



Gobierno del
Estado de Sonora



Política de Igualdad Laboral y no Discriminación.

INSTITUTO SONORENSE DE LAS MUJERES



EL INSTITUTO SONORENSE DE LAS MUJERES
TRABAJANDO POR LA IGUALDAD LABORAL
Y NO DISCRIMINACIÓN



CONSIDERANDO

En el 2009, la secretaría del trabajo y prevención social, instrumentó la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la igualdad laboral entre mujeres y hombre, 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 abordaba la Norma Mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres se fortaleció cambiando el nombre a NMX-025-SCFI-2009 Para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

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 ende, el Instituto Sonorense de las Mujeres 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.

El Instituto Sonorense de las Mujeres, trabaja continuamente en reforzar en todos los ámbitos sociales, la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; el compromiso transversal establecido en la planeación del Estado a través del

Plan Estatal de Desarrollo y el Programa Transversal de Igualdad de Género 2016-202, marcan el compromiso para la igualdad entre mujeres y hombres.



Blanca Luz Saldaña López
Coordinadora Ejecutiva del Instituto Sonorense de las Mujeres



I. Fundamento

En el artículo primero, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

La presente política, es un complemento importante al código de ética y conducta, el cual es elaborado con fundamento en los artículos 71, 72 y 143 fracción I en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Sonora, apercibiendo a todas las personas que laboran en el Instituto Sonorense de las Mujeres que, de no cumplir con lo establecido en el presente código, será motivo de falta administrativa ante la Secretaria de la Contraloría General del Estado de Sonora, así mismo, la política de no discriminación corresponde a lo establecido en el artículo primero 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 de trabajo públicos y privados que establecen prácticas para la igualdad laboral y no discriminación de las personas trabajadoras.

II. 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, 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. Cumplimiento lo establecido en la normatividad vigente.

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



III. ALCANCE:

Personas sujetas de su cumplimiento

Serán objeto de la presente política de igualdad todas las autoridades y al personal que labora bajo los esquemas de contratación siguientes: Base, Temporal, Interino, Honorarios; 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 Instituto Sonorense de las Mujeres:

- Coordinación Ejecutiva del Instituto Sonorense de las Mujeres.
- Coordinación de Atención Ciudadana.
- Coordinaciones Regionales del instituto Sonorense de las Mujeres.
- Coordinación de Evaluación y Seguimiento Técnico.
- Dirección de Administración y Finanzas.
- Dirección de Derechos de las Mujeres.
- Dirección de Programas Sociales.
- Personal contratado por prestación de servicios profesionales por periodo determinado, para atender Programas Federalizados por ejercicio fiscal.
- Órgano de Control y Desarrollo Administrativo.

IV. Área Responsables de su implementación y evaluación

La implementación, vigilancia, operación y evaluación, estará a cargo del comité de ética, la Coordinación de Atención Ciudadana, de la persona titular del Órgano de Control y Desarrollo Administrativo de la Secretaria de la Contraloría General del Estado, adscrito al Centro de trabajo:

V. Principio Rector:

Queda estrictamente prohibido, además de lo establecido en el artículo primero, 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, genero, 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, promovido el trabajo 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.

VI. Principios Generales

ms



- 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 federales, estatales o locales.
- Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmosfera 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 de beneficios de nuestro centro de trabajo no hace diferencia alguna entre empleados o empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- Respetamos y promovemos el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsado la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.

VII. Definiciones

Términos aplicables a la política en Igualdad laboral y No Discriminación para el centro de trabajo que se contemplen dentro del objetivo de la misma, tales como:

Definición de Discriminación:

- **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 conexas de intolerancia”.

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que lo 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 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 público.

Cultura 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 perspectivas 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.

VIII. Difusión

En este contexto, mediante la difusión de los valores de respeto, honestidad, disciplina, profesionalismo, compromiso, transparencia, equidad, eficacia, justicia y confianza, sobre una base de igualdad, hemos institucionalizado acciones permanentes y graduales para alcanzar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

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

ps