

Ciudad de México, a 29 de agosto de 2016.

DECLARATORIA DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

En la Secretaría de la Función Pública (SFP) queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación hacia el personal y entre el personal por motivos de: origen étnico, racial o nacional, el color de la 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. Nos comprometemos a difundir y fomentar el respeto pleno a los derechos humanos, al prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de discriminación o violencia, favoreciendo con ello la calidad de vida en los ámbitos personal, familiar, institucional y social. Considerando que las acciones, decisiones, políticas o prácticas promuevan la igualdad de las personas en la sociedad.

1. Objetivo de la Política en Igualdad laboral y No Discriminación

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en la SFP y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona de conformidad con la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

2. Alcance

La presente Política es aplicable a todo el personal de la SFP sin excepción, aún en los casos en que se encuentren de comisión, y a las personas externas que con motivo de servicio social, prácticas profesionales, servicios profesionales y honorarios tengan relación con la SFP. La vigilancia, operación y evaluación de la presente política estará a cargo de la persona Titular de la Oficialía Mayor de la SFP.

3. Antecedentes

La Secretaría de la Función Pública se ha sumado a las estrategias gubernamentales que impulsan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación al interior de las instituciones, adoptando en 2004 el Modelo de Equidad de Género, vigente hasta diciembre de 2015; y la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, en 2011 y en 2013.

Además, se ha apegado a la normatividad nacional e internacional aplicable, y publicó el *ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés*, DOF, 20/08/2010.



4. Definiciones

Accesibilidad: “Todos aquellos lugares del centro de trabajo, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, que permiten a los trabajadores con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios”. NMX-R-025-SCFI-2015. P.6.

Acoso sexual: “Es una forma de violencia 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 la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”. NMX-R-025-SCFI-2015. P.6.

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.” NMX-R-025-SCFI-2015. P.8.

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.” NMX-R-025-SCFI-2015. P.9.

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.” NMX-R-025-SCFI-2015. P.9.

Diversidad: “Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.” NMX-R-025-SCFI-2015. P.9.



Género: “Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de <<masculinidad y feminidad>>, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.” NMX-R-025-SCFI-2015. P.9.

Hostigamiento Laboral (Mobbing): Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. NAVARRETE, Vázquez Sergio. Un caso de mobbing en la APF en México. [En línea] Disponible en <http://www.acosomoral.org/9Congreso1.htm> [Último acceso: 10/06/2011).

Hostigamiento sexual: “El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.” NMX-R-025-SCFI-2015. P.10.

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.” NMX-R-025-SCFI-2015. P.10.

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”. NMX-R-025-SCFI-2015. P.10.

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. P.10.

Medidas de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas: “Son medidas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.” NMX-R-025-SCFI-2015. P.12.



Mejora continua: "Actividad recurrente que a través del uso de los hallazgos y conclusiones de la auditoría permite aumentar la capacidad para cumplir con los requisitos." NMX-R-025-SCFI-2015. P.12.

Perspectiva de género: "Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género." NMX-R-025-SCFI-2015. P.13.

Sexo: "Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación." NMX-R-025-SCFI-2015. P.13.

Violencia: "Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público" NMX-R-025-SCFI-2015. P.14.

Violencia de género: Cualquier acción u omisión, basada en su género, daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público (Art. 5. Frac. IV de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia, 2007).

5. Principios Generales

- I. Reconocemos y respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- II. Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- III. En los procesos de reclutamiento y selección, buscamos 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 de conformidad con las leyes federales, estatales o locales.
- IV. Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso y hostigamiento sexual y laboral, así como de otras formas de intolerancia y violencia.
- V. Nos comprometemos a prevenir, atender y sancionar, desde nuestro ámbito de competencia, todo tipo de violencia y discriminación, con perspectiva de género y derechos humanos.
- VI. Otorgamos compensaciones, beneficios y prestaciones sin diferencia alguna entre servidores y servidoras públicas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- VII. Nos comprometemos a evaluar el desempeño del personal a través de mecanismos transparentes, objetivos y libres de cualquier tipo de discriminación.
- VIII. Fomentamos la capacitación del personal con igualdad de oportunidades, sin importar el nivel de responsabilidad.
- IX. Promovemos la sensibilización y difusión en materia de igualdad laboral y no discriminación, respetando y reconociendo la diversidad.



- X. Fomentamos la utilización del lenguaje incluyente, no sexista y accesible en todo tipo de comunicación interna y externa.
- XI. Respetamos y promovemos el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de las servidoras y servidores públicos.
- XII. Promovemos espacios accesibles y seguros para todo el personal, con especial atención para las personas con discapacidad, personas adultas mayores o embarazadas.
- XIII. Nos comprometemos a fomentar el seguimiento, la evaluación y la mejora continua de nuestra Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la SFP.

6. Responsabilidades

- **De la Oficialía Mayor:** mantener el compromiso con la implementación y la mejora continua de la Política, asegurando la disponibilidad de los recursos humanos, materiales y financieros, así como la ejecución de los ajustes razonables necesarios.
- **De la Dirección General de Recursos Humanos:** comunicar periódicamente la Política, a fin de que se comprenda e implante; además, realizar las revisiones periódicas para conocer su cumplimiento y establecer las acciones correctivas necesarias para alcanzar el objetivo.
- **De las áreas involucradas en dar cumplimiento a Política:** realizar las acciones correctivas necesarias para alcanzar el objetivo.
- **De todo el personal de la SFP:** cumplir en todo momento con la Política.

ATENTAMENTE.

MTRO. JAVIER VARGAS ZEMPOALTECATL
SUBSECRETARIO DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS Y
CONTRATACIONES PÚBLICAS

En suplencia por ausencia del Secretario de la Función Pública,
en términos de lo dispuesto por los artículos 7, fracción XII y
86 del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública.

DRSC/MIFV/mebg