



Política de Igualdad Laboral y No Discriminación

El Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura (en adelante “INBAL”), con fundamento en lo dispuesto en el artículo 109, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, el Eje General 1 del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, el Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024, así como en cumplimiento al artículo 1 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación os artículos 6 y 15 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; y

CONSIDERANDO

1. Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 109, fracción III establece que las personas servidoras públicas deben observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, los principios de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad y Eficiencia, mismos que se encuentran establecidos en el Código de Ética de la Administración Pública Federal y en el Código de Conducta del INBAL.

2. Que el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, establece en el Eje General 1, en el apartado “Libertad e Igualdad” establece que el gobierno federal priorizará las libertades por sobre las prohibiciones, impulsará los comportamientos éticos más que las sanciones y respetará escrupulosamente la libertad de elección de todos los ciudadanos en todos los aspectos: las posturas políticas e ideológicas, las creencias religiosas, las preferencias sexuales.

3. Que con fundamento en lo dispuesto por los artículos 6 y 15 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, los entes públicos en coordinación con el Sistema Nacional Anticorrupción, tienen el deber de crear y mantener condiciones estructurales y normativas que permitan el adecuado funcionamiento del Estado en su conjunto, y la actuación ética y responsable de cada persona servidora pública, por lo que tienen la obligación de implementar acciones para orientar el criterio que en situaciones específicas, deberán observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, a fin de prevenir la comisión de faltas administrativas y hechos de corrupción.

5. Que el Código de Conducta del INBAL establece los valores, principios y reglas de integridad que rigen a todo el personal que integra el Instituto, a efecto de que, en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, enaltezcan el servicio público, en beneficio de los derechos culturales y humanos que este Instituto tiene por objeto salvaguardar, por lo que resulta procedente emitir la siguiente:



“Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura”

Índice

I. Presentación	3
II. Marco Jurídico	3
a) Internacional	3
b) Nacional	5
c) Normativa interna	5
III. Objetivo	6
IV. Alcance	6
V. Responsables	6
VI. Principios Generales	8
VII. Estrategias	9
VIII. Seguimiento y Evaluación	11



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).
- 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.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Ley General de Víctimas.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Ley Federal del Trabajo, última reforma de mayo de 2019.
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.
- Plan Nacional de Desarrollo 2019- 2024.
- PROTOCOLO de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- CÓDIGO de Ética de la Administración Pública Federal.
- ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética.

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 del INBAL.
- Procedimiento para la Recepción y Atención de 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; evitando conductas que pudieran constituir actos de discriminación. Considerando que en términos de lo establecido en la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), la Discriminación es:

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

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia...”
(Sic).

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.

El presente instrumento es de aplicación obligatoria para todas las personas servidoras públicas que desempeñan un empleo, cargo y/o comisión en este Instituto, y en términos de lo señalado en el segundo párrafo del artículo 1 del Código de Ética de la Administración Pública Federal, será considerado como un instrumento orientador para las conductas de aquellas personas que no se



encuentran previstas como servidoras públicas pero que colaboran al interior de este INBAL desarrollando actividades que ayuden a cumplir con las metas y objetivos institucionales.

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, a saber:

- ✓ Dirección General
- ✓ Dirección de Difusión y Relaciones Públicas, y todas sus áreas
- ✓ Subdirección General de Administración y todos sus centros de trabajo
- ✓ Subdirección General de Bellas Artes y todos sus centros de trabajo
- ✓ Subdirección General de Educación e Investigación Artísticas y todos sus centros de trabajo
- ✓ Subdirección General del Patrimonio Artístico Inmuebles y todos sus centros de trabajo

El Comité de Ética, a través de sus miembros electos/as y demás integrantes (asesores/as e invitado/as), promoverán el desarrollo e implementación de las prácticas de igualdad 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 las denuncias por casos de discriminación conforme a lo establecido en el *“ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética”* y en armonía con el *“Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación”*.

En este sentido, los titulares de los centros de trabajo del INBAL, asumirán el compromiso de fomentar, difundir y promover al interior de sus centros de trabajo, los principios, valores, compromisos de servicio público y reglas de integridad que

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.



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 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.
- 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.

En razón de lo antes expuesto, se ratifica y actualiza la presente Política con lo que no solo fortalecemos nuestra institución sino también los principios constitucionales de la Nación.

Ciudad de México a 31 de julio de 2023

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



LIC. PEDRO FUENTES BURGOS