



**CJEF**

CONSEJERÍA JURÍDICA DEL  
EJECUTIVO FEDERAL

## POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

De conformidad a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 "En Igualdad Laboral y no Discriminación", se emite la presente Política que es aplicable a todo el personal que labora en la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal y su implementación y evaluación, estará a cargo de la Dirección de Desarrollo Humano y Organización.

### Objetivo de la Política

Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en apoyo al Código de Conducta del Personal en la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, que promueva una cultura de igualdad laboral y no discriminación así como garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal, armonizada con lo que establece la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación LFPED.<sup>1</sup>

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal hacia el personal y entre el personal en materia de:

- 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

<sup>1</sup> LFPED, Art. 1º, Fracción III, dice "Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por 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"

## 1. Definiciones

Para la correcta interpretación de la presente Política, se establecen las siguientes definiciones de manera alfabética:

- **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.
- **ACOSO.-** La constante persecución y el hostigamiento que se ejerce sobre un individuo, por lo general, con el fin de obtener determinados resultados.
- **ACOSO SEXUAL.-** Es una forma de violencia en la que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- **DERECHOS HUMANOS.-** Facultades, prerrogativa, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.
- **DESIGUALDAD SALARIAL.-** Es la brecha de desigualdad de género en el sector laboral, y se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, expresada como un porcentaje de los ingresos totales masculinos, bajo el principio de “a trabajo igual, desempeño en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe de corresponder trabajo igual”.
- **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.
- **EQUIDAD.-** Está estrechamente relacionada con la justicia, entendida ésta como la virtud mediante la cual se da a los demás lo que es debido de acuerdo con sus derechos.
- **EQUIDAD DE GÉNERO.-** Los servidores públicos, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.




- **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.
- **IGUALDAD.-** Principio que reconoce en todas las personas la libertad de 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.
- **IMPARCIALIDAD.-** Es un criterio de justicia que sostiene que las decisiones deben tomarse con objetividad sin influencias de sesgos prejuicios o tratos diferenciados por razones inapropiadas, es decir, que la persona a cargo de juzgar o dirimir una cuestión debe mantener la objetividad y no dejarse influir por prejuicios o intereses que lo lleven a tratar de beneficiar a una de las partes.
- **INCLUSIÓN LABORAL.-** Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.
- **INTEGRIDAD.-** Los servidores públicos actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.
- **LENGUAJE SOEZ.-** Es un conjunto de formas lingüísticas consideradas por toda la comunidad lingüística o parte de la misma como formas indecentes, inapropiadas, groseras u ofensivas.
- **LENGUAJE ACCESIBLE.-** Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el personal que lo conforma, haciéndola clara, abierta, fluida, concisa y de fácil entendimiento con la finalidad de eliminar cualquier barrera en la comunicación.
- **LENGUAJE INCLUYENTE.-** Conjunto de estrategias gramaticales orientadas a combatir el sexismo en el lenguaje, que tienen por objetivo visibilizar a las mujeres y equilibrar las asimetrías de género, así como incidir en los esquemas de percepción de la realidad, a fin de incorporar en la sociedad el respeto a la diferencia, a la diversidad e igualdad de género.
- **LENGUAJE NO SEXISTA.-** Un lenguaje no sexista es aquel que no oculta, no subordina, no infravalora, no excluye. Es un elemento que reconoce a las mujeres y a los hombres tanto en lo hablado como en lo escrito, manifiesta la diversidad social e intenta equilibrar las desigualdades.
- **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.
- **RESPECTO.-** Los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la

aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

- **RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS.-** Los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.
- **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.
- **TRANSPARENCIA.-** Los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.
- **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.

## 2. Principios Generales

- I. 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 contratación, 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 protegida por 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 sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
  - V. Estamos comprometidos 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. 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 nuestras colaboradoras y colaboradores.
- 

## TRANSITORIO

**PRIMERO.-** La presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, entrará en vigor a partir del día 11 de junio de 2018.

**SEGUNDO.-** Se deroga la “Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal” emitido en el 14 de septiembre de 2016.

En virtud de lo anterior, se aprueba y se expide la segunda actualización del presente código para su difusión y observancia al interior de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, a los siete días del mes de mayo del año 2018.



---

**Lic. Juan José García Mora**  
**Director General de Administración y de Finanzas**  
**Presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos**  
**de Interés de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal**

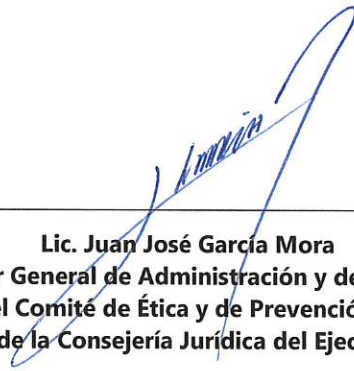


## TRANSITORIOS

**PRIMERO.-** La presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, entrará en vigor a partir del día 11 de junio de 2018.

**SEGUNDO.-** Se deroga la "Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal" emitida en el 14 de septiembre de 2016.

En virtud de lo anterior, se aprueba y se expide la segunda actualización de la presente Política para su difusión y observancia al interior de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, a los siete días del mes de mayo del año 2018.



---

**Lic. Juan José García Mora**  
**Director General de Administración y de Finanzas**  
**Presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos**  
**de Interés de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal**