

**POLÍTICA DE CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL
CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

R.v.t.



Acuerdo por el que se modifica la Política de Corresponsabilidad en la Vida Laboral, Familiar y Personal con Igualdad de Oportunidades de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social. José Pedro Kumamoto Aguilar, Secretario General de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 del Estatuto de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, y 3º, numeral 30 del Reglamento de la Secretaría General, tiene a bien expedir la siguiente modificación para quedar como se expone a continuación:

La presente modificación actualiza y amplía la política anterior emitida el 24 de febrero de 2023, en los siguientes términos:

Puntos modificados:

- **Objetivo:** Se fortalecen las garantías para hacer efectivo el derecho humano al cuidado con enfoque de igualdad de género.
- **Alcance:** La aplicación de la Política se extiende a todos los niveles jerárquicos laborales de la CISS.
- **Principios Generales:** se amplían con compromisos en derechos humanos y se reconoce la reducción de jornada laboral como medida corresponsable de cuidados. (9:00-17:00 hrs)

Puntos agregados:

- En el punto 3 "Definiciones" se agregaron los incisos e) al x).
- Licencia menstrual (1 día hábil al mes).
- Día personal de libre elección sin justificación.
- Promoción activa del uso equitativo de licencias por parte de hombres.
- Se agrega el punto 7 "Requisitos de licencias".
- Se agrega el punto 9 "Mecanismo de resolución de conflictos" a cargo de la Dirección de Igualdad de Género.
- Se agrega sistema de indicadores de cumplimiento.
- Se agrega planeación presupuestaria para la implementación.
- Se agrega capacitación obligatoria para personal directivo y mandos medios.



"ADICIONES A LA POLÍTICA DE CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES"¹

Justificación

La Conferencia Interamericana de Seguridad Social ("CISS"), fundada en 1942, es un organismo internacional, técnico, especializado y sin fines de lucro, de carácter permanente, integrado por órganos gubernamentales, instituciones y otras entidades de América, que norman, administran, gestionan, supervisan, estudian o investigan uno o más aspectos de la seguridad social. Está integrada por 95 miembros de 35 países y territorios de América, entre los que figuran instituciones titulares, asociadas, adherentes y vinculadas, todas ellas con tareas relacionadas con la protección de la seguridad social en las áreas de normatividad, administración, gestión, supervisión, estudios e investigación.

La CISS tiene las siguientes finalidades:

- Contribuir y cooperar con el desarrollo de la seguridad social en América.
- Formular declaraciones y recomendaciones en materia de seguridad social, y promover su difusión.
- Impulsar la cooperación e intercambio de experiencias entre las instituciones de seguridad social y con organizaciones afines.
- Fomentar y orientar la capacitación y formación profesional de los recursos humanos al servicio de la seguridad social.
- Investigar, recopilar y difundir los avances y estudios de los sistemas de seguridad social.

La CISS impulsa la creación de espacios de reflexión, investigación, diálogo, intercambio y la cooperación internacional para el bienestar y la construcción colectiva de programas y propuestas de política pública para garantizar el derecho a la seguridad social.

La CISS, en cumplimiento de tratados y convenios internacionales, procura la adopción de políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia en el ámbito institucional hacia sus trabajadores, trabajadoras y entornos familiares. A su vez, busca adoptar las medidas necesarias que erradiquen toda forma de

¹ Para fines de facilidad de lectura se resalta con letras negritas y cursivas los textos modificados y/o adicionados dentro de la Política.



discriminación, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre las personas integrantes de la institución.

Para aportar a estos objetivos, se presenta esta modificación a la Política de Corresponsabilidad en la Vida Laboral, Familiar y Personal con Igualdad de Oportunidades ("Política") como instrumento de apoyo para el personal de la CISS y generar un espacio de igualdad, evitando toda forma de discriminación y violencia en el ámbito laboral.

Como principio básico, en la CISS queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal por motivos de:

- Apariencia física.
- Color de piel.
- Peso.
- Estatura.
- Lengua.
- Cultura.
- Discapacidad.
- Idioma.
- Sexo.
- Género.
- Preferencias u orientaciones sexuales.
- Características sexuales.
- Identidad de género.
- Expresión de género.
- Edad.
- Condición social, económica, de salud o jurídica.
- Embarazo.
- Estado civil o conyugal.
- ***Maternidad y/o paternidad.²***
- ***Responsabilidades de cuidados.***
- Convicciones fundamentales, religiosas.
- Opiniones.
- Origen étnico o nacional.
- Situación migratoria.

² Para fines de facilidad de lectura se resalta con letras negritas y cursivas los textos modificados y/o adicionados dentro de la Política mediante publicación de fecha 30 de marzo de 2026.



- Postura política o filiación partidaria.
- Nivel de escolaridad o grado académico.
- Cualquiera que atente contra la dignidad humana, que tenga por objeto o resultado la negación, distinción, impedimento, restricción, anulación o menoscabo de los derechos y libertades de las personas, grupos y comunidades.



"POLÍTICA DE CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES"³

1. Aplicación

La presente política aplica para todas las personas trabajadoras de la CISS y el CIESS en todos sus niveles y jerarquías.

Las personas prestadoras de servicios y proveedores de la CISS deberán respetar los principios generales establecidos en la presente Política.

La vigilancia y evaluación de la adecuada implementación de la Política está a cargo de la Comisión de Atención, Seguimiento y Vigilancia para el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación, así como la atención y seguimiento frente a casos de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso sexual.

2. Objetivos

La presente política tiene como objetivo establecer los principios básicos que permitan promover y generar una cultura de igualdad laboral y no discriminación en la CISS, de tal forma que se garantice la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla del personal o que haya sido contratada por la CISS para la provisión de servicios.

Así como contribuir a la garantía del derecho humano al cuidado de todas las personas trabajadoras de la CISS, en su interrelación con el derecho al empleo, al establecer prestaciones corresponsables que contribuyen al reconocimiento, redistribución y reducción del trabajo de cuidados en el ámbito laboral y familiar.

Objetivos específicos.

- ***Establecer los principios que rigen al personal de la CISS en materia de igualdad, inclusión y no discriminación.***

³ Para fines de facilidad de lectura se resalta con letras negritas y cursivas los textos modificados y/o adicionados dentro de la Política mediante publicación de fecha 30 de marzo de 2026.



- **Hacer efectivos los postulados de dignidad humana, igualdad y no discriminación establecidos en la normatividad aplicable.**

3. Marco normativo

La preocupación por los efectos de los distintos tipos de violencia y discriminación, en particular, del ámbito laboral; ha cobrado mayor interés para la sociedad en general y ha sido plasmada en diversos acuerdos de organismos internacionales.

A continuación, se presenta un resumen de los instrumentos normativos internacionales más relevantes que abordan esta problemática.

- **C111** - Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación, núm. 111) OIT, de 1958⁴. Señala la obligación de formular y llevar a cabo una política que promueva, por métodos adecuados, las condiciones y la práctica de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.
- **C155** – Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo – OIT, de 1981⁵. Señala la obligación de poner en práctica una política en materia de seguridad y salud para las personas trabajadoras y medio ambiente en el trabajo.
- **C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981.**
- **C190** – Convenio sobre la Violencia y el Acoso – OIT, de 2019⁶. Promueve el respeto y el aseguramiento del disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.
- **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** – CEDAW, por sus siglas en inglés, de 1979⁷. Prohíbe cualquier discriminación hacia la mujer y recomienda la adopción de medidas especiales para acelerar la igualdad y contrarrestar la exclusión que históricamente ha vivido.

⁴ Ratificado por México el 11 de septiembre de 1961. cfr., https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764 (Consultada el 14 de septiembre de 2022)

⁵ Ratificado por México el 1 de febrero de 1984. cfr., https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764 (Consultada el 14 de septiembre de 2022).

⁶ Ratificado por México el 6 de julio de 2022 y que entró en vigor para México el 6 de julio de 2023

⁷ México la firmó en 1980 y la ratificó el 23 de marzo de 1981 (cfr. scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/cedaw, consultada el 14 de septiembre de 2022). Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 12 de mayo de 1981 (cfr. <http://www.internet2.scjn.gob.mx/red/constitucion/TI.html> consultada el 14 de septiembre de 2022).



- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer** - Belém do Pará, de 1994⁸. Es el primer documento en el que se define la violencia contra la mujer como toda conducta basada en el género (de la mujer) que cause daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico o la muerte, sin importar el ámbito de ocurrencia. La violencia contra la mujer incluye, entre otras conductas, el hostigamiento y el acoso sexual.

- **Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer** - Beijing, de 1995. Señala que cualquier manifestación de la violencia, en cualquier ámbito de ocurrencia, infunde miedo e inseguridad a las mujeres y constituye un obstáculo para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz.⁹

4. Alcance.

La presente política aplica para todas las personas trabajadoras de la CISS y el CIESS en todos sus niveles y jerarquías.

5. Definiciones.

Para efectos de la presente política se detallan las siguientes definiciones (listado enunciativo más no limitativo):

- Acciones afirmativas:** Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad. Estas medidas no serán consideradas discriminatorias.
- Acciones correctivas:** Son aquellas acciones tomadas para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable, la acción correctiva se toma para prevenir que algo vuelva a producirse.

⁸ México la suscribió en 1995 y la ratificó en 1998 (cfr México la firmó en 1980 y la ratificó el 23 de marzo de 1981.(cfr. http://www.gobernacion.gob.mx/work/models/SEGOB/comision/internacional/1_13.%20Convencion%20de%20Belem%20Do%20Para.pdf Consultada el 14 de septiembre de 2022) Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 19 de enero de 1999. cfr. <http://www.internet2.scjn.gob.mx/red/constitucion/TI.html> (Consultada el 14 de septiembre de 2022).

⁹



- c) **Ajustes razonables:** Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.
- d) **Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal:** Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las personas trabajadoras, y a las personas empleadoras, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para redistribuir el trabajo de cuidados que permita armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.
- e) **Ley:** *La Ley Federal del Trabajo, ordenamiento jurídico mexicano que rige las relaciones laborales en el país sede de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social.*
- f) **Autocuidado:** *Conjunto de prácticas individuales y colectivas orientadas a la preservación de la salud física, mental y emocional de las personas trabajadoras, reconocido como un componente legítimo del bienestar laboral.*
- g) **Cuidados:** *Conjunto de actividades necesarias para el bienestar físico, emocional y social de todas las personas, incluyendo atención a niñas, niños, personas mayores, personas con discapacidad o en situación de dependencia.*
- h) **Derecho al cuidado:** *Derecho humano que comprende tanto el derecho a recibir cuidados como el derecho a cuidar en condiciones dignas, sin discriminación ni afectación indebida en el ámbito laboral.*
- i) **Discriminación:** *Toda distinción, exclusión o restricción basada en condiciones personales o sociales que tenga por objeto o resultado obstaculizar el ejercicio de derechos en condiciones de igualdad.*
- j) **Igualdad de oportunidades:** *Principio que garantiza que todas las personas tengan acceso a las mismas condiciones para el desarrollo laboral, sin barreras estructurales o discriminatorias.*



- k) ***Igualdad sustantiva: Resultado efectivo de la eliminación de desigualdades estructurales, que permite el acceso real y no solo formal a derechos y oportunidades.***
- l) ***Licencias de cuidado: tiempo remunerado otorgado para atender responsabilidades familiares, personales o de salud, conforme a los supuestos establecidos en la política.***
- m) ***Licencia de maternidad: tiempo remunerado que permite a las personas gestantes ausentarse temporalmente de sus funciones con goce íntegro de sueldo, antes y después del nacimiento o adopción.***
- n) ***Licencia de paternidad: tiempo remunerado otorgado a los padres para participar activamente en el cuidado de sus hijas e hijos recién nacidos o adoptados.***
- o) ***Licencia de autocuidado: tiempo remunerado destinado a atender necesidades personales de bienestar físico o mental, sin necesidad de justificación detallada.***
- p) ***Lactancia materna: Derecho de las personas trabajadoras a disponer de tiempo dentro de la jornada laboral para alimentar a sus hijas o hijos, en condiciones dignas y adecuadas.***
- q) ***Medidas de flexibilización laboral: Mecanismos organizacionales que permiten adaptar las condiciones de trabajo (horarios, modalidad, lugar) para facilitar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.***
- r) ***No discriminación: Principio rector que prohíbe cualquier trato desigual injustificado en el acceso, permanencia y desarrollo dentro del ámbito laboral.***
- s) ***Perspectiva de género: Enfoque analítico que reconoce las desigualdades históricas entre mujeres y hombres, orientando acciones para su corrección y eliminación.***
- t) ***Prestaciones superiores a la ley: Beneficios laborales otorgados por la CISS que exceden las obligaciones mínimas establecidas en la legislación aplicable.***



- u) **Teletrabajo:** *Modalidad laboral en la que las actividades se realizan fuera del centro de trabajo, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.*
- v) **Trabajo híbrido:** *Esquema laboral que combina actividades presenciales y a distancia, conforme a las necesidades institucionales y del puesto.*
- w) **Violencia laboral:** *Toda acción u omisión que, en el ámbito de trabajo, dañe la dignidad, integridad o libertad de las personas trabajadoras, incluyendo hostigamiento y acoso.*
- x) **Hostigamiento y acoso sexual:** *Conductas de naturaleza sexual no deseadas que afectan la dignidad de una persona y generan un entorno laboral intimidatorio, hostil o degradante.*
- y) **Comisión de Atención, Seguimiento y Vigilancia:** *Órgano responsable de supervisar la implementación de la Política de Corresponsabilidad en la Vida Laboral, Familiar y Personal con Igualdad de Oportunidades, así como de atender casos relacionados con su incumplimiento.*

6. Principios Generales.

- a) **La CISS es un organismo internacional técnico especializado en seguridad social, comprometido con el bienestar de las sociedades en las Américas y con el de las personas que trabajan en la organización. El respeto por los derechos humanos y la promoción de una sociedad inclusiva y corresponsable son fundamentales en nuestro quehacer institucional que se expresa en acciones concretas, como las contenidas en la presente política.**
- b) **La CISS está comprometida en la atracción, retención y motivación del personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios no hace diferencia alguna entre personas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.**
- c) **Promover una cultura laboral corresponsable con los cuidados bajo la cual ninguna persona colaboradora de la institución puede sufrir penalidades o acoso por tener responsabilidades de cuidado.**



- d) *La CISS respeta y promueve el acceso efectivo al derecho humano al cuidado impulsando la Corresponsabilidad en la Vida Laboral, Familiar y de las Personas Trabajadoras.*
- e) *La CISS reconoce como una política corresponsable de cuidados la reducción de la jornada laboral dispuesta mediante la Circular DEAF/003/2025 del 8 de mayo de 2025 donde se estableció que el horario laboral de las personas trabajadoras con un puesto administrativo aplicable de 9:00 a 17:00 horas.*

7. Lineamientos para oferta complementaria de prestaciones de cuidados

Teniendo en cuenta que la CISS cumple con lo establecido en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo. A continuación se establecen los contenidos de la presente Política, los cuales constituyen prestaciones extralegales en favor de todas las personas trabajadoras de la institución. Estas prestaciones sólo podrán ejercerse o reclamarse cuando se presente la situación concreta que les dé origen.

8. Políticas de tiempo remunerado de cuidados (licencias).

Todas las licencias aquí dispuestas gozan de un 100% (cien por ciento) de su remuneración de su sueldo.

A) Maternidad

Licencia de maternidad en caso de nacimiento y/o adopción de hijos e hijas:

- I. *Hasta 6 meses naturales de licencia de maternidad en total (12 semanas cubiertas por la seguridad social y las 12 semanas naturales subsiguientes cubiertas por la CISS).*
- II. *Posibilidad de solicitar 3 meses naturales de teletrabajo o 3 meses naturales de horario flexible (de acuerdo con las funciones de su puesto) posterior a la finalización de la licencia.*

En caso de licencia de maternidad por adopción, ésta será concedida una vez consolidada legalmente la adopción.



B) Paternidad

Licencia de Paternidad en caso de nacimiento y/o adopción de hijos e hijas:

- I. Licencia de paternidad de 30 días naturales.
- II. Posibilidad de solicitar 3 meses naturales de teletrabajo o 3 meses de horario flexible (de acuerdo con las funciones de su puesto) posterior a la finalización de la licencia.
- III. Licencia de hasta 5 días hábiles anuales para fomentar el uso de la paternidad corresponsable con permisos administrativos a hombres para que sean usados para las actividades escolares, médicas, de convivencia, entre otras de sus hijas y/o hijos (reuniones, presentaciones, etc.).

La CISS promoverá activamente el uso equitativo de las licencias de cuidado por parte de los hombres, mediante acciones de sensibilización, monitoreo y eliminación de barreras culturales o institucionales.

En caso de licencia de paternidad por adopción, ésta será concedida una vez consolidada legalmente la adopción.

C) Licencia para atender responsabilidades familiares de cuidados:

- I. ***Licencia de cuidado familiar por enfermedad, de hasta 3 días hábiles anuales, con la finalidad de que las personas trabajadoras puedan cuidar de personas familiares que así lo requieran.***
- II. ***Licencias de cuidado familiar por otra causal, de hasta 2 días hábiles, con la finalidad de que las personas trabajadoras puedan cuidar de personas familiares que así lo requieran.***

D) Autocuidado personal.

- I. ***Hasta 4 días hábiles de autocuidado al año.***



- II. *Las personas trabajadoras de la CISS podrán disponer de un día personal remunerado al año para la realización de actividades de libre elección sin necesidad de presentar evidencia respaldatoria sobre su uso.*
- III. *Licencia menstrual de 1 día hábil al mes para casos de dismenorrea (menstruación dolorosa). Los días de licencia menstrual no son acumulables ni transferibles al mes siguiente. Para esta licencia no será necesario presentar ningún comprobante médico.*

E) Lactancia materna:

- I. Ampliación del periodo de ejercicio del derecho a la lactancia materna de dos pausas diarias de 30 minutos hasta los 2 años del niño o la niña.

F) Medidas de flexibilización laboral:

- I. Posibilidad de elegir formato híbrido o de teletrabajo según las funciones desempeñadas.
- II. *Flexibilización de horarios de entrada y salida, respetando en todo momento la totalidad de la carga horaria laboral establecida, sin reducirla ni excederla. La flexibilización de horarios podrá aplicarse entre las 06:00 y las 20:00 horas, respetando los límites de la Jornada establecida en la Ley.*
- III. *Flexibilización en el uso de vacaciones; en particular para que las personas colaboradoras puedan extender su disfrute a lo largo de todo el año laboral.¹⁰*

G) Medidas de Integración de las familias en los centros de trabajo:

- I. Realizar acciones que promuevan espacios de encuentro y disfrute entre el centro laboral y las familias de las personas trabajadoras.

¹⁰ El ejercicio de esta prestación deberá realizarse conforme a las reglas y procedimientos establecidos en el Reglamento Interior de Trabajo vigente de la CISS.



- II. *Disponibilidad de espacios lúdicos o recreativos en el centro de trabajo donde hijos e hijas menores de edad puedan recibir cuidados y sus madres y padres puedan desempeñar sus tareas laborales.*

9. Requisitos de licencias.

Para acceder a las licencias contempladas en esta política es necesario:

- I. *Informar anticipadamente y acordar la licencia junto a la persona responsable inmediata de su área.*
- II. *Contar con la evidencia respaldatoria en los casos en los que sea requerida. En todos los casos se priorizará que la evidencia requerida sea proporcional, no invasiva y estrictamente necesaria, quedando prohibida la solicitud de documentación excesiva o discriminatoria.*

10. Acciones de sensibilización y capacitación.

Realizar periódicamente capacitaciones para promover la corresponsabilidad de género y social del trabajo de cuidados. Difundir activa y continuamente la presente política con lenguaje claro y sencillo a través de diversos canales que incluya a toda la cadena de decisión y todos los niveles jerárquicos.

11. Establecimiento del mecanismo de resolución de conflictos.

La Dirección de Igualdad de Género de la CISS, o el área que en su caso ejerza sus funciones, actuará como instancia imparcial en el caso de controversias suscitadas por alguna de las disposiciones de esta política. En particular, elaborará un dictamen vinculante en caso de conflictos ante negativas de acceso de algunas de estas prestaciones y/o controversia respecto a la evidencia respaldatoria aportada por las personas trabajadoras desde una perspectiva de género y derechos humanos.

Teniendo en cuenta los valores de solidaridad y empatía que forman parte de la CISS se espera que los diferentes equipos de trabajo puedan acompañar las licencias aquí descritas de manera proactiva, comprensiva y solidaria.

La CISS, por medio de la Dirección de Igualdad de Género y con la cooperación de la Subdirección de Recursos Humanos, establecerá un sistema de indicadores de cumplimiento de la política, que incluirá, al menos:



- I. *Uso de licencias por tipo y género.*
- II. *Brecha de uso entre hombres y mujeres.*
- III. *Tasa de aprobación/negativa de solicitudes.*
- IV. *Percepción de corresponsabilidad (encuestas internas).*
- V. *Incidencias de conflicto vinculadas a cuidados.*

La evaluación será anual y sus resultados deberán presentarse a la Secretaría General y a la Dirección del CIESS.

La implementación de la presente política deberá ser considerada en la planeación presupuestaria anual, garantizando su sostenibilidad operativa.

La capacitación en materia de corresponsabilidad, igualdad y no discriminación será obligatoria para todo el personal directivo y mandos medios.

TRANSITORIOS

PRIMERO. La presente modificación entrará en vigor el día de emisión.

SEGUNDO. Se deja sin efectos cualquier disposición que contravenga lo establecido en el presente instrumento.

TERCERO. Publíquese el presente en la página de internet de la Conferencia y entréguese un ejemplar a cada persona trabajadora de la Conferencia.

Hoja de firma del Acuerdo por el que se emite la Política de Corresponsabilidad en la Vida Laboral, Familiar y Personal con Igualdad de Oportunidades de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social.

En la Ciudad de México, a los 30 días del mes de marzo de 2026.

José Pedro Kumamoto Aguilar
Secretario General