INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA 2016-2021.

Aguascalientes, Ags., Abril 2016.

ÍNDICE

Introducción

I. Marco Jurídico Administrativo. 4

II. Política Institucional de Igualdad de Género. 5

II.1 Objetivo General, y
II.2 Objetivos Específicos.

III. Glosario. 6

IV. Integración del Programa Institucional de Igualdad de Género. 9

IV.1. Primera Etapa.

a) Análisis de Resultados del Programa Institucional de Equidad de Género 2014-2015.

IV.2. Segunda Etapa.

a) Definición de Estrategias, Subestrategias y Líneas de Acción.

a.1) Estrategia Transversal.
1. Sensibilización en perspectiva de Género.

a.2) Estrategias Operativas.
1. Igualdad de Género y No Discriminación.
2. Previsión Social.
3. Clima Laboral.
4. Accesibilidad y Ergonomía.

b) Sistema de Indicadores del Programa.
c) Evaluación del Programa.

INTRODUCCIÓN

A partir de la creación del Comité de Igualdad de Género en el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Comité de Igualdad o Comité), antes denominado Comité de Equidad de Género, y de manera particular, con la instalación de dicho órgano colegiado en marzo de 2014, se ha trabajado con compromiso para institucionalizar la perspectiva de género en las acciones realizadas en el Instituto.

Es así que con fecha 28 de mayo de 2014, mediante Acuerdo CEG.03.IIOR.2014, adoptado en su Segunda Sesión, emitió sus Reglas de Operación y Funcionamiento del Comité de Igualdad de Género (Reglas), mismas que establecieron las disposiciones generales para su operación como órgano promotor y coordinador del respeto a los derechos humanos y la igualdad de género en el Instituto así como de los esfuerzos, servicios y acciones que realicen las Unidades Administrativas del Instituto, para garantizar la prevención, atención y erradicación de todo tipo de violencia contra las mujeres y los hombres, para promover su desarrollo, su seguridad y el ejercicio pleno de sus derechos y su participación equitativa en el desarrollo de sus actividades.

Dentro de las disposiciones generales establecidas en las Reglas, se incorporó como responsabilidad del Comité elaborar y proponer a la Junta de Gobierno el Programa Institucional de Igualdad de Género, documento que contuviese las líneas de acción y protocolos que habrán de seguirse para establecer la política institucional en materia de igualdad de género y no discriminación y garantizar la prevención de todo tipo de violencia contra las mujeres y hombres del Instituto.

Fue así que en términos del Acuerdo No. 9ª./III/2014, adoptado en la Novena Sesión 2014 de la Junta de Gobierno del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, celebrada el 15 de octubre de dos mil catorce, fue aprobado el Programa Institucional de Equidad de Género, por el periodo 2014-2015 (Programa 2014-2015).

Por lo anterior, y con el objeto de continuar con las acciones emprendidas, así como con la finalidad de incorporar aquellas que derivado de los resultados obtenidos en el Programa 2014-2015 sean de relevancia, se hace necesario que la Junta de Gobierno apruebe un nuevo Programa donde se reconozca el compromiso que se tiene como institución de favorecer la igualdad de género, de oportunidades entre mujeres y hombres que laboran en el Instituto, previsión social, accesibilidad, ergonomía, inclusión laboral y no discriminación, así como la prohibición del maltrato, violencia y segregación hacia el personal del Instituto, promoviendo un clima de respeto entre el mismo.

Es así que, con fundamento en los artículos 1°, 4° y 26 apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 52, 66 y 77 fracción XIV, de la Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, y 5 fracción XIV y 6 del Reglamento Interior del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, la Junta de Gobierno ha tenido a bien aprobar el siguiente:

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO 2016 - 2021

I. MARCO JURÍDICO ADMINISTRATIVO

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

a.1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su protocolo Facultativo.

a.2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).

a.3. Plataforma de Acción de Beijing (1995).

b) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

c) Leyes.-

c.1. Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica.
c.2. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
c.3. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
c.4. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

d) Plan Nacional.-

d.1. Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

e) Reglamentos.-

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

f) Disposiciones Administrativas Internas.-

f.1. Las disposiciones internas de carácter administrativo se encuentran disponibles para consulta en la dirección electrónica:

http://sc.inegi.org.mx/Normateca2010/menuNormateca.jsp

II. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

A. OBJETIVOS:

II.1. Objetivo General:

El Programa Institucional de Igualdad de Género 2016 - 2021 (Programa) tiene por objeto establecer las estrategias, subestrategias y líneas de acción que habrán de seguirse para sustentar la política institucional en materia de igualdad de género, de oportunidades y no discriminación, así como garantizar la prevención de todo tipo de violencia laboral, promoviendo un clima de respeto entre el personal del Instituto.

II.2. Objetivos Específicos:

Continuar con la institucionalización de la perspectiva de género mediante la aplicación continua de acciones que favorezcan la igualdad de género y no discriminación del personal del Instituto.

a. Integrar las estrategias, subestrategias y líneas de acción que propicien, vigilen y alienten la igualdad de género, en un marco de igualdad de oportunidades y no discriminación entre el personal que forma parte de la comunidad INEGI;

b. Continuar con el fomento a la convivencia laboral entre el personal del Instituto, que beneficien las relaciones entre los equipos de trabajo, así como prácticas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con igualdad de oportunidades;

c. Favorecer la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia laboral en todas sus formas, promoviendo el ejercicio pleno de los derechos del personal del Instituto;

d. Dar seguimiento a la generación de acciones que se orienten a identificar y crear las acciones para subsanar las limitaciones administrativas y profesionales de las mujeres en el Instituto, y

e. Establecer la aplicación de mecanismos que permitan el monitoreo y evaluación de las acciones realizadas en el marco del Programa.

III. GLOSARIO

Para los efectos del presente Programa se entenderá por:

a. **Acoso laboral.-** Forma de violencia psicológica o moral, practicada en el ámbito laboral, consistente en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de las y los trabajadores. Puede ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las personas que la padecen;

b. **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;

c. **Agresor.-** Persona que inflige cualquier tipo de violencia hacia otra que sea trabajadora o trabajador, sin importar si ocurre en el interior o exterior del lugar de trabajo;

d. **Área administrativa.-** Las Direcciones Generales Adjuntas adscritas a las diversas Unidades Administrativas del Instituto, incluyendo a las Direcciones Regionales y a las Coordinaciones Estatales del mismo, así como al personal de direcciones staff;

e. **Área ejecutora.-** Unidad o Área Administrativa determinada como responsable de llevar a cabo las acciones que den cumplimiento a las líneas de acción descritas en el Programa Institucional de Igualdad de Género;

f. **Clima Laboral.-** Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las y los trabajadores;

g. **Comité de Igualdad o Comité.-** Al Comité de Igualdad de Género del Instituto Nacional de Estadística y Geografía;

h. **Conciliación entre la vida familiar y laboral.-** Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan al Instituto, revisar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas que favorezcan la armonización de la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios;

i. **Corresponsabilidad entre mujeres y hombres.-** Se refiere a la eliminación de actitudes y valores que por costumbre se han considerado como masculinas y femeninas, para ser adoptadas por cualquier persona independientemente de su sexo, compartiendo de este modo el espacio público y privado;

j. **Discriminación.-** Toda distinción, exclusión restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

k. **Diseño universal.-** Se entenderá como el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado;

l. **Equidad de género.-** Principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia y equidad al uso, control y beneficio de los bienes y

servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres y hombres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar;

m. **Género.-** Categoría de análisis de las 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.

n. **Hostigamiento sexual.-** Ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de una persona frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;

o. **Igualdad de Género.-** Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo;

p. **Indicador.-** Métrica general que permite identificar el nivel de cumplimiento de la línea de acción establecida en el Programa Institucional de Igualdad de Género durante el período de implementación;

q. **Institucionalización de la perspectiva de género.-** Proceso donde las prácticas de la relación laboral asociadas al género se hacen regulares y continuas, son sancionadas y reguladas y tienen una importancia en las estructuras de las instituciones y en la definición de sus objetivos y metodologías;

r. **Lenguaje incluyente.-** Elemento que reconoce la diversidad social tanto en lo hablado como en lo escrito, intentando equilibrar las desigualdades;

s. **Línea de acción.-** Eje estratégico de orientación institucional, que expresa la relación de las actividades a desarrollar, a través de la cual se pretende llegar a los objetivos y estrategias establecidas en el Programa Institucional de Igualdad de Género del Instituto;

t. **Perspectiva de género.-** Tomar en cuenta las diferencias entre los sexos en la generación del desarrollo y analizar, en cada circunstancia, las causas

y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad entre mujeres y hombres;

u. **Programa de Igualdad o Programa.-** Programa Institucional de Igualdad de Género 2016 – 2021 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía;

v. **Elemento de la línea de acción.-** Actividades de las líneas de acción a llevar a cabo por el Área ejecutora;

w. **Sexo.-** Condición biológica que distingue a las personas en mujeres y hombres.

x. **Transversalidad.-** Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

y. **Violencia de género.-** Cualquier acción u omisión basada en el género que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público, y

z. **Violencia laboral.-** Acciones u omisiones que causen daño o sufrimiento tales como el acoso laboral, acoso y hostigamiento sexual, así como las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, ejercida por personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de la persona, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos, cuya suma produce el daño, esto incluye: Acoso Laboral, Acoso y Hostigamiento Sexual y Discriminación.

IV. INTEGRACIÓN DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO 2016 - 2021:

A efecto de constituir el presente Programa, el Comité de Igualdad, llevó a cabo diversas acciones divididas en dos etapas:

IV.1. Primera Etapa

a) Análisis de Resultados del Programa Institucional de Equidad de Género 2014-2015.

El Comité de Igualdad realizó durante 2015 y enero de 2016, un análisis de los avances y cumplimiento del Programa Institucional de Equidad de Género 2014-2015, a partir de la información reportada por cada una de las áreas ejecutoras de las diferentes líneas de acción establecidas.

A partir de los resultados obtenidos, se determinó la pertinencia y alcances que debe integrar el Programa Institucional de Igualdad de Género 2016-2021.

El Programa abarca el periodo 2016-2021, considerando que existen líneas de acción de atención permanente, hasta en tanto no se haya logrado que la perspectiva de género permee en todas la actividades realizadas en el Instituto.

IV.2. Segunda Etapa

a) Definición de Estrategias, Subestrategias y Líneas de Acción.

Con base en los resultados de la primera etapa, se definieron las estrategias, subestrategias y líneas de acción que el Instituto adoptará en forma voluntaria, en todo aquello que no contravenga su naturaleza jurídica y acorde con la asignación presupuestal de que sea objeto el Instituto para este fin.

a.1.) Estrategia Transversal:

1. Sensibilización en perspectiva de Género. Tiene como propósito lograr que el personal adquiera una capacidad de respuesta adecuada a una dinámica de comprensión de la perspectiva de género específica que permita con una visión analítica identificar, diagnosticar y evaluar los puntos socioculturales de referencia que prescriben los roles de género, al interiorizar los principios de igualdad, derechos humanos y eliminación de la violencia en todas sus formas.

Líneas de acción:

I. Generar estrategias de sensibilización que fortalezcan la cultura de la prevención, atención y erradicación de la violencia laboral, propiciando las relaciones laborales igualitarias y respetuosas.

II. Promover que las relaciones entre el personal propicien el respeto a la diversidad y no discriminación, favorezcan la eliminación de estereotipos por cuestiones de género, la igualdad de trato y de oportunidades, así como el

reconocimiento de las aportaciones, participación y responsabilidad del personal a la institución, así como la prevención de todo tipo de violencia laboral.

III. Promover la realización de actividades o eventos enfocados a fomentar la igualdad de género y no discriminación y la eliminación de la violencia dirigidos al personal del Instituto.

IV. Promover que la Comunicación Interna incorpore lenguaje incluyente, para reforzar su uso entre el personal del Instituto.

a.2.) Estrategias Operativas:

1. Igualdad de Género y No Discriminación. Continuar con la identificación de situaciones, prácticas, hábitos y expresiones lingüísticas que se perciban como contrarios a la igualdad de género, de oportunidades laborales o a la seguridad o integridad emocional, física o mental de las personas que laboran en el Instituto, con el compromiso de reducir la discriminación, las brechas de desigualdad, y generar mayor igualdad entre el personal del Instituto.

Subestrategia: a) Fomento de la igualdad y la no discriminación en el Instituto.

Línea de acción:

I. Fomentar acciones orientadas a contribuir a que los documentos, comunicados, formatos y normatividad del Instituto consideren el uso de lenguaje incluyente favoreciendo la visibilidad del principio de igualdad y no discriminación, por motivos de género.

Subestrategia: b) Reclutamiento y Selección de personal.

Líneas de acción:

I. Continuar con la emisión de convocatorias para ocupar plazas vacantes expresadas con lenguaje incluyente y libre de cualquier tipo de discriminación.

II. Fomentar la formación académica del personal en el Instituto de manera diferenciada, considerando los rezagos educativos que se identifiquen entre el personal.

Subestrategia: c) Movilidad laboral.

Líneas de acción:

I. Proporcionar los servicios necesarios (humanos y de infraestructura material y electrónica) para atender a las personas con discapacidad que participen en las distintas etapas de las convocatorias del Servicio Profesional de Carrera en el Instituto (SPC).

***2. Previsión Social*.** Mantener la cobertura de goce de prestaciones para el personal en igualdad de condiciones, a través del conocimiento de la normatividad laboral y proporcionando información sobre los elementos objetivos en que se desarrollan las actividades de formación y capacitación para la movilidad profesional en el Instituto, además de facilitar información sobre la corresponsabilidad de quienes integran el hogar familiar, así como la responsabilidad común para compartir la obligación o compromiso en la vida familiar y laboral y su difusión al interior del Instituto.

Subestrategia: a) Previsión social general.

Líneas de acción:

I. Capacitar al personal en conocimiento de la normatividad laboral, en relación con las prestaciones a que tienen derecho, así como respecto de los servicios a los que tiene acceso.

Subestrategia: b) Capacitación y formación profesional.

Líneas de acción:

I. Diseñar programa de capacitación institucional para el fomento de la formación profesional con perspectiva de género.

II. Promover al interior del Instituto capacitación en formación sobre derechos humanos e igualdad de género, igualdad laboral, perspectiva de género, lenguaje incluyente, no discriminación, prevención de la violencia laboral y atención a personas con discapacidad.

Subestrategia: c) Conciliación entre vida laboral y familiar.

Líneas de acción:

I. Identificar las necesidades particulares del personal en el tema de conciliación de la vida laboral con la vida familiar, incluyendo conceptos de corresponsabilidad de quienes integran el hogar familiar, considerando la responsabilidad común para compartir obligaciones y responsabilidades.

II. Fomentar la participación del personal en actividades de recreación y encuentros deportivos en los que puedan invitar a su familia.

3. Clima Laboral. Favorecer relaciones de respeto entre el personal para dar cabal cumplimiento al quehacer cotidiano, fomentando el compromiso de prevenir la violencia laboral en todas sus formas, y adoptando mecanismos de prevención, denuncia y capacitación al personal para la atención de los casos que no ameritan un proceso judicial.

Líneas de acción:

I. Promover la recepción y atención de quejas y denuncias que se presenten en materia de violencia laboral en el Instituto.

II. Monitorear y sistematizar los requerimientos de asesoría recibida en materia de violencia laboral por Área Administrativa.

III. Promover la creación de una línea única de atención para favorecer la presentación de quejas y denuncias del personal.

IV. Proponer compromisos o acuerdos de colaboración con instituciones públicas o privadas, nacionales e internacionales, que se consideren necesarios para coordinar acciones relativas a la prevención de la violencia laboral en el Instituto.

V. Impulsar la actualización del Directorio con Perspectiva de Género de Instituciones que brindan apoyo, asesoría jurídica, atención médica y psicológica por entidad federativa.

4. Accesibilidad y ergonomía. Brindar equipo y mobiliario en el Instituto sin la existencia de factores de riesgo asociados a las actividades a realizar. Permite identificar si el equipo es apto para el desarrollo de las funciones del personal del Instituto.

Subestrategia: a) Accesibilidad.

Líneas de acción:

I. Continuar con la adopción de medidas de adecuación progresivas de la infraestructura propia para brindar accesibilidad a personas con discapacidad, adultos mayores y mujeres embarazadas.

II. Continuar con la actualización de la información sobre programas, productos y servicios en formatos accesibles para personas con discapacidad.

III. Promover las acciones de Protección Civil para los casos de emergencias, de manera diferenciada, para fomentar su adecuada atención y seguimiento.

Subestrategia: b) Ergonomía.

Líneas de acción:

I. Llevar a cabo un diagnóstico para identificar si las personas que tienen algún tipo de discapacidad temporal o permanente, cuentan con el mobiliario y equipo adecuados para la realización de su trabajo.

II. Contar con espacios higiénicos, privados y adecuados para apoyar a las mujeres que laboran en el Instituto y que se encuentren en período de lactancia.

III. Promover el uso de sillas ergonómicas para mujeres embarazadas con las que cuenta el Instituto.

Las acciones realizadas en el Programa Institucional de Equidad de Género 2014-2015 y las propuestas en el Programa Institucional de Igualdad de Género 2016 - 2021, tienen como finalidad garantizar que los derechos y obligaciones de las y los trabajadores del Instituto se otorguen en apego a los derechos humanos en condiciones de igualdad y sin discriminación, y en un marco de no violencia. Es por ello que la tarea del Comité de Igualdad es revisar de manera continua los ámbitos prioritarios de modo tal que se refuercen o introduzcan aquellas acciones que favorezcan el derecho a la igualdad laboral y no discriminación. El desarrollo de las líneas de acción a realizar, se incluye en el Anexo 1.

b) Sistema de Indicadores del Programa.

Durante el ejercicio 2015, se implementó el Sistema de Indicadores del Programa de Equidad de Género, mismo que contiene los accesos necesarios para el seguimiento y atención de las líneas de acción que se establecieron en el Programa Institucional de Equidad de Género 2014-2015, por lo que el Comité de Igualdad, utilizará la misma herramienta para las acciones establecidas en este Programa.

Las áreas ejecutoras serán las responsables de elaborar los calendarios específicos, en los que se establecerán de manera cronológica las actividades que realizarán para el cumplimiento de las líneas de acción.

c) Evaluación del Programa

El presente Programa exige un conjunto de controles de monitoreo y seguimiento para evaluar y en su caso modificar las líneas de acción, para el logro de los objetivos citados.

Es por ello que el Comité, se dará a la tarea de revisar de manera anual, el cumplimiento del presente Programa, con el objeto de emitir las recomendaciones necesarias derivado de los resultados obtenidos y con base en ello, realizar ajustes en lo correspondiente a los elementos de las líneas de acción. Para ello la Secretaría del Comité elaborará un Informe Anual que contendrá la información proporcionada por las Áreas Ejecutoras, derivado de la aplicación del Programa.

ANEXO 1

ESTRATEGIA TRANSVERSAL

Sensibilización en perspectiva de Género: Tiene como propósito lograr que el personal adquiera una capacidad de respuesta adecuada a una dinámica de comprensión de la perspectiva de género específica que permita con una visión analítica identificar, diagnosticar y evaluar los puntos socioculturales de referencia que prescriben los roles de género, al interiorizar los principios de igualdad, derechos humanos y eliminación de la violencia en todas sus formas.

Línea de Acción	Indicador	Elementos de la Línea de Acción	Área Ejecutora	Período
Generar estrategias de sensibilización que fortalezca la cultura de la prevención, atención y erradicación de la violencia laboral, propiciando las relaciones laborales igualitarias y respetuosas.	Emitir una Estrategia de Comunicación Interna.	Estrategia de Comunicación Interna que favorezca la prevención, atención y erradicación de la violencia laboral y comunique las actividades que realiza el Comité de Igualdad de Género y la Contraloría Interna al respecto.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos. Dirección de Comunicación Organizacional. Comité de Igualdad de Género en coordinación con la Contraloría Interna, a través del Área de Quejas y Responsabilidades.	2016 - 2021
Promover que las relaciones entre el personal propicien el respeto a la diversidad y no discriminación; favorezcan la eliminación de estereotipos por cuestiones de género, la igualdad de trato y de oportunidades, así como el reconocimiento de las aportaciones, participación y responsabilidad del personal a la institución, así como la prevención de todo tipo de violencia laboral.	Número de actividades realizadas para promover el respeto a la diversidad y no discriminación, igualdad de trato y oportunidades.	Sitio de Igualdad de Género en la que se incorpore información relacionada con el respeto a la diversidad y no discriminación, igualdad de trato, oportunidades y reconocimiento de las aportaciones, participación y responsabilidad del personal del Instituto, así como la prevención de todo tipo de violencia laboral. Actividades de sensibilización tales como: Cine debate: impulso a la lectura de información que promueva dichas temáticas y promoción de fechas conmemorativas.	Comité de Igualdad y Enlaces de Género a Nivel Nacional. Con apoyo de la: Dirección General Adjunta de Recursos Humanos. Dirección de Comunicación Organizacional.	2016 - 2021

Línea de Acción	Indicador	Elementos de la Línea de Acción	Área Ejecutora	Período
Promover la realización de actividades o eventos enfocados a fomentar la igualdad de género y no discriminación y la eliminación de la violencia dirigidos al personal del Instituto.	Número de actividades o eventos conmemorativos realizados.	Actividades o eventos conmemorativos en relación con el Día Internacional de la Mujer y Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer.	Comité de Igualdad y Enlaces de Género a Nivel Nacional.	2016 - 2021
Promover que la Comunicación Interna incorpore lenguaje incluyente, para reforzar su uso entre el personal del Instituto.	Número de publicaciones en Intranet y Comunicados internos elaborados con lenguaje incluyente.	Información publicada en Intranet y Comunicados internos elaborados con base en los Criterios para el Uso de un Lenguaje Incluyente en el INEGI, libre de expresiones con formas lingüísticas sexistas o que subordinen, excluyan o generen cualquier tipo de discriminación en el Instituto.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos. Dirección de Comunicación Organizacional.	2016 - 2021

ESTRATEGIAS OPERATIVAS

Igualdad de Género y No Discriminación. Continuar con la identificación de situaciones, prácticas, hábitos y expresiones lingüísticas que se perciban como contrarios a la igualdad de género, de oportunidades laborales o a la seguridad o integridad emocional, física o mental de las personas que laboran en el Instituto, con el compromiso de reducir la discriminación, las brechas de desigualdad, y generar mayor igualdad entre el personal del Instituto.

Subestrategia: a) Fomento de la igualdad y la no discriminación en el Instituto.

Línea de Acción	Indicador	Elementos de la Línea de Acción	Área Ejecutora	Período
Fomentar acciones orientadas a contribuir a que los documentos, comunicados, formatos y normatividad del Instituto consideren el uso de lenguaje incluyente favoreciendo la visibilidad del principio de igualdad y no discriminación, por motivos de género.	Número de documentos, formatos y disposiciones normativas adecuadas.	Documentos, formatos y disposiciones normativas internas del Instituto diseñadas con base en los Criterios para el Uso de un Lenguaje Incluyente en el Instituto Nacional de Estadística y Geografía libre de expresiones con formas lingüísticas sexistas o que subordinen, excluyan o generen cualquier tipo de discriminación en el Instituto.	Áreas y Unidades Administrativas que generan documentos, formatos y disposiciones normativas internas.	2016 – 2021.

Subestrategia: b) Reclutamiento y Selección de personal.				
Línea de Acción	**Indicador**	**Elementos de la Línea de Acción**	**Área Ejecutora**	**Período**
Continuar con la emisión de convocatorias para ocupar plazas vacantes expresadas con lenguaje incluyente y libre de cualquier tipo de discriminación.	Número de convocatorias de vacantes elaboradas con lenguaje incluyente y libre de cualquier tipo de discriminación.	Publicaciones en los medios establecidos por el Instituto para las convocatorias a las plazas vacantes del Servicio Profesional de Carrera, diseñadas con base en los Criterios para el Uso de un Lenguaje Incluyente en el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, revisando que estén libres de cualquier tipo de discriminación.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos. Dirección de Servicio Profesional de Carrera.	2016 – 2021.
Fomentar la formación académica del personal en el Instituto de manera diferenciada, considerando los rezagos educativos que se identifiquen entre el personal.	Número de s acciones realizadas para fomentar la formación académica del personal del Instituto.	Profesionalización del personal, con motivo de mejorar su nivel académico y con ello fomentar su participación en las convocatorias del SPC.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos. Dirección de Servicios al Personal y Vinculación Laboral.	2016 – 2021.

Subestrategia: c) Movilidad Laboral.				
Línea de Acción	**Indicador**	**Elementos de la Línea de Acción**	**Área Ejecutora**	**Período**
Proporcionar los servicios necesarios (humanos y de infraestructura material y electrónica) para atender a las personas con discapacidad que participen en las distintas etapas de las convocatorias del Servicio Profesional de Carrera en el Instituto (SPC).	Número de servicios de atención realizados para favorecer la participación de personas con discapacidad en los concursos del Servicio Profesional de Carrera.	Infraestructura y recursos del Instituto no limite la participación de las personas con discapacidad en las convocatorias del Servicio Profesional de Carrera.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos. Dirección de Servicio Profesional de Carrera.	2016 – 2021.

Estrategia 2. Previsión Social: Mantener la cobertura de goce de prestaciones para el personal en igualdad de condiciones, a través del conocimiento de la normatividad laboral y proporcionando información sobre los elementos objetivos en que se desarrollan las actividades de formación y capacitación para la movilidad profesional en el Instituto, además de facilitar información sobre la corresponsabilidad de quienes integran el hogar familiar así como la responsabilidad común para compartir la obligación o compromiso en la vida familiar y laboral y su difusión al interior del Instituto.

Subestrategia a): Previsión social general.

Línea de Acción	Indicador	Elementos de la Línea de Acción	Área Ejecutora	Período
Capacitar al personal en conocimiento de la normatividad laboral, en relación con las prestaciones a que tiene derecho el personal, así como los beneficios que tiene el personal derivado de los servicios a los que tiene acceso.	Número de cursos o talleres para promover el conocimiento de las disposiciones normativas internas en relación con: Seguridad Social, Vacaciones, Prima vacacional, Aguinaldo y Vivienda, así como los beneficios que tiene el personal derivado de los servicios a los que tiene acceso.	Cursos realizados para favorecer el conocimiento del personal de las disposiciones normativas internas en relación con: Seguridad Social, Vacaciones, Prima vacacional, Aguinaldo y Vivienda así como sobre los beneficios que tiene derivado de los servicios a los que tiene acceso.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos. Dirección de Servicios al Personal y Vinculación Laboral.	2016 – 2021.

Subestrategia: b) Capacitación y formación profesional.				
Línea de Acción	**Indicador**	**Elementos de la Línea de Acción**	**Área Ejecutora**	**Período**
Diseñar programa de capacitación institucional para el fomento de formación profesional con perspectiva de género.	Número de Instructores/as internos o externos a quien se capacitó o solicitó utilizar lenguaje incluyente y fomento a la igualdad de género.	Instructores/as internos/as capacitados en materia de igualdad de género y uso de lenguaje incluyente, con el objeto de que apliquen sus conocimientos al momento de impartir cursos de diversas temáticas. Uso de un lenguaje incluyente y que fomenta la igualdad de género, por parte de los instructores/as externos/as al impartir sus cursos.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos. Dirección de Capacitación.	2016 - 2021
Promover al interior del Instituto capacitación en formación sobre derechos humanos e igualdad de género, igualdad laboral, perspectiva de género, lenguaje incluyente, no discriminación, prevención de la violencia laboral y atención a personas con discapacidad.	Número de cursos que ofrece el Programa de Capacitación Institucional que incorpore los temas de formación.	Número de cursos o talleres integrados en el Programa de Capacitación Institucional con los temas de formación sobre derechos humanos e igualdad de género, igualdad laboral, perspectiva de género, lenguaje incluyente, no discriminación, prevención de la violencia laboral y atención a personas con discapacidad, elaborado de manera diferenciada de acuerdo con el perfil de quienes se instruyan: 1. Personal en general; 2. Personal que elabora disposiciones normativas o participa en la integración de instrumentos normativos; 3. Personal del área de recursos humanos; 4. Personal que realiza actividades en centros asistenciales o planes vacacionales; 5. Personal del área de quejas y responsabilidades, de la Contraloría Interna; 6. Enlaces de Género, y 7. Personal del Comité de Igualdad.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos. Dirección de Capacitación.	2016-2021

Subestrategia: c) Conciliación entre vida laboral y familiar.				
Línea de Acción	**Indicador**	**Elementos de la Línea de Acción**	**Área Ejecutora**	**Período**
Identificar las necesidades particulares del personal en el tema de conciliación de la vida laboral con la vida familiar, incluyendo conceptos de corresponsabilidad de quienes integran el hogar familiar y la responsabilidad común para compartir obligaciones y responsabilidades.	Un diagnóstico para identificar las necesidades del personal en el tema.	Diagnóstico para identificar las necesidades particulares del personal del Instituto en el tema de conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar, incluyendo conceptos de corresponsabilidad de quienes integran el hogar familiar y la responsabilidad común para compartir obligaciones y responsabilidades.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos. Dirección de Administración de Personal.	2016
Fomentar la participación del personal en actividades de recreación y encuentros deportivos en los que puedan invitar a su familia.	Número de eventos y disciplinas recreativas y deportivas familiares realizados.	Eventos y disciplinas recreativas y deportivas realizados para fomentar la participación del personal y su familia en las actividades de recreación organizadas por el Instituto, mismas que favorezcan la convivencia familiar.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos. Dirección de Servicios al Personal y Vinculación Laboral.	2016 – 2021

Estrategia 3. Clima Laboral: Favorecer relaciones de respeto entre el personal para dar cabal cumplimiento al quehacer cotidiano, fomentando el compromiso de prevenir la violencia laboral en todas sus formas, y adoptando mecanismos de prevención, denuncia y capacitación al personal para la atención de los casos que no ameritan un proceso judicial.				
Línea de Acción	**Indicador**	**Elementos de la Línea de Acción**	**Área Ejecutora**	**Período**
Promover la recepción y atención de quejas y denuncias que se presenten en materia de violencia laboral en el Instituto.	Total de quejas y denuncias recibidas y atendidas en materia de violencia laboral.	Quejas y denuncias atendidas sobre los casos que se presenten en materia de violencia laboral en el Instituto.	Contraloría Interna. Área de Quejas y Responsabilidades.	2016 – 2021
Monitorear y sistematizar los requerimientos de asesoría recibida en materia de violencia laboral por Área Administrativa.	Total de asesorías recibidas y atendidas en materia de violencia laboral.	Asesorías realizadas sobre posibles casos de violencia laboral en el Instituto.	Comité de Igualdad. Enlaces de Género.	2016 – 2021
Promover la creación de una línea única de atención para favorecer la presentación de quejas y denuncias del personal.	Número de casos recibidos vía la línea única de atención para el ejercicio de las quejas y denuncias.	Línea única de atención para favorecer la presentación de quejas y denuncias del personal.	Contraloría Interna.	2016 – 2021
Proponer compromisos o acuerdos de colaboración con instituciones públicas o privadas, nacionales e internacionales, que se consideren necesarios para coordinar acciones relativas a la prevención de la violencia laboral en el Instituto.	Numero de Compromisos o acuerdos de colaboración realizados con instancias que atienden casos de violencia.	Compromisos y acuerdos de colaboración contraídos con instituciones cuyo objeto sea la prevención de la violencia para canalización a al personal que lo requiera, con motivo de casos de violencia.	Comité de Igualdad. Enlaces de Género.	2016 – 2021

Impulsar la actualización del Directorio con Perspectiva de Género de Instituciones que brindan apoyo, asesoría jurídica, atención médica y psicológica por entidad federativa.	Número de actualizaciones al directorio de Instituciones que pueden brindar apoyo, asesoría jurídica, atención médica y psicológica por entidad federativa.	Actualizaciones periódicas del Directorio con Perspectiva de Género de Instituciones que brindan apoyo, asesoría jurídica, atención médica y psicológica por entidad federativa.	Comité de Igualdad. Enlaces de Género.	2016 – 2021

Estrategia 4. Accesibilidad y ergonomía. Brindar equipo y mobiliario en el Instituto sin la existencia de factores de riesgo asociados a las actividades a realizar. Permite identificar si el equipo es apto para el desarrollo de las funciones del personal del Instituto.

Subestrategia: a) Accesibilidad.

Línea de Acción	Indicador	Elementos de la Línea de Acción	Área Ejecutora	Período
Continuar con la adopción de medidas de adecuación progresivas de la infraestructura propia para brindar accesibilidad a personas con discapacidad, adultos mayores y mujeres embarazadas.	Total de adecuaciones a la infraestructura propia para brindar accesibilidad a personas con discapacidad, adultos mayores y mujeres embarazadas respecto del total de las necesidades detectadas.	Adecuaciones realizadas para mejorar la infraestructura propiedad del Instituto, para brindar accesibilidad.	Dirección General Adjunta de Recursos Materiales y Servicios Generales. Dirección de Obras, Mantenimiento y Control Inmobiliario.	2016 – 2021
Continuar con la actualización de la información sobre programas, productos y servicios en formatos accesibles para personas con discapacidad.	Total de adecuaciones realizadas a los portales con información sobre programas, productos y servicios en formatos accesibles.	Portal de Intranet o Internet con nivel de accesibilidad que permita ser utilizado correctamente por el mayor número posible de personas, y especialmente aquellas con diferentes tipos de discapacidad.	Dirección General Adjunta de Informática. Dirección de Investigación y Desarrollo de Tecnologías de Información y Comunicaciones.	2016 – 2021
Promover las acciones de Protección Civil para los casos de emergencias, de manera diferenciada, para fomentar su adecuada atención y seguimiento.	Número de simulacros en materia de Protección Civil que consideren casos de emergencia de personas con discapacidad, adultos mayores y mujeres embarazadas.	Simulacros en materia de Protección Civil realizados de manera diferenciada para atender casos de emergencia de personas con discapacidad, personas adultas mayores y mujeres embarazadas.	Dirección General Adjunta de Recursos Materiales y Servicios Generales. Dirección de Servicios Generales.	2016 – 2021

Subestrategia: b) Ergonomía.				
Línea de Acción	**Indicador**	**Elementos de la Línea de Acción**	**Área Ejecutora**	**Período**
Llevar a cabo un diagnóstico para identificar si las personas que tienen algún tipo de discapacidad temporal o permanente, cuentan con el mobiliario y equipo adecuados para la realización de su trabajo.	Total de adecuaciones al mobiliario y equipo de las personas con discapacidad temporal o permanente del total de las necesidades detectadas.	Diagnóstico para identificar las adecuaciones que sean necesarias para mejorar el mobiliario y equipo de las personas con discapacidad temporal o permanente y realizar las mismas para con ello favorecer las condiciones con las que realizan su trabajo, a partir de la información enviada por la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.	Dirección de Administración y Subdirecciones de las áreas y Unidades Administrativas.	2016 – 2021
Contar con espacios higiénicos, privados y adecuados para apoyar a las mujeres que laboran en el Instituto y que se encuentren en período de lactancia.	Número de Espacios privados para la lactancia y extracción de leche diseñados con base en las necesidades del personal.	Adecuaciones realizadas para contar con espacios higiénicos, privados y discretos para apoyar a todas las mujeres que laboran en el Instituto y que se encuentren en período de lactancia, con base en las directrices establecidas por la Secretaría de Salud.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos Dirección de Servicios al Personal y Vinculación laboral. (Determinación de requerimientos). Dirección General Adjunta de Recursos Materiales y Servicios Generales. Direcciones y Subdirecciones de Administración a nivel nacional.	2016 – 2021
Promover el uso de sillas ergonómicas para mujeres embarazadas con las que cuenta el Instituto.	Número de asignaciones de sillas ergonómicas para mujeres embarazadas, respecto del total de mujeres en dicho estado.	Acciones que promuevan entre las mujeres embarazadas del Instituto el goce de las sillas ergonómicas con las que cuenta el Instituto a partir del cuarto mes de gestación.	Comité de Igualdad de Género. Enlaces de Género.	2016 – 2021