Energía
Secretaría de Energía

IMP
INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO



INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO

Emisión
03 noviembre 2016

Aprobación proyecto
3ª actualización
GTPN
26 agosto 2025

Actualizaciones formalizadas
1ª 03 septiembre 2021
2ª 23 enero 2024
3ª 17 octubre 2025



2025
Año de
La Mujer
Indígena



Introducción

El artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contempla a los Derechos Humanos, reconocidos en diversos Tratados Internacionales suscritos por el Estado Mexicano otorgando la protección más amplia a toda persona sin excepción, y con esta Política, el Instituto Mexicano del Petróleo (IMP o Instituto) refrenda su compromiso de respetar y salvaguardar la dignidad de las personas, prohibiendo todo tipo de discriminación e interpretando a los derechos humanos con los *principios* de Universalidad, Progresividad, Interdependencia e Indivisibilidad, destacando de igual forma al artículo 4° Constitucional que salvaguarda la igualdad entre mujer y hombre, garantizándose en todo momento por el Estado el goce y ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva entre los seres humanos; replicado en el artículo 123 fracción VII de la Constitución, al establecer, que a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta sexo, género, raza, nacionalidad o cualquier otro tipo de ideología.

La elaboración y emisión de la presente política se relaciona con el requisito crítico 5.3.3.1.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Ámbito de aplicación

En congruencia con el punto dos de la Norma NMX-R-025-SCFI-2015, Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación, esta política está dirigida a todo el personal del IMP, en Sede y Regiones, así como a todas aquellas personas que, no teniendo un vínculo laboral con el Instituto, acuden a sus instalaciones, tales como: personas becarias, estudiantes, prestadoras de servicios profesionales por honorarios, proveedoras, visitantes, familiares del personal, entre otros.





Fundamento Jurídico

La presente Política se emite en lo específico de conformidad con los artículos: 1°, 4° y 123 fracción VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1° y 22 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 2° y 4° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; 22, fracción II de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales; 16, fracción III del "Decreto por el que se reforma el diverso por el que se crea el Instituto Mexicano del Petróleo como Organismo Descentralizado, publicado el 26 de agosto de 1965" en el Diario Oficial de la Federación, publicado a vez el 31 de octubre de 2014 en el citado medio de difusión oficial; 14, fracciones XIX, XX y XXV del Estatuto Orgánico del Instituto Mexicano del Petróleo y sus correlativas disposiciones del Manual de Organización General del Instituto Mexicano del Petróleo, publicados en el DOF el 10 de septiembre de 2024 y 13 de marzo de 2025, respectivamente, y numeral 5.3.3.1.1 de la Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, así como las normas que sustituyan a las antes mencionadas y demás disposiciones que resulten aplicables.

Marco Jurídico

De manera enunciativa más no limitativa le resulta aplicable:

Marco Jurídico Internacional

Entre otros:

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica).
- Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia.
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém do Pará".





- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial.
- 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.

Marco Jurídico Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (artículos 1°, 4° y 123).
- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Federal del Trabajo.
- Plan Nacional de Desarrollo vigente.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.
- Código de Ética de la Administración Pública Federal.
- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Protocolo de Actuación de los Comités de Ética en la Atención de Denuncias y Prevención de Actos de Discriminación.

Marco Jurídico Institucional

- Decreto por el que se reforma el diverso por el que se crea el Instituto Mexicano del Petróleo como Organismo Descentralizado, publicado el 26 de agosto de 1965.
- Estatuto Orgánico del IMP.
- Manual de Organización General del IMP.
- Lineamientos de Operación del Grupo de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Mexicano del Petróleo.





- Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el IMP.
- Contrato Colectivo del Trabajo.
- Código de conducta del Instituto Mexicano del Petróleo.
- Política para la prevención de riesgos psicosociales.
- Guía para la denuncia y atención de casos de violencia laboral en el Instituto Mexicano del Petróleo.

Política Institucional en favor de la Igualdad Laboral y la no Discriminación.

En el IMP se respeta la dignidad humana, los derechos humanos, las diferencias individuales que son inherentes a todas las personas, promoviendo el trato igualitario y fomentando un ambiente laboral con tales premisas, por lo que queda explícitamente prohibido todo maltrato, violencia, segregación, y en general todo acto discriminatorio de las autoridades del Instituto hacia el personal y entre el personal en cualquiera de las formas descritas en el artículo 1°, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, entendiendo como 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 o idioma,
- Las opiniones,
- Las preferencias sexuales,
- La identidad o filiación política,
- El estado civil,
- La situación familiar o responsabilidades familiares,
- 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.

En este sentido, en el IMP no es requisito de ingreso los exámenes de No Gravidez y certificados de VIH (virus de la inmunodeficiencia humana).

Por tanto, en el IMP se respeta y se promueve el derecho de las personas a fin de mantener un trato equitativo que conlleve a un equilibrio en sus vidas, desde el ámbito laboral, familiar y personal.

Se otorgará la misma oportunidad de empleo en los procesos de contratación y ascensos a las personas candidatas sin importar: raza, origen étnico o nacional, color de piel, religión, genero, edad, preferencia sexual, estado civil o cualquier otra situación protegida por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Pronunciamiento

Por lo anterior, el Instituto Mexicano del Petróleo desde su alta Dirección y en beneficio de toda la comunidad y personas vinculadas a la misma, realiza por su Directora General el siguiente pronunciamiento:

> *"Nos comprometemos al cumplimiento de la Política Institucional en favor de la Igualdad Laboral y No Discriminación, fundado en valores éticos y reglas de integridad que forman parte de las acciones para propiciar el desarrollo integral y armónico del personal del Instituto y ante terceros, ofreciendo un ambiente respetuoso, seguro, enalteciendo la dignidad del ser humano y libre de toda violencia, por lo que el Instituto promueve la CERO TOLERANCIA a cualquier acto que violente los derechos*



humanos, al hostigamiento o acoso sexual, así como cualquier conducta discriminatoria incluida la homofobia, misoginia, entre otras; realizando acciones concretas con el apoyo de toda su comunidad, para fortalecer una cultura de respeto a los derechos humanos, siendo esta la base y fin en todas las actuaciones institucionales".

Implementación y Áreas Responsables

La implementación, evaluación y difusión de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación en el Instituto Mexicano del Petróleo, conforme a las acciones de cumplimiento que se requieran, deberá ser permanente y tendiente a fomentar un ambiente laboral de respeto, igualdad e inclusión, una atmosfera igualitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, así como cualquier tipo de acoso y/u hostigamiento laboral y/o sexual, y de otras formas de intolerancia y violencia, entre otros

La Gerencia de Recursos del Personal con apoyo en las acciones del Grupo de Igualdad y No Discriminación del IMP, de conformidad con el artículo 15 de los Lineamientos de Operación que le rigen, la persona Enlace de Género y No Discriminación y demás áreas en el ámbito de su competencia, serán las responsables de la implementación, difusión y evaluación de la Política.

Conceptos y definiciones

- *Antisemitismo*: es una cierta percepción de los judíos que puede expresarse como odio a ellos.

- *Derechos Humanos*: son el conjunto de prerrogativas sustentadas en 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 nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes.

- *Dignidad:* consiste en reconocer que cada persona merece respeto por el simple hecho de serlo.





- *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.

- *Discriminación racial*: cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico con el propósito o el efecto de menoscabar el disfrute en condiciones de igualdad de los derechos humanos.

- *Homofobia:* rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia la homosexualidad o hacia las personas con orientación o preferencia homosexual, o que son percibidas como tales.

- *Indivisibilidad*: implica una visión holística de los derechos humanos, en la que todos se encuentran unidos, ya no por razones de dependencia explícita, directa y causal, sino porque de una u otra forma los derechos forman una sola construcción.

- *Interdependencia*: señala la medida en la que el disfrute de un derecho en particular o un grupo de derechos dependen para su existencia de la realización de otro derecho o de otro grupo de derechos.

- *Misoginia:* odio hacia las mujeres y puede manifestarse a partir de burlas, chistes, prácticas de subordinación, sometimiento, rechazo, prejuicio y/o violencia.

- *Progresividad:* los derechos no pueden disminuir, por lo cual, al sólo poder aumentar, progresan gradualmente.



Eje Central Lázaro Cárdenas Norte Núm. 152, Col. San Bartolo Atepehuacan, C.P. 07730, Gustavo A. Madero, CDMX.
Tel: (55) 9175 6000 | www.gob.mx/imp



- *Segregación racial:* es la separación, ya sea por ley o por acción, de personas de diferentes razas en todo tipo de actividades diarias, como la educación, la vivienda y el uso de instalaciones públicas.

- *Universalidad:* todos los seres humanos tienen los mismos derechos humanos simplemente por su condición de ser humanos, independientemente de donde vivan y quienes sean, así como de su situación o características particulares.

- *Violencia:* uso intencional de la fuerza física o el poder real o como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo.

- *Xenofobia:* es el rechazo, desagrado, antagonismo u odio en contra de personas que provienen de otros países.

Esta Política se emite el 17 de octubre del 2025, misma que sustituye a la emitida el veintitrés de enero del 2024, para todos los efectos correspondientes, siendo esta su fecha de entrada en vigor, en tanto no sea actualizada o sustituida por otra.

DOCTORA ELIZABETH MAR JUÁREZ
Directora General del IMP