



MANUAL DE INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN E INCLUSIÓN.

COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN E INCLUSIÓN DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA.

Aguascalientes, Ags. Octubre 2022

ÍNDICE:

	Pág.
I. INTRODUCCIÓN.	3
II. MARCO JURÍDICO ADMINISTRATIVO.	4
III. DISPOSICIONES GENERALES.	5
IV. DEL COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN E INCLUSIÓN DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA.	8
A. De la Integración del Comité.	8
B. De la Operación y Funcionamiento del Comité.	8
C. De las Funciones del Comité.	9
V. DE LAS FUNCIONES DE QUIENES INTEGRAN EL COMITÉ.	11
A. De las Funciones de la Presidencia.	11
B. De las Funciones de Vocales.	12
C. De las Funciones de Enlaces del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión o Enlaces.	12
D. De las Funciones de la Secretaría Técnica.	13
VI. DE LA INTERPRETACIÓN DEL MANUAL DE INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ.	14
TRANSITORIOS.	15
ANEXOS.	16

I. INTRODUCCIÓN.-

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Instituto) ha realizado en cada una de sus Unidades Administrativas –tanto en las oficinas sedes como en las oficinas regionales y estatales– acciones enfocadas a promover y fomentar la igualdad de derechos entre el personal. Esto, con la finalidad de contribuir a eliminar la desigualdad de oportunidades asociadas a condiciones de género; además de incentivar la cultura de la igualdad, inclusión y la no discriminación, así como promover que las personas servidoras públicas se comprometan a crear y mantener un clima de trabajo caracterizado por el respeto y confianza.

Gracias al extenso marco normativo con el que hoy se cuenta, el Instituto tiene la oportunidad de establecer una política con el objeto de avanzar sistemáticamente en la institucionalización de una perspectiva de género, a través de diversas acciones que se orienten hacia el respeto a los derechos humanos, la igualdad de género, no discriminación e inclusión para el personal del Instituto, mediante la prevención, la atención y la erradicación de todo tipo de violencia, propiciando relaciones laborales y de servicios igualitarias y respetuosas. El Instituto fomenta el respeto a las personas en situación de vulnerabilidad y reconoce la importancia de visibilizar la diversidad sexual y de género (personas LGBTIQ+), la diversidad cultural de personas indígenas, afrodescendientes y personas con discapacidad.

Para diseñar la *Política de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del Instituto Nacional de Estadística y Geografía* es necesario crear un mecanismo institucional, que además de definirla, regule su aplicación, avance y dé seguimiento al cumplimiento de los principios de actuación para las personas servidoras públicas. El presente Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión permite la operación adecuada del Comité en sus trabajos orientados a prevenir, inhibir y erradicar cualquier forma de violencia, maltrato, discriminación o violación a Derechos Humanos. Las acciones del Comité son fundamentales para combatir los estereotipos y fomentar una cultura de igualdad sustantiva de género, inclusión y respeto. Como parte de estas acciones, el Comité impulsa la política de la cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexual, así como otras violencias.

En atención a ello, la Junta de Gobierno de este Instituto, mediante Acuerdo No.7^ª/VI/2022, emitido en su Séptima Sesión celebrada el 27 de julio de 2022, y publicado en la Normateca Institucional el 28 de julio de 2022, aprobó el Acuerdo por el que se constituye el Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, con el objeto de garantizar que el Instituto integre sus programas, proyectos y servicios en materia de igualdad de género, no discriminación e inclusión, así como institucionalizar la perspectiva de género por medio de la promoción y coordinación del conjunto de acciones que se realizan para favorecer un ambiente incluyente sin violencia laboral, por medio de la prevención, la inhibición y la erradicación de todo tipo de violencia, así como la participación equitativa en el desarrollo institucional del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Finalmente, con el objeto de normar la operación y funcionamiento del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, el Comité ha tenido a bien aprobar el presente Manual de Integración y Funcionamiento, a fin de dar cumplimiento al artículo Cuarto Transitorio del Acuerdo de la Junta de Gobierno del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, por el que se constituye el Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

II. MARCO JURÍDICO ADMINISTRATIVO.-

a. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

b. Convenciones, Tratados y Recomendaciones Internacionales reconocidas y firmadas por el Estado Mexicano.-

1. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará);
2. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su protocolo Facultativo;
3. Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer;
4. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial;
5. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing;
6. Convenio 111 de la OIT relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación;
7. Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, OIT 1984, y
8. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

c. Leyes.-

1. Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica;
2. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
3. Ley General de Víctimas;
4. Ley General de Responsabilidades Administrativas;
5. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
6. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad;
7. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y
8. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

d. Códigos.-

1. Código Penal Federal.

e. Reglamentos.-

1. Reglamento Interior del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

f. Normas.-

1. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

g. Disposiciones administrativas internas.-

1. Las disposiciones internas de carácter administrativo se encuentran disponibles para su consulta por cualquier persona interesada en la dirección electrónica: <http://sc.inegi.org.mx/Normateca2010/menuNormateca.jsp>

III. DISPOSICIONES GENERALES.-

Artículo 1.- El presente Manual tiene por objeto establecer las disposiciones generales para regular la integración, operación y funcionamiento del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, como instancia para garantizar que el Instituto integre sus programas, proyectos y servicios en materia de igualdad de género, no discriminación e inclusión, así como institucionalizar la perspectiva de género, por medio de la promoción y coordinación del conjunto de acciones que se realizan para favorecer un ambiente incluyente sin violencia laboral, promoviendo la prevención, la inhibición y la erradicación de todo tipo de violencia, así como la participación equitativa en el desarrollo institucional del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Artículo 2.- El presente Manual es de observancia obligatoria para las personas servidoras públicas que integran el Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión.

Artículo 3.- Para efectos del presente Manual se entenderán los siguientes conceptos a reserva de actualizaciones en la normatividad aplicable:

- I. **Acoso laboral.-** Aquellos actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno de trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona en que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo;
- II. **Acoso sexual.-** Forma de violencia sexual en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para las personas, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;
- III. **Área administrativa.-** Las Direcciones Generales Adjuntas, las Direcciones de Área, las Direcciones Regionales y Coordinaciones Estatales, las subdirecciones de área, y las jefaturas de departamento adscritas a las Unidades Administrativas del Instituto;
- IV. **Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión o Comité.-** Al Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del Instituto Nacional de Estadística y Geografía;
- V. **Derechos Humanos.-** Conjunto de prerrogativas inherentes a la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona, sin distinción de origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Estos derechos se encuentran establecidos en nuestra Constitución y en los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte y son desarrollados por las leyes nacionales;
- VI. **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 física o mental, 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, lesbofobia, transfobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;

- VII. Diversidad sexual y de género.-** Hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales. Parte del reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas;
- VIII. Enlace del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión o Enlace.-** Persona servidora pública del Instituto designada para dar cumplimiento a las políticas, programas, servicios y acciones que, en materia de igualdad de género, no discriminación e inclusión se establezcan en el Instituto;
- IX. Género.-** Categoría de análisis de representaciones sociales, las creencias y las atribuciones culturales que se asignan basadas en el sexo, generando modelos de “feminidad” y “masculinidad” que determinan expectativas sociales para las personas y que provocan desigualdades sociales, económicas, políticas y culturales;
- X. Hostigamiento sexual.-** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la persona víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;
- XI. Identidad de género.-** Vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, misma que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que podría o no involucrar la modificación de la apariencia o funcionalidad corporal a través de tratamientos farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida. También incluye otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales;
- XII. 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;
- XIII. Inclusión.-** Enfoque que consiste en lograr que todas las personas o grupos sociales puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como persona, independientemente de sus características, habilidades, discapacidad y/o cultura;
- XIV. Instituto o INEGI.-** Instituto Nacional de Estadística y Geografía;
- XV. LGBTIQ+.-** Siglas para referirse a personas Lesbianas, Homosexuales, Bisexuales, Transgéneros, Intersexuales, Queer y más. Aquellas personas que tienen atracción emocional, afectiva y sexual por su mismo género o de más de un género. También, quienes se identifican, expresan o viven su identidad de acuerdo con un género que no corresponde tradicionalmente a su sexo. Se entiende por sexo las características físicas y biológicas que

definen como mujer, hombre e intersexual; y por género, el conjunto de expresiones, conductas o características que la sociedad y la cultura identifican como femeninas o masculinas;

- XVI. Maltrato.-** Todo acto físico, sexual, emocional, económico, digital o psicológico que influya sobre otra persona, así como toda amenaza de cometer tales actos, lo cual incluye cualquier comportamiento que asuste, intimide, aterrorice, manipule, dañe, humille, culpe, lesione o hiera a alguien;
- XVII. Manual.-** Al Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del Instituto Nacional de Estadística y Geografía;
- XVIII. Persona agresora.-** La persona que inflige cualquier tipo de violencia o acto de discriminación contra otra persona;
- XIX. Persona servidora pública.-** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión dentro de la estructura organizacional en el INEGI, en términos de lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- XX. Personas en situación de vulnerabilidad.-** Persona o grupo que, por sus características de desventaja por edad, sexo, identidad de género, estado civil, nivel educativo, origen étnico, situación o condición física y/o mental; requieren de un esfuerzo adicional para incorporarse al desarrollo y a la convivencia;
- XXI. Perspectiva de género.-** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos institucionales que permiten identificar, visibilizar, diferenciar, entender, prevenir, cuestionar y atender la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres o personas de la diversidad sexual y de género, 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 igualdad sustantiva de género a la vez que se desarrollan los cambios en programas, proyectos, servicios, acciones, decisiones, procesos, procedimientos y normas institucionales;
- XXII. Política.-** Política de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del Instituto Nacional de Estadística y Geografía;
- XXIII. Programa Institucional de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del Instituto Nacional de Estadística y Geografía o Programa.-** Documento que contiene los objetivos que habrán de seguirse para establecer la política institucional en materia de igualdad de género, no discriminación e inclusión, así como las acciones para la prevención, inhibición y erradicación de todo tipo de violencia contra el personal del Instituto;
- XXIV. Sexo.-** Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que lo definen como mujeres u hombres;
- XXV. Unidades administrativas.-** Presidencia y Junta de Gobierno del Instituto, Direcciones Generales, Coordinaciones Generales y el Órgano Interno de Control del Instituto, a que hacen referencia los artículos 3 y 4 del Reglamento Interior del Instituto Nacional de Estadística y Geografía;
- XXVI. Víctima.-** Persona física que directa o indirectamente ha sufrido daño o el menoscabo de sus derechos producto de una violación de derechos humanos o de la comisión de un delito. La calidad de víctimas se adquiere con la acreditación del daño o menoscabo de los derechos

en términos de lo establecido en la Ley General de Víctimas; lo anterior, con independencia de que se identifique, aprehenda o condene al responsable del daño o de que la víctima participe en algún procedimiento judicial o administrativo, y

XXVII. Violencia de género.- Todo acto de violencia o agresión basada en la condición de género que tiene como resultado un daño físico, sexual, económico, patrimonial, político, institucional, digital o psicológico, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada.

La aplicación de las definiciones referidas se realizará con una perspectiva integral, sistemática, armónica y en un marco de legalidad.

IV. DEL COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN E INCLUSIÓN DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA.-

A. De la Integración del Comité.

Artículo 4.- El Comité estará integrado de la siguiente manera:

- I. Presidencia del Comité.- La persona que ocupe la Presidencia del Instituto, quien podrá designar a su Suplente, debiendo ser la persona servidora pública Titular de una Vicepresidencia del Instituto;
- II. Vocales.- Las personas que ocupen el cargo de Titulares de las Direcciones Generales, Coordinaciones Generales y Órgano Interno de Control, quienes podrán designar como Vocal Suplente, a personas servidoras públicas del Instituto las cuales deberán ocupar un puesto no menor al nivel de Subdirección de Área;

La Junta de Gobierno y Presidencia, podrá designar como Vocal, a persona servidora pública del Instituto quien deberá ocupar un puesto no menor al nivel de Dirección de Área, y

- III. Secretaría Técnica.- La persona servidora pública del Instituto que designe la Presidencia del Comité, quien podrá o no ser integrante del mismo y deberá contar con un nivel mínimo de Dirección de Área, pudiendo designar como su suplente a persona servidora pública del Instituto quien deberá ocupar un puesto no menor al nivel de Jefatura de Departamento.

El Comité podrá invitar a participar en las sesiones a las personas servidoras públicas del Instituto especialistas en la materia y/o con funciones y tareas vinculadas a las del Comité, de acuerdo con los temas a tratar en la sesión que corresponda.

Artículo 5.- Para auxiliar las actividades establecidas por el Comité, las personas que ocupen el cargo de titulares de las Direcciones Generales, Coordinaciones Generales, Direcciones Regionales, Coordinaciones Estatales y del Órgano Interno de Control designarán a una persona servidora pública del Instituto como Enlace del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión quien deberá ocupar un puesto no menor al nivel de Jefatura de Departamento, y realizarán las funciones establecidas en el presente Manual.

B. De la Operación y Funcionamiento del Comité.

Artículo 6.- El Comité sesionará en forma ordinaria, al menos dos veces al año, en las fechas que se establezcan de acuerdo con el calendario aprobado en la última sesión del año inmediato anterior, al amparo de lo establecido en el presente Manual, pudiendo ser modificadas previo acuerdo del Pleno.

El Comité sesionará en forma extraordinaria siempre que resulte necesario, a juicio de las personas servidoras públicas que lo integran, de acuerdo con los asuntos que deban ser analizados por el Pleno.

En las sesiones:

- I. Presidencia, Vocales y Secretaría Técnica del Comité tendrán derecho a voz y voto;
- II. Los acuerdos del Comité se tomarán por mayoría de votos, la Presidencia tendrá voto de calidad en caso de empate, y
- III. Las personas servidoras públicas del Instituto, especialistas en la materia y/o con funciones y tareas vinculadas a las del Comité tendrán derecho a voz sin voto.

Las personas suplentes tendrán derecho a voz y voto cuando actúen con ese carácter en sesión.

Artículo 7.- La convocatoria acompañada del orden del día, junto con el acta de la sesión inmediata anterior y los documentos soporte que integren la carpeta correspondiente a cada sesión, deberán ser remitidos por la Secretaría Técnica a quienes integran el Comité, para sesiones ordinarias con una antelación mínima de tres días hábiles previos a la sesión y para el caso de extraordinarias, con una antelación de dos días.

La carpeta correspondiente podrá ser entregada al Pleno en formato electrónico o impreso.

Se levantará acta de cada sesión, en la cual obrarán los acuerdos adoptados por el Comité, debiendo ser firmada por las personas servidoras públicas integrantes del Comité que participaron y en la que se harán constar los nombres y cargos de quienes asisten, el lugar, fecha, hora, asuntos tratados, así como los acuerdos adoptados.

Artículo 8.- Las sesiones del Comité quedarán legalmente instaladas con la asistencia de por lo menos las dos terceras partes de las personas servidoras públicas que lo integran.

Artículo 9.- Las sesiones del Comité deberán efectuarse de manera virtual y/o en las instalaciones del Instituto en cualquiera de sus inmuebles; sin embargo, si el propio Comité así lo resuelve, podrá sesionar excepcionalmente en sede diversa.

Las sesiones se podrán realizar a través de los sistemas de videoconferencia o cualquier otro sistema de comunicación a distancia disponible en el Instituto cuando quienes integran el Comité y demás personas asistentes que participen en éstas se encuentren en dos o más recintos. En el acta de estas sesiones se especificará quiénes asistieron por esta vía, en dicho supuesto, se realizará la manifestación expresa a través de correo electrónico o Firma Electrónica Avanzada. Las personas servidoras públicas del Instituto, especialistas en la materia y/o con funciones y tareas vinculadas a las del Comité harán constar su asistencia mediante correo electrónico.

Artículo 10.- Los acuerdos tomados en el seno del Comité serán obligatorios para las Unidades o Áreas Administrativas, y corresponderá a la Secretaría Técnica notificar a las mismas sobre su adopción, o bien, a quien le haya sido turnado el asunto del que se trate.

Artículo 11.- La Presidencia o cuando menos tres de las personas Vocales del Comité podrán solicitar en cualquier tiempo, a través de la Secretaría Técnica, que se convoque a sesión para tratar asuntos que por su importancia así lo requieran.

C. De las Funciones del Comité.

Artículo 12.- Corresponderá al Comité desempeñar las siguientes funciones:

- I. Coordinar las acciones que realizan las Áreas y Unidades Administrativas del Instituto para favorecer la igualdad de género, no discriminación e inclusión entre el personal del Instituto con el objeto de favorecer su desarrollo, su seguridad y el ejercicio pleno de sus derechos;
- II. Proponer a la Junta de Gobierno, por conducto de la Presidencia del Instituto, el Programa Institucional de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión;
- III. Proponer y coordinar la aplicación de metodologías, mecanismos y/o procedimientos que permitan el monitoreo y evaluación del Programa Institucional de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión;
- IV. Solicitar a las Unidades y Áreas Administrativas la información que se requiera para el seguimiento y evaluación del Programa Institucional de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión;
- V. Promover que se utilice la perspectiva de género, no discriminación e inclusión en la realización de acciones dirigidas al personal que formen parte de los programas de trabajo, servicios y de las políticas del Instituto;
- VI. Solicitar a la Dirección General de Comunicación, Servicio Público de Información y Relaciones Institucionales, a través de la Presidencia del Comité, que implemente estrategias de difusión o campañas para prevenir, inhibir y erradicar el acoso y hostigamiento sexual o cualquier otro tipo de violencia, y difunda información de las capacitaciones sobre los distintos tipos de violencias de género contempladas en la normatividad (acoso laboral, violencia digital, violencia económica, violencia sexual, violencia psicológica, violencia física, violencia patrimonial, violencia política y violencia institucional) así como del derecho a una vida libre de discriminación y combate a los estereotipos de género;
- VII. Elaborar y recibir propuestas de parte de las personas servidoras públicas del Instituto orientadas a ampliar y/o mejorar el diseño y operación de las políticas, programas o acciones generales y afirmativas institucionales de atención a la cultura institucional en igualdad de género, no discriminación e inclusión;
- VIII. Realizar una revisión continua de las mejores prácticas de fomento de la igualdad de género, no discriminación e inclusión que se están observando en las instituciones públicas nacionales (federales, estatales y municipales), en las instituciones públicas de otros países y en las instituciones multilaterales, y proponer, en su caso, su instrumentación;
- IX. Impulsar la capacitación del personal de acuerdo con las líneas generales de acción que se establezcan para brindar atención a la cultura institucional en igualdad de género, no discriminación e inclusión;
- X. Solicitar el registro analítico desagregado por tipo de denuncia y área a la instancia competente en el Instituto respecto de las denuncias de conductas de violencia, cuidando la confidencialidad de los datos;
- XI. Implementar acciones de sensibilización, capacitación y compromiso institucional de cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexual, así como otras violencias;
- XII. Definir la información que las personas servidoras públicas designadas como Enlaces brindarán respecto de los procesos de atención y las instancias competentes de los mismos, ante hechos de violencia física, psicológica, hostigamiento, acoso sexual, entre otras formas de violencias de género y actos de discriminación cometidos por personal del Instituto; y canalicen a las víctimas que acudan a solicitarles apoyo, para la atención y sanción de

denuncias por conductas de violencia física, psicológica, hostigamiento y acoso sexual en el Instituto;

- XIII. Aprobar, a propuesta de la Secretaría Técnica, el informe anual de avances y resultados que integrará las acciones emprendidas en materia de igualdad de género, no discriminación e inclusión en el Instituto, para su posterior presentación a la Junta de Gobierno del Instituto;
- XIV. Proponer los compromisos o acuerdos de colaboración con otras instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, que se consideren necesarios para el cumplimiento de sus responsabilidades;
- XV. Aprobar el Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión, así como las adecuaciones y reformas que resulten necesarias para su actualización, y
- XVI. Las demás que le señalen las disposiciones legales o administrativas que resulten aplicables al Instituto en materia de igualdad de género, no discriminación e inclusión.

V. DE LAS FUNCIONES DE QUIENES INTEGRAN EL COMITÉ.-

A. De las Funciones de la Presidencia.

Artículo 13.- Son funciones de la Presidencia del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión:

- I. Convocar por conducto de la Secretaría Técnica a las sesiones del Comité y proponer el orden del día;
- II. Presidir las sesiones del Comité;
- III. Participar con voz y voto en las sesiones del Comité;
- IV. Designar a su suplente debiendo ser la persona servidora pública titular de una vicepresidencia del Instituto, a quien ocupe el cargo de la Secretaría Técnica del Comité debiendo contar con un nivel mínimo de dirección de área, y a quien ocupe el cargo de Vocal y Enlace de la Junta de Gobierno y Presidencia, debiendo contar con un nivel mínimo de dirección de área;
- V. Someter a consideración del Comité la propuesta de Programa Institucional de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión, reglas, manuales, lineamientos, criterios y demás documentos necesarios para el cumplimiento de las atribuciones del mismo;
- VI. Suscribir el acta correspondiente a cada sesión, así como los acuerdos y demás documentos en que se hagan constar las resoluciones del Comité;
- VII. Proponer la integración de grupos de trabajo o estudio para propiciar el cumplimiento de las atribuciones competencia del Comité;
- VIII. Recibir recomendaciones, sugerencias u observaciones de quienes integran el Comité y someterlos a la consideración del Pleno;
- IX. Recibir las solicitudes por medio de la Secretaría Técnica de quienes integran el Comité para convocar a sesión, y

- X. Las demás que le encomienden las disposiciones normativas aplicables.

B. De las Funciones de Vocales.

Artículo 14.- Quienes funjan como Vocales tendrán las siguientes funciones:

- I. Asistir a las sesiones del Comité, así como participar en los grupos de trabajo de su competencia;
- II. Participar con voz y voto en la adopción de acuerdos a cargo del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión;
- III. Suscribir el acta correspondiente a cada sesión, así como los demás documentos en que se hagan constar los acuerdos del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión en que hayan participado;
- IV. Proponer la inclusión de asuntos a ser tratados en sesión, previo acuerdo con la Secretaría Técnica;
- V. Brindar atención al seguimiento de los acuerdos adoptados, así como al cumplimiento del Programa Institucional de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión, y
- VI. Las demás que les encomiende el Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión, el Manual y las disposiciones normativas aplicables.

C. De las Funciones de Enlaces del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión o Enlaces.

Artículo 15.- Las personas servidoras públicas que sean designados como Enlaces del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión tendrán las siguientes funciones:

- I. Firmar una Carta Compromiso (Anexo 1) refrendando su responsabilidad en el marco de las actividades institucionales para la prevención, inhibición y erradicación de violencia;
- II. Brindar seguimiento a la formalización de los documentos que emita el Comité relativos al compromiso institucional de cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexual, o cualquier otra forma de violencia;
- III. Brindar atención a las acciones que solicite el Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión conforme a las sesiones que lleve a cabo;
- IV. Proporcionar la información necesaria para la integración del informe anual de avances y resultados del trabajo del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión, conforme al formato solicitado por la Secretaría Técnica del Comité (Anexo 2);
- V. Difundir y apoyar en las políticas, programas, servicios y acciones que se definan en el Instituto en materia de igualdad de género, no discriminación, inclusión y prevención, inhibición y erradicación de violencia contra el personal del Instituto en su Unidad o Área Administrativa;

- VI. Apoyar en la difusión y fortalecimiento de una cultura institucional con perspectiva de género, no discriminación e inclusión de conformidad con lo dispuesto por el Comité en su Unidad o Área Administrativa;
- VII. Colaborar con la difusión de campañas y eventos conmemorativos, útiles para prevenir, inhibir y erradicar conductas de violencia;
- VIII. Recibir la capacitación en materia de igualdad de género, no discriminación, inclusión, sensibilización para la comprensión y para fortalecer competencias, conocimientos y habilidades en la prevención, inhibición y erradicación de conductas de violencia;
- IX. Actualizar anualmente el Directorio de instituciones que brindan apoyo, asesoría jurídica, atención médica y psicológica a personas de su entidad federativa, realizando el registro de la información a través del Sistema Integral de Administración del Instituto, que será integrado por la persona Enlace de la Dirección Regional y/o Coordinación Estatal;
- X. Brindar información a personas servidoras públicas del Instituto que soliciten servicios reeducativos integrales especializados y gratuitos, con perspectiva de género, no discriminación e inclusión con apoyo de la consulta al Directorio de Instancias de Apoyo conformado por Instituciones que brindan apoyo, asesoría jurídica, atención médica y psicológica por entidad federativa;
- XI. Canalizar con la instancia competente en el Instituto y/o la persona consejera del Órgano Interno de Control, a las personas que pidan orientación y pudieran ser víctimas de violencia, para la atención y sanción de denuncias por conductas de violencia física, psicológica, hostigamiento y acoso sexual en el INEGI;
- XII. Llevar un registro de las acciones de atención a las personas servidoras públicas a las cuales se les brindó información y proporcionar a la Secretaría Técnica del Comité para su integración al Informe Anual en materia de prevención, inhibición y erradicación de violencia, y,
- XIII. Realizar un seguimiento al cumplimiento de las capacitaciones para todas las personas servidoras públicas del Instituto en materia de acoso sexual, hostigamiento sexual, y otras que el Comité determine.

D. De las Funciones de la Secretaría Técnica.

Artículo 16.- Corresponderá a la Secretaría Técnica las siguientes funciones:

- I. Elaborar las convocatorias para la celebración de las sesiones, indicando la fecha, hora y lugar de la sesión;
- II. Remitir a quienes integren el Comité, dentro de los plazos establecidos por este Manual, la convocatoria, el orden del día y la carpeta de trabajo con la información y documentación correspondiente;
- III. Elaborar el proyecto de acta para cada sesión del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión;
- IV. Integrar las propuestas de los documentos normativos para la atención de políticas, programas y acciones orientadas a impulsar la igualdad de género, no discriminación e inclusión aplicables al Instituto que se propongan al Comité;

- V. Notificar a las partes involucradas en cada caso, las acciones o sugerencias dictadas por el Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión;
- VI. Coordinar la integración y resguardo del archivo de trámite del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión, el cual está integrado por el consecutivo anual de carpetas de las sesiones celebradas, el consecutivo anual de expedientes, así como por el consecutivo anual de oficios emitidos y recibidos por el Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión, el Libro de Actas y el registro de los Acuerdos adoptados por el mismo;
- VII. Informar a las personas integrantes del Comité los acuerdos adoptados por el Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión;
- VIII. Supervisar y dar seguimiento al cumplimiento de las capacitaciones al personal en materia de acoso y hostigamiento sexual, y sobre los demás temas de la competencia del Comité;
- IX. Atender y asesorar a las personas servidoras públicas del Instituto que así lo soliciten en materia de igualdad de género, no discriminación e inclusión;
- X. Dar seguimiento a la ejecución del cumplimiento de las acciones establecidas en el Programa Institucional de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión por parte de las Unidades y/o Áreas Administrativas;
- XI. Atender el seguimiento y coordinación del cumplimiento de acuerdos y demás actividades que, a solicitud del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión se propongan realizar en las Unidades y/o Áreas Administrativas;
- XII. Participar en las sesiones con voz y voto;
- XIII. Integrar la propuesta de Programa Institucional de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión;
- XIV. Integrar y proponer para aprobación del Comité, el informe anual de avances y resultados, que habrá de enviarse para conocimiento y comentarios a la Junta de Gobierno del Instituto;
- XV. Integrar la versión ejecutiva del informe anual de avances y resultados aprobado por el Comité para su incorporación en el Informe de Actividades y Resultados que anualmente el Instituto remite al H. Congreso de la Unión, y
- XVI. Las demás que le encomiende la Presidencia, el Manual y las demás disposiciones normativas aplicables.

VI. DE LA INTERPRETACIÓN DEL MANUAL DE INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ.-

Artículo 17.- Corresponderá al Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del INEGI, la interpretación del presente Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del Instituto, para efectos administrativos, así como la resolución de los supuestos no previstos por el mismo.

TRANSITORIOS.-

PRIMERO.- El Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del Instituto Nacional de Estadística y Geografía entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Normateca Institucional.

SEGUNDO.- El Calendario de Sesiones del Comité para el año 2022 no quedará sujeto a los términos del presente Manual.

TERCERO.- Se abroga el Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Igualdad de Género publicado en la Normateca Institucional el 13 de diciembre de 2021, a partir del inicio de vigencia del presente Manual.

CUARTO.- La Carta Compromiso, citada en el artículo 15 fracción I, deberá enviarse a la Secretaría Técnica dentro de los 30 días hábiles posteriores a la entrada en vigor del presente Manual, y mantener su actualización conforme a las designaciones vigentes de Vocales, Vocales Suplentes y Enlaces del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del Instituto.

El presente documento fue aprobado en términos del Acuerdo No.CIGNDI.03.IIORD.2022, en Segunda Sesión del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del Instituto Nacional de Estadística y Geografía celebrada el 20 de octubre de dos mil veintidós.- **Presidenta del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión, Graciela Márquez Colín, Secretaría Técnica, Helia María Santana Medina, Vocales, Silvia Ariadna Díaz Castillo, Oscar Jaimes Bello, Silvia Elena Meza Martínez, Sergio Carrera Riva Palacio, Julieta Alejandra Brambila Ramírez, Ricardo Miranda Burgos, Manuel Rodríguez Murillo, Jorge Ventura Nevares, Víctor Armando Cruz Ceballos y Oscar Gasca Brito, Vocales Suplentes, Norma Luz Navarro Sandoval, Jorge Alberto Reyes Moreno y Gabriela Trejo Delgado.**

ANEXOS.-

Anexo 1
CARTA COMPROMISO

FECHA: ::: /::: /:::

C. _____ como persona servidora pública del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) que llevará a cabo funciones en mi carácter de: _____ suscribo la presente **Carta Compromiso**, en apego al **Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del Instituto Nacional de Estadística y Geografía** para institucionalizar la perspectiva de género por medio de la promoción y coordinación del conjunto de acciones que se realizan para favorecer un ambiente incluyente, sin violencia laboral, promoviendo la prevención, la inhibición y la erradicación de todo tipo de violencia, así como la participación equitativa en el desarrollo institucional del INEGI, adquiero la responsabilidad y el compromiso con personas servidoras públicas de mi área administrativa de adscripción, así como con el Instituto, respecto de lo siguiente:

1. Realizar mi labor con respeto, salvaguardando la información que se haga de mi conocimiento relacionada con la prevención, inhibición y erradicación de conductas de violencia, haciéndola del conocimiento solo de las áreas competentes.
2. Fomentar un ambiente de respeto e inclusión libre de toda forma de discriminación.
3. Guardar la confidencialidad de la información que se haga de mi conocimiento relacionada con la prevención, inhibición y erradicación de conductas de violencia en los términos previstos en la legislación correspondiente.
4. Practicar los valores como la igualdad, la empatía, la escucha activa, el diálogo, la solidaridad, la tolerancia, la colaboración, los derechos humanos y el respeto, para que mis compañeras y compañeros de trabajo convivan en un ambiente armonioso, que promueva ambientes laborales seguros y sociedades pacíficas.
5. Fomentar el cumplimiento del Código de Ética y Conducta para las personas servidoras públicas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
6. Respetar y promover los derechos humanos.
7. Atender las funciones que me han sido asignadas de conformidad con lo dispuesto en el Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
8. Capacitarme continuamente y dar seguimiento a que todo el personal del área de se capacite en temas de derechos humanos, no discriminación, violencia de género y dar seguimiento al cumplimiento de las capacitaciones en materia de acoso y hostigamiento sexual del personal en mi área de adscripción y demás temas que contemple el Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del Instituto Nacional de Estadística y Geografía y acuerdos derivados de sesiones del Comité.

Firmo esta Carta Compromiso a los XX días del mes de XXX del año XXX.

FIRMA

Anexo 2

INFORME ANUAL DE AVANCES Y RESULTADOS DE UNIDAD ADMINISTRATIVA, DIRECCIÓN REGIONAL O COORDINACIÓN ESTATAL

Dirección General y/o Coordinación General:

Dirección Regional o Coordinación Estatal:

TOTAL

Personas servidoras públicas que se beneficiaron con las acciones implementadas en prevención, inhibición, atención y erradicación de conductas de violencias de género y discriminación

Período a

ACTIVIDAD	No. de Personas Servidoras Públicas Beneficiadas
-----------	--

PREVENCIÓN

Descripción:

INHIBICIÓN

Descripción:

ATENCIÓN:

Descripción:

ERRADICACIÓN:

Descripción:

TIPOS DE VIOLENCIA QUE FUERON IDENTIFICADOS EN SU PREVENCIÓN, INHIBICIÓN Y ERRADICACIÓN:

1. Acoso Laboral:

2. Violencia digital:

3. Violencia económica:

4. Acoso sexual:

5. Hostigamiento sexual:

6. Violencia sexual:

7. Violencia física:

8. Violencia patrimonial:

9. Violencia política:

10. Violencia institucional:

11. Violencia psicológica:

12. Cualquier otro tipo de violencia:

Comentarios:

Nombre y Firma de Vocal, Vocal Suplente o Enlace del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión.