



“2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria”

Ciudad de México a 25 de septiembre de 2020.

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

La presente política es aplicable a las personas servidoras públicas que laboran en AEROPUERTO INTERNACIONAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO S.A DE C.V. (AICM) y SERVICIOS AEROPORTUARIOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO S.A DE C.V. (SACM), la vigilancia, operación y evaluación de esta, estará a cargo de la Gerencia de Empleo y Capacitación.

Queda estrictamente prohibido cualquier tipo de maltrato, violencia y segregación de las autoridades de este Centro de Trabajo 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



"2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"

OBJETIVO DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en AICM y SACM y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla, armonizada con lo que establece la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación LFPED.¹

ALCANCE

Esta Política en Igualdad Laboral y No Discriminación aplica para las áreas funcionales de los siguientes centros:

AEROPUERTO INTERNACIONAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO S.A DE C.V. (AICM) y SERVICIOS AEROPORTUARIOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO S.A DE C.V. (SACM), ambas entidades de participación estatal mayoritaria de la Administración Pública Federal, que operan y administran el Aeropuerto Internacional "Benito Juárez" Ciudad de México y se ubican en la siguiente dirección:

Av. Capitán Carlos León s/n, Colonia Peñón de los Baños, Alcaldía Venustiano Carranza, C.P. 15620, Ciudad de México.

DEFINICIONES²

Términos aplicables a la Política en Igualdad Laboral y No Discriminación que se contemplan para el objetivo de la misma, tales como:

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.

Derechos humanos: Facultades, prerrogativas, 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.

Hostigamiento sexual: Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la o el agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

¹ LFPED, Artículo I, 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. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas de conexas de intolerancia.

² Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015, Punto 4;4.43 de términos y definiciones y en la tabla 5 "medidas de nivelación", se refiere al punto número 4.





"2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"

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.

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.

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.

PRINCIPIOS GENERALES

- I. Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- II. Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo integral para todo el personal.
- III. En los procesos de contratación, buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar raza, apariencia física, religión, sexo, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad o discapacidad y no se solicitan certificados médicos de no embarazo, de Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), o cualquier otra situación protegida por las leyes federales o locales.
- IV. Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera de comunicación abierta y un lugar libre de discriminación, de acoso sexual, hostigamiento sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- V. Estamos comprometidos con la atracción, retención y motivación del personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de AICM y SACM no hace diferencia alguna entre trabajadoras y trabajadores que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- VI. Respetamos y promovemos el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas, por lo que impulsamos la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal en nuestro personal.




Ing. Jordi Messeguer Gally
Encargado de la Dirección de Administración

