



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO NACIONAL DEL DERECHO DE AUTOR 2022-2024

La Alta Dirección del Instituto Nacional del Derecho de Autor, se compromete a difundir la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

Con la finalidad de dar cumplimiento a dicha obligación, presenta su Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual está dirigida para su observancia a las personas servidoras públicas que laboran de forma permanente y temporal en el INDAUTOR.

Marco Legal

- 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 Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2020-2024.

Objetivo

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en las Áreas del INDAUTOR y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal, armonizada con lo que establece la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).¹

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del INDAUTOR hacia el personal y entre el personal bajo los siguientes aspectos:

- Apariencia física.
- Cultura.
- Discapacidad.

¹ LFPED, Art. 1 f. III. 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 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;





- 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.

Alcance

La Política de Igualdad es aplicable en todas las Áreas del Instituto Nacional del Derecho de Autor, y es de observancia para la totalidad del personal que labora en ellas, cualquiera que sea su cargo, forma de contratación o ubicación geográfica.

Definiciones

- **Acoso sexual:** es una forma de violencia de carácter sexual, en la que, si bien no existe una subordinación jerárquica de la víctima frente a la persona agresora, e inclusive puede realizarse de una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza. Puede tener lugar entre personas servidoras públicas y de éstas hacia particulares y es expresada en conductas verbales o de hecho, físicas o visuales.
- **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.
- **Género:** se refiere a los atributos que social, histórica, cultural, económica, política y geográficamente, entre otros, han sido asignados a los hombres y a las mujeres.
- **Hostigamiento y acoso laboral:** conductas u omisiones que tengan como objetivo intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con mira a excluir a la víctima de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador(a), que tengan lugar de manera sistemática, es decir, un solo hecho no es constitutivo de hostigamiento o acoso laboral.



- **Hostigamiento sexual:** es una forma de violencia de carácter sexual en la cual hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quién la realiza y tiene lugar en una relación de subordinación jerárquica real de la víctima frente a la persona agresora. Es expresada en conductas verbales o, de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- **Perspectiva de género:** 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.
- **Sexo:** conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombre. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativa a la función de la procreación.
- **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.
- **Violencia laboral:** se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente 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. La violencia laboral incluye el acoso y hostigamiento laborales, así como el hostigamiento y acoso sexuales.

Principios Generales

- I. Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- II. Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- III. 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 protegida por las leyes federales, estatales o locales.
- IV. 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.
- V. 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.

- VI. 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.

Estrategias

- Realizar acciones para la aplicación de la perspectiva de género en los procesos de planeación, operación y evaluación del Instituto.
- Aplicar el uso de lenguaje incluyente y no sexista.
- Realizar programas de capacitación a las personas funcionarias públicas del Instituto en materia de perspectiva de género y violencia de género.
- Verificar que existan los medios de movilidad para el personal con discapacidad.
- Difundir entre las personas servidoras públicas información en materia de igualdad y discriminación de género.

Autoridades responsables

Corresponde a cada Titular de las Áreas asegurar que el personal a su cargo cumpla con los principios de esta Política de Igualdad y que se realicen las acciones necesarias para dar cabal cumplimiento a sus objetivos y estrategias.

El Comité de Ética del INDAUTOR, será el encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el INDAUTOR a través de sus miembros electos/as y demás integrantes serán los encargados de vigilar el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación que se realicen de conformidad con los compromisos, valores y principios establecido en el Código Ética de la Administración Pública Federal, Código de Conducta del INDAUTOR y con esta Política de Igualdad y no Discriminación.

La presente política entrará en vigor a partir del día siguiente de su emisión en la página web del Instituto Nacional del Derecho de Autor. Ciudad de México, a 23 de junio de 2023.

ENCARGO DEL DESPACHO DEL INSTITUTO NACIONAL DEL DERECHO DE AUTOR


MARCO ANTONIO MORALES MONTES

