



# Instituto Nacional de Estadística

## **POLÍTICAS INSTITUCIONALES**

### **Fundamento de Ley:**

Normas Generales y Técnicas de Control Interno Gubernamental,  
Acuerdo A-039-2023 de la Contraloría General de Cuentas



**INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA  
RESOLUCIÓN DE GERENCIA No. 190-2025**

**Guatemala, 29 de diciembre de 2025**

**CONSIDERANDO:**

Que de conformidad con la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Estadística -INE-, Decreto Ley tres guion ochenta y cinco (3-85), establece que es una entidad estatal, descentralizada, semiautónoma, con personalidad jurídica, patrimonio propio y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones que tiendan al desarrollo de sus fines y según lo establecido en el artículo catorce (14), el Gerente es el jefe superior de las Unidades Administrativas Técnicas del INE.

**CONSIDERANDO:**

Que la Junta Directiva mediante Resolución JD guion diecisiete diagonal veinte diagonal trece (RESOLUCIÓN JD-17/20/13) de fecha veinticuatro (24) de julio de dos mil trece (2013), estableció dentro de las atribuciones del Gerente del Instituto Nacional de Estadística, la de aprobar y modificar Manuales Administrativo-Operativos que contengan los mecanismos y procedimientos de procesos internos, que sirvan de apoyo al funcionamiento Administrativo y Técnico de la Institución, asimismo en la Resolución JD INE número quince guion veintidós guion dos mil diecinueve (RESOLUCIÓN JD INE No. 15-22-2019) de fecha dieciocho (18) de julio de dos mil diecinueve (2019), que contiene el Reglamento Orgánico Interno -ROI- del Instituto Nacional de Estadística, en su artículo cuarenta y ocho (48) contempla lo relacionado a los Manuales Administrativos, en donde el Gerente del Instituto Nacional de Estadística queda facultado para aprobar Manuales Administrativos orientados a coadyuvar el adecuado funcionamiento y organización de las Unidades Administrativas y Técnicas que conforman la Institución.

**CONSIDERANDO:**

Que la Unidad de Género del Instituto Nacional de Estadística, a través de oficio UG guion trescientos cincuenta y seis guion dos mil veinticinco (UG-356-2025) de fecha dieciocho (18) de diciembre de dos mil veinticinco (2025), remitió el documento que contiene **Políticas Institucionales de Género, Unidad de Género POL-GER-UG-V01**, previamente revisadas y validadas por la Subgerencia Técnica, Subgerencia Administrativa Financiera y Dirección de Planificación del INE, para que las mismas sean aprobadas, observando lo establecido el artículo uno (1) del Acuerdo Gubernativo número doscientos sesenta guion dos mil trece (260-2013) que regula la Implementación de Unidades de Género en los Ministerios y Secretarías del Organismo Ejecutivo.

**POR TANTO:**

El Gerente del Instituto Nacional de Estadística, en el uso de las facultades que le confiere el artículo diecisiete (17) numerales uno (1) y quince (15) de la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Estadística; y de la normativa citada en los considerandos de la presente resolución:





**RESUELVE:**

- I. Aprobar las Políticas Institucionales de Género, Unidad de Género POL-GER-UG-V01.
- II. Se instruye a la Unidad de Género del Instituto Nacional de Estadística, para que proceda a socializar la incorporación de las políticas aprobadas, a todo el personal y contratistas a su cargo, así como velar por su debida implementación y aplicación.
- III. Pase a Planificación para que, por vía electrónica, socialice las Políticas Institucionales de Género, Unidad de Género POL-GER-UG-V01, a todas las Direcciones y Órganos de Apoyo Técnico del INE.
- IV. La presente resolución surte efectos de manera inmediata.

**Notifíquese:** Subgerencia Administrativa Financiera, Subgerencia Técnica, Dirección Financiera, Dirección Administrativa, Planificación, Asesoría Jurídica y Auditoría Interna del INE.

**Magister Oscar José Chávez Valdez**  
Gerente





# **Instituto Nacional de Estadística**



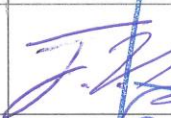

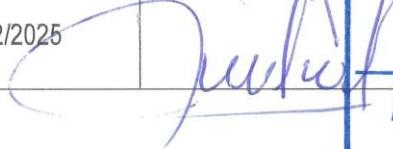

## **POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE GÉNERO**

**UNIDAD DE GÉNERO  
POL-GER-UG-V01**

**VERSIÓN 01**

**GUATEMALA, DICIEMBRE 2025**

## Cuadro de Validación

Elaborado por	Cargo	Fecha	Firma
Aurora Lucía Monzón Escobedo	Asesora Técnica en temas de género y pueblos	17/12/2025	 
Revisado por	Cargo	Fecha	Firma
Lic. Francisco Vallejo Bolaños	Coordinador de Organización Institucional	17/12/2025	 
Lcda. Ana Verónica García Juárez	Directora de Planificación	17/12/2025	
Avalado por:	Cargo	Fecha	Firma
Lic. Werner Santos Salguero García	Subgerente Técnico en funciones	18/12/2025	
Lic. Edgar Daniel Ulbán Leiva	Subgerente Administrativo y Financiero	18/12/2025	 

## Contenido

Introducción.....	1
Objetivos .....	2
Base Legal .....	3
Alcance .....	6
Incumplimiento .....	7
<b>POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE GÉNERO .....</b>	<b>8</b>
Política para la capacitación y sensibilización en derechos humanos, igualdad de género, multiculturalidad y no discriminación .....	9
Responsables .....	9
Justificación .....	10
Definición .....	10
Estrategias .....	10
Política para la promoción de la igualdad de oportunidades y prevención de la discriminación y violencia en el ámbito laboral .....	12
Responsables .....	12
Justificación .....	13
Definición .....	13
Estrategias .....	13
Política para la difusión y comunicación del enfoque de género, multiculturalidad e inclusión .....	16
Responsables .....	16
Justificación .....	16
Definición .....	17
Estrategias .....	17
Glosario de Términos .....	19
Glosario de Siglas .....	21

### Introducción

La generación de estadísticas con enfoque de género constituye un pilar fundamental para la formulación de políticas públicas equitativas, inclusivas y basadas en evidencia. En este contexto, el Instituto Nacional de Estadística -INE-, como ente rector del Sistema Estadístico Nacional y en cumplimiento de su mandato legal establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y en la Ley Orgánica del INE (Decreto Ley Número 3-85), reafirma su compromiso con la promoción de la igualdad de género, el respeto a los derechos humanos y la identificación de las condiciones de vida de toda la población, especialmente de las mujeres, pueblos indígenas y otras poblaciones históricamente excluidas.

La creación de la Unidad de Género en el año 2015, en concordancia con el Acuerdo Gubernativo No. 260-2013 de la Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM- y como parte del cumplimiento de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres -PNPDIM- y su Plan de Equidad de Oportunidades -PEO- 2008-2023, ha sido un paso decisivo hacia la institucionalización del enfoque de género en la producción estadística.

En tal sentido, estas Políticas Institucionales de Género constituyen un instrumento orientador que fortalece la estructura interna del INE, a la vez, establece lineamientos claros para la incorporación transversal del enfoque de género en todos los procesos de producción, análisis, difusión y uso de la información estadística. Asimismo, promueve condiciones laborales igualitarias y no discriminatorias, fomenta la corresponsabilidad institucional y garantiza el cumplimiento de compromisos nacionales e internacionales en materia de igualdad y derechos humanos.

Con estas Políticas, el INE asume el desafío de transformar la cultura institucional, asegurando que las estadísticas oficiales reflejen la realidad del país, sino que contribuyen activamente a construir una sociedad más justa, equitativa y respetuosa de la diversidad.

## Objetivos

### General:

Crear lineamientos que fortalezcan la institucionalización del enfoque de género en todos los niveles de la gestión del INE, promoviendo la igualdad, el respeto a los derechos humanos, la no discriminación y la inclusión, mediante el diseño de procedimientos y acciones que garanticen la producción, análisis y difusión de estadísticas con enfoque de género, pueblos y otras poblaciones.

### Específicos:

- Fortalecer las capacidades institucionales para producir, analizar y difundir información estadística desagregada por sexo, género, pueblos indígenas, población afrodescendiente, idioma materno, condición de discapacidad y ubicación geográfica, de calidad, representatividad y comparabilidad internacional.
- Institucionalizar procesos sistemáticos de formación, actualización y sensibilización que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales desde una perspectiva de equidad e inclusión.
- Promover dentro del INE un ambiente laboral inclusivo, libre de discriminación, acoso y violencia basada en género, como parte de la garantía y cumplimiento de compromisos nacionales e internacionales en materia de igualdad, inclusión y no discriminación.
- Difundir y fomentar el uso de estadísticas desagregadas con enfoque de género, para la formulación de políticas públicas.

## Base Legal

### Marco Internacional:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH, 1948).
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD, 1965).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979).
- Convención sobre los Derechos del Niño (CDN, 1989).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, 2006).
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (DNUDPI, 2007).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH/Pacto de San José, 1969).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994).
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999).
- Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2016).
- Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), (C111, 1960).
- Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales (C169, 1996).
- Convenio 190 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso (C190, 2019).
- Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013).
- Objetivos de Desarrollo Sostenible, Agenda 2030 (2015).
- Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Compromiso de Buenos Aires (2022).

- Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Compromiso de Tlatelolco (2025).

### **Marco Nacional:**

- Constitución Política de la República de Guatemala, 1985.
- Código Penal, Decreto Número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley de Servicio Civil, Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala.
- Reglamento de la Ley de Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo Número 18-98 del Organismo Ejecutivo.
- Ley Orgánica del Instituto Nacional de Estadística, Decreto Ley Número 3-85.
- Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, Decreto Número 135-96 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto Número 7-99 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley de Desarrollo Social, Decreto Número 42-2001 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto Número 11-2002 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Decreto Número 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley de Idiomas Nacionales, Decreto Número 19-2003 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley Marco de los Acuerdos de Paz, Decreto Número 52-2005 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley del día Nacional de los pueblos indígenas en Guatemala, Decreto Número 24-2006 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer, Decreto Número 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala.

- Ley de Acceso a la Información Pública, Decreto Número 57-2008 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, Decreto Número 9-2009 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley que Reconoce y Aprueba la Lengua de Señas de Guatemala, Decreto Número 3-2020 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley que Declara el 21 de febrero de cada año como el “Día Nacional de los Idiomas Indígenas”, Decreto Número 3-2024 del Congreso de la República de Guatemala.
- Se declara el 21 de marzo el Día Nacional de la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, Acuerdo Gubernativo Número 126-2004 del Organismo Ejecutivo.
- Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) y Plan de Equidad de Oportunidades (PEO), Acuerdo Gubernativo Número 302-2009 del Organismo Ejecutivo.
- Reformas al Acuerdo Gubernativo Número 260-2013 para el fortalecimiento a las Unidades de Género, Acuerdo Gubernativo Número 63-2024 del Organismo Ejecutivo.
- Código de Ética del Organismo Ejecutivo, Acuerdo Gubernativo Número 62-2024 del Organismo Ejecutivo.
- Coordinadora Nacional para la Prevención de Violencia Intrafamiliar y en Contra de la Mujer (CONAPREVI), crea el Plan Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (PLANOVI) 2020-2029, Acuerdo Gubernativo Número 831-2000 del Organismo Ejecutivo.
- Punto Resolutivo 15-2016 del CONADUR, donde se aprobó la Estrategia de articulación de la Agenda de Objetivos de Desarrollo Sostenible con el Plan y la Política Nacional de Desarrollo K’atun: Nuestra Guatemala 2032.
- Oficio Circular 004-2024 del Organismo Ejecutivo de Guatemala. Asunto: Lineamientos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las Mujeres.
- Acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas en Guatemala, en el Marco de los Acuerdos de Paz.
- Acta de Junta Directiva Número JD-33-2022 aprueba el Código de Ética del Instituto Nacional de Estadística.

## Alcance

Es de aplicación obligatoria para todo el personal del Instituto Nacional de Estadística -INE-, sin distinción de jerarquía, modalidad contractual o función. Abarca los procesos internos de gestión administrativa, recursos humanos, planificación institucional, producción estadística, análisis, divulgación y uso de la información generada, así como, la interacción con usuarios, entidades del Estado, privadas y organizaciones de la sociedad civil.

Asimismo, estas Políticas tienen un alcance transversal e interseccional, considerando la situación particular de las mujeres, pueblos indígenas, personas con discapacidad, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores y otras poblaciones históricamente discriminadas, en concordancia con el marco normativo vigente.

De igual forma, estas Políticas responden a los compromisos asumidos por el Estado de Guatemala en instrumentos nacionales e internacionales en materia de igualdad, no discriminación y derechos humanos. Para el cumplimiento de estas, el personal debe contar con conocimientos, actitudes y prácticas basadas en la equidad y el respeto a la diversidad, lo que garantiza el fortalecimiento institucional, la mejora del clima institucional y asegura la incorporación transversal del enfoque de género y multiculturalidad en los procesos técnicos, administrativos y financieros del INE.

## Incumplimiento

Todo servidor público y contratista está obligado a cumplir lo establecido en estas Políticas bajo los principios de igualdad, equidad, inclusión y respeto a la diversidad cultural y derechos humanos.

El incumplimiento injustificado o reiterado de las acciones, lineamientos o compromisos institucionales vinculados a esta Política, será considerado como negligencia en el desempeño de funciones, conforme al artículo 77 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, y dará lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias correspondientes.

Ante el incumplimiento, omisión o resistencia a la aplicación de las disposiciones de estas Políticas, se implementarán medidas correctivas de carácter progresivo, que incluyen las acciones siguientes:

- Orientación y capacitación al personal infractor, con el acompañamiento de la Unidad de Género.
- Amonestación escrita, conforme al Reglamento de la Ley de Servicio Civil.
- Aplicación de sanciones administrativas de acuerdo con la gravedad de la falta, pudiendo llegar a la suspensión, recesión o destitución.

# **POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE GÉNERO**

## Política para la capacitación y sensibilización en derechos humanos, igualdad de género, multiculturalidad y no discriminación

### Responsables:

La Unidad de Género del Instituto Nacional de Estadística -INE-, implementará y dará seguimiento a la política orientada a la capacitación y sensibilización en derechos humanos, igualdad de género, multiculturalidad y no discriminación. Esta responsabilidad recae directamente en la Unidad, la cual vela por garantizar la integración de estos principios en las prácticas institucionales.

Los órganos administrativos y de apoyo técnico que formulan, coordinan y administran el recurso humano de la institución, son responsables en el ámbito de su competencia, para la aplicación de la presente política, siendo estos los siguientes:

- **Gerencia, Subgerencia Técnica y Subgerencia Administrativa y Financiera:** A través de la Unidad de Género elaborará políticas, planes, y procedimientos, así como, la adecuada administración del recurso humano institucional, en tal sentido, deben de instruir a las direcciones sobre el cumplimiento y seguimiento de las acciones de esta Política.
- **Dirección Administrativa:** Administra los bienes y servicios, así como, la contratación y el desarrollo del personal, velando por la seguridad y un ambiente físico y laboral adecuado.
  - **Departamento de Recursos Humanos:** Dirige y supervisa los procesos de capacitación, inducción y desarrollo del personal permanente y de recién ingreso.
  - **Sección de Capacitaciones y Becas:** Coordina y ejecuta los procesos de capacitación para el personal. En sus funciones incluye buscar financiamiento y establecer vínculos con instituciones que faciliten los cursos, talleres, charlas y seminarios, según las necesidades institucionales.
- **Asesoría Jurídica:** Revisará, analizará y elaborará anteproyectos de convenios, acuerdos, reglamentos, resoluciones, contratos o cualquier otro instrumento legal a aplicar en la presente Política.
- **Unidad de Género:** Asesora y coordina el enfoque de género, pueblos y otras poblaciones en el quehacer institucional, lo cual incluye el desarrollo de metodologías, así como, la elaboración de guías de capacitación y sensibilización en temas relacionados con los derechos humanos, la igualdad de género, la multiculturalidad y la no discriminación, desde un enfoque técnico, metodológico, didáctico y con apoyo de herramientas tecnológicas.
- **Comunicación y Difusión:** Coordina la comunicación interna, externa e interinstitucional del INE, dentro de sus funciones se encuentra la generación de contenido en relación al quehacer institucional.

- **Planificación:** Promueve y supervisa la aplicación de métodos y procedimientos de la institución de conformidad con la normativa que le sea aplicable. Asimismo, coordina, revisa, y actualiza las políticas institucionales del INE.

### **Justificación:**

El fortalecimiento de las capacidades institucionales en derechos humanos, igualdad de género, multiculturalidad y no discriminación constituye un requisito fundamental para garantizar una gestión pública eficiente, incluyente y con enfoque de derechos. En el contexto nacional, caracterizado por su diversidad étnica, lingüística y cultural, y por las brechas persistentes entre mujeres y hombres, así como, entre población indígena y no indígena, la capacitación y sensibilización del personal del Instituto se vuelve una herramienta estratégica clave, para promover una cultura institucional respetuosa, equitativa y libre de discriminación.

### **Definición:**

La Política de capacitación y sensibilización en derechos humanos, igualdad de género, multiculturalidad y no discriminación, es una herramienta importante para el fortalecimiento de las capacidades del personal en materia de derechos humanos, igualdad de género, interculturalidad y no discriminación, que promueve un cambio institucional estructural, fomenta el respeto por la diversidad y contribuye a la transversalización de género, pueblos y otras poblaciones, sobre todas las funciones institucionales.

### **Estrategias:**

#### **Gerencia:**

- Emitir lineamientos que establezcan la obligatoriedad en los procesos de capacitación dirigidos al personal permanente y temporal, en materia de derechos humanos, igualdad de género, multiculturalidad e inclusión.
- Garantizar el cumplimiento y seguimiento de esta Política en todas las dependencias del Instituto.

#### **Subgerencia Administrativa y Financiera:**

- Asignar los recursos financieros y humanos necesarios para la implementación de esta Política. Además, deberá instruir a la Dirección Administrativa la incorporación y actualización del “Módulo de Derechos Humanos, Igualdad de Género, Multiculturalidad e Inclusión”, dentro del Plan Anual de Capacitaciones del INE.

#### **Dirección Administrativa:**

- Garantizar la inclusión del “Módulo de Derechos Humanos, Igualdad de Género, Multiculturalidad e Inclusión”, en el Plan Anual de Capacitaciones dirigido al

personal del INE, asegurando su articulación con los objetivos estratégicos institucionales.

- Instruir al Departamento de Recursos Humanos el cumplimiento de esta Política.

### **Departamento de Recursos Humanos:**

- Velar por la incorporación del módulo mencionado en el Plan Anual de Capacitaciones y supervisar la participación efectiva de todo el personal, incluyendo al personal de nuevo ingreso.
- Monitorear los niveles de cumplimiento y elaborar informes periódicos sobre los resultados de las capacitaciones.
- Instruir a la Sección de Capacitaciones y Becas el cumplimiento de esta Política.

### **Sección de Capacitaciones y Becas:**

- Coordinar y ejecutar los talleres, cursos, seminarios y charlas de sensibilización contemplados en el Plan Anual de Capacitaciones.
- Coordinar con la Unidad de Género la definición de contenidos, metodologías, materiales y facilitadores para el desarrollo del referido módulo.

### **Unidad de Género:**

- Diseñar el temario, contenidos, metodología y bibliografía del “Módulo de Derechos Humanos, Igualdad de Género, Multiculturalidad e Inclusión”.
- Proponer los facilitadores y acompañar técnicamente los procesos formativos para garantizar su enfoque conceptual, metodológico y técnico.

### **Planificación:**

- Promover y supervisar la aplicación de métodos y procedimientos de la institución de conformidad con la normativa que le sea aplicable. Asimismo, coordina, revisa, y actualiza las políticas institucionales del INE.
- Realizar esfuerzos para crear alianzas de cooperación que fortalezcan esta Política.

## Política para la promoción de la igualdad de oportunidades y prevención de la discriminación y violencia en el ámbito laboral

### Responsables:

La Unidad de Género del Instituto Nacional de Estadística -INE-, implementará y dará seguimiento a la Política para la promoción de la igualdad de oportunidades y prevención de la discriminación y violencia en el ámbito laboral. Esta responsabilidad recae directamente en la Unidad, la cual vela por garantizar la integración de estos principios en las prácticas institucionales.

Los órganos administrativos y de apoyo técnico que formulan, coordinan y administran el recurso humano de la institución, son responsables en el ámbito de su competencia, para la aplicación de la presente Política, siendo estos los siguientes:

- **Gerencia:** Garantiza el correcto funcionamiento del INE, bajo los principios de transparencia y eficacia. Dentro de sus funciones y a solicitud de la Unidad de Género podrá emitir acuerdos, resoluciones, circulares y otras disposiciones al cumplimiento y seguimiento de las acciones de esta Política.
- **Subgerencia Administrativa y Financiera:** Coordina y administra el recurso humano y financiero, así como, la incorporación de mejores prácticas para su gestión.
- **Dirección Administrativa:** Gestiona el recurso humano en conformidad con las normativas vigentes.
  - **Departamento de Recursos Humanos:** Diseña y ejecuta el sistema de reclutamiento y selección de recurso humano.
  - **Sección de Capacitaciones y Becas:** Coordina y ejecuta los procesos de capacitación para el personal, así como, gestionar financiamiento y establecer vínculos con instituciones que faciliten los cursos, talleres, charlas y seminarios, según las necesidades institucionales.
- **Comunicación y Difusión:** Coordina la comunicación interna, externa e interinstitucional del INE, dentro de sus funciones se encuentra la generación de contenido en relación al quehacer institucional.
- **Comité de Ética:** Evaluar y resolver las denuncias presentadas, de conformidad con el Código de Ética vigente.
- **Unidad de Género:** Promueve y facilita la capacitación del personal en equidad y género, así como, la asesoría del enfoque de género a las autoridades y órganos técnicos en el quehacer institucional.

### **Justificación:**

En la sociedad guatemalteca persisten prácticas discriminatorias y de exclusión que se reproducen también en los procesos de gestión institucional, reflejándose en ámbitos como las contrataciones, oportunidades de ascenso, remuneraciones y en manifestaciones de acoso y violencia en los entornos laborales.

Es de carácter imperativo la implementación de protocolos y herramientas que permitan prevenir, identificar, atender y erradicar conductas discriminatorias o violentas, que generan vulneración de derechos, afectación del bienestar del personal, y que a la vez debilita el clima organizacional. En este sentido, se vuelve imprescindible contar con un protocolo y acciones institucionales que contribuyan a prevenir estas situaciones, promover relaciones laborales respetuosas y garantizar entornos libres de violencia y discriminación.

### **Definición:**

La Política para la promoción de la igualdad de oportunidades y prevención de la discriminación y violencia en el ámbito laboral, formula mecanismos y herramientas para garantizar la igualdad de oportunidades entre todas las personas. Por lo que se constituye en una herramienta especializada para la prevención, atención y acción contra los casos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

### **Estrategias:**

#### **Gerencia:**

- Fortalecer el marco institucional para la igualdad de oportunidades y la prevención de la discriminación y violencia en el trabajo con la aprobación del “Protocolo de Prevención, Atención y Acción contra el Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo del Instituto Nacional de Estadística”.
- Instruir a la Unidad de Género y a la Asesoría Jurídica, realizar revisiones periódicas sobre la legislación nacional e internacional vigente aplicable.

#### **Subgerencia Administrativa y Financiera:**

- Incorporar prácticas de gestión del talento humano basadas en la igualdad de oportunidades y en el respeto a los derechos laborales, a través de la implementación de controles administrativos que aseguren la observancia de los principios de igualdad y ética.

#### **Dirección Administrativa:**

- Garantizar la aplicación de procedimientos administrativos conformes con la normativa laboral, los derechos humanos y la presente Política.

- Instruir al Departamento de Recursos Humanos sobre la aplicación de procedimientos administrativos conforme con la normativa laboral, los derechos humanos y la presente Política.

### **Departamento de Recursos Humanos:**

- Promover procedimientos de reclutamiento, selección y desarrollo del personal bajo principios de mérito, equidad y no discriminación. Las convocatorias y postulaciones de personal permanente y temporal deben incluir criterios de diversidad e inclusión, con priorización de mujeres, pueblos indígenas y personas con discapacidad.
- Garantizar que todo el personal de nuevo ingreso reciba inducción en derechos humanos, igualdad y prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Instruir a la Sección de Capacitaciones y Becas la incorporación de temas de derechos humanos, igualdad y prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo en el procedimiento de inducción.

### **Sección de Capacitación y Becas:**

- Incorporar en el Plan de Inducción la charla de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Promover la participación de mujeres en los procedimientos de capacitación y becas dirigidas al personal, con especial atención a mujeres indígenas, jóvenes y con discapacidad.

### **Asesoría Jurídica:**

- Revisará, analizará y elaborará anteproyectos de convenios, acuerdos, reglamentos, resoluciones, contratos o cualquier otro instrumento legal a aplicar en la presente Política.

### **Comunicación y Difusión:**

- Crear contenido orientado a promover la igualdad de oportunidades y la prevención de la discriminación y la violencia en el ámbito laboral, a solicitud de la Unidad de Género.
- Socializar el “Protocolo de Prevención, Atención y Acción contra el Acoso Sexual, el Acoso Laboral y la Violencia en el Trabajo del Instituto Nacional de Estadística”.

### **Planificación:**

- Promover y supervisar la aplicación de métodos y procedimientos de la institución de conformidad con la normativa que le sea aplicable. Asimismo, coordina, revisa, y actualiza las políticas institucionales del INE.
- Realizar esfuerzos para crear alianzas de cooperación que fortalezcan esta Política.

### **Unidad de Género:**

- Promover procesos de sensibilización, capacitación y asesoría técnica en materia de prevención del acoso y la violencia laboral, mediante la realización de talleres, charlas y la elaboración de materiales de comunicación.
- Coordinar la elaboración, actualización y revisión del “Protocolo de Prevención, Atención y Acción contra el Acoso Sexual, el Acoso Laboral y la Violencia en el Trabajo del Instituto Nacional de Estadística”.
- Coordinar con Comunicación y Difusión la definición de los contenidos y mensajes del material de comunicación, los cuales deben de visualizar la pertinencia cultural y enfoque de género.

### **Comité de Ética:**

- Promover mecanismos accesibles y confidenciales para la presentación de denuncias sobre casos de acoso, discriminación o violencia, sin que haya represalias.

## Política para la difusión y comunicación del enfoque de género, multiculturalidad e inclusión

### Responsables:

La Unidad de Género del Instituto Nacional de Estadística -INE- implementará y dará seguimiento a la Política para la difusión y comunicación del enfoque de género, multiculturalidad e inclusión es la Unidad de Género del Instituto Nacional de Estadística -INE-. Esta responsabilidad recae directamente en la Unidad, la cual vela por garantizar la integración de estos principios en las prácticas institucionales.

Los órganos administrativos y de apoyo técnico que formulan, coordinan y administran el recurso humano de la institución, son responsables en el ámbito de su competencia, para la aplicación de la presente política. Los órganos responsables son los siguientes:

- **Gerencia:** Garantiza el correcto funcionamiento de la institución e instruye a las direcciones el cumplimiento y seguimiento de las acciones de esta Política.
- **Dirección de Índices y Estadísticas Continuas:** Planifica, organiza, dirige y supervisa el proceso de generación de índices y estadísticas continuas, a través de sus diferentes departamentos.
- **Dirección de Censos y Encuestas:** Planifica, organiza, dirige, supervisa y ejecutar los Censos Nacionales y las Encuestas de Hogares e institucionales, relacionadas con el levantamiento, procesamiento, generación de resultados y difusión de estos a través de sus diferentes departamentos.
- **Comunicación y Difusión:** Dirige, coordina, monitorea y evalúa las estrategias de comunicación interna, externa e interinstitucional. Dentro de sus funciones se encuentra la coordinación con las dependencias productoras de información estadística, para la creación de productos comunicacionales con contenido de género.
- **Unidad de Género:** Asesora y coordina el enfoque de género, pueblos y otras poblaciones en el quehacer institucional.

### Justificación:

En Guatemala persisten patrones de discriminación estructural y exclusión histórica hacia mujeres, pueblos indígenas, personas con discapacidad, personas afrodescendientes y de la diversidad sexual. Estos patrones afectan tanto el acceso a la información como la representación equitativa en las estadísticas oficiales. Por ello, el INE debe difundir datos y mensajes institucionales con un enfoque de derechos humanos, igualdad e inclusión, que no solo garanticen el acceso a información estadística en formatos accesibles y comprensibles, sino que también, promuevan cambios culturales, evitando reproducir estereotipos de género y visibilizando la diversidad cultural que habita en la sociedad guatemalteca.

### **Definición:**

La Política para la difusión y comunicación del enfoque de género, multiculturalidad e inclusión, es un instrumento administrativo que crea lineamientos estratégicos de comunicación y difusión institucional, que garantizan el cumplimiento del enfoque de género, multiculturalidad, inclusión y accesibilidad en todos los procesos y productos estadísticos, mediante el uso de lenguaje inclusivo, representaciones no estereotipadas, tomando en cuenta los elementos culturales y multilingües que componen el país y técnicamente adecuados, con el fin de promover una cultura estadística plural, diversa y respetuosa de los derechos humanos.

### **Estrategias:**

#### **Gerencia:**

- Garantizar y supervisar que las direcciones cumplan con la presente Política.
- Instruir a las direcciones técnicas y administrativas para integrar el enfoque de género, multiculturalidad e inclusión en sus procesos de comunicación interna y externa, para garantizar que los datos reflejen la diversidad poblacional y que la comunicación destaque los aportes de mujeres, pueblos indígenas, personas con discapacidad, población afrodescendiente y otras poblaciones.

#### **Dirección de Índices y Estadísticas Continuas:**

- Facilitar y verificar que las estadísticas incluyan la desagregación por sexo, edad, pueblo, área geográfica o condición de discapacidad.
- Coordinar con Comunicación y Difusión la elaboración de productos y materiales comunicacionales periódicamente.
- Coordinar con el Departamento de Coordinación Regional la distribución en las Delegaciones Departamentales los materiales comunicacionales.
- Instruir a los departamentos a su cargo el cumplimiento de esta Política.

#### **Dirección de Censos y Encuestas:**

- Facilitar y verificar que las estadísticas incluyan la desagregación por sexo, edad, pueblo, área geográfica o condición de discapacidad los cuales deben de garantizar el cumplimiento de los criterios técnicos como representatividad, precisión y calidad estadística.
- Coordinar con Comunicación y Difusión la elaboración de productos y materiales comunicacionales periódicamente.

- Instruir a los departamentos a su cargo el cumplimiento de esta Política.

### **Comunicación y Difusión:**

- Conducir y coordinar la comunicación interna, externa e interinstitucional, en articulación con las dependencias productoras de información estadística.
- Difundir contenido comunicacional con enfoque de género, multiculturalidad e inclusión a instituciones públicas, organizaciones de mujeres, pueblos indígenas, personas con discapacidad, sociedad civil y academia, para ampliar el impacto y alcance del INE.

### **Asesoría Jurídica:**

- Analizará, revisará y elaborará anteproyectos de convenios, acuerdos, reglamentos, resoluciones, contratos o cualquier otro instrumento legal a aplicar en la presente Política.

### **Planificación:**

- Promover y supervisar la aplicación de métodos y procedimientos de la institución de conformidad con la normativa que le sea aplicable. Asimismo, coordina, revisa, y actualiza las políticas institucionales del INE.

### **Unidad de Género:**

- Elaborar lineamientos que contemplen el enfoque de género, multiculturalidad, inclusión y accesibilidad en todos los procesos y productos estadísticos, mediante el uso de lenguaje inclusivo, con el fin de promover una cultura estadística plural, diversa y respetuosa con base en los derechos humanos.

## Glosario de Términos

<b>Accesibilidad y participación:</b>	Promoción del acceso equitativo a la información, a los procesos de consulta y toma de decisiones, asegurando la inclusión activa de todos los sectores de la población.
<b>Confidencialidad y ética profesional:</b>	Garantía del tratamiento responsable, ético y seguro de la información estadística, en especial aquella relacionada con grupos vulnerables.
<b>Enfoque de derechos humanos:</b>	Todas las acciones deben respetar, proteger y promover los derechos fundamentales de las personas, priorizando la dignidad humana y la participación de poblaciones en situación de vulnerabilidad.
<b>Equidad:</b>	Reconocimiento para alcanzar la igualdad real, es necesario adoptar medidas específicas que garanticen condiciones justas y proporcionales para personas y grupos en desventaja estructural.
<b>Igualdad y no discriminación:</b>	Reconocimiento del derecho de todas las personas a ser tratadas con igualdad, sin distinción de sexo, género, identidad, etnia, edad, condición socioeconómica, discapacidad u orientación sexual, conforme lo estipulado en la Constitución Política de la República de Guatemala y los convenios y tratados internacionales en materia de derechos humanos.
<b>Interseccionalidad:</b>	Reconocimiento de que las múltiples formas de discriminación (género, etnia, discapacidad, entre otras) se entrecruzan y deben abordarse de manera integral.
<b>No tolerancia al acoso y la violencia de género:</b>	Compromiso institucional de erradicar cualquier forma de violencia, acoso o maltrato dentro del entorno laboral, especialmente aquella basada en razones de género, en concordancia con el Convenio 190 de la OIT y las disposiciones nacionales.
<b>Pertinencia cultural:</b>	Reconocimiento y respeto por la identidad, cosmovisión, prácticas lingüísticas y sociales de los pueblos indígenas y otros grupos culturales diversos del país.

**Rendición de cuentas y transparencia:**

Promoción de una cultura institucional de apertura, control social, monitoreo y evaluación en el marco de la gestión de las Políticas.

**Transversalización de género:**

Integración sistemática del enfoque de género en todos los niveles de la gestión institucional, asegurando que las políticas, prácticas y decisiones contribuyan a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

## Glosario de Siglas

<b>CEDAW</b>	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (en sus siglas en inglés)
<b>INE</b>	Instituto Nacional de Estadística
<b>OEA</b>	Organización de Estados Americanos
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>ONU</b>	Organización de las Naciones Unidas
<b>PEO</b>	Plan de Equidad y Oportunidades
<b>PLANNOVI</b>	Plan Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres 2020-2029
<b>PNPDIM</b>	Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres