



Gobierno del
Estado de Sonora



Política de Igualdad Laboral y No Discriminación

SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL
ESTADO DE SONORA



El Sistema DIF Sonora trabajando por la igualdad
laboral y no discriminación



Gobierno del
Estado de Sonora



Política de Igualdad Laboral y No Discriminación

SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL
DE LA FAMILIA DEL ESTADO DE SONORA

SONORA
UNIDOS LOGRAMOS MAS

ÍNDICE

	Política de Igualdad Laboral y No Discriminación	4
I.	Fundamento	5
II.	Disposiciones Generales	6
	a. Misión	6
	b. Visión	6
	c. Valores	6
III.	Objetivo de la Política en Igualdad Laboral y No Discriminación	6
IV.	Alcance	7
V.	Área responsable de su implementación y evaluación	7
VI.	Principio rector	8
VII.	Principios Generales	8
VIII.	Definiciones	9
IX.	Difusión	10
X.	DECLARATORIA	10

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

En DIF Sonora nos complace laborar dentro de una organización incluyente en donde todas las personas son importantes por lo que la presente *Política de Igualdad Laboral y No Discriminación* es aplicable a todo el personal en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, a fin de prevenir los conflictos de interés, las conductas discriminatorias, el hostigamiento y acoso sexual y la corrupción. Su aplicación estará a cargo de la Dirección de Recursos Humanos y su vigilancia y evaluación a cargo de la Comisión de Igualdad del Sistema DIF Sonora.

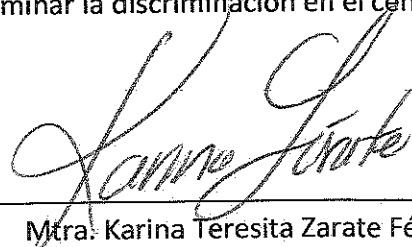
Considerando

En 2009, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, instrumentó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Hombres y Mujeres, con el fin de evaluar y certificar las prácticas en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación implementadas en los centros de trabajo, además de cumplir a la normatividad nacional e internacional en materia de Igualdad y No Discriminación.

En 2011, la CONAPRED (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación) diseñó y ejecutó la Guía de Acción Contra la Discriminación, con el fin de apoyar y asesorar a las instituciones públicas, educativas, empresas, organizaciones sociales de todo el país en la construcción de la cultura de igualdad laboral y no discriminación.

A raíz de los cambios normativos en los temas que aborda la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre hombres y mujeres se fortaleció cambiando el nombre la NMX-025-SCFI-2009 para la igualdad laboral entre hombres y mujeres. Estos mecanismos han contribuido a generar una cultura de respeto, igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, sin embargo, aún son necesarios más esfuerzos para salvaguardar los derechos de las personas trabajadoras.

Por ello, el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Sonora, ha tomado los elementos más trascendentes, para elaborar un nuevo instrumento, el cual busca entre otras cosas, eliminar la discriminación en el centro de trabajo.



Mtra. Karina Teresita Zarate Félix
Directora General Sistema DIF Sonora

I. Fundamento

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de:

Apariencia física

Cultura

Discapacidad

Idioma

Sexo

Genero

Edad

Condición social, económica, de salud o jurídica

Embarazo

Estado civil o conyugal

Religión

Opiniones

Origen étnico o nacional

Preferencias sexuales

Situación migratoria

Queda fundamentada en:

En el Artículo 1°, fracción III de la “Ley Federal para prevenir y Eliminar la Discriminación”.

La presente política, es un complemento importante al “Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal”, y del “Código de Conducta del Sistema DIF Sonora”, los cuales fueron elaborados con fundamento en los Artículos 71°, 72° y 143° Fracción I de la “Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Sonora”, apercibiendo a todas las personas que laboran en el Sistema DIF Sonora que, de no cumplir con lo establecido en ambos Códigos, será motivo de falta administrativa ante la Secretaría de la Contraloría General del Estado de Sonora, así mismo, la Política de No Discriminación corresponde a lo establecido en el Artículo 1°, de la “Ley Federal para Prevenir la Discriminación”.

Se fundamenta de igual manera en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual es una certificación para el reconocimiento a los centros del trabajo públicos y privados que establecen prácticas para la igualdad laboral y no discriminación de las personas trabajadoras.

II. Disposiciones Generales

El *Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Sonora*, nace con la fusión del Instituto Mexicano de la Infancia y la Familia, cuyo principal objetivo era la promoción del bienestar social en el Estado.

El Sistema DIF Sonora trabaja coordinadamente a través de la Inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad buscando la equidad y oportunidad con un enfoque humano en beneficio del desarrollo integral de las familias sonorenses.

Misión:

Estará en función de humanizar a la persona desde la solidaridad y la ética.

Visión:

Ser una Institución que unifique acciones para diseño de programas y políticas públicas, en respuesta a las necesidades y demandas en materia de asistencia social, fortaleciendo la calidad de vida de las familias y grupos sociales más vulnerables durante la Administración 2015-2021 planeando recursos orientados a un desarrollo integral del Estado.

Valores:

- Cooperación
- Equidad de género
- Entorno cultural y ecológico
- Interés público
- Igualdad y no discriminación
- Liderazgo
- Respeto
- Respeto a los Derechos Humanos

III. Objetivo de la Política en Igualdad Laboral y No Discriminación

La política de Igualdad Laboral y No Discriminación, tiene por objeto establecer el compromiso de todas y cada una de las personas que integran el centro de trabajo; además de establecer los criterios y normas que permitan garantizar el acceso y no discriminación, la permanencia y el desarrollo laboral de las personas en situación de vulnerabilidad, en condiciones de igualdad.

De velar por la defensa de los derechos de las personas trabajadoras, de combatir la discriminación, de enaltecer el respeto a la dignidad humana, promover la cultura de igualdad laboral y la no discriminación para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Cumpliendo lo establecido en la normatividad vigente.

“Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación al interior del DIF Sonora, y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal, armonizada con lo que establece la fracción III de Artículo 1° de la “Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación”.

IV. Alcance

Personas sujetas a su cumplimiento

Serán objeto de la presente política de igualdad todas las autoridades y el personal que labora bajo los esquemas de contratación de base, confianza, temporal, interino, honorario, así como a quienes realizan su servicio social o prácticas profesionales.

Esta Política en Igualdad Laboral y No Discriminación aplica para las siguientes unidades administrativas del DIF Sonora.

Presidencia

Dirección General

Secretaría Particular

Voluntariado DIF Sonora

Unidad de Transparencia y Coordinación General de Archivo

Unidad de Estudios Estratégicos y Proyectos Especiales

Unidad de Eventos Especiales y Apoyo Logístico

Unidad de Comunicación Social

Unidad de Relaciones Públicas

Coordinación Regional de Operación

Dirección de Atención a Población Vulnerable y Centros de Asistencia

Dirección de Organismos de la Sociedad Civil

Dirección de Atención a Personas con Discapacidad

Dirección de Programas Alimentarios y Desarrollo Comunitario

Coordinación General de Administración

Dirección de Planeación y Finanzas

Dirección de Recursos Materiales y Servicios Generales

Dirección de Recursos Humanos

Procuraduría de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes

Procuraduría de la Defensa del Adulto Mayor

V. Área responsable de su implementación y evaluación.

La implementación, vigilancia, operación y evaluación, estará a cargo del Comité de Ética e Igualdad Laboral y de la personal titular del Órgano Interno de Control de la Secretaría de la Contraloría General del Estado.

VI. Principio Rector

Queda estrictamente prohibido, además de lo establecido en el Artículo 1°, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal por motivos de apariencia física, edad, cultura, condición social, económica, de salud o jurídica, discapacidad, embarazo, idioma, estado civil o conyugal, sexo, religión, género, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales o situación migratoria.

Conducirse con dignidad y respeto de las autoridades del centro de trabajo, hacia el personal, promoviendo el trato igualitario, justo, amable y cordial sin distinción de género, discapacidades, edad, preferencias sexuales, religión, lugar de nacimiento o nivel jerárquico o cualquier otra circunstancia que nos haga diferentes. Los empleos, cargos o comisiones, por lo que el trato entre las y los servidores públicos debe basarse en la colaboración profesional, el reconocimiento y respeto mutuo de igualdad laboral y no discriminación.

VII. Principios Generales

- Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- 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 locales, estatales o federales.
- 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.
- 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 empleadas o empleados que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- Respetamos y promovemos el derecho de las personas a alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores
- Reconocemos que cualquier persona tiene derecho a trabajar, para ganarse la vida mediante un trabajo elegido libremente, sin distinciones ni discriminaciones y se tomarán medidas adecuadas para garantizar ese derecho.

VIII. Definiciones

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

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 condiciones social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéricas, la situación migratorio, 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 intolerancia.

Discapacidad: Término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos de los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la funciones de la procreación.

Violencia: Cualquier acciones 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.

Cultural Institucional: Se refiere a los valores y prácticas que orientan y dan sentido al quehacer de las instituciones, es fundamental promover una cultura de respeto a los derechos humanos y con perspectiva de género, a fin de que se genere un entorno laboral

sano, libre de violencia y sin discriminación de ningún tipo, con igualdad de oportunidades y derechos para todos y todas.

IX. Difusión

En este contexto, mediante la difusión de los valores de cooperación, equidad de género, entorno cultural y ecológico, interés público, igualdad y no discriminación, liderazgo, respeto y respeto a los derechos humanos, sobre una base de igualdad, hemos institucionalizado acciones permanentes y graduales para alcanzar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

La difusión de la política se hará a través de la página de internet y del portal de calidad del Sistema DIF Sonora <http://difsonora.gob.mx>, así como a través de circulares que se harán llegar a todo el personal por medio de correo electrónico.

Al fin de facilitar la difusión de la política de igualdad, se emite la siguiente declaratoria, la cual establece los puntos fundamentales de la misma, sin embargo, no exime de la difusión del documento completo a todo el personal.

X. DECLARATORIA

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, tiene por objeto establecer el compromiso de todas y cada una de las personas que integran el centro de trabajo de velar por la defensa de los derechos de las personas, de combatir la discriminación, enaltecer el respeto a la dignidad humana, promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dando cumplimiento a lo establecido en la normatividad vigente en materia de orden federal y estatal.

Tenemos el firme compromiso de defender los derechos humanos de las personas y de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y permitir el acceso al empleo sin discriminación, así como establecer las acciones afirmativas a fin de prevenir el acoso y hostigamiento sexual, la violencia laboral, maltrato o cualquier otra conducta inapropiada, para evitar en todo momento cualquier riesgo a la integridad física y emocional con el fin de continuar fomentando un ambiente sano para enaltecer el respeto a la dignidad humana.

Queda estrictamente prohibida, además de lo establecido en el Artículo 1º, fracción III de la "Ley Federal para prevenir y Eliminar la Discriminación", cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de: Apariencia física, edad, cultura, condición social, económica, de salud o jurídica, discapacidad, embarazo, idioma, estado civil o conyugal, sexo, religión, género, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales o situación migratoria.

Nos regiremos bajo los siguientes principios:

- Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- 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 locales, estatales o federales.
- 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.
- 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 empleadas o empleados que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- Respetamos y promovemos el derecho de las personas a alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.
- Reconocemos que cualquier persona tiene derecho a trabajar, para ganarse la vida mediante un trabajo elegido libremente, sin distinciones ni discriminaciones y se tomarán medidas adecuadas para garantizar ese derecho.



Mtra. Karina Teresita Zarate Félix
Directora General del Sistema DIF Sonora