

**SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA**

**POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN  
DEL SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA (SNDIF)**

Julio 2017

13



Ciudad de México, a 20 de julio de 2017

## Contenido

1. Introducción .....	2
2. Marco Jurídico .....	3
3. Datos del Organismo .....	3
4. Objetivo de la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación .....	3
5. Alcance .....	4
6. Definiciones .....	4
7. Principios Generales .....	5

13

## 1. Introducción

El compromiso de llevar a cabo un cambio en las políticas institucionales para lograr la igualdad laboral y no discriminación, representa una de las estrategias del Gobierno Federal, para transformar la cultura de las instituciones públicas mexicanas en espacios laborales con rostro humano, justos e igualitarios, coadyuvando a disminuir la desigualdad aun persistente entre mujeres y hombres, así como la discriminación cualquiera que sea su tipo.

En el marco anterior, el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia se ha distinguido por ser una institución incluyente, respetuosa de los Derechos Humanos de todo el personal que labora en el Organismo, que acepta cualquier tipo de manifestación y que atiende las quejas y denuncias del personal que las presenta sin ningún tipo de prejuicio; pronunciándose como una institución en la que no se tolera ningún tipo de hostigamiento ni el acoso sexual y por el contrario, se promueve que las y los servidores públicos se conduzcan dentro y fuera de la institución con estricto apego a la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, así como a los principios específicos del Organismo y las Reglas de Integridad.

En el Sistema, se impulsa el uso del lenguaje no sexista, en aras de reconocer la presencia de las mujeres en todos los ámbitos y su contribución en la institución y en la sociedad.

Asimismo, el Sistema Nacional DIF busca promover una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no sean obstáculo para la inclusión laboral; donde la responsabilidad social de los centros de trabajo con los sectores más desfavorecidos de la sociedad sea un valor.

En el marco de la actuación de las instituciones públicas, la aplicación de tratos y medidas dirigidas especialmente a quienes sufren de discriminaciones, no son una concesión ni un acto de filantropía o buena voluntad, sino que responden al deber que tiene el Estado de garantizar la igualdad real de todas las personas; como lo establece el artículo 15 Bis de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación es aplicable a todo el personal que trabaja en el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia. Su aplicación estará a cargo de la Dirección General de Recursos Humanos y su vigilancia y evaluación a cargo del Grupo de Trabajo para la Igualdad Laboral y no Discriminación.

En el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, discriminación y segregación por parte las autoridades y la discriminación por apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales situación migratoria, filiación política, responsabilidades familiares, antecedentes penales y cualquier otro motivo de discriminación.

23



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.

## 2. Marco Jurídico

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, última reforma publicada DOF 24-02-2017
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, última reforma publica DOF 01-12-2016
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, última reforma publicada DOF 17-12-2015
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida sin Violencia, última reforma publicada DOF 17-12-2015
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, última reforma publicada DOF 24-03-2016
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI en Igualdad Laboral y No Discriminación, DOF 19-10-2015

## 3. Datos del Organismo

Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF)

Dirección de oficinas centrales: Zapata No. 340, 1er. Piso, Col. Santa Cruz Atoyac, Delegación Benito Juárez, C.P. 03310, Ciudad de México.

Teléfono: 30 03 22 00 Ext. 5310, 5311

Correo electrónico: raul.anaya@dif.gob.mx

## 4. Objetivo de la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación

Establecer los principios generales que promuevan y generen Igualdad Laboral y no permita discriminación alguna, de tal forma que garantice la igualdad de oportunidades de desarrollo para cada persona que labore en el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia cualquiera que sea su cargo o forma de contratación. Lo anterior, en armonía con lo que establece el artículo 1, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> [...] 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; 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: [...]

## 5. Alcance

Esta Política en Igualdad Laboral y No discriminación aplica para todo el personal adscrito a este Organismo, sin importar su cargo o forma de contratación.

## 6. Definiciones

Para efectos del presente documento se entiende por:

- **Acoso sexual:** forma de violencia, en la que, si bien no hay subordinación, hay ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- **Centro de trabajo:** lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo (Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, Título Primero, Capítulo Primero, Artículo 3, fracción IV).
- **Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal:** se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar 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.
- **Cultura Institucional u Organizacional:** es la suma determinada de valores y normas, compartidas por personas y grupos de una organización, las cuales controlan la manera en que interaccionan unos con otros, así como con el entorno de la organización.
- **Discriminación:** práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido.

Hay grupos humanos que son víctimas de la discriminación todos los días por alguna de sus características físicas o su forma de vida. El origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social o económica, la condición de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil y otras diferencias pueden ser motivo de distinción, exclusión o restricción de derechos.

Para efectos de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se entenderá por esta cualquier situación que niegue o impida el acceso en igualdad a cualquier derecho, pero no siempre un trato diferenciado será considerado discriminación.

- **Discriminación laboral:** con base en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015), podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social,

13



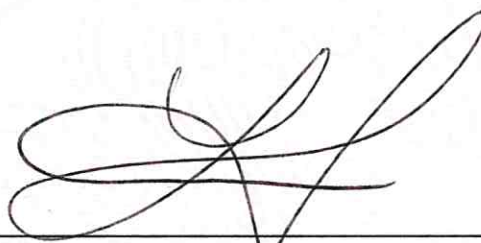
condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

- **Grupo de trabajo:** equipo de trabajo integrado por servidores públicos designados para implementar y dar seguimiento a las prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores en sus centros de trabajo; al tenor de los lineamientos de integración y operación que para tal efecto emita el Oficial Mayor.
- **Hostigamiento:** ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, física o ambas (Ley Federal del Trabajo, Título Primero, Artículo 3º Bis, inciso a)
- **Hostigamiento sexual:** ejercicio del poder que se realiza en el marco de una relación de subordinación laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas relacionadas con la sexualidad y connotación lasciva.
- **Identidad Institucional u Organizacional:** es un marco que interpreta los sentimientos y experiencias organizacionales que se basan en las relaciones propias y de los demás, la cual sirve para guiar el accionar de los miembros de una organización que busca indagar en las relaciones dentro de las organizaciones.
- **Igualdad sustantiva:** (de facto o real) para la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres la Igualdad sustantiva es el "Acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales"
- **Igualdad laboral:** principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del 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 entre otros motivos (NMX-R-025-SCFI-2015, Términos y Definiciones)
- **Violencia laboral:** actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud (Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, Título Primero, Capítulo Primero, Artículo 3, fracción XXV)
- **Trabajadores con Discapacidad:** aquellos que, por razón congénita o adquirida, presentan una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal (Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, Título Primero, Capítulo Primero, Artículo 3, fracción XXIII)

## 7. Principios Generales

- I. Respetar las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- II: Promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.

- III. En los procesos de contratación, otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las disposiciones legales y administrativas de la materia.
- IV. Fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- V. Comprometerse en la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de nuestro centro de trabajo no hace diferencia alguna entre empleados o empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- VI. Respetar y promover el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.



Mtra. Laura Barrera Fortoul

Titular del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia

13

