

## POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

### INTRODUCCIÓN

En cumplimiento al artículo 1º. De la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, quien obliga a las autoridades del Estado mexicano a respetar, proteger, garantizar y promover los derechos humanos de todas las personas; reconocidos en la propia Constitución así como en los tratados internacionales de los que éste sea parte, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; así como la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, que manda a las autoridades del Estado, promover y ejecutar acciones que garanticen condiciones de libertad e igualdad real de oportunidades para todas las personas.

### OBJETIVO DE ESTA POLÍTICA

Promover una cultura laboral que fomente el respeto entre las personas y que garantice el acceso a las mismas oportunidades de quienes trabajan en el Instituto; estableciendo principios y estrategias para combatir la discriminación por motivos de origen étnico o nacional, condición social, discapacidad, género, edad, de salud, religión, de apariencia física, cultural, idioma, sexo, económica, o jurídica, embarazo, estado civil, opiniones, preferencias sexuales o situación migratoria y generando condiciones de igualdad para todo el personal.

### ALCANCE

A través de esta Política se prohíbe cualquier forma de violencia, maltrato y discriminación de los directivos y jefes hacia el personal y entre el personal que labora en el Instituto. Así como el apego estricto a lo que manifieste el Código de Conducta para el personal del Instituto de Formación Policial.

La Política es aplicable en todas los Órganos administrativos que integran la estructura orgánica del Instituto en el desarrollo de sus tareas y en el límite de sus competencias; asimismo es de observancia obligatoria para todo el personal que labora en la institución, independientemente de su forma de contratación.

Es el compromiso de todos los empleados del Instituto el cumplimiento de esta Política, sus objetivos y los Planes de Acción que se deriven.

### DEFINICIONES

- **Accesibilidad:** especificaciones de las instalaciones y áreas de cada edificio, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, que permiten a los trabajadores con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar sus actividades.
- **Acoso laboral:** son conductas, acciones o comportamientos hostiles entre personas que tienen una relación laboral, que causen de manera sistemática, un daño emocional o intelectual en la salud, autoestima, integridad, seguridad y libertad de la víctima, interfiriendo en el desarrollo de su actividad laboral o generando un ambiente de trabajo negativo e inseguro.
- **Acoso sexual:** es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la

persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.

- **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, por cualquiera de los motivos contemplados en el artículo 1º, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- **Género:** conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura, tomando como base la diferencia sexual.
- **Hostigamiento sexual:** Es 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 garantiza el acceso en libertad, de todas las personas a las mismas posibilidades y oportunidades para el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales eliminando cualquier tipo de discriminación.
- **Medidas de inclusión:** disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato.
- **Política:** La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto de Formación Policial.
- **Órganos administrativos:** corresponde esta denominación a todas las Direcciones, Unidades y Áreas que conforman el Instituto de Formación Policial.
- **Violencia laboral:** Toda acción u omisión entre personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de su relación jerárquica, que causa directa o indirectamente un daño o sufrimiento al bienestar psicológico, físico, patrimonial, económico o sexual de la víctima.

## PRINCIPIOS

Para que todo el personal anteponga en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, los siguientes:

- a) La igualdad en el trabajo, que garantice el derecho de todo el personal de este Instituto a recibir un trato digno y justo durante el desempeño de sus funciones; a contar con las mismas oportunidades para su desarrollo profesional, adoptando las medidas de nivelación, inclusión o acciones afirmativas necesarias, para garantizar el acceso y ejercicio de los derechos que esta Política establece.
- b) La no discriminación, como derecho fundamental de toda persona a ser tratada sin distinción o exclusiones arbitrarias, permitiendo su libre acceso al reconocimiento y ejercicio de las oportunidades y derechos que se establecen en el trabajo, independientemente de las creencias, rasgos físicos o características que le identifiquen personalmente;
- c) El respeto, que permita una comunicación abierta, segura y libre de cualquier tipo de acoso o violencia, a fin de generar un ambiente laboral digno y propicio para el desarrollo de todo el personal;
- d) La perspectiva de género, como mecanismo que permita identificar y eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género; promoviendo la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres;
- e) La progresividad, garantizando que las decisiones y acciones que deriven de esta Política, establezcan objetivos, metas y condiciones de mejora para las personas que laboran en el Instituto, evitando cualquier tipo

- de retroceso en los logros alcanzados; y
- f) La participación, que permita el trabajo en conjunto y coordinado de las trabajadoras y trabajadores del Instituto, con el propósito de establecer mejores prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, garantizando las condiciones para un clima laboral justo, digno e incluyente.

#### ESTRATEGIAS

1. Promover un clima laboral libre de discriminación y violencia, donde prevalezcan las condiciones laborales igualitarias y se promueva el reconocimiento y calidad laboral.
2. Reducir las brechas laborales que existen entre hombres y mujeres, en materia de remuneración, nivel de ocupación, segregación sectorial e integración de la plantilla;
3. Contar con medidas de corresponsabilidad que permitan, a mujeres y hombres, asumir tareas y compromisos en el ámbito familiar y doméstico, compatibles con el desarrollo de sus actividades laborales;
4. Contar con programas de capacitación y establecer acciones de sensibilización dirigidas al personal, con el objetivo de fomentar un clima organizacional propicio para el desarrollo profesional, libre de cualquier tipo de acoso, discriminación, intolerancia y otras formas de violencia; estableciendo relaciones laborales dignas con respeto e igualdad;
5. Brindar espacios y herramientas de trabajo accesibles para todas las personas que trabajan en el Instituto;
6. Eliminar aquellos elementos que puedan estar presente en documentos institucionales y criterios normativos, que establezcan en su contenido o lenguaje, condiciones discriminatorias o excluyentes para las personas que laboran en el Instituto;
7. Establecer procesos de reclutamiento, selección de personal, ascensos, salarios y prestaciones libres de elementos sexistas y discriminatorios y en igualdad real de oportunidades;
8. Contar con mecanismos para la prevención, atención, canalización y sanción a prácticas discriminatorias y/o violencias de cualquier tipo.

Cualquier persona cuando considere que su derecho a la igualdad laboral y no discriminación está siendo vulnerado y que acredite su vínculo o relación vigente de trabajo con el Instituto, estará legitimada para interponer una queja de acuerdo a lo establecido en los Estándares de la Comisión de Acreditación de Aplicación de la Ley CALEA.



LIC. NICOLÁS DE JESUS TRINIDAD NÁFATE  
DIRECTOR GENERAL