



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE PERINATOLOGÍA
ISIDRO ESPINOSA DE LOS REYES

Dirección de Administración y Finanzas
Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal
Departamento de Capacitación, Calidad y Desarrollo de Personal

Carátula de validación de vigencia

Ciudad de México, a 19 de octubre de 2023.

Se hace referencia al inciso A) del Procedimiento para la validación de vigencia de las normas internas y transversales en el Sistema de Administración de Normas Internas de la APF (SANI). Con fundamento en el artículo 19 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la **Política de Igualdad Laboral y no discriminación**, registrada en el Inventario de Normas Internas del Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes (INPer), se revisó para su actualización y se integran algunas definiciones para su complementación por lo que se determina que dicha normativa se encuentra vigente y es aplicable de acuerdo con lo establecido en la misma. Por lo anterior, la Dirección de Administración y Finanzas, valida la vigencia de la norma interna administrativa no sujeta al acuerdo:

| UR | Clasificación | Nombre | Homoclave | Fecha de publicación/difusión | Fecha de revisión |
|----------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------------------------------|-----------------------|-------------------------------|-------------------|
| Departamento de Capacitación, Calidad y Desarrollo de Personal | Política | Política de Igualdad laboral y no discriminación | INPER-NIA-NSA-SM-0031 | 19/10/2023 | 24/08/2023 |



Responsable del documento

Lic. Ma. Elena López Nieto
Jefa del Departamento de Capacitación, Calidad y Desarrollo de Personal

Autorizó

Gral. Rafael Antonio Cobaxin Villegas
Director de Administración y Finanzas



| | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
|  SALUD <small>SECRETARÍA DE SALUD</small> | POLÍTICA INSTITUCIONAL |  INPer | DG-DAF-PI |
| | Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes | | Rev. 1 |
| | Política de Igualdad Laboral y no Discriminación | | Hoja: 1 de 5 |

1.0 PROPÓSITO

1.1 Determinar acciones con el fin de evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación para cumplir con los requerimientos de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y no Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015, así como a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad y ergonomía.

2.0 ALCANCE

2.1 A nivel interno, esta política es aplicable a todo el personal de mandos y operativo que presta sus servicios en el INPer.

2.2 A nivel externo, esta política es aplicable ante la Secretaría de Salud y al Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva.

3.0 VIGENCIA

3.1 Permanente hasta que la normatividad instruya la modificación.

Disposiciones Generales

4.0 OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el Instituto Nacional de Perinatología y garantizar la igualdad de oportunidades para todo el personal que labora en él, de conformidad con lo establecido en la fracción III del artículo 1° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), que a la letra dice:

"Discriminación: 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".

LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

| CONTROL DE EMISIÓN | | | |
|----------------------|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| | Elaboró: | Revisó: | Autorizó: |
| Nombre: | Grupo de trabajo | Gral. Rafael Antonio Cobaxin-Villegas | Dr. Jorge Arturo Cardona Pérez |
| Puesto-Cargo: | | Director de Administración y Finanzas | Director General |
| Firma: | |  |  |
| Fecha: | 10-08-2023 | 22-08-2023 | 24-08-2023 |

| | | | |
|--|-----------------------------------------------------------------------------|--|--------------|
| | POLÍTICA INSTITUCIONAL | | DG-DAF-PI |
| | Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes | | Rev. 1 |
| | Política de Igualdad Laboral y no Discriminación | | Hoja: 2 de 5 |

5.0 DEFINICIONES

Se entenderá por:

Acoso sexual: Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe 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.

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 conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de sus trabajadores(as).

Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal: Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar 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.

Derechos humanos: Facultades, prerrogativas, interés y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.



Discriminación: Toda distinción, exclusión o 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 basa 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 y orientaciones 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, transfobia, lesbofobia, misoginia, misandria, cualquier manifestación xenofóbica, segregación racial, antisemitismo y otras formas conexas de intolerancia, que tengan por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Discriminación laboral: No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre las personas trabajadoras por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Diversidad: Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y sociedades que componen a la humanidad. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones y/o preferencias sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y coexistencia entre sí.

Género: Conjunto de ideas, creencias y atributos simbólicos, sociales, económicos, jurídicos, culturales y políticos asignados socialmente al ser hombre o ser mujer construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales

| CONTROL DE EMISIÓN | | | |
|----------------------|------------------|---------------------------------------|--------------------------------|
| | Elaboró: | Revisó: | Autorizó: |
| Nombre: | Grupo de trabajo | Gral. Rafael Antonio Cobaxín Villegas | Dr. Jorge Arturo Cardona Pérez |
| Puesto-Cargo: | | Director de Administración y Finanzas | Director General |
| Firma: | | | |
| Fecha: | | 10-08-2023 | 22-08-2023 |

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|  | POLÍTICA INSTITUCIONAL |  | DG-DAF-PI |
| | Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes | | Rev. 1 |
| | Política de Igualdad Laboral y no Discriminación | | Hoja: 3 de 5 |

establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre las personas.

Hostigamiento sexual: El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Igualdad: Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

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 dependan de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

Igualdad laboral: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de la 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 orientaciones y/o preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma y los antecedentes penales.

Inclusión: Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes y servicios.

Inclusión laboral: Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.



Lenguaje Incluyente: Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas la personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones.

Lenguaje no sexista: Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.

Licencia de paternidad: Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho el hombre trabajador a efecto de que se integre al cuidado y a la realización de las labores derivadas del nacimiento o adopción de sus hija(s) o hijo(s), en un marco de igualdad de derechos para mujeres y hombres.

Perspectiva de género: Es la herramienta de análisis científico y político que estudia y analiza las desigualdades construidas socialmente entre mujeres y hombres. Establece alternativas para la interpretación y transformación del impacto diferenciado y desigual de leyes, políticas públicas, programas y acciones que perpetúan la desigualdad de

| CONTROL DE EMISIÓN | | | |
|----------------------|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| | Elaboró: | Revisó: | Autorizó: |
| Nombre: | Grupo de trabajo | Gral. Rafael Antonio Cobaxin Villegas | Dr. Jorge Arturo Cardona Pérez |
| Puesto-Cargo: | | Director de Administración y Finanzas | Director General |
| Firma: | |  |  |
| Fecha: | | 10-08-2023 | 22-08-2023 |

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|  | POLÍTICA INSTITUCIONAL |  | DG-DAF-PI |
| | Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes | | Rev. 1 |
| | Política de Igualdad Laboral y no Discriminación | | Hoja: 4 de 5 |

género y se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la discriminación, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de las personas que las definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que las sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

Testigo proactivo: Es toda persona que se da cuenta de un comportamiento o situación en la que el acoso o la violencia sexual o de género puede potencialmente ocurrir, está ocurriendo o ya ha ocurrido.



Violencia: Cualquier acción u omisión 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.

6.0 PRINCIPIOS GENERALES EN MATERIA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN:

6.1 Será responsabilidad de los(las) trabajadores(as) del Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes, dar cumplimiento a los siguientes principios generales en materia de igualdad laboral y no discriminación:

- I. Respetar los derechos humanos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana de quienes trabajan en el INPer.
- II. Respetar las diferencias individuales de cultura, religión, origen étnico, ideas, aportaciones, sexo, edad, origen social, nacionalidad, orientación sexual, filiación política o jerarquía.
- III. Observar igualdad salarial y de oportunidad de empleo con base en un tabulador salarial único, que se aplica sin distinción de sexo o condición alguna.
- IV. Proporcionar igualdad de oportunidades y de desarrollo laboral para el personal que labora en el INPer.
- V. Observar imparcialidad en los procesos de reclutamiento y contratación, sin importar: raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, condición de salud o embarazo, o cualquier otra situación protegida por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las Leyes Federales, Estatales o Locales.
- VI. Reconocimiento al mérito para el otorgamiento de compensaciones, beneficios, sin hacer diferencia alguna entre el personal que desempeña funciones de responsabilidad similar, garantizando la igualdad salarial.
- VII. Imparcialidad en la participación equitativa de mujeres y hombres en programas de capacitación y formación que desarrollen sus potencialidades y favorezcan su crecimiento profesional y personal.
- VIII. Respeto al derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en su vida familiar y laboral, con igualdad de oportunidades; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras(os) colaboradoras(es).
- IX. Uso del lenguaje incluyente y no sexista en todas las comunicaciones sin excepción (escritas, visuales, internas y externas).

| CONTROL DE EMISIÓN | | | |
|----------------------|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| | Elaboró: | Revisó: | Autorizó: |
| Nombre: | Grupo de trabajo | Gral. Rafael Antonio Cobaxin Villegas | Dr. Jorge Arturo Cardona Pérez |
| Puesto-Cargo: | | Director de Administración y Finanzas | Director General |
| Firma: | |  |  |
| Fecha: | 10-08-2023 | 22-08-2023 | 24-08-2023 |

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|  | POLÍTICA INSTITUCIONAL |  | DG-DAF-PI |
| | Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes | | Rev. 1 |
| | Política de Igualdad Laboral y no Discriminación | | Hoja: 5 de 5 |

- X. Impulsar la cultura de denuncia y de testigo proactivo¹ ante conductas o comportamientos de acoso o violencia sexual o de género.
- XI. Fomentar una cultura de igualdad y no discriminación, un clima laboral libre de violencia entre el personal del Instituto.
- XII. Implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral.

Su aplicación estará a cargo de la Dirección de Administración y Finanzas y su vigilancia y evaluación a cargo del Comité de Ética.

GRUPO DE TRABAJO QUE PARTICIPÓ EN LA ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

| PERSONAL QUE CONTRIBUYÓ EN LA ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA | | |
|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre | Puesto-Cargo | Firma |
| Gral. Rafael Antonio Cobaxin Villegas | Director de Administración y Finanzas |  |
| Mtra. María Iner Saucedo Jiménez | Subdirectora de Administración y Desarrollo de Personal |  |
| Lic. María Elena López Nieto | Jefa del Departamento de Capacitación, Calidad y Desarrollo de Personal |  |
| Lic. Alma Victoria Hernández Hernández | Adscrita al Departamento de Capacitación, Calidad y Desarrollo de Personal |  |

¹ Política Pública para prevenir el Acoso y el Hostigamiento Sexual en el Sistema de Salud.

| CONTROL DE EMISIÓN | | | |
|----------------------|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| | Elaboró: | Revisó: | Autorizó: |
| Nombre: | Grupo de trabajo | Gral. Rafael Antonio Cobaxin Villegas | Dr. Jorge Arturo Cardona Pérez |
| Puesto-Cargo: | | Director de Administración y Finanzas | Director General |
| Firma: | |  |  |
| Fecha: | 10-08-2023 | 22-08-2023 | 24-08-2023 |