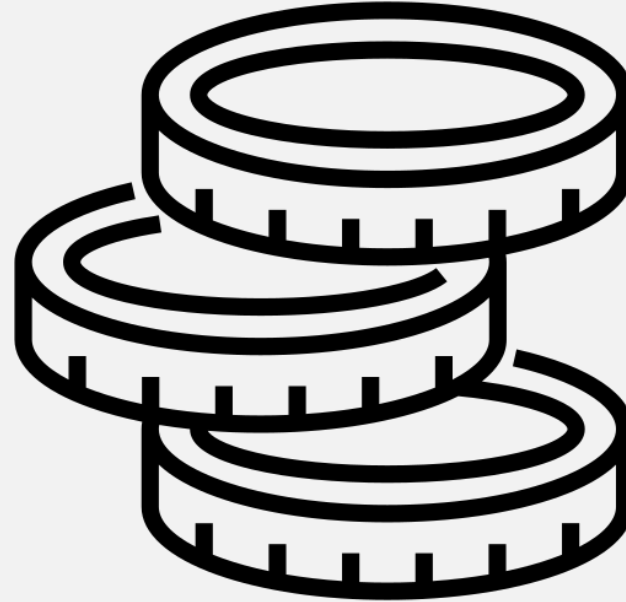
Ambos fenómenos muestran cómo las desigualdades pueden persistir sin reglas explícitas de exclusión, a través de percepciones sobre autoridad, disponibilidad o compatibilidad entre liderazgo y vida familiar.

Identificar estas dinámicas permite analizar si las oportunidades profesionales se distribuyen verdaderamente con base en capacidades o si responden a patrones organizacionales históricos.



# 05

## Barreras económicas y contextos diferenciados



## 5.1. Brecha salarial y acceso desigual a prestaciones

La brecha salarial representa una diferencia persistente en los ingresos obtenidos por mujeres y hombres a lo largo de su vida laboral.

No se limita únicamente a recibir menor salario por el mismo trabajo, sino que incluye desigual acceso a prestaciones, seguridad social, incentivos económicos y oportunidades de crecimiento profesional.

Las mujeres suelen concentrarse en sectores laborales con menor remuneración o menor estabilidad contractual, lo que impacta directamente en su autonomía económica y en la acumulación de derechos laborales a largo plazo.

Las interrupciones profesionales asociadas al cuidado, así como la menor presencia en puestos directivos, también influyen en la diferencia acumulada de ingresos.

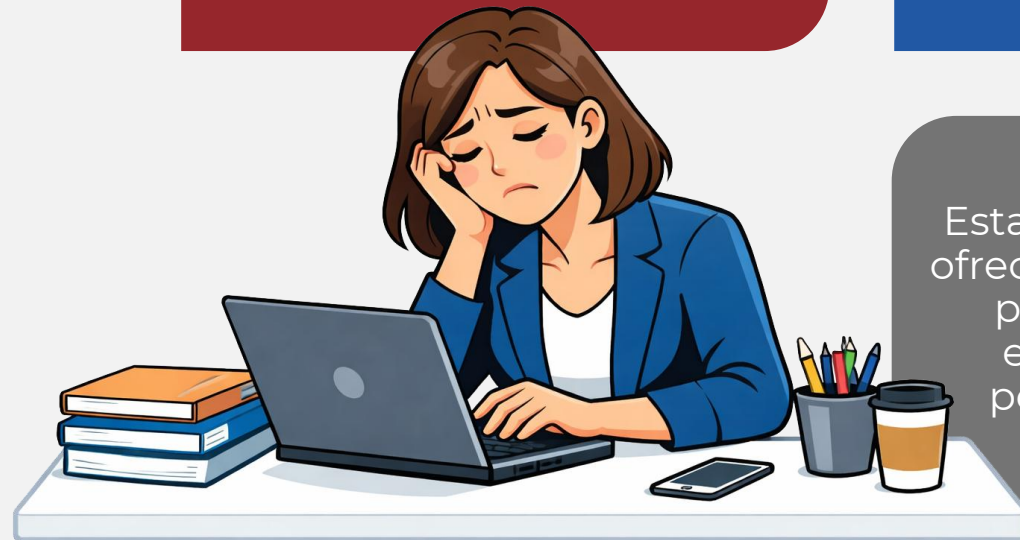
Analizar la brecha salarial permite comprender cómo el valor económico del trabajo está vinculado a dinámicas sociales más amplias.

## 5.2. Informalidad, subcontratación y precarización laboral

Una proporción importante de mujeres participa en esquemas laborales caracterizados por inestabilidad o limitada protección social.

La informalidad implica ausencia de contratos formales, falta de acceso a seguridad social y mayor vulnerabilidad económica frente a situaciones imprevistas.

En otros casos, la subcontratación o los empleos temporales generan condiciones laborales inciertas que dificultan la continuidad profesional y la planificación personal.



Estas modalidades pueden ofrecer flexibilidad aparente, pero trasladan riesgos económicos hacia las personas trabajadoras.

Para muchas mujeres, especialmente aquellas con responsabilidades de cuidado o en contextos económicos limitados, estas opciones representan las únicas alternativas disponibles.

## 5.3. Acceso desigual a capacitación, tecnología y liderazgo

- ▶ El desarrollo laboral no depende únicamente del empleo actual, sino también de las oportunidades de formación continua y acceso a recursos estratégicos.
- ▶ Factores como disponibilidad de tiempo, ingresos, conectividad digital o ubicación geográfica influyen en la posibilidad de participar en procesos de capacitación o actualización profesional.
- ▶ La brecha digital y la limitada disponibilidad de formación especializada pueden restringir el acceso a sectores económicos emergentes o a posiciones de liderazgo.

Estas condiciones muestran que el crecimiento profesional está estrechamente relacionado con el acceso desigual a recursos educativos y tecnológicos.



## 5.4. Exclusión territorial y desigualdad económica

El territorio constituye un elemento determinante en las oportunidades laborales disponibles.

Las condiciones de empleo varían entre zonas urbanas y rurales, así como entre regiones con distintos niveles de desarrollo económico e infraestructura social.

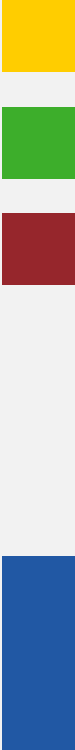
La distancia hacia centros laborales, la disponibilidad de transporte, la conectividad digital o la existencia de servicios públicos influyen directamente en la posibilidad de acceder a empleo digno.

El análisis territorial permite comprender que el mercado laboral no ofrece las mismas oportunidades para todas las personas, aun cuando exista igualdad formal de derechos.

## 5.5. Impactos diferenciados en contextos diversos



- ▶ Las desigualdades laborales se intensifican cuando convergen múltiples condiciones sociales.
- ▶ Mujeres rurales pueden enfrentar limitaciones de infraestructura y acceso a servicios; mujeres indígenas pueden encontrar barreras lingüísticas o culturales; mujeres migrantes pueden experimentar mayor precariedad laboral; mujeres con discapacidad pueden enfrentar obstáculos físicos o tecnológicos.
- ▶ Estas experiencias muestran que las desigualdades no se manifiestan de manera uniforme y requieren respuestas institucionales sensibles a contextos específicos.
- ▶ El enfoque interseccional permite reconocer esta diversidad sin fragmentar derechos, sino ampliando la comprensión de las realidades laborales existentes.



# 06

**Transformación  
institucional para  
garantizar el  
trabajo digno**



## 6.1. Ajustes razonables y medidas incluyentes

La igualdad laboral no siempre se alcanza aplicando reglas idénticas para todas las personas, ya que las trayectorias laborales se desarrollan en contextos sociales distintos.

Los ajustes razonables consisten en modificaciones necesarias que permiten eliminar obstáculos específicos sin generar cargas desproporcionadas para la institución.

Estas medidas pueden incluir adecuaciones en horarios, modalidades de trabajo flexible, accesibilidad física o tecnológica, así como adaptaciones administrativas que faciliten la participación laboral en condiciones reales de igualdad.

Su objetivo no es otorgar privilegios, sino garantizar que las personas puedan ejercer sus derechos laborales considerando sus circunstancias particulares.

Reconocer la diversidad de experiencias laborales permite construir entornos organizacionales más equitativos y sostenibles.

## 6.2. Procesos laborales con enfoque de igualdad sustantiva

La igualdad sustantiva implica revisar si los procedimientos institucionales generan resultados equitativos y no únicamente si cumplen formalmente con principios de igualdad.

Los procesos de reclutamiento, evaluación y promoción pueden analizarse para identificar posibles sesgos relacionados con trayectorias laborales discontinuas, disponibilidad de tiempo o modelos tradicionales de liderazgo.

Incorporar este enfoque permite ampliar criterios de valoración profesional, reconocer experiencias diversas y transparentar mecanismos de decisión.

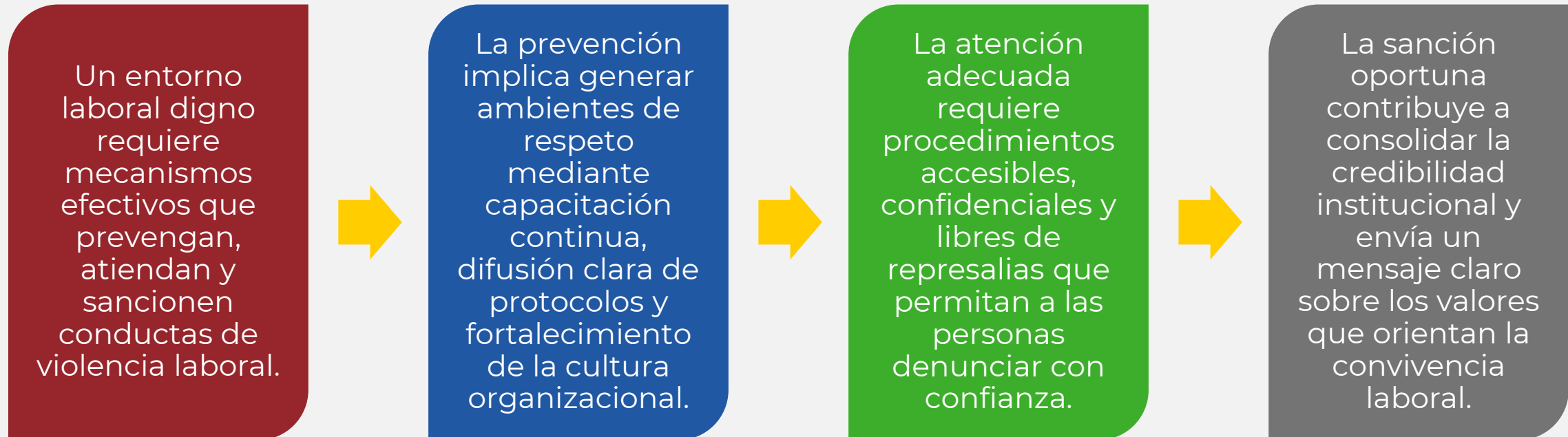
La igualdad sustantiva transforma la manera en que se gestionan las oportunidades dentro de las organizaciones, orientando los procesos hacia resultados más justos.



## 6.3. Conciliación laboral y corresponsabilidad institucional

- ▶ La conciliación laboral busca equilibrar la vida profesional con las responsabilidades personales y familiares, reconociendo que el tiempo constituye un recurso central para la igualdad.
- ▶ Durante mucho tiempo, esta conciliación fue considerada un asunto individual; sin embargo, actualmente se reconoce que las instituciones influyen directamente en la organización del tiempo laboral.
- ▶ Medidas como horarios flexibles, trabajo híbrido, licencias parentales equilibradas o políticas internas de corresponsabilidad contribuyen a reducir desigualdades asociadas al cuidado.
- ▶ La corresponsabilidad institucional permite comprender que el bienestar laboral y la productividad organizacional no son objetivos opuestos, sino complementarios.

## 6.4. Prevención, atención y sanción de la violencia laboral



Garantizar espacios laborales seguros constituye un elemento esencial para la permanencia y el desarrollo profesional.

## 6.5. Capacitación continua y fortalecimiento institucional

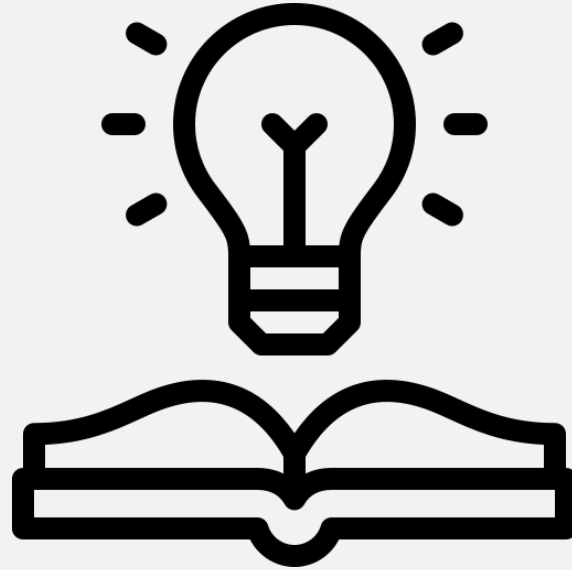
- ▶ La transformación organizacional no se logra mediante acciones aisladas, sino a través de procesos sostenidos de aprendizaje e innovación institucional.
- ▶ La capacitación continua y actualización de conocimientos, cuestionamiento de prácticas normalizadas y fortalecimiento de la gestión inclusiva del trabajo fortalece la cultura organizacional.
- ▶ El fortalecimiento institucional implica promover la igualdad laboral como parte de la cultura organizacional cotidiana y no únicamente como cumplimiento normativo.
- ▶ Cuando las instituciones desarrollan capacidades internas para identificar y reducir desigualdades, se convierten en agentes activos de cambio social.





# 06

## Conclusiones



## 7.1. El trabajo digno como responsabilidad estructural

A lo largo de esta capacitación se ha observado que el acceso al trabajo digno no depende únicamente del esfuerzo individual ni de decisiones aisladas dentro del ámbito laboral.

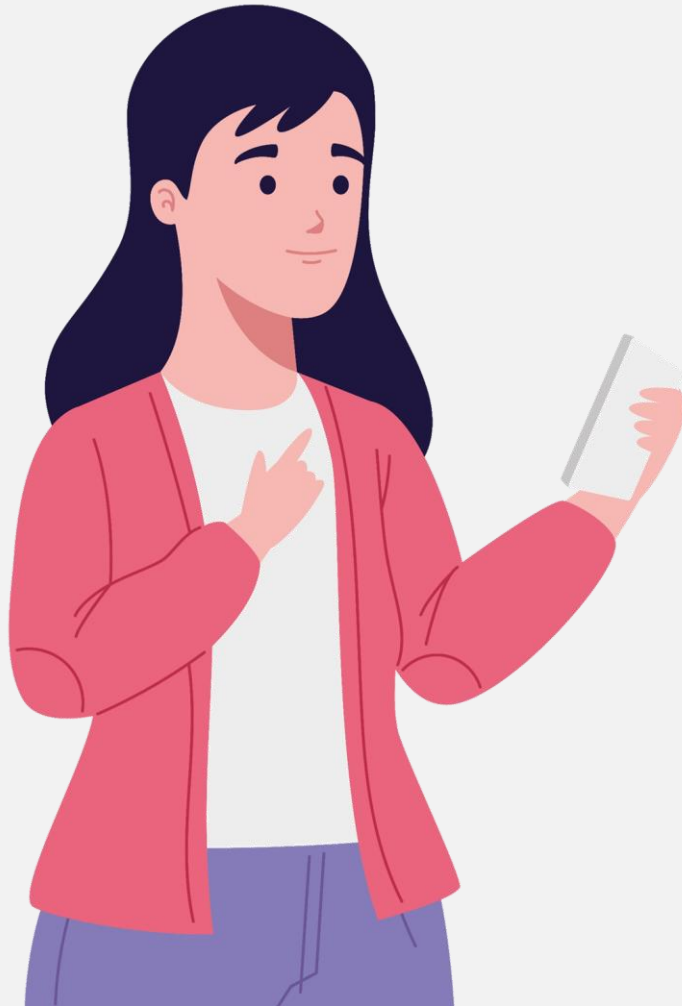
Las desigualdades laborales se construyen mediante procesos sociales, económicos e institucionales que influyen simultáneamente en las oportunidades disponibles para mujeres y hombres.

Comprender las barreras estructurales permite desplazar la mirada desde las capacidades individuales hacia las condiciones que facilitan o limitan el desarrollo profesional.

Las instituciones desempeñan un papel fundamental porque no solo regulan el empleo, sino que también modelan prácticas sociales y organizacionales que pueden ampliar o restringir oportunidades.

Garantizar trabajo digno implica reconocer que la igualdad no es automática; requiere revisión constante de políticas, procedimientos y culturas laborales.

## 7.2. Reflexiones finales y compromiso institucional



- ▶ Analizar las barreras estructurales transforma la pregunta tradicional sobre el empleo.
- ▶ En lugar de cuestionar por qué algunas personas no avanzan laboralmente, el enfoque de derechos humanos invita a preguntarse qué condiciones del entorno pueden estar generando desigualdad.
- ▶ Este cambio de perspectiva permite identificar prácticas normalizadas, abrir espacios de reflexión institucional y promover entornos laborales más equitativos.
- ▶ El trabajo digno no solo impacta el ingreso económico, sino también la autonomía personal, la participación social y la construcción de sociedades más justas.



## 7.2. Reflexiones finales y compromiso institucional



- ▶ Avanzar hacia entornos laborales inclusivos implica compromiso colectivo, aprendizaje continuo y disposición institucional para adaptar prácticas a realidades diversas.
- ▶ La transformación comienza cuando las organizaciones reconocen su capacidad para reducir barreras y garantizar condiciones laborales verdaderamente igualitarias.



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





**CNDH**  
M É X I C O  
*Defendemos al Pueblo*

Periférico Sur 3469, Col. San Jerónimo Lídice,  
Magdalena Contreras, C.P. 10200, Ciudad de México.

**Teléfonos:**

(55) 5681 8125 / 800 715 2000