



COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL  
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y  
GEOGRAFÍA

FECHA DE ELABORACIÓN

PÁGINA

MES  
08

AÑO  
2014

1



**PROGRAMA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO  
DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA 2014-2015.**

**Aguascalientes, Ags., Agosto 2014.**



COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL  
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y  
GEOGRAFÍA

FECHA DE ELABORACIÓN

PÁGINA

MES  
08

AÑO  
2014

2

## ÍNDICE

### Introducción

#### I. Marco Jurídico administrativo.

#### II. Política Institucional de Equidad de Género.

II.1 Objetivo General, y

II.2 Objetivos Específicos.

#### III. Glosario

#### IV. Estrategias y Líneas de Acción.

IV.1. Primera Etapa.

a) Autoevaluación.

IV.2. Segunda Etapa.

a) Estrategias:

1) Equidad y No Discriminación.

2) Previsión social.

3) Clima Laboral.

4) Accesibilidad y ergonomía.

b) Sistema de Indicadores del Programa.

## INTRODUCCIÓN.-

De manera constante el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI o Instituto) ha procurado que todo el personal desempeñe sus labores cotidianas en un ambiente de trabajo que, además de reconocer sus derechos y logros, promueva de manera franca la equidad de género en cuanto a oportunidades, respeto y confianza entre cada integrante de la Institución.

En congruencia con ello, a partir de la autonomía del Instituto, se han desarrollado en las diferentes Unidades Administrativas del Instituto –tanto en las Unidades Administrativas centrales como en cada una de las Direcciones Regionales y Coordinaciones Estatales- campañas de difusión y sensibilización con relación a la equidad de los derechos de las mujeres, para eliminar en su caso, la desigualdad de oportunidades asociadas a consideraciones de género y mantener un clima de trabajo respetuoso. También se han implementado diversas iniciativas de capacitación en busca de la profesionalización del personal del Instituto. Estas campañas e iniciativas han sido, sin duda, valiosas y meritorias, no obstante, el INEGI continúa trabajando con los servidores públicos que lo integran, para que toda la organización asuma una política institucional que incorpore una visión de género.

El Instituto está en condiciones de dar el siguiente paso en esta materia. En particular, estamos convencidos de que tenemos la oportunidad de diseñar y poner en operación una política de promoción de la equidad de género que sea sistemática y consistente en cuanto a sus objetivos y metas, que sea transparente en sus procedimientos y eficaz en cuanto a su incidencia en la operación institucional.

El propósito es institucionalizar una perspectiva de género, por medio de la cual se comprometa en el INEGI de manera plena el que las mujeres y hombres que laboran en el Instituto cuenten con un ambiente de trabajo libre de discriminación por motivos de género, con oportunidades de desarrollo y promoción profesional en un ambiente sin de acoso y hostigamiento laboral.

Es en este sentido que, el 26 de febrero de 2014, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo de la Junta de Gobierno del Instituto Nacional de Estadística y Geografía por el que se constituye el Comité de Equidad de Género del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Comité de Equidad o Comité), con el objeto de garantizar que el Instituto integre sus proyectos y servicios en materia de equidad de género y no discriminación, así como institucionalizar la perspectiva de género dentro de la cultura institucional por medio de la promoción y coordinación del conjunto de acciones que se realizan para favorecer la equidad



INSTITUTO NACIONAL  
DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA

COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL  
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y  
GEOGRAFÍA

FECHA DE ELABORACIÓN

PÁGINA

MES  
08

AÑO  
2014

4

de género, la igualdad de oportunidades y el mantenimiento de un ambiente laboral de respeto y cordialidad entre los servidores públicos de todas las Unidades Administrativas del Instituto.

El Comité de Equidad fue instalado el 20 de marzo de 2014, teniendo, como una de sus atribuciones la emisión de sus Reglas de Operación y Funcionamiento (Reglas), mismas que fueron aprobadas por el Comité mediante acuerdo CEG.03.IIOR.2014, adoptado en su Segunda Sesión celebrada el 28 de mayo de 2014. Dichas Reglas contemplan como función del Comité proponer el Programa Institucional de Equidad de Género, documento que contendrá las líneas de acción y protocolos que habrán de seguirse para establecer la política institucional en materia de equidad de género y no discriminación y garantizar la prevención de todo tipo de violencia contra las mujeres y hombres del Instituto.

Es así que, con fundamento en los artículos 1º, 4º 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 EQUIDAD DE GÉNERO 2014-2015**

### **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 Belem 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) Reglamento.-**

- 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 su consulta por cualquier interesado en la dirección electrónica:  
<http://sc.inegi.org.mx/Normateca2010/menuNormateca.jsp>.

## **II. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO.-**

### **II.1. Objetivo General:**

El Programa Institucional de Equidad de Género (Programa) tiene por objeto establecer las líneas de acción y protocolos que habrán de seguirse para sustentar la política institucional en materia de equidad de género y no discriminación, así como garantizar la prevención de todo tipo de violencia contra las mujeres y promover un clima de respeto entre las mujeres y los hombres del Instituto.

### **II.2. Objetivos Específicos:**

- a. Instituir el Programa como un instrumento fundamental para la aplicación continua y permanente de acciones en materia de equidad de género;
- b. Integrar las líneas de acción y políticas que propicien, vigilen y alienten la equidad de género, en un marco de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las mujeres y los hombres que forman parte de la comunidad INEGI;

- c. Fomentar la convivencia laboral entre las mujeres y hombres 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;
- d. Favorecer la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia en todas sus formas contra mujeres y hombres, promoviendo el ejercicio pleno de sus derechos;
- e. Establecer la aplicación de metodologías, mecanismos y procedimientos que permitan el monitoreo y evaluación de las acciones realizadas en el marco del Programa, e
- f. Impulsar la generación de acciones que se orienten a identificar, eliminar y subsanar las limitaciones administrativas y profesionales de las mujeres en el Instituto.

### III. GLOSARIO.-

Para los efectos del presente Programa se entenderá por:

- I. **Acciones afirmativas.-** Conjunto de acciones institucionales de carácter temporal encaminadas a favorecer la equidad de hecho entre mujeres y hombres para lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada;
- II. **Acoso laboral.-** Forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas;
- III. **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 la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos; incluye serie de agresiones desde molestias a abusos serios que tienen la intención de llegar a involucrar forzosamente actividad sexual, tacto indeseado entre compañeros de trabajo, pero además engloba los comentarios lascivos, discusiones sobre superioridad de sexo, las bromas o favores sexuales.

- IV. 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;
- V. 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;
- VI. 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 Equidad de Género;
- VII. 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;
- VIII. Comité de Equidad o Comité.-** Al Comité de Equidad de Género del Instituto Nacional de Estadística y Geografía;
- IX. Discriminación.-** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia y orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga, tenga por efecto impedir, menoscabar o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones;
- X. Diseño universal.-** Se entenderá 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;
- XI. 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 de las mujeres y hombres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar;

- XII. Hostigamiento sexual.-** Ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad y, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede, en el ámbito laboral. Las víctimas pueden ser tanto mujeres como hombres, y no necesariamente del sexo distinto al de la persona que lo ejerce;
- XIII. Indicador.-** Métrica general que permite identificar el nivel de cumplimiento de la línea de acción establecida en el Programa Institucional de Equidad de Género durante el período de implementación;
- XIV. Institucionalización de la perspectiva de género.-** Proceso donde las prácticas de 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;
- XV. Lenguaje incluyente.-** Elemento que reconoce a las mujeres y a los hombres tanto en lo hablado como en lo escrito, manifiesta la diversidad social e intenta equilibrar las desigualdades;
- XVI. 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 establecidos en el Programa de Equidad de Género del Instituto;
- XVII. Modalidad de violencia.-** Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia;
- XVIII. Perspectiva de género.-** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;
- XIX. Programa de Equidad o Programa.-** Programa Institucional de Equidad de Género del Instituto Nacional de Estadística y Geografía;



- XX. Producto de la línea de acción.-** Resultado de la línea de acción a llevar a cabo por el Área ejecutora;
- XXI. Víctima.-** Persona a quien se inflige cualquier tipo de violencia, incluyendo la discriminación;
- XXII. Violencia-** 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
- XXIII. Violencia laboral.-** Conjunto de 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 víctima, impide su desarrollo y atenta contra la equidad.

#### IV. ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN:

A efecto de cumplir el objetivo general del presente Programa, se han diseñado estrategias organizadas en dos etapas:

##### IV.1. Primera Etapa.

Comprende la estrategia siguiente:

##### a) Autoevaluación.

La elaboración de estrategias y líneas de acción institucionales exige contar entre sus insumos con una autoevaluación lo más amplia y detallada posible en relación con el ámbito en que se desea incidir.

En este sentido, el Comité de Equidad realizó un análisis durante el primer semestre de 2014, compuesto por cuatro dimensiones, que se señalan a continuación, mismas que consideran los aspectos básicos e indispensables para identificar las principales áreas de oportunidad y las áreas críticas, que servirán de base para el diseño de estrategias y líneas de acción institucionales en favor de la equidad de género, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la seguridad laboral.

A partir de los resultados que arrojó el diagnóstico, se determinó la pertinencia y alcances que estas estrategias y acciones puedan tener en cada una de las siguientes dimensiones:

1. La primera dimensión se refiere a la *Equidad y no Discriminación* mediante la adopción y fomento de estos dos principios en el Instituto, con el propósito de identificar situaciones, prácticas, hábitos y usos lingüísticos que se perciben como contrarios a la equidad de género, la igualdad de oportunidades o a la seguridad o integridad emocional, física o mental de las personas que laboran en el Instituto, en especial de las mujeres. Los ámbitos o temáticas referidas incluyen desde la adopción de los conceptos de equidad en los documentos rectores del Instituto hasta la movilidad de mujeres en cargos de mayor jerarquía, donde se privilegie la experiencia y la capacidad que han desarrollado a lo largo de su carrera institucional.

<b>Objetivo transversal 1. Equidad y no discriminación.</b>	Alcanzar la igualdad sustantiva mediante la adopción y fomento de la equidad y la no discriminación en el Instituto.
<b>Líneas de Acción:</b>	
1.1 Fomento de la equidad y la no discriminación en el Instituto;	
1.2 Reclutamiento y Selección de Personal;	
1.3 Permanencia en el trabajo, y	
1.4 Movilidad laboral.	

2. La segunda dimensión se refiere a la *Previsión Social*, misma que considera la necesidad de mantener la cobertura de prestaciones para mujeres y hombres, en igualdad de condiciones, proporcionando información sobre los elementos objetivos en que se desarrollan las actividades de formación y capacitación para la movilidad profesional del personal del Instituto, así como las actividades en materia de prevención en temas relevantes de salud y sensibilización en género. Facilita también información sobre la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la vida laboral y su difusión al interior del Instituto.

<b>Objetivo transversal 2. Previsiones sociales.</b>	Cobertura universal y plena respecto a las prestaciones del personal del Instituto, con acciones de equidad y no discriminación.
<b>Líneas de Acción:</b>	
2.1 Previsión social (general).	
2.2 Oportunidades de Capacitación y formación profesional.	
2.3 Conciliación entre vida familiar y laboral.	

3. La tercera dimensión se refiere a las acciones realizadas para mantener un *Clima Laboral* de respeto y apto para dar cabal cumplimiento al quehacer cotidiano, fomentando el compromiso de prevenir la violencia laboral en todas sus formas, y adoptando mecanismos para su prevención, denuncia y capacitación al personal para la atención de los casos que no ameritan un proceso judicial.

<b>Objetivo transversal 3. Clima Laboral.</b>	Adopción institucional del compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas para favorecer la satisfacción del personal.
<b>Líneas de Acción:</b>	
3.1 Combate a la Violencia laboral.	

4. La cuarta dimensión, consiste en las acciones realizadas en materia de *Accesibilidad y ergonomía* del equipo y mobiliario con que cuenta 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.

<b>Objetivo transversal 4. Accesibilidad y ergonomía.</b>	Tener mobiliario, equipo de trabajo y espacios físicos dignos y seguros para el personal del Instituto.
<b>Líneas de Acción:</b>	
4.1 Accesibilidad y ergonomía.	

## IV.2. Segunda Etapa.

La Segunda Etapa comprende la definición de las líneas de acción, como a continuación se indica:

### a) Líneas de acción.

Considerando los resultados de la primera etapa, y después de llevar a cabo un análisis exhaustivo de las diversas disposiciones normativas emitidas por las instancias competentes en el Gobierno Federal tales como el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018, el Modelo de Equidad de Género, el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad: 2013-2015, además de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 que define como estrategia transversal la igualdad laboral entre mujeres y

hombres, entre otros, se definen las líneas de acción que el Instituto adoptará en forma voluntaria, en todo aquello que no contravenga su naturaleza jurídica.

Es importante señalar, que estas líneas de acción son consistentes con las estrategias en favor de la equidad de género definidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

## **1. Equidad y no discriminación.**

### **1.1 Fomento de la equidad y la no discriminación en el Instituto.**

- 1.1.1 Promover que las relaciones entre las y los compañeros de trabajo se den bajo un marco de respeto, igualdad de trato, oportunidades y reconocimiento de las aportaciones, participación y responsabilidad de las mujeres y los hombres a la Institución.
- 1.1.2 Fomentar el diseño de acciones orientadas a contribuir a la equidad y la no discriminación en el Instituto, mediante la utilización de lenguaje incluyente en las comunicaciones internas y externas.
- 1.1.3 Favorecer la visibilidad del principio de equidad y no discriminación, en los documentos del Instituto.
- 1.1.4 Promover la eliminación de estereotipos y discriminación que pudiesen presentarse en el Instituto, considerando los derechos de las mujeres y hombres, las personas adultas mayores y personas con discapacidad.
- 1.1.5 Impulsar que los formatos y requisitos para acceder a trámites, servicios y programas consideren lenguaje incluyente bajo el criterio de equidad y no discriminación.

### **1.2 Reclutamiento y Selección de personal.**

- 1.2.1 Fomentar la adecuación de la normatividad y formatos, relativos a la contratación del personal, con lenguaje incluyente.
- 1.2.2. Fomentar la profesionalización de las mujeres y hombres en el Instituto de manera diferenciada.

### **1.3. Permanencia en el trabajo.**

- 1.3.1. Impulsar la difusión de las prácticas de evaluación objetivas emitidas por el Instituto para favorecer la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres para la permanencia del personal en el trabajo.
- 1.3.2. Fomentar con diversas prácticas el sentir orgullo o pertenencia en el Instituto.
- 1.3.3. Fomentar la importancia de la contribución laboral tanto de mujeres como de hombres para el logro de los objetivos institucionales.

### **1.4 Movilidad laboral.**

- 1.4.1 Fomentar la inclusión en los documentos normativos de cláusulas que garanticen la no discriminación por motivo de género, o de cualquier otro tipo, en el acceso a diversos cargos en el Instituto.
- 1.4.2 Promover acciones orientadas a favorecer la participación en el Servicio Profesional de Carrera de las personas débiles visuales en el Instituto.
- 1.4.3 Proponer acciones afirmativas para que más mujeres sean consideradas en puestos de mando y toma de decisiones.

## **2. Previsión social.**

### **2.1 Previsión social (general).**

- 2.1.1 Impulsar el conocimiento de la normatividad laboral, tanto para mujeres como para hombres en relación con: Seguridad Social, Vacaciones, Prima vacacional, Aguinaldo y Vivienda.
- 2.1.2 Promover el goce de prestaciones a que tienen derecho las madres y los padres que laboran en el Instituto.

## 2.2. Oportunidades de capacitación y formación profesional.

- 2.2.1. Promover que el diseño del Programa de Capacitación Institucional, tome como base las necesidades formativas derivadas de las funciones que realiza el personal en el área de adscripción, sin distinción de género.
- 2.2.2. Impulsar la implementación y difusión del Programa de Capacitación Institucional, a todo el personal del Instituto.
- 2.2.3. Promover la incorporación en el Programa de Capacitación Institucional, de la formación sobre derechos humanos y equidad de género, lenguaje incluyente, no discriminación, combate al acoso laboral y prevención de violencia, considerando sus causas y consecuencias.
- 2.2.4. Impulsar la capacitación al personal de la Dirección General Adjunta de Asuntos Jurídicos en materia de elaboración de disposiciones normativas con lenguaje incluyente, así como el personal que participe en la integración de instrumentos normativos.
- 2.2.5. Promover la capacitación al personal de la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos en el uso de lenguaje incluyente, para la elaboración de comunicaciones internas.
- 2.2.6. Propiciar la difusión de comunicados que refuercen el uso de lenguaje incluyente.

## 2.3. Conciliación entre vida laboral y familiar.

- 2.3.1. Promover las ventajas que tiene el horario de la jornada laboral en el Instituto para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- 2.3.2. Favorecer la integración de un diagnóstico para identificar las necesidades particulares del personal en el tema de conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar, incluyendo conceptos de corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- 2.3.3. Fomentar la participación del personal en actividades de recreación y encuentros deportivos en los que puedan invitar a su familia.

### 3. Clima Laboral.

- 3.1.1. Fomentar la adopción del compromiso de combatir la violencia en todas sus formas, propiciando las relaciones laborales igualitarias y respetuosas.
- 3.1.2. Promover la recepción y atención de las quejas que se presenten en materia de hostigamiento o violencia en el Instituto.
- 3.1.3. Impulsar la capacitación del personal del Área de Quejas y Responsabilidades para la atención de casos de maltrato, hostigamiento, violencia laboral y de género.
- 3.1.4. Contar con un directorio de las instituciones que pueden brindar asesoría jurídica gratuita, atención médica y psicológica oportuna a personas en situación de violencia.

### 4. Accesibilidad y ergonomía.

- 4.1.1. Promover la adopción de medidas de adecuación progresivas de la infraestructura propia para brindar accesibilidad a personas con discapacidad, adultos mayores y mujeres embarazadas.
- 4.1.2. Promover que se cuente con mobiliario y equipo de trabajo con diseño universal y ergonómico para mujeres embarazadas.
- 4.1.3. Ofrecer progresivamente información sobre programas, productos y servicios en formatos accesibles.
- 4.1.4. Impulsar la difusión de acciones de Protección Civil para los casos de emergencias, de manera diferenciada.

No se trata, desde luego, de un conjunto de acciones excluyentes de otras líneas de acción. Parte de las tareas del Comité de Equidad es revisar de manera continua los ámbitos prioritarios de modo tal que se refuercen o introduzcan aquellas acciones que favorezcan la equidad de género, la igualdad de oportunidades y el respeto del personal.

El desarrollo de las líneas de acción a realizar, se incluye en el Anexo 1.



COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL  
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y  
GEOGRAFÍA

FECHA DE ELABORACIÓN

PÁGINA

MES  
08

AÑO  
2014

16

## b) Sistema de Indicadores del Programa.

La puesta en marcha de estas líneas de acción institucionales en favor de la equidad, requiere de un conjunto de Indicadores que permita al Comité de Equidad dar seguimiento puntal a cada una de las acciones emprendidas, evaluar el desempeño de éstas y su impacto o incidencia en la operación del Instituto. De esta evaluación depende la ampliación e introducción de mejoras en el diseño de las acciones que el Programa plantea.

El Comité de Equidad debe, entonces, definir los criterios a seguir en la integración del Sistema de Indicadores para evaluar el cumplimiento del Programa, mismo que contendrá las líneas de acción, índice de medición, producto de la línea de acción, y nivel de avance, información que será integrada y reportada por el área ejecutora de cada acción.





**ANEXO 1**

<b>ESTRATEGIAS TRANSVERSALES</b>				
<b>OBJETIVO:</b> Apoyar y promover la incorporación sistemática de la perspectiva de género en las políticas, acciones y actividades del Instituto.				
<b>Línea de Acción</b>	<b>Indicador</b>	<b>Producto de la Línea de Acción</b>	<b>Área Ejecutora</b>	<b>Período</b>
<p>Continuidad a la Estrategia de Equidad de Género Institucional para:</p> <p>1.1.1 Promover que las relaciones entre las y los compañeros de trabajo se den bajo un marco de respeto, igualdad de trato, oportunidades y reconocimiento de las aportaciones, participación y responsabilidad de las mujeres y los hombres a la Institución.</p> <p>1.1.4. Promover la eliminación de estereotipos y discriminación que pudiesen presentarse en el Instituto, considerando los derechos de las mujeres y hombres, las personas adultas mayores y personas con discapacidad.</p>	<p>Estrategia de Comunicación Interna.</p>	<p>Campaña publicitaria y/o Portal de Intranet en materia de equidad de género que incorpora o hace alusión a:</p> <p>1.1.1. Principios de equidad y no discriminación.</p> <p>1.1.4. Conocimiento de las distintas categorías de discriminación arbitraria que contribuyen a la desigualdad y exclusión social, bajo el estereotipo de que existen grupos humanos superiores a otros en razón de esas características.</p>	<p>Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.</p> <p>Dirección de Comunicación Organizacional.</p> <p>Dirección de Servicios al Personal y Vinculación Laboral.</p> <p>Comité de Equidad de Género del INEGI.</p> <p>*Réplica en Direcciones Regionales y Coordinaciones Estatales.</p>	<p>Diseño 2014</p> <p>Implementación 2015.</p>



<p>1.3.2. Fomentar con diversas prácticas el sentir orgullo o pertenencia en el Instituto.</p> <p>1.3.3. Fomentar la importancia de la contribución laboral tanto de mujeres como de hombres, para el logro de los objetivos institucionales.</p> <p>3.1.1 Fomentar la adopción del compromiso de combatir la violencia en todas sus formas, propiciando las relaciones laborales igualitarias y respetuosas.</p>		<p>1.3.2. El sentido de pertenencia y orgullo por pertenecer a una institución como el INEGI.</p> <p>1.3.3. Reforzar la importancia del trabajo realizado tanto por mujeres como hombres en el Instituto, que refleje su valor.</p> <p>3.1.1. Promover un ambiente libre de violencia, demostrando las diversas conductas que pueden enmarcarse dentro de este problema social.</p>		
---	--	---	--	--



COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA

FECHA DE ELABORACIÓN  
MES 08 AÑO 2014

PÁGINA  
3

<b>ESTRATEGIAS OPERACIONALES</b>				
<b>OBJETIVO:</b> Mecanismos para el avance de los derechos de las mujeres y hombres.				
<b>Estrategia 1. Equidad y no discriminación:</b> Alcanzar la igualdad sustantiva mediante la adopción y fomento de la equidad y la no discriminación en el Instituto.				
<b>1.1. Fomento de la equidad y la no discriminación en el Instituto.</b>				
<b>Línea de Acción</b>	<b>Indicador</b>	<b>Producto de la Línea de Acción</b>	<b>Área Ejecutora</b>	<b>Período</b>
1.1.2. Fomentar el diseño de acciones orientadas a contribuir a la equidad y la no discriminación en el Instituto, mediante la utilización de lenguaje incluyente en las comunicaciones internas y externas.	Disposición sobre el uso de Lenguaje Incluyente en el INEGI.	Acuerdo de la Junta de Gobierno del Instituto Nacional de Estadística y Geografía por el que se aprueba el Uso de un Lenguaje Incluyente en el INEGI.  Criterios Básicos para aplicar el Lenguaje Incluyente en el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.	Comité de Equidad de Género del INEGI.	2015.
1.1.3. Favorecer la visibilidad del principio de equidad y no discriminación, en los documentos del Instituto.	Número de documentos adecuados con perspectiva de género, principios de equidad y no discriminación.	Documentos que incluyen la perspectiva de género, principios de equidad y no discriminación.  Misión. Visión. Código de Ética.	Comité de Ética del INEGI.  Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.	2015.
1.1.5. Impulsar que los formatos y requisitos para acceder a trámites, servicios y programas consideren lenguaje incluyente bajo el criterio de equidad y no discriminación.	Número de formatos y requisitos de la gestión administrativa que incorporan lenguaje incluyente.	Formatos institucionales para acceder a trámites, servicios y programas elaborados con base en los Criterios Básicos para aplicar el Lenguaje Incluyente en el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.	2015.

<b>Estrategia 1. Equidad y no discriminación.</b>				
<b>1.2. Reclutamiento y Selección de Personal.</b>				
<b>Línea de Acción</b>	<b>Indicador</b>	<b>Producto de la Línea de Acción</b>	<b>Área Ejecutora</b>	<b>Período</b>
1.2.1. Fomentar la adecuación de la normatividad y formatos, relativos a la contratación del personal, con lenguaje incluyente.	Número de disposiciones y formatos adecuados con lenguaje incluyente, relativos a contratación del personal.	Disposiciones normativas y formatos relativos a la contratación de personal, elaborados con base en los Criterios Básicos para aplicar el Lenguaje Incluyente en el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.  Dirección de Administración de Personal.  Dirección de Servicio Profesional de Carrera.	2015.
1.2.2. Fomentar la profesionalización de las mujeres y hombres en el Instituto de manera diferenciada.	Número de acciones realizadas para fomentar la profesionalización de las mujeres y hombres en el Instituto.	Análisis del estado que guarda la profesionalización de las mujeres y hombres en el Instituto, para generar acciones orientadas a su profesionalización.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.  Dirección de Administración de Personal.	2015.

**Estrategia 1. Equidad y no discriminación.****1.3. Permanencia en el trabajo.**

<b>Línea de Acción</b>	<b>Indicador</b>	<b>Producto de la Línea de Acción</b>	<b>Área Ejecutora</b>	<b>Período</b>
1.3.1. Impulsar la difusión de las prácticas de evaluación objetivas emitidas por el Instituto para favorecer la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres para la permanencia del personal en el trabajo.	Número de mensaje de Correo Electrónico reiterando las disposiciones institucionales relativas a la evaluación del desempeño.	Difusión de las disposiciones normativas en el Servicio Profesional de Carrera que promueven la práctica de evaluación objetiva para favorecer la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres para la permanencia del personal en el trabajo.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.  Dirección de Comunicación Organizacional.  Dirección de Servicio Profesional de Carrera.	2015.

**Estrategia 1. Equidad y no discriminación.**

**1.4. Movilidad laboral.**

<b>Línea de Acción</b>	<b>Indicador</b>	<b>Producto de la Línea de Acción</b>	<b>Área Ejecutora</b>	<b>Período</b>
1.4.1. Fomentar la inclusión en los documentos normativos de cláusulas que garanticen la no discriminación por motivo de género, o de cualquier otro tipo, en el acceso a diversos cargos en el Instituto.	Total de documentos normativos revisados en materia de recursos humanos con perspectiva de género y no discriminación implementados en el Instituto, para el acceso a diversos cargos.	Número de documentos normativos en materia de recursos humanos que incluyen la perspectiva de género y no discriminación.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.  Dirección de Servicio Profesional de Carrera.	2015.
1.4.2. Promover acciones orientadas a favorecer la participación en el Servicio Profesional de Carrera de las personas débiles visuales en el Instituto.	Total de acciones realizadas para favorecer la participación en el Servicio Profesional de Carrera de las personas débiles visuales en el Instituto.	Número de acciones realizadas para favorecer la participación en el Servicio Profesional de Carrera de las personas débiles visuales en el Instituto.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.  Dirección de Servicio Profesional de Carrera.	2015.
1.4.3. Proponer acciones afirmativas para que más mujeres sean consideradas en puestos de mando y toma de decisiones.	Total de propuestas viables generadas para su inclusión en el Instituto.	Número de propuestas viables generadas para que más mujeres sean consideradas en puestos de mando y toma de decisiones.	Comité de Equidad de Género.	2015.

**Estrategia 2. Previsión Social:** Cobertura universal y plena respecto a las prestaciones del personal del Instituto, con acciones de equidad y no discriminación.

**2.1. Previsión Social (general).**

Línea de Acción	Indicador	Producto de la Línea de Acción	Área Ejecutora	Período
2.1.1. Impulsar el conocimiento de la normatividad laboral, tanto para mujeres como para hombres en relación con: Seguridad Social, Vacaciones, Prima vacacional, Aguinaldo y Vivienda.	Número de acciones que se realizaron para promover el conocimiento de las disposiciones normativas internas en relación con: Seguridad Social, Vacaciones, Prima vacacional, Aguinaldo y Vivienda.	Acciones que se realizaron para promover el conocimiento de las disposiciones normativas internas en relación con: Seguridad Social, Vacaciones, Prima vacacional, Aguinaldo y Vivienda.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.  Dirección de Administración de Personal.	2015.
2.1.2 Promover el goce de prestaciones a que tienen derecho las madres y los padres que laboran en el Instituto.	Numero de sesiones del Programa de Inducción que incorpore las prestaciones disponibles en el Instituto para las madres y los padres que laboran en el mismo.	Programa de Inducción que contenga la promoción del goce de prestaciones a que tienen derecho las madres y apoyo a padres que ejercen la custodia legal de sus hijos.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.  Dirección de Servicios al Personal y Vinculación Laboral.  Dirección de Capacitación.	2015.

<b>Estrategia 2. Previsión Social.</b>				
<b>2.2. Oportunidades de capacitación y formación profesional.</b>				
<b>Línea de Acción</b>	<b>Indicador</b>	<b>Producto de la Línea de Acción</b>	<b>Área Ejecutora</b>	<b>Período</b>
2.2.1. Promover que el diseño del Programa de Capacitación Institucional, tome como base las necesidades formativas derivadas de las funciones que realiza el personal en el área de adscripción, sin distinción de género	Numero de propuestas incluidas en el Programa de Capacitación Institucional 2015, con base en las necesidades formativas.	Diagnóstico de Necesidades para el Diseño del Programa Anual de Capacitación.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.  Dirección de Capacitación.	2015.
2.2.2. Impulsar la implementación y difusión del Programa de Capacitación Institucional, a todo el personal del Instituto..	Mensajes vía correo electrónico que cuente con la información del Programa de Capacitación Institucional.	Difusión del Programa de Capacitación a todo el Personal del Instituto, evidenciando la no existencia de actos de discriminación o discrecionalidad en las alternativas de capacitación que servidores públicos tienen como prestación laboral.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.  Dirección de Capacitación.	2015.
2.2.3. Promover la incorporación en el Programa de Capacitación Institucional, de la formación sobre derechos humanos y equidad de género, lenguaje incluyente, no discriminación, combate al acoso laboral y prevención de violencia,	Programa de Capacitación Institucional que incorpore los temas de formación.	Cursos integrados en el Programa de Capacitación con los temas de formación de derechos humanos y equidad de género, lenguaje incluyente, no discriminación, acoso laboral y prevención de violencia, considerando sus causas y consecuencias.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.  Dirección de Capacitación.	2014-2015



PROGRAMA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO



COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA

FECHA DE ELABORACIÓN

PÁGINA

MES  
08

AÑO  
2014

9

considerando sus causas y consecuencias.				
2.2.4. Impulsar la capacitación al personal de la Dirección General Adjunta de Asuntos Jurídicos en materia de elaboración de disposiciones normativas con lenguaje incluyente, así como el personal que participe en la integración de instrumentos normativos.	Número de personas adscritas a la Dirección General Adjunta de Asuntos Jurídicos capacitadas en los temas de referencia.	Cursos de capacitación mediante el apoyo de Instituciones especializadas y reconocidas en materia de equidad y no discriminación y uso de lenguaje incluyente.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.  Dirección de Capacitación.  Dirección General Adjunta de Asuntos Jurídicos.	2015.
2.2.5. Promover la capacitación al personal de la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos en el uso de lenguaje incluyente, para la elaboración de comunicaciones internas.	Número de personas adscritas a la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos capacitadas en los temas de referencia.	Cursos de capacitación mediante el apoyo de instituciones especializadas y reconocidas en materia de uso de lenguaje incluyente en temas de comunicación.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.  Dirección de Capacitación.  Dirección de Comunicación Organizacional.	2015.
2.2.6. Propiciar la difusión de comunicados que refuercen el uso de lenguaje incluyente.	Número de comunicados difundidos para el reforzamiento del uso de lenguaje incluyente.	Comunicados para el reforzamiento del uso de lenguaje incluyente.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.  Dirección de Comunicación Organizacional.	2015.

<b>Estrategia 2. Previsión Social.</b>				
<b>2.3. Conciliación entre vida laboral y familiar.</b>				
<b>Línea de Acción</b>	<b>Indicador</b>	<b>Producto de la Línea de Acción</b>	<b>Área Ejecutora</b>	<b>Período</b>
2.3.1. Promover las ventajas que tiene el horario de la jornada laboral en el Instituto para la conciliación de la vida laboral y familiar.	Número de acciones de difusión para hacer del conocimiento del personal las ventajas que tiene el horario de la jornada laboral para la conciliación de la vida personal y familiar.	Acciones de difusión para hacer del conocimiento del personal las ventajas que tiene el horario de la jornada laboral para la conciliación de la vida personal y familiar.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.  Dirección de Comunicación Organizacional.  Dirección de Servicios al Personal y Vinculación Laboral.	2015.
2.3.2. Favorecer la aplicación de un Diagnóstico para identificar las necesidades particulares del personal en el tema de conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar, incluyendo conceptos de corresponsabilidad entre mujeres y hombres.	Diagnóstico para identificar las necesidades.	Diagnóstico para identificar las necesidades particulares de los servidores públicos en el tema de conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar, incluyendo conceptos de "corresponsabilidad familiar".	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.  Dirección de Servicios al Personal y Vinculación Laboral.  Dirección de Administración de Personal.	2015.
2.3.3. Fomentar la participación del personal en actividades de recreación y encuentros deportivos en los que puedan invitar a su familia.	Total de acciones realizadas para fomentar la participación del personal y sus familias.	Acciones de información realizadas para fomentar la participación del personal y su familia en las actividades de recreación organizadas por el Instituto.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.  Dirección de Servicios al Personal y Vinculación Laboral.	2014-2015.

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO



INSTITUTO NACIONAL  
DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA

COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA

FECHA DE ELABORACIÓN

PÁGINA

MES  
08

AÑO  
2014

11

			*Réplica en Direcciones Regionales y Coordinaciones Estatales.	
--	--	--	--	--

**Estrategia 3. Clima Laboral:** Adopción institucional del compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas para favorecer la satisfacción del personal.

Línea de Acción	Indicador	Producto de la Línea de Acción	Área Ejecutora	Período
3.1.2. Promover la recepción y atención de las quejas que se presenten en materia de hostigamiento o violencia en el Instituto.	Total de quejas en materia de maltrato, hostigamiento o violencia, recibidas y atendidas.	Quejas atendidas sobre los casos que se presenten en materia de maltrato, hostigamiento o violencia en el Instituto.	Contraloría Interna. Área de Quejas y Responsabilidades	2015.
3.1.3. Impulsar la capacitación del personal del Área de Quejas y Responsabilidades para la atención de casos de maltrato, hostigamiento, violencia laboral y de género.	Total de personas del Área de Quejas y Responsabilidades capacitadas en los temas de referencia.	Cursos de capacitación mediante el apoyo de Instituciones especializadas y reconocidas en materia de prevención y atención de casos de maltrato, hostigamiento, violencia laboral y de género.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.  Dirección de Capacitación.  Comité de Equidad de Género del INEGI.	2015.
3.1.4. Contar con un directorio de las instituciones que pueden brindar asesoría jurídica gratuita, atención médica y psicológica oportuna a personas en situación de violencia.	Número de actualizaciones al directorio de Instituciones que pueden brindar asesoría jurídica gratuita, atención médica y psicológica oportuna a personas en situación de violencia.	Directorio de instituciones que brindan asesoría jurídica gratuita, atención médica y psicológica oportuna a personas en situación de violencia.	Comité de Equidad de Género del INEGI.	2015.

<b>Estrategia 4. Accesibilidad y ergonomía:</b> Tener mobiliario, iluminación, ventilación, equipo de trabajo y espacios físicos cómodos, dignos y seguros para el personal del Instituto.				
<b>Línea de Acción</b>	<b>Indicador</b>	<b>Producto de la Línea de Acción</b>	<b>Área Ejecutora</b>	<b>Período</b>
4.1.1. Promover 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.	Diagnóstico para identificar las adecuaciones que sean necesarias para mejorar la infraestructura propiedad del Instituto, para brindar accesibilidad.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.  Dirección de Administración de Personal.  Dirección General Adjunta de Recursos Materiales.  Dirección de Obras, Mantenimiento y Control Inmobiliario.	2015.
4.1.2. Promover que se cuente con mobiliario y equipo de trabajo con diseño universal y ergonómico para mujeres embarazadas.	Número de sillas adecuadas adquiridas y asignadas a mujeres embarazadas.	Asignar sillas adecuadas a mujeres embarazadas.	Dirección General Adjunta de Recursos Materiales.	2015.
4.1.3. Ofrecer progresivamente información sobre programas, productos y servicios en formatos accesibles.	Número de propuestas para ofrecer progresivamente información sobre programas, productos y servicios en formatos accesibles para personas con discapacidad y/o	Portal de Intranet en materia de equidad de género con información sobre programas, productos y servicios en formatos accesibles.	Dirección General Adjunta de Recursos Humanos.  Dirección de Servicios al Personal y Vinculación Laboral.  Dirección de Comunicación	2014-2015.

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO



COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA

FECHA DE ELABORACIÓN

PÁGINA

MES  
08

AÑO  
2014

14

	personas adultas mayores, o mujeres embarazadas.		Organizacional.  Comité de Equidad de Género del INEGI.	
4.1.4. Impulsar la difusión de acciones de Protección Civil para los casos de emergencias, de manera diferenciada.	Total de acciones realizadas en simulacros en materia de Protección Civil que consideren casos de emergencia de personas con discapacidad, adultos mayores y mujeres embarazadas.	Acciones realizadas en Simulacros materia de Protección Civil diferenciadas para atender casos de emergencia de personas con discapacidad, personas adultas mayores y mujeres embarazadas.	Dirección General Adjunta de Recursos Materiales.  Dirección de Servicios Generales.	2015.