



**ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO ESTATAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DEL OAXACA; ASI COMO LA CONSTITUCIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO ESTATAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DEL OAXACA.**

**Licenciado Francisco Felipe Ángel Villarreal**, Director General del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 4 fracción II, 87 primer párrafo y 114 fracciones X y XVII de la Ley General de Educación; 1, 3 párrafo primero, fracción II, 16, 31, 59 y 60 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca; 1, 2 fracción I, 4, 10, fracción II, 13, 14, 15 y 20 de la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Oaxaca; 4 de la Ley de Procedimiento y Justicia Administrativa para el Estado de Oaxaca; 3, 4 fracción I, 12 fracción I, 13 fracción II y 22 de la Ley de Educación para el Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 1, 3, 5 fracción II, 12 fracciones I, II y XXXIV, 15 y 16 del Decreto que reforma el Decreto No. 2, publicado en extra del Periódico Oficial del Gobierno del Estado, de fecha mayo 23 de 1992, que crea el Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca, publicado en el citado Periódico Oficial del Estado, el 20 de julio de 2015; 1, 7, 8, 9, 13 y 30 del Reglamento Interno del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca; y



**CONSIDERANDO**

El Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022, establece en el Eje III. Oaxaca Seguro, 3.3. Derechos Humanos, Estrategia 1.3, la promoción de la cultura del reconocimiento de los derechos humanos, la igualdad y no discriminación en Oaxaca, entre sus líneas de acción se encuentra el diseño de campañas institucionales para la promoción de una cultura de atención y servicio desde una perspectiva de respeto a los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación; así como, la implementación de campañas para combatir los estereotipos discriminatorios y promover la igualdad.

Que el referido Plan Estatal de Desarrollo, prevé una Política Transversal para la Igualdad de Género, que entre sus objetivos está alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en Oaxaca, así como prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género contra las mujeres en el Estado, por lo que se estableció como estrategia aplicar el principio de transversalidad e institucionalizar la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal, al igual que formular y ejecutar un programa integral para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone en el **artículo 1**, párrafo tercero que "Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los



términos que establezca la ley”, y en su quinto párrafo establece “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”. Asimismo, la Constitución Federal establece su **artículo 4** la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, a su vez que la fracción VII del **artículo 123** de la misma Carta Magna consagra el principio laboral que a trabajo igual debe corresponder igual salario sin que se tenga en cuenta sexo o nacionalidad de la trabajadora o trabajador.

Que la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, en su artículo 4 prohíbe la discriminación con motivo del origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, la condición de migrante, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o reducir derechos y libertades de las y los individuos. Por otra parte sus artículos 2 y 12 establecen la igualdad ante la ley de toda persona en el territorio del Estado de Oaxaca, la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, así como protección del estado a todas las personas sin discriminación alguna, implementando políticas públicas con perspectiva de género, para garantizar dichos derechos al imponer que “El Estado y los municipios promoverán normas, políticas y acciones para alcanzar igualdad entre hombres y mujeres, en todos los ámbitos; incorporarán la perspectiva de género en programas y capacitarán a los servidores públicos para su obligatoria aplicación en todas las instancias de Gobierno de los distintos niveles.”

La Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca, en su artículo 6º determina que la igualdad entre mujeres y hombres implica la efectiva accesibilidad de ambos para ejercer los derechos y la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genera, por pertenecer a cualquier sexo.

Que el Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca, es un Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública Estatal, creado por Decreto número Dos expedido por el Gobernador Constitucional del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, publicado el día 23 de mayo de 1992 en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Oaxaca; y reformado por Decreto suscrito por el Titular del Ejecutivo del Estado y publicado en el órgano de difusión gubernamental citado, el día el 20 de julio de 2015 ; que tiene como objeto “...prestar los servicios de educación inicial básica incluyendo la indígena, espacial, así como la Normal y demás para la formación de maestros, en el marco de los principios establecidos por el artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes que deriven de dicho artículo, para garantizar la calidad en la educación obligatoria, con base en el mejoramiento constante y el máximo logro académico de los educandos”



Que el Director General del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca, es el representante legal y por ende titular de las relaciones laborales de la institución con sus empleadas y empleados en sus diferentes modalidades, por lo tanto tiene facultades para establecer programas o políticas de administración y organización de los recursos humanos, como lo establecen los artículos 10 fracción II, 13 fracciones I, III de la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Oaxaca; 5, fracción II, 12, fracciones VIII, IX y XXXIII; 16 y 17 del Decreto que reforma el Decreto de Creación del Instituto; 9 fracciones VIII, IX, del Reglamento Interno del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca.



Que la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, tiene como objetivo establecer los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezca el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Que es primordial contar con servidoras y servidores públicos que laboren en un ambiente en el que se favorezca el desarrollo personal, laboral y familiar, en el que se promueva una cultura de atención y servicio con una perspectiva de género, con pleno reconocimiento y respeto a los derechos humanos, a la igualdad y la no discriminación. Asimismo, el generar las condiciones para implementar estrategias enfocadas a la prevención, atención, sanción y erradicación de las prácticas de discriminación y violencia laboral.

Que para el Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca, es prioritario garantizar la igualdad laboral y no discriminación de las personas del servicio público que lo integran, mediante la implementación de políticas, estrategias y acciones encaminadas a favorecer la inclusión, el respeto a los derechos humanos, el desarrollo pleno de las personas y la igualdad y la no discriminación, por lo cual es necesario constituir el Grupo de Trabajo de Igualdad Laboral y No Discriminación de conformidad con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, instrumento del Gobierno de la República que busca promover el acceso y permanencia de las mujeres y los grupos en situación de discriminación al mercado laboral con igualdad de oportunidades.

Por lo anteriormente expuesto, se tiene a bien expedir el siguiente:

## ACUERDO

**PRIMERO.** Se emite la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca, bajo el texto siguiente:

### Introducción

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1º, prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico, nacional, el género, la edad, las discapacidades, la



condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Así mismo, en su artículo 4º, establece que la mujer y el hombre son iguales ante la ley. El Art. 123, define que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin considerar sexo o nacionalidad.

El compromiso de establecer políticas institucionales para lograr la igualdad laboral y no discriminación representa una estrategia para transformar la cultura de las instituciones públicas mexicanas en espacios laborales justos e igualitarios, que contribuyan a disminuir la desigualdad aun persistente entre mujeres y hombres, así como la discriminación cualquiera que sea su tipo.

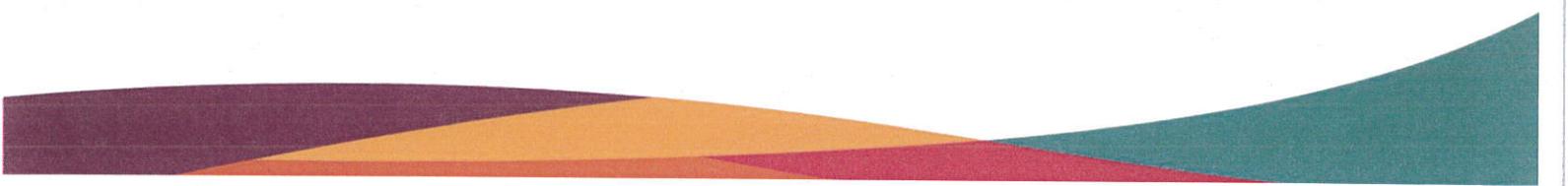
El Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022, establece en el Eje III. Oaxaca Seguro, 3.3. Derechos Humanos, Estrategia 1.3 la promoción de la cultura del reconocimiento de los derechos humanos, la igualdad y no discriminación en Oaxaca. Entre sus líneas de acción se encuentra el diseño de campañas institucionales para la promoción de una cultura de atención y servicio desde una perspectiva de respeto a los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación; así como, la implementación de campañas para combatir los estereotipos discriminatorios y promover la igualdad.

El referido Plan Estatal de Desarrollo, prevé una Política Transversal para la Igualdad de Género, que entre sus objetivos está alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en Oaxaca, así como prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género contra las mujeres en el Estado, por lo que se estableció como estrategias el transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal, al igual que formular y ejecutar un programa integral para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

El Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca (IEEPO) adopta diversas acciones orientadas a la consecución de una cultura de respeto, igualdad, equidad, tolerancia, inclusión y libre de violencia hacia quienes forman parte de la comunidad del Instituto a través de acciones alineadas a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que promueve los principios en diversos instrumentos de carácter internacional y en los que el Estado Mexicano ha refrendado su compromiso.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer ratificada por México en 1981, señala en su artículo 5 inciso a) que los Estados parte tienen la obligación de adoptar medidas para modificar los patrones socioculturales de conductas de hombres y mujeres, a fin de alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias, basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. De ahí la conveniencia de establecer mecanismos y procedimientos administrativos que favorezcan su erradicación en instituciones educativas, así como centros laborales privados o públicos.

*Handwritten signature*





La Encuesta Nacional sobre Discriminación en 2017, refiere que los principales motivos de discriminación que señala la población de 18 años y más en México son: la forma de vestir o arreglo personal, el peso o estatura, la edad y las creencias religiosas. Entre las principales entidades con la más alta prevalencia destacan: Puebla (28.4%), Colima (25.6%), Guerrero (25.1%), Oaxaca (24.9%) y Morelos (24.4%).

El grupo de personas que más opina que en el país se respetan poco o nada sus derechos son en primera instancia, las personas trans (72%), gays o lesbianas (66%), indígenas (65%), trabajadoras del hogar remuneradas (62%), personas con discapacidad (58%) y personas mayores (57%).

Para el grupo de las mujeres, las principales problemáticas que declaran son las relacionadas con la delincuencia e inseguridad con un 29.9%, la violencia de género con un 23.9% y haber recibido menos paga respecto a un hombre por realizar el mismo trabajo con un 18.3%.

En la Encuesta Nacional Dinámica de los Hogares ENDIREH 2016, a nivel nacional con relación a la violencia laboral contra las mujeres se tiene una media de 26.6%, para el caso de Oaxaca representa un 24%, cuyos agresores son principalmente compañeros de trabajo (35.2%) y los jefes o patrones (19.3%). La violencia laboral ocurre principalmente en las instalaciones del trabajo (79.1%) y son de tipo emocional (48.4%), sexual (47.9%) y física (3.7%).

De acuerdo con la encuesta de referencia, las principales causas de discriminación referidas por las mujeres son: la discriminación laboral (21.9%), menos oportunidades que un hombre para ascender (10.3%) y recibir menos salario que un hombre que hace el mismo trabajo o tiene el mismo puesto (9.2%).

Frente a este panorama sin duda, la importancia de reconocer y generar mecanismos para la prevención, la atención y la sanción de la violencia de género y discriminación en los ámbitos del trabajo contribuye a transformar los entornos laborales de manera positiva.

En el presente documento se establecen las principales directrices que el Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca ha establecido para atender las causas estructurales de la violencia de género y la discriminación, y se espera que estas acciones marquen el inicio de la institucionalización de dichos enfoques y que detonen en mejores condiciones y entornos laborales más idóneos para el desarrollo pleno de las y los trabajadores del IEEPO.



## Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca

### A. Objeto

Establecer los principios y lineamientos que promuevan una cultura que garantice la igualdad laboral y no discriminación en el Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca y asegurar la igualdad de oportunidades para cada persona que labora en el Instituto, en apego con lo que establece la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

### B. Alcance

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación es de observancia general y obligatoria para todo el personal que labora en las Unidades Administrativas del IEEPO, independientemente del empleo, cargo, comisión o función; así como de la forma de contratación y ubicación geográfica.

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del IEEPO hacia el personal y entre el personal, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos:

Apariencia física  
cultura  
discapacidad  
idioma  
sexo  
género  
edad  
condición social  
condición económica

de salud o jurídica  
embarazo  
estado civil o conyugal  
religión  
opiniones  
origen étnico o nacional  
preferencias sexuales  
situación migratoria  
y demás previstas en las disposiciones  
jurídicas aplicables.

### C. Responsable de la Implementación

Corresponde al Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación del IEEPO, la implementación, seguimiento y evaluación de la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación y su programa de trabajo; así como revisar, validar y auditar la misma, implementando los cambios identificados o recomendados, con la finalidad de asegurar que ésta se aplique y se mantenga vigente en el IEEPO.

Para su cumplimiento, quien preside el Grupo designará a la persona responsable de su implementación y evaluación. Asimismo, se auxiliará de las y los servidores públicos que integren dicho Grupo.



## D. Marco Jurídico

### Internacional

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará);
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su protocolo Facultativo;
- Particularmente de los artículos 11, 13 y 14; de las Recomendaciones Generales CEDAW: art. 5, 13, 16, 17 y 18; y las Recomendaciones específicas CEDAW: 29 (2012), 31 (2006), 442 (2002), 406 y 416 (1998);
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing;
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés);
- Particularmente los artículos 1, 2 y 4 de dicho instrumento; así como los siguientes párrafos de las Observaciones finales del Comité CERD hechas al Estado Mexicano de los años 1997; párrafos 16 y 21; 2006 el párrafo 16; y 2012 el párrafo 16;
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;
- Convención Americana sobre Derechos Humanos;
- Pacto de San José de Costa Rica;
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración;
- Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso;
- Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación);
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

### Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Ley General de Víctimas;
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad;
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;
- Ley Federal del Trabajo, y
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.

### Estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca;

09



- Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres;
- Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia de Género, y
- Ley para Atender, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Oaxaca.

#### Códigos

- Código de ética para servidoras y servidores públicos del poder ejecutivo del Estado de Oaxaca; y
- Código de conducta de las y los servidores del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca.

#### Normas

- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

#### E. Principios generales.

1. **Garantizar el respeto a las personas** sin importar sus diferencias individuales, 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 o cualquier otro motivo.
2. **Promover la igualdad de oportunidades** y el desarrollo para todo el personal del IEEPO, considerando en ello la conciliación entre la vida familiar, laboral y la transversalidad y perspectiva de género.
3. **Facilitar la transformación cultural laboral** en el IEEPO en favor de la igualdad de género, no discriminación y eliminación de la violencia, considerando esquemas de sensibilización.
4. **Promover procesos de reclutamiento**, selección, contratación, ascensos, permanencia y profesionalización para todo el personal del IEEPO, incorporando mecanismos objetivos, transparentes e imparciales.
5. **Fomentar un clima laboral de respeto**, igualdad y protección de los derechos humanos y de la dignidad del personal del Instituto, coadyuvando en la eliminación de la generación de estrés laboral, conflictos laborales y de violencia de género.

U



## F. Glosario de Términos

Términos aplicables a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto de Educación del Estado de Oaxaca.

1. **Acciones afirmativas.** Conjunto de medidas institucionales de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;
2. **Acciones de Sensibilización.** Conjunto de actividades que realiza el Instituto con el objeto de promover la transformación cultural a favor de la igualdad de género, no discriminación y eliminación de la violencia;
3. **Acoso laboral.** Actos o comportamientos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas;
4. **Acoso sexual.** Forma de violencia sexual en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para las personas, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;
5. **Agresor/a.** Persona que inflige cualquier tipo de violencia hacia otra que sea trabajadora o trabajador, sin importar si ocurre en el interior o exterior del lugar de trabajo;
6. **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 integran el Instituto, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las y los trabajadores;
7. **Grupo para la Igualdad o Grupo.** Al Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca;
8. **Conciliación entre la vida familiar y laboral.** Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan al Instituto revisar 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;
9. **Cuidados.** Término que se refiere a todas aquellas actividades que permiten mantener el bienestar; incluyendo tanto las vinculadas al trabajo doméstico y apoyo a personas enfermas, con discapacidad, o niñas y niños u otras personas con algún nivel de dependencia;



10. **Derechos humanos.** Conjunto de prerrogativas inherentes a la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en la Constitución Política, Tratados Internacionales y en las Leyes;
11. **Dignidad.** Es el derecho fundamental que tiene cada ser humano, de ser respetado y valorado como ser individual y social, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de ser persona; Es el derecho fundamental que tiene cada ser humano de ser respetado y valorado como ser individual y social, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de ser persona;
12. **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;
13. 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;
14. **Discriminación Laboral.** No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores 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;
15. **Diseño universal.** El diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado;
16. **Enlace.** Servidor/a público/a del Instituto designado para dar cumplimiento a las políticas, programas y acciones que en materia de igualdad de género y no discriminación y violencia se establezcan en el Instituto y que, en el caso de las Unidades Administrativas, recaerá en las Vocalías del Grupo para la Igualdad;
17. **Estrés laboral.** Tipo de estrés donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental de la o el trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo



afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal;

18. **Género.** Categoría de análisis de las representaciones sociales, las creencias y las atribuciones culturales que se asignan basadas en el sexo, generando modelos de “feminidad” y “masculinidad” que determinan expectativas sociales para las personas y que provocan desigualdades sociales, económicas, políticas y culturales;
19. **Hostigamiento sexual.** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;
20. **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;
21. **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 dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo;
22. **Igualdad Sustantiva.** Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales;
23. **Instituto/IEEPO.** Al Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca;
24. **Institucionalización de la perspectiva de género.** Proceso mediante el cual las demandas de las mujeres por la igualdad sustantiva se insertan en los procesos y procedimientos regulares y pasan a formar parte de las normas de las instituciones;
25. **Lenguaje incluyente.** Lenguaje que utilizando un vocabulario neutro contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad y la igualdad de género;
26. **Línea de acción.** Eje estratégico de orientación institucional, que expresa la relación de las actividades a desarrollar, a través de la cual se pretende llegar a los objetivos y estrategias establecidas en el Programa Institucional de Igualdad de Género del Instituto;

09



27. **Maltrato.** La acción u omisión de tratar mal a alguien de palabra u obra;
28. **Perspectiva de género.** Concepto que 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;
29. **Política.** A la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca;
30. **Respeto.** Reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana;
31. **Revictimización.** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional a través de prácticas como: poca o insuficiente infraestructura para brindar una atención especializada, personal insensible a la violencia de género y discriminación, las esperas prolongadas, burocracia excesiva del sistema, falta de protocolos para la atención y referenciación, falta de coordinación entre las diferentes instancias y profesionales que intervienen en los procesos, por mencionar algunas;
32. **Sexo.** Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que lo definen como mujeres u hombres;
33. **Transversalidad.** El proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas;
34. **Violencia de género.** Todo acto de violencia o agresión basada en la condición de género que tiene como resultado un daño físico, sexual o psicológico, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada;
35. **Violencia física.** Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas;
36. **Violencia psicológica.** Cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo,



restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio, y

- 37. Violencia laboral.** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral 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.

**Declaratoria de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca.**

El artículo 1º de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca establece que las autoridades del Estado, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, pluriculturalidad y progresividad. El Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezcan las leyes.

El código de conducta de las servidoras y servidores públicos del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca, publicado en el periódico oficial del Gobierno Constitucional del Estado Libre y Soberano de Oaxaca el 21 de marzo del año 2020 establece que el Órgano de Control Interno y las Unidades Administrativas en el ámbito de sus competencias, darán cumplimiento y vigilancia a la aplicación de las faltas que vayan contra de los principios de esta declaratoria.

**El Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca a través de su Dirección General manifiesta su compromiso con la defensa de los derechos humanos y el absoluto rechazo a las conductas que atentan contra la integridad y la dignidad de las personas, por lo que asume el compromiso de actuar bajo el principio de igualdad y no discriminación, garantizando la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como el derecho fundamental a la no discriminación en los procesos de ingreso, formación, promoción y permanencia con el propósito de crear un ambiente laboral respetuoso de la ética y dignidad que deben regir el servicio público y garantizar el derecho a una vida libre de violencia para todas las personas trabajadoras del Instituto; quedando estrictamente prohibido cualquier forma de maltrato, violencia o segregación ya sea por parte de las autoridades del Instituto o entre el personal del mismo por razones de: 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 que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad de las personas.**



Constituyen prácticas de violencia laboral, de género y discriminación, algunas de las conductas que se enlistan de forma enunciativa y no limitativa, ya sea a través del comportamiento individual cara a cara, verbal o físicamente tanto en el entorno de trabajo o fuera de él, pero cuya característica de la relación entre las personas sea en el contexto laboral.

- La narración de chistes homofóbicos o racistas.
- Contacto físico no deseado, que va desde una invasión del espacio hasta una agresión, incluyendo todas las formas de acoso sexual y de lenguaje corporal inapropiado.
- Comportamientos o comentarios insultantes, abusivos, vergonzosos o condescendientes, humillantes, intimidatorios y/o degradantes persistentemente gritar, insultar, amenazar, desdeñar o intimidar a la persona.
- Criticar constantemente a una persona sin proporcionar apoyo constructivo para abordar cualquier problema de desempeño.
- Sobrecargar persistentemente a una persona con trabajo que no se puede esperar razonablemente que esa persona complete.
- Publicar comentarios ofensivos sobre los medios electrónicos, incluido el uso de dispositivos de comunicación móviles.
- Amenazar con revelar, o revelar, la sexualidad o discapacidad de una persona a otras personas sin su permiso.
- Usar deliberadamente el nombre o pronombre incorrecto en relación con una persona transgénero, o referirse persistentemente a su historial de identidad de género.
- Aislamiento del trabajo normal o lugar de estudio, conversaciones o eventos sociales.
- Publicar, circular o mostrar imágenes pornográficas, racistas, homófobas, sexualmente sugerentes u otros materiales ofensivos

Con base en lo que establece el Código de Conducta del Instituto Estatal de Educación Pública del Estado de Oaxaca, apartado VII.13. Comportamiento digno; las y los servidores públicos del IEEPO en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se conducirán en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda una relación en la administración pública.

#### **Programa para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca**

El Programa para la Igualdad Laboral y no Discriminación del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca tiene como propósito fundamental establecer mecanismos efectivos y evaluables para la prevención, atención y sanción de la igualdad laboral y no discriminación al interior de la institución,

como parte de su compromiso de la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI- 2015 de Igualdad laboral y No Discriminación.

**El Programa, contiene cuatro ejes principales:**



Cada uno de los ejes y acciones contenidos en el Programa pretenden establecer una observancia continua de identificación de las problemáticas particulares del Instituto que deberán ser atendidas; garantizando su accesibilidad, atención oportuna y eficacia en un marco de derechos humanos, por lo que la vigilar la calidad de los procesos y evaluar el impacto de las acciones implementadas, constituye una prioridad de lo que a continuación se describe.

## **Eje 1**

### **Institucionalización de una cultura de igualdad laboral y no discriminación**

#### **Objetivo:**

Instituir mecanismos que fortalezcan un enfoque de igualdad laboral y no discriminación al interior del Instituto.



**Líneas de acción:**

- a. Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación que contemple un programa para su implementación.
- b. Emitir una declaración pública tanto de la persona titular y de la alta dirección del Instituto a la política de igualdad laboral y no discriminación.
- c. Constituir un Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación como una instancia con representatividad de las áreas que forman parte de Instituto, encargada de impulsar el cumplimiento del programa para la igualdad y no discriminación.
- d. Instaurar la estructura del Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación acorde a la implementación del presente Programa, con el propósito de asegurar su funcionalidad.
- e. El Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación, deberá establecer un programa para la implementación, evaluación, y difusión de los resultados de la política de igualdad laboral, de género y no discriminación.
- f. Diseñar de un Protocolo para la prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual y discriminación.
- g. Adecuar la normatividad del Instituto para formalizar la cultura de igualdad laboral y no discriminación.
- h. Difundir al interior del Instituto los contenidos de la política de igualdad laboral y no discriminación, así como las acciones llevadas a cabo para su cumplimiento.

**Eje 2**

**Prevención, atención y sanción de la violencia laboral, violencia de género y discriminación**

**Objetivo:**

Implementar mecanismos para la prevención, atención y, en su caso, sanción de la violencia laboral, violencia de género y discriminación al interior del Instituto, así como en instancias profesionalizadas para recibir denuncias relacionadas a estas problemáticas.

**Líneas de acción:**

- a. Establecer los mecanismos para la atención de las denuncias en materia de violencia laboral, violencia de género y discriminación al interior del Instituto.



- b. Capacitar al personal que interviene en el procedimiento de denuncias de violencia de género, con el propósito de evitar prácticas de revictimización.
- c. Profesionalizar, desde un enfoque de igualdad y no discriminación, a las áreas relacionadas a la investigación, resolución y dictaminación de las denuncias de violencia laboral, de género y discriminación.
- d. Difundir los mecanismos para la atención de denuncias relacionadas a la violencia laboral, de género y discriminación.
- e. Generar una campaña de información que contribuya a la desnormalización de la violencia laboral, de género y discriminación.
- f. Establecer una estrategia para la atención y, en su caso, sanción de las prácticas de discriminación, desigualdad laboral desde un enfoque transformativo encaminado a visibilizar las causas y condiciones que originan las conductas, para éstas sean intervenidas por la institución.
- g. Establecer una estrategia para la referenciación interna y externa de las víctimas de violencia laboral, de género y discriminación.

*[Handwritten signature]*

### Eje 3

#### Cultura de igualdad laboral y no discriminación

##### Objetivo:

Implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral, de género y discriminación, a través de la desnormalización de la violencia y la reproducción de estereotipos que propicien prácticas que impacten en la vida laboral de las personas del Instituto.

##### Líneas de acción:

- a. Informar a las personas que forman parte del Instituto la existencia y contenido de la política de igualdad y no discriminación.
- b. Diseñar un programa de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación incorporada a sus planes de trabajo, actividades de información y comunicación tendientes a la reflexión en materia de discriminación, violencia laboral y de género.



- c. Establecer un programa para el fortalecimiento de habilidades sociales tales como: comunicación asertiva, gestión de conflictos, y toma de decisiones con enfoque de igualdad y no discriminación, de todas las personas que conformen las áreas de trabajo a certificar.
- d. Establecer mecanismo para la difusión de las actividades realizadas al interior del Instituto en materia de igualdad laboral, prevención de la violencia laboral, de género y no discriminación.
- e. Impulsar conferencias, talleres, seminarios, diplomados y otras actividades que busquen eliminar los estereotipos de género y otras categorías sujetas de discriminación.
- f. Diseñar una estrategia de evaluación de impacto de las actividades en materia de prevención de la violencia laboral, de género y no discriminación.

*Handwritten signature or initials.*

#### **Eje 4**

**Objetivo:**

Incidir en la transformación de las relaciones sociales desiguales, con relación a la corresponsabilidad de la vida familiar y la vida laboral, a través de la implementación de políticas que consideren las necesidades del personal del Instituto tanto de trabajo doméstico como de cuidado.

**Líneas de acción:**

- a. Desarrollar un instrumento que recoja las necesidades del personal que conforma las unidades administrativas que contempla la presente política, en materia de corresponsabilidad de los cuidados.
- b. Diseñar un programa de corresponsabilidad de los cuidados para el Instituto, que atienda a las necesidades del diagnóstico de corresponsabilidad en los cuidados.
- c. Generar una campaña que contribuya a promover la corresponsabilidad de los cuidados.
- d. Promover espacios privados y adecuados estructural e higiénicamente para la lactancia materna en el centro de trabajo.
- e. Establecer una política de flexibilización de horarios relacionados a los cuidados de personas dependientes.
- f. Establecer mecanismo que garanticen la implementación de licencias de paternidad de al menos seis días laborales.



- g. Generar mecanismo de evaluación y difusión de resultados de las acciones derivadas para promover la corresponsabilidad de los cuidados implementados en el Instituto.

**SEGUNDO.** Se constituye el Grupo de Trabajo para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca, como un grupo de trabajo que tendrá a su cargo vigilar y regular las actividades de implementación, administración y ejecución de las buenas prácticas en igualdad laboral y no discriminación. El Grupo de Trabajo estará sujeto a las siguientes bases:

- A. El Grupo de Trabajo Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación, tiene como objetivos, vigilar y garantizar el desarrollo e implementación de las prácticas de igualdad laboral y no discriminación dentro del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca, conforme lo establece la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación; establecer las disposiciones que garanticen la adopción y el cumplimiento de las políticas y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación; así como elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción de las prácticas de discriminación y violencia laboral a fin de generar un ambiente laboral que promueva el desarrollo pleno de las personas, la igualdad y la no discriminación.

El Grupo de Trabajo para la Igualdad Laboral y No Discriminación, es una instancia con representatividad de las áreas que forman parte de Instituto, encargada de impulsar el cumplimiento del programa para la igualdad y no discriminación.

El Grupo de Trabajo para la Igualdad Laboral y No Discriminación, deberá establecer un programa para la implementación, evaluación, y difusión de los resultados de la política de igualdad laboral, de género y no discriminación.

- B. El Grupo de Trabajo estará integrado por:
- I. La persona titular del Instituto, quien lo Presidirá;
  - II. La persona titular de la Oficialía Mayor, que tendrá a su cargo la Secretaría Técnica;
  - III. La persona titular de la Dirección para la Atención a los Derechos Humanos del Instituto, que fungirá como Ombudsperson;
  - IV. Seis vocalías, que serán ocupadas por 3 servidoras públicas y 3 servidores públicos designadas por la persona que ocupe la presidencia del Grupo de Trabajo, a propuesta de las y los titulares de las áreas del Instituto, y
  - V. Invitados permanentes o eventuales que serán titulares de las áreas administrativas del Instituto, que podrán ser convocados a invitación expresa para coadyuvar en las tareas del Grupo de Trabajo, atendiendo a los temas de trabajo.



La integración será por mujeres y hombres, buscando en lo posible la misma proporción de representación.

- C. El Grupo de Trabajo, en la sesión de instalación acordará el calendario de sesiones y analizará en la primera sesión ordinaria los Lineamientos que establecerán las reglas relativas a su operación y funcionamiento.

### TRANSITORIOS

**PRIMERO.** Publíquese el presente Acuerdo en la página oficial del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca para los efectos legales correspondientes.

**SEGUNDO.** Infórmese a la Junta Directiva del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca, para los efectos legales y administrativos correspondientes.

Santa María Ixcotel, Santa Lucía del Camino, Centro, Oaxaca, a los 5 días del mes de julio del año dos mil veintiuno.

ATENTAMENTE  
"SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCIÓN"  
"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"

  
LICENCIADO FRANCISCO FELIPE ÁNGEL VILLARREAL  
DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO ESTATAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE OAXACA.  
  
INSTITUTO ESTATAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE OAXACA  
DIRECCIÓN GENERAL