



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN 2022-2024

DEL SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD, INOCUIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA

Con fundamento en el artículo 1º y 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 1, 2, 26 y 35 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; artículos 1, 4, 7 y 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; artículos 5 fracciones III, IV y VI, 33 fracción V y 34 de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres; los artículos 10, 13 y 15 de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una vida libre de violencia; artículos 1, 3, 9, 73 y 83 de la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación; el Acuerdo que emite el Código de Ética de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 08 de febrero de 2022; el Código de Conducta de este órgano administrativo desconcentrado, y en observancia al requisito 5.3.3.7.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

CONSIDERANDO

Que la reforma al artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, elevó a rango constitucional los Derechos Humanos, reconocidos en la Carta Magna y en los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y



Comité de Ética

reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Que el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, establece garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres rechazando toda forma de discriminación por características físicas, posición social, escolaridad, religión, idioma, cultura, lugar de origen, preferencia política e ideológica, identidad de género, orientación y preferencia sexual, para transitar a un modelo de desarrollo respetuoso de los habitantes y del hábitat, equitativo, orientado a subsanar y no a agudizar las desigualdades.

Que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) diseñó e implementó la "Institución Comprometida con la Inclusión" (ICI) que es una Guía de Acción contra la discriminación en escuelas, empresas, organizaciones civiles, gobiernos, iglesias, clubes, instituciones u organismos públicos o privados, que propone diferentes medidas para alcanzar la igualdad de derechos, de trato y de oportunidades sin importar origen étnico, sexo, edad, discapacidad, embarazo, religión, opinión, apariencia, preferencia sexual, o cualquier otra condición o diferencia.

Que en aras de fortalecer y recuperar el Modelo de Equidad de Género (MEG) cuyo objetivo fue desarrollar, fomentar e impulsar la equidad de género en las organizaciones mediante la institucionalización de políticas de equidad de género que propicien la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo, así como en el desarrollo profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones, el Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y la Secretaría de Trabajo y Prevención Social (STPS) conjuntaron esfuerzos a fin de generar una herramienta en común.

Que la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los



Comité de Ética

centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Que el Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (SENASICA) es un órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (SADER), dependencia que tiene a su cargo las atribuciones conferidas en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y otras leyes, reglamentos, decretos y acuerdos para el desempeño de sus funciones en el sector público, es un organismo desconcentrado que promueve la igualdad y no discriminación, la cultura organizacional y las buenas prácticas laborales.

Objetivo

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el SENASICA, para garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal, o que, contratados por el SENASICA, brindan servicios desde o para el órgano administrativo desconcentrado, armonizada con lo establecido en el artículo 1º fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y 5º fracción II de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Alcance

La presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación aplica a todo el personal adscrito a las unidades administrativas de este Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria, con independencia del tipo de contratación al que se encuentren sujetos, o a su nivel jerárquico.



Comité de Ética

Su implementación, vigilancia, operación y evaluación estará a cargo del Comité de Ética de este Órgano Administrativo Desconcentrado y de los Miembros Asesores del Órgano Interno de Control en la SADER, la Dirección General Jurídica y la Dirección de Administración de Personal y Profesionalización.

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del SENASICA hacia el personal, entre el personal y ante los usuarios de servicios de la Institución, relacionada con los aspectos siguientes:

- ◆ 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
- ◆ Orientación Sexual
- ◆ Identidad de Género
- ◆ Situación Migratoria
- ◆ Postura política o afiliación partidaria
- ◆ Nivel de escolaridad o académico
- ◆ Misoginia
- ◆ Xenofobia
- ◆ Segregación racial



Comité de Ética

- ◆ Antisemitismo
- ◆ Raza
- ◆ Otras formas de intolerancia

Además de lo anterior, queda prohibida la solicitud de certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.

Adicionalmente, cualquiera que atente contra la dignidad humana, que tenga por objeto o resultado, la negación, exclusión, distinción, impedimento, restricción, anulación o menoscabo de los derechos y libertades de las personas, grupos y comunidades.

Definiciones

Accesibilidad: Las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y comunidades, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.

Acciones Afirmativas: Es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Acoso y hostigamiento laboral: Conductas o comportamientos que pretenden atentar contra la reputación de la víctima o contra el ejercicio de su trabajo, y que traten de manipular la comunicación e información con los demás compañeros, compañeras o mandos superiores. Dichas conductas tienen como resultado daños a la salud laboral y a la dignidad de la persona trabajadora.



Comité de Ética

Acoso y 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.

El 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.

Ajustes Razonables: Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Antisemitismo: Tendencia o actitud de hostilidad sistemática hacia los judíos; persona que comete delito incitando a la discriminación, odio o violencia al pueblo judío; prejuicio u odio a los judíos.

Cisnormatividad: Expectativa de que todas las personas son cisgénero, basado en presunciones arraigadas de que todas las personas son femeninas o masculinas y que este elemento define el sexo, el género, la identidad de género y la orientación sexual de cada persona.

Cissexismo: Ideología o forma de pensamiento que considera que la concordancia entre el sexo asignado al nacer, así como la identidad y expresión de género de las personas, es la única condición natural, válida éticamente, legítima socialmente y aceptable. Esta ideología niega, descalifica, discrimina y violenta otras identidades, expresiones y experiencias de género, como las de las personas trans, intersexuales o no binarias. Considera que solamente existen, o deberían existir, hombres y





Comité de Ética

mujeres, sin dar cuenta de que aquéllos y éstas, o son cisgénero, o son trans, o son intersexuales.

Clima laboral: Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman un centro de trabajo y que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de sus trabajadores.

Código de Conducta del SENASICA: Instrumento emitido por este órgano administrativo desconcentrado que especifica de manera puntual y concreta, la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores, reglas de integridad y compromisos contenidos en el Código de Ética de la Administración Pública Federal, atendiendo a los objetivos, misión y visión del SENASICA.

Código de Ética de la APF: Instrumento deontológico emitido por la Secretaría de la Función Pública, que fija los parámetros generales de valoración y actuación respecto al comportamiento para las personas servidoras públicas, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, a fin de promover un gobierno transparente, íntegro y cercano a la ciudadanía, conformando un liderazgo en la construcción de una nueva ética pública de servicio a la sociedad.

Corresponsabilidad en la Vida Laboral, Familiar y Personal: Es un término utilizado para establecer esquemas y mecanismos que permitan a quienes trabajan y a quienes emplean, acordar distintas medidas para hacer compatible y armónica la vida laboral con la familiar y la personal.

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.



Comité de Ética

Desigualdad Salarial: Es la brecha de desigualdad de género en el sector laboral, 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, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder el salario igual.

Dignidad Humana: Derecho fundamental a partir del cual se reconocen: la superioridad de la persona frente a las cosas, la paridad entre las personas, la individualidad del ser humano, su libertad y autodeterminación, la garantía de su existencia material mínima, la posibilidad real y efectiva del derecho de participación en la toma de decisiones; y el interés inherente a toda persona por el mero hecho serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada; así como el mandato constitucional a todas las autoridades y particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo.

La Dignidad Humana constituye la base y condición para el disfrute de los demás derechos humanos reconocidos constitucional y convencionalmente y, así mismo, para el desarrollo integral de la personalidad.

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.





Comité de Ética

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.

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.

Diversidad: Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y sociedades que componen a la humanidad. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones y/o preferencias sexuales, posturas ideológicas y políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y coexistencia entre sí.

Equidad de Género: El principio de la equidad establece mecanismos compensatorios que toman en cuenta las diferencias y brechas de desigualdad. Los servidores públicos reconocen y respetan que las mujeres y los hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a bienes y servicios públicos; programas, beneficios y reconocimientos institucionales, empleos, cargos y comisiones gubernamentales, con respeto a los derechos humanos, como eje del ejercicio público, dentro y fuera de las instituciones.

Género: Conjunto de ideas, creencias y atributos simbólicos, sociales, económicos, jurídicos, culturales y políticos asignados socialmente y 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 las personas.



Comité de Ética

Homofobia: Es el término que se ha destinado para describir el rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia mujeres u hombres que se reconocen como homosexuales.

Identidad de Género: es el concepto que se tiene de uno mismo como ser sexual y de los sentimientos que esto conlleva; se relaciona con como vivimos y sentimos nuestro cuerpo desde la experiencia personal y como la llevamos al ámbito público, es decir, con otras personas. Se trata con la forma individual e interna de vivir el género, la cual podría o no corresponder con el sexo con el que nacimos. Existe una diversidad de identidades de género. Es independiente de la orientación sexual e incluye las formas en las que una persona se autodenomina y presenta a los demás. Incluye la libertad de modificar la apariencia o la función corporal.

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.

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 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 orientaciones y/o preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma y los antecedentes penales.

Inclusión: Se refiere a las medidas o políticas basadas en los principios de equidad y justicia, para que todas las personas, en particular los grupos, colectivos y personas





Comité de Ética

históricamente excluidas o discriminadas, disfruten de igualdad de oportunidades para acceder a programas, bienes, servicios o productos.

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.

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 de comunicación.

Lenguaje Incluyente: Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad humana, y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana, sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definirlos por sus características o condiciones.

Lenguaje no Sexista: Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.

Medidas cautelares: Son aquellas acciones que inhiben las conductas que pueden llegar a generar la violencia laboral y el hostigamiento o acoso sexual, y tienen como finalidad evitar, prevenir y proteger a la parte ofendida, que se consuman de manera irreparable los actos ya señalados.

Misoginia: Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.



Comité de Ética

Perspectiva de género: La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades.

Presunta víctima: La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto Hostigamiento sexual o Acoso sexual.

Roles: Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas-exigencias sociales subjetivas: es decir una vez, asumido el rol por una persona, la gente de su entorno exige que lo cumpla y pone sanciones si no se cumple. La misma persona generalmente lo asume y a veces construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a él.

Segregación: Acción y efecto de separar, marginar o apartar algo o alguien de otras personas, dicha conducta puede estar motivada por aspectos o condiciones sociales, culturales, económicas o políticas.

Segregación racial: separación de distintos grupos raciales en los diversos lugares y ámbitos de la vida colectiva diaria o para acceder a ciertos bienes o servicios.

Servidores/as Públicos/as: Las/los funcionarios y empleados/as, y, en general toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal.

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.





Comité de Ética

Transversalidad: Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

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.

Violencia contra las mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause o pueda causar daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación de la libertad, tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia laboral: Conjunto de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, entre las que se encuentran la discriminación salarial, la segregación ocupacional, el acoso laboral, el acoso y el hostigamiento sexuales, la exigencia del examen de no gravidez, el despido por embarazo y cualquier tipo de maltrato psíquico, social y físico. Es ejercida por personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Violencia sexual: Cualquier acto de contenido sexual que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e



Comité de Ética

integridad física. Es una expresión de abuso de poder que denigra a la persona que la sufre, concibiéndola como objeto sexual.

Vulnerabilidad: Son aquellos grupos o comunidades que, por circunstancias de pobreza, origen étnico, estado de salud, edad, género o discapacidad, se encuentran en una situación de mayor indefensión para hacer frente a los problemas que plantea la vida y no cuentan con los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas. La vulnerabilidad coloca a quien la padece en una situación de desventaja en el ejercicio pleno de sus derechos y libertades.

Xenofobia: Odio, repugnancia u hostilidad hacia los extranjeros

Principios Generales

- I. Respetar, promover, proteger y garantizar las diferencias individuales de cultura, religión, origen étnico, apariencia física, color de piel, lengua, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, condición económica, condición de salud, condición jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, opiniones, preferencias sexuales, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, situación migratoria, postura política o filiación partidaria, nivel de escolaridad o académico, y se prohíbe toda forma de discriminación, formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las
- II. Promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- III. Garantizar que en los procesos de contratación, se otorguen las mismas oportunidades de empleo de las personas candidatas, sin importar: raza,





Comité de Ética

color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.

- IV. Fomentar la utilización de lenguaje incluyente no sexista y accesible en toda la documentación generada, así como en todo tipo de comunicación interna y externa en el órgano administrativo desconcentrado.
- V. Generar 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.
- VI. Garantizar la contratación, profesionalización, conservación y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios del SENASICA no hace diferencia alguna entre empleados y empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- VII. 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 toda la comunidad SENASICA.
- VIII. Garantizar el principio de progresividad, previsto en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, indispensable para consolidar la garantía de protección de la dignidad humana y los derechos humanos y sus garantías, igualdad y no discriminación, nos comprometemos a incrementar la promoción, respeto, protección y garantía de la dignidad humana, los derechos humanos y sus garantías, igualdad laboral y no discriminación.





Comité de Ética

- IX. Adoptar las medidas de nivelación, entendidas como 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.

La inobservancia de esta política de Igualdad Laboral y No Discriminación por los actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias atribuibles a particulares, personas físicas o morales, así como a personas servidoras públicas, será objeto del procedimiento de queja previsto en el artículo 43 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, del cual se impondrá en su caso las medidas administrativas y de reparación previstas en esa ley.

Datos de Identificación del SENASICA

El domicilio oficial del Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria, se ubica en Avenida Insurgentes Sur 489, Colonia Hipódromo, C.P. 06100, Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México.

Dado en la Ciudad de México, a los 06 días del mes de octubre de 2022

EL DIRECTOR EN JEFE

DR. FRANCISCO JAVIER TRUJILLO ARRIAGA

