

	Política de Igualdad Laboral y no Discriminación	Código SRH SAFE REACH.PILD 01
		Revisión 2
	Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015. Requisito No. 1,5.3.3.1.1	Página 1 de 4

En cumplimiento de los artículos 1º, párrafo tercero y quinto, 4º primer párrafo y 109 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 3º y 133 de la Ley Federal del Trabajo; I de SRH SAFE REACH; 1º fracción III , 2º, 4º, y 9º, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se ACUERDA emitir la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación para ser cumplida en SRH SAFE REACH.

**POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN
SRH SAFE REACH
2019-2020**

SRH SAFE REACH, manifiesta su competencia garantizará el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus derechos laborales, así como el derecho fundamental a la no discriminación en los procesos de ingreso, formación y promoción profesional, además de sus condiciones de trabajo, quedando prohibido el maltrato, violencia y segregación de las autoridades hacia el personal y entre el personal en materia de cualquier forma de distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico o nacional, apariencia física, cultura, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, situación migratoria o cualquier otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.

OBJETO

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en SRH SAFE REACH y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal, armonizada con lo que establece la fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la discriminación (LFPED).

ALCANCE

La Política de Igualdad es aplicable en todas Unidades Responsables de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, y de observancia para todo el personal que labora en ella, cualquiera que sea su cargo, forma de contratación o ubicación geográfica.

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 hostigamiento y 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 no hace la diferencia alguna entre empleadas y empleados 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.

ESTRATEGIAS

Realizar acciones para la aplicación de la perspectiva de género en los procesos de planeación, operación y evaluación de la Política.

Aplicar el uso del lenguaje incluyente y no sexista.

Realizar programas de capacitación del personal de la Comisión Nacional en materia de igualdad laboral y no discriminación, violencia de género.

Verificar que existan los medios de movilidad para el personal con discapacidad.

Difundir entre el personal, información en materia de igualdad y discriminación de género.

Efectuar un plan de acciones para la generación de diagnósticos que permitan hacer seguimientos sobre las brechas, los avances, y las áreas de oportunidad en materia de igualdad de género.

AUTORIDADES RESPONSABLES

Corresponde a cada Titular de las Unidades Responsables asegurar que el personal a su cargo cumpla con los principios de esta Política de Igualdad y que se realicen las acciones necesarias para dar cabal cumplimiento a sus objetivos y estrategias.

El Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación será encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación y evaluación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo a través de sus miembros electos/as y demás integrantes serán los encargados de vigilar el desarrollo e implementación de las prácticas y no discriminación que se realicen de conformidad con los compromisos, valores y principios establecidos en el Código de Ética y Conducta y con esta Política de igualdad.

PROHIBICIÓN EXPLÍCITA DE MALTRATO, VIOLENCIA Y SEGREGACIÓN

Para tal efecto, queda establecido que está estrictamente prohibido todo tipo de discriminación, entendiéndose ésta, como 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 la piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud, jurídica o migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; también se entenderá por discriminación la homofobia, la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia, todo esto sin importar el tipo de contrato de las y los trabajadores, siendo el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación el ente responsable de su implementación y evaluación. Lo anterior, se armoniza con la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.