



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Contenido

Títulos	No. de Página
I. Presentación	1
II. Marco Jurídico	2
a) Internacional	2
b) Nacional	4
c) Normativa interna	5
III. Objetivo	4
IV. Alcance	5
V. Responsables	5
VI. Principios Generales	6
VII. Estrategias	7
VIII. Seguimiento y Evaluación	9





POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

I. Presentación.

El derecho a la no discriminación se desprende del principio de igualdad, reconocido en nuestra Constitución en el artículo 1º párrafo quinto, y en diversas cláusulas antidiscriminatorias previstas en diversos Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos, en los cuales el Estado Mexicano es parte.

Sin embargo, la incorporación del principio de igualdad y la prohibición de no discriminación a nuestro orden jurídico vigente no es suficiente para prevenir y eliminar el trato injusto y desigual que sufren algunas personas o grupos de personas motivado por su origen, situación económica, social o política, por su apariencia física, preferencias sexuales, características origen étnico o nacional, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, el embarazo, o cualquier otra circunstancia, lo cual les impide acceder en igualdad de circunstancias al ejercicio de sus derechos; resulta necesario que las instituciones en el ámbito de su competencia y en ejercicio de sus facultades realicen acciones para promover, proteger, garantizar y respetar el derecho de las personas a la igualdad laboral y no discriminación.

En este tenor, la alta dirección del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura (INBAL), como principal promotor del cultivo, fomento, estímulo, creación e investigación de las bellas artes en las ramas de la música, las artes plásticas, las artes dramáticas y la danza, las bellas letras en todos sus géneros y la arquitectura, disciplinas que sin duda sensibilizan al ser humano y propician la regeneración del tejido social, como herramienta de bienestar común para los mexicanos; manifestamos nuestro absoluto rechazo a las conductas que atentan contra los principios de igualdad laboral y no discriminación, por lo que asumimos el compromiso de actuar en el marco de la presente Política, con el propósito de crear un ambiente laboral respetuoso de la diversidad y asegurar la igualdad de trato y de oportunidades.





II. Marco Jurídico.

a) Internacional.

Declaraciones Internacionales Firmadas por México:

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)
- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)
- Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1963)
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967)
- Declaración sobre el Progreso y Desarrollo en lo Social (1969)
- Código de Conducta para Funcionarios encargados de hacer Cumplir la Ley (1979)
- Declaración sobre la eliminación de todas las Formas de Intolerancia y Discriminación fundadas en la Religión o las Convicciones (1981)
- Declaración sobre el Derecho y el Deber de los Individuos, los Grupos y las Instituciones de Promover y Proteger los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales Universalmente Reconocidos (1998)
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de (1998)
- Declaración y Programa de Acción de Viena de 1993,
- Declaración y Programa de Acción de El Cairo de 1994,
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995,
- Declaración sobre orientación sexual e identidad de género de las Naciones Unidas de 2008

Tratados Internacionales sobre derechos humanos firmados y ratificados por México:

- Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica” (1969),
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966),
- Convenio Internacional del Trabajo (núm. 29) Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio (1930),





INSTITUTO NACIONAL DE BELLAS ARTES Y LITERATURA

- Convenio Internacional del Trabajo (núm. 105) Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso (1957)
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979),
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” (1994), Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1999)
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1966),
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999)
- Convenio (núm 100) Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y Femenina por un Trabajo de Igual Valor (1951),
- Convenio (núm 111) Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (1958),
- Convenio Internacional del Trabajo (núm 19) Relativo a la Igualdad de Trato entre los Trabajadores Extranjeros y Nacionales en Materia de Indemnización por Accidentes de Trabajo (1925),
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990)

b) Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, última reforma el 12 de abril del 2019.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, última reforma 14 de junio de 2018.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, última reforma 13 de abril de 2018.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, última reforma 12 de julio de 2018.
- Ley General de Víctimas, última reforma 3 de enero de 2017.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, última reforma 21 de junio de 2018.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, última reforma 1 de mayo de 2019.
- Ley Federal del Trabajo, última reforma 1 de mayo de 2019.
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, última reforma 12 de julio de 2018.





- Plan Nacional de Desarrollo 2019- 2024
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI.-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, publicada en el DOF el 19 de octubre de 2015.
- Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el DOF el 20 de agosto de 2015.

c) Normativa interna.

- El Código de Conducta del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura.
- Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de interés del INBAL.
- Procedimiento para la Recepción y Atención de las Delaciones (Quejas/Denuncias) por Incumplimiento al Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública y el Código de Conducta del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura.
- Protocolo para la Recepción y Atención de las Delaciones (Quejas/Denuncias) por Incumplimiento al Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública y el Código de Conducta del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura.

III. Objetivo.

Aplicar las disposiciones que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el INBAL y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal, armonizada con lo previsto en la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)¹ con la finalidad de crear un ambiente laboral respetuoso de la diversidad y asegurar la igualdad de oportunidades.

¹ LFPED. "Artículo 1. Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así





IV. Alcance.

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación es aplicable a toda persona que colabora en el INBAL, cualquiera que sea su cargo, forma de contratación o sede en la que realice sus actividades.

V. Responsables.

Le corresponde a la Dirección General a través de sus Subdirecciones Generales (alta dirección), así como a cada titular de las unidades administrativas que integran el INBAL, a cumplir y asegurar que el personal a su cargo observe los principios de esta Política de Igualdad Laboral y No Discriminación y que se realicen las acciones necesarias para respetar a sus objetivos y estrategias.

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, a través de sus miembros electos/as y demás integrantes (asesores/as e invitado/as), será el encargado de vigilar el desarrollo e implementación de las prácticas de igualdad laboral y no discriminación que se realicen de conformidad con los principios, valores y líneas de acción establecidos en el Código de Conducta del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura, y con esta Política de Igualdad, además tiene la obligación de desahogar los casos de discriminación laboral conforme a los *“Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético”*. Asimismo, deberá mantener canales de comunicación abiertos y asegurar que las personas que recurran a éste lo hagan sin represalias de ningún tipo.

Para tal efecto cada persona que colabora en el INBAL es responsable de adoptarlos en lo individual y promover su aplicación en lo colectivo e institucional.

como promover la igualdad de oportunidades y de trato. Para los efectos de esta ley se entenderá por: 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;” (Sic)





VI. Principios Generales.

Los principios de esta Política son acordes con los valores de: respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación, cooperación, equidad de género, integridad, bien común, generosidad, interés público, liderazgo, rendición de cuentas, respeto, transparencia y profesionalismo; previstos en el Código de Conducta del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura, los cuales rigen el actuar de todos los que colaboramos en él, por lo cual:

- a) Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- b) Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- c) En los procesos de contratación, buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación.
- d) Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- e) Estamos comprometidos en la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de nuestro centro de trabajo no hace diferencia alguna entre empleados o empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- f) Respetamos y promovemos el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.
- g) Reconocemos que para lograr la igualdad sustantiva en el Instituto es necesaria la aplicación de tratos y medidas diferenciadas, objetivas y razonables, que contribuyan a lograr la igualdad real de los sectores históricamente discriminados, o de los que se encuentran en condiciones de desventaja o de exclusión.
- h) Reconocemos que para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación, es necesario realizar medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas.
- i) Nos comprometemos a actuar en la implementación y seguimiento de la presente política con estricto apego a los principios de objetividad, imparcialidad y confidencialidad.





Y para tal efecto, en el Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades hacia el personal y entre el personal por motivos de:

- Apariencia física
- Cultura
- 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
- Características genéticas
- La identidad o filiación política
- La situación familiar
- Las responsabilidades familiares
- O cualquier otro motivo

VII. Estrategias.

- Difundir entre el personal, información en materia de igualdad y no discriminación de género.
- Promover la sensibilización y la capacitación del personal de la Institución en materia de igualdad laboral, no discriminación, perspectiva de género, nuevas masculinidades, derechos humanos de las mujeres, corresponsabilidad laboral y familiar, derechos del sector LGTTTBI (lésbico, gay, transexual, transgénero, travesti, bisexual, intersexual) y violencia de género, con el objeto de combatir conductas discriminatorias
- Aplicar el uso del lenguaje incluyente y no sexista en la comunicación oral y cotidiana, en documentos normativos, de trabajo y todo tipo de





INSTITUTO NACIONAL DE BELLAS ARTES Y LITERATURA

escritos, especialmente en aquellos relacionados con convocatorias, recursos humanos y planeación; así como en los materiales gráficos y audiovisuales, mediante la inclusión equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres.

- Efectuar acciones para la generación y sistematización de datos que permitan hacer seguimientos, estudios y análisis periódicos sobre las brechas, los avances y las áreas de oportunidad en materia de igualdad de género.
- Realizar modificaciones a las normas institucionales en las que se encuentren sesgos discriminatorios de género que afecten los derechos de las servidoras y los servidores públicos.
- Promover la emisión de normas institucionales inéditas que contribuyan al goce y el ejercicio de derechos y oportunidades para mujeres y hombres, en igualdad de circunstancias, particularmente en el ámbito de corresponsabilidad.
- Favorecer el balance y la corresponsabilidad en la vida laboral y familiar de las servidoras y los servidores públicos.
- Aplicar medidas que favorezcan la protección y el ejercicio de los derechos (laborales, a la salud y reproductivos) de las mujeres embarazadas, en periodo de puerperio, lactancia y con hijos menores, así como los derechos de sus hijos e hijas.
- Realizar acciones afirmativas en los ámbitos de capacitación y formación profesional, ingreso y ascensos, en los que se detecten brechas de género; para favorecer la incorporación de mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones; la movilidad vertical y horizontal de las mujeres; la participación de mujeres en puestos y áreas tradicionalmente masculinizadas, y de hombres en puestos y áreas tradicionalmente feminizados.
- Fomentar el empoderamiento y la confianza de las servidoras y los servidores públicos con el fin de que no toleren o permitan la discriminación y la violencia laboral.





INSTITUTO NACIONAL DE BELLAS ARTES Y LITERATURA

- Difundir ampliamente las instancias de denuncia, queja, atención y sanción de la discriminación y la violencia laboral; los procesos que siguen y las sanciones que aplican cuando tienen lugar estas conductas.
- Alentar a las servidoras y servidores públicos a interponer denuncias y quejas de las conductas que constituyan violencia o discriminación laboral ante el Órgano Interno de Control en el INBAL, el Comité de Ética y de Prevención otras instancias que pudieran dar vista de los casos, de conformidad con sus atribuciones.
- Atender, investigar y dar seguimiento puntual a todas las denuncias por discriminación y violencia laboral que sean interpuestas contra servidoras y servidores públicos con pleno respeto de los derechos de las partes y con apego a los principios fundamentales de los derechos humanos.
- Garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad en las instalaciones de la Institución, a través de las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas.

VIII. Seguimiento y Evaluación.

- Realizar por lo menos una auditoría interna anual.
- Resultados de aplicación de cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación de la NMX-R-025-SCFI-2015 y de la aplicación de la encuesta de clima y cultura organizacional.
- Análisis de denuncias interpuestas ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

**EL SUBDIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
DEL INSTITUTO NACIONAL DE BELLAS ARTES Y LITERATURA**

LIC. PEDRO FUENTES BURGOS

