



**POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO
DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO NACIONAL DE
ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA.**

COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO.

Aguascalientes, Ags., Junio 2019.

ÍNDICE:

I. Introducción.....	3
II. Glosario.....	4
III. Objeto.....	8
IV. Alcance.....	8
V. Marco Jurídico.....	8
VI. Principios Generales.....	9
VII. Interpretación.....	11
VIII. Transitorios.....	11

I. INTRODUCCIÓN.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1º, prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico, nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Así mismo, en su artículo 4º, establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley.

El compromiso de establecer políticas institucionales para lograr la igualdad laboral y no discriminación, representa una estrategia para transformar la cultura de las instituciones públicas mexicanas en espacios laborales justos e igualitarios, coadyuvando a disminuir la desigualdad aun persistente entre mujeres y hombres, así como la discriminación cualquiera que sea su tipo.

En atención a ello, la Junta de Gobierno de este Instituto, mediante Acuerdo No. 1ª./XI/2014, emitido en su Primera Sesión celebrada el 10 de febrero de 2014, y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de febrero de 2014, aprobó la constitución del Comité de Equidad de Género del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Actualmente Comité de Igualdad de Género o Comité), cuyas responsabilidades fundamentales se describen en los artículos Primero y Segundo del Acuerdo de Creación: la coordinación de esfuerzos, servicios y acciones que realizan las Unidades Administrativas del INEGI y su personal, para garantizar la prevención, atención y erradicación de todo tipo de violencia contra las mujeres y para promover su desarrollo, su seguridad y el ejercicio pleno de sus derechos y por el otro 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 igualdad de género y de oportunidades, así como el mantenimiento de un ambiente laboral de respeto y cordialidad entre quienes laboran en el Instituto, de manera armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Por otra parte, el artículo 13 fracciones I y II del Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Igualdad de Género, establece como facultad del mismo proponer a la Junta de Gobierno el Programa Institucional de Igualdad de Género, documento que contiene 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 y que realizan las Áreas y Unidades Administrativas del Instituto para promover la igualdad entre mujeres y hombres con el objetivo de favorecer su desarrollo, su seguridad y el ejercicio pleno de sus derechos.

Derivado de lo anterior, el Comité de Igualdad de Género mediante acuerdo **CIG.06.I.2019** aprobó la presente Política y con el objeto de avanzar sistemáticamente en la

institucionalización de una perspectiva de género, a través de diversas acciones que se orienten hacia el respeto a los derechos humanos y la igualdad de género para el personal del Instituto, promoviendo la prevención, la atención y la erradicación de todo tipo de violencia laboral, propiciando relaciones laborales igualitarias y respetuosas, y con el firme compromiso de la Junta de Gobierno por que se dé cabal cumplimiento al Programa Institucional de Igualdad de Género 2016-2021, se presenta la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

II. GLOSARIO.

Términos aplicables a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

1. **Acciones afirmativas.-** Conjunto de medidas institucionales de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;
2. **Acciones de Sensibilización.-** Conjunto de actividades que realiza el Instituto con el objeto de promover la transformación cultural en favorecer de la igualdad de género, no discriminación y eliminación de la violencia;
3. **Acoso laboral.-** Actos o comportamientos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas;
4. **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;
5. **Agresor/a.-** 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;
6. **Área administrativa.-** Las Direcciones Generales Adjuntas adscritas a las diversas Unidades Administrativas del Instituto, incluyendo las Direcciones Regionales y las Coordinaciones Estatales del mismo, así como al personal de direcciones staff;
7. **Asesor/a.-** Servidor/a público/a del Instituto o persona externa especialista en materia de igualdad de género y/o con funciones y tareas vinculadas a las del Comité;
8. **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 el Instituto, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las y los trabajadores;

9. **Comité de Igualdad o Comité.-** Al Comité de Igualdad de Género del Instituto Nacional de Estadística y Geografía;
10. **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 flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios;
11. **Derechos humanos.-** Conjunto de prerrogativas inherentes a la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y en las leyes;
12. **Dignidad.-** Es el derecho fundamental que tiene cada ser humano, de ser respetado y valorado como ser individual y social, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de ser persona;
13. **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;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;
14. **Diseño universal.-** 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;
15. **Enlace.-** Servidor/a público/a del Instituto designado para dar cumplimiento a las políticas, programas y acciones que en materia de igualdad de género y no

discriminación y violencia que se establezcan en el Instituto y que, en el caso de las Unidades Administrativas, recaerá en las Vocalías del Comité de Igualdad;

16. **Estrés laboral.-** Tipo de estrés donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental del/la trabajador/a, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal;
17. **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;
18. **Hostigamiento sexual.-** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al/la agresor/a en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;
19. **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;
20. **Igualdad Sustantiva.-** Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales;
21. **Instituto.-** Instituto Nacional de Estadística y Geografía;
22. **Institucionalización de la perspectiva de género.-** Proceso mediante el cual las demandas de las mujeres por la igualdad sustantiva se insertan en los procesos y procedimientos regulares y pasan a formar parte de las normas de las instituciones;
23. **Lenguaje incluyente.-** Lenguaje que utilizando un vocabulario neutro contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad y la igualdad de género;
24. **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;
25. **Maltrato.-** La acción u omisión de tratar mal a alguien de palabra u obra;

26. **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;
27. **Política.-** A la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Nacional de Estadística y Geografía;
28. **Programa Institucional de Igualdad de Género.-** Documento que contiene 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;
29. **Respeto.-** Reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana;
30. **Sexo.-** Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que lo definen como mujeres u hombres;
31. **Transversalidad.-** El 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;
32. **Unidad Administrativa.-** Presidencia y Junta de Gobierno del Instituto, Direcciones Generales, Coordinaciones Generales, el Órgano Interno de Control del Instituto, y las Direcciones Regionales, a que hacen referencia los artículos 3 y 4 del Reglamento Interior del Instituto Nacional de Estadística y Geografía;
33. **Violencia de género.-** Todo acto de violencia o agresión basada en la condición de género que tiene como resultado un daño físico, sexual o psicológico, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada;
34. **Violencia física.-** Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas;
35. **Violencia psicológica.-** Cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales

conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio, y

- 36. Violencia laboral.-** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

III. OBJETO.

Establecer los principios que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el Instituto, y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona que labora en el Instituto.

IV. ALCANCE.

La Política es de observancia general y obligatoria para todas las Unidades y Áreas Administrativas del Instituto y el personal adscrito a las mismas, siendo la Secretaría Técnica del Comité de Igualdad de Género el área responsable de su implementación y evaluación a través del Programa Institucional de Igualdad de Género.

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del Instituto hacia el personal y entre el personal en materia de: apariencia física, cultural, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales, situación migratoria y demás previstas en las disposiciones jurídicas aplicables.

V. MARCO JURÍDICO.

a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

a.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

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

b.1. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém Do Pará);

- b.2. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su protocolo Facultativo;
- b.3. Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer;
- b.4. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, y
- b.5. El Convenio 111 de la OIT relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.

c) Leyes.-

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

d) Códigos.-

- d.1. Código Penal Federal.

e) Reglamento.-

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

f) Normas.-

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

g) Disposiciones administrativas internas.-

- g.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>

VI. PRINCIPIOS GENERALES.

Las y los servidores públicos del Instituto procurarán cumplir con lo siguiente:

- a) Garantizar el respeto a las personas sin importar sus diferencias individuales, 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, considerando en ello la atención al Programa Institucional de Igualdad de Género del Instituto;
- b) Promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal, considerando en ello la conciliación entre la vida familiar, laboral y la transversalidad y perspectiva de género;
- c) Favorecer la realización de actividades que se orienten a identificar y crear las acciones específicas para erradicar las condiciones administrativas y profesionales que limitan el libre desarrollo de mujeres y hombres en el Instituto;
- d) Facilitar la transformación cultural en favor de la igualdad de género, no discriminación y eliminación de la violencia, considerando esquemas de sensibilización;
- e) Fomentar un clima laboral de respeto, igualdad y protección de los derechos humanos y de la dignidad del personal del Instituto, coadyuvando en la eliminación de la generación de estrés laboral, conflictos laborales y de violencia de género;
- f) Impulsar una atmósfera de respeto, comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de violencia laboral, discriminación, acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual, así como de cualquier otra forma de intolerancia y violencia, considerando en ello la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y en correlación con las exigencias organizacionales;
- g) Tener un firme compromiso en la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones del INEGI no hace diferencia alguna entre personas que desempeñen funciones de responsabilidad similar;
- h) Fomentar la imparcialidad en los procesos de contratación mediante el Servicio Profesional de Carrera, sin importar: 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, 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 o cualquier otro aspecto protegido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte y demás disposiciones aplicables;

- i) Fomentar la participación equitativa de mujeres y hombres en los programas de capacitación y formación, coadyuvando al desarrollo de sus potencialidades y favoreciendo su crecimiento profesional y personal, y
- j) Respetar y promover el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de las y los servidores públicos del Instituto.

VII. INTERPRETACIÓN.

La interpretación, para efectos administrativos, de la presente Política, así como su evaluación y la solución de los casos no previstos en la misma, corresponderá al Comité de Igualdad de Género.

VIII. TRANSITORIOS.

ÚNICO. La presente Política entrará en vigor el día de su publicación en la Normateca Institucional.

La presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, fue aprobada mediante Acuerdo 5ª/VII/2019, en la Quinta Sesión de la Junta de Gobierno del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, celebrada el 11 de junio de dos mil diecinueve.- Presidente, **Julio Alfonso Santaella Castell.**- Vicepresidentes, **Enrique de Alba Guerra, Adrián Franco Barrios, Paloma Merodio Gómez y Enrique Jesús Ordaz López.**