

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO MEXICANO DE CINEMATOGRAFÍA

La Alta Dirección del Instituto Mexicano de Cinematografía se compromete a difundir la obligación de promover, 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 todas las personas que laboran de forma permanente y temporal en este Instituto.

MARCO LEGAL

- Ley 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 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 2013-2018

Objetivo:

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

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del Instituto hacia el personal y entre el personal en materia de:

Apariencia física, Cultura, Discapacidad, Idioma, Sexo, Género, Edad, Condición social, económica, de salud o jurídica; Embarazo, Estado civil, Religión, Opiniones, Origen étnico o nacional, Preferencias sexuales, y/o Situación migratoria.

Alcance

La política de Igualdad es aplicable en todo el Instituto Mexicano de Cinematografía, y de observancia para todo el personal que labora en él, cualquiera que sea su cargo, forma de contratación o ubicación geográfica.

Definiciones

Términos aplicables a la Política en Igualdad laboral y No Discriminación que se contemplan dentro del objetivo de la misma, tales como:

- **Sexo:** Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas 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.
- **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:** Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas 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 establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones, y relaciones entre mujeres y hombres.
- **Perspectiva de Género:** Es una visión científica, analítica y política sobre los hombres y mujeres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.
- **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 laboral, así como el hostigamiento y el acoso sexual.
- **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 miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador [u hostigadora], que tengan lugar de manera sistemática (es decir, un solo hecho no es constitutivo de hostigamiento o acoso laborales).
- **Hostigamiento y acoso sexual:** Se entiende por hostigamiento sexual los actos con fines lascivos mediante los cuales una persona asedie de manera reiterada a otra de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales o de cualquiera otra que implique subordinación. La diferencia entre el hostigamiento y el acoso sexual es que en este último no existe una relación de subordinación o de jerarquía.

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, 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 Instituto 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 de nuestros colaboradores y colaboradoras.

Estrategias

- Realizar acciones para la aplicación de la perspectiva de género en los procesos de planeación, operación y evaluación de la Institución.
- Aplicar el uso del lenguaje incluyente y no sexista
- Realizar programas de capacitación del personal de la Institución en materia de perspectiva de género y violencia de género.
- Verificar que existan los medios de movilidad para el personal con discapacidad.
- Difundir entre el personal información en materia de igualdad y discriminación de género.
- Efectuar Plan de acciones para la generación de diagnósticos que permitan hacer seguimientos, sobre las brechas, los avances y las áreas de oportunidad en materia de igualdad de género.

Autoridades responsables

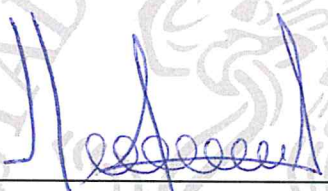
Corresponde a cada titular de las Unidades Responsables, asegurar que el personal a su cargo cumpla los principios de esta Política de Igualdad y que se realicen las acciones necesarias para dar cabal cumplimiento a sus objetivos y estrategias.

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés será el encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el Instituto a través de sus miembros electos/as y demás integrantes de conformidad con los compromisos, valores y principios establecidos en el Código de Conducta, Ética y de Prevención de Conflictos de Interés y con esta Política de Igualdad.

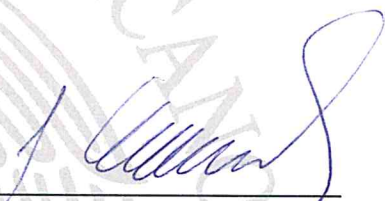
La presente política entrará en vigor a partir del día siguiente de su emisión en el INFORED del Instituto Mexicano de Cinematografía.

Ciudad de México, a 11 de abril de 2017

Alta Dirección del Instituto Mexicano de Cinematografía.



Jorge Gerardo Sánchez Sosa
Director General



Pablo Fernández Flores
Coordinador General