

coneval

Consejo Nacional de Evaluación
de la Política de Desarrollo Social

Comisión en Igualdad Laboral y
No discriminación del Consejo Nacional de
Evaluación de la Política de Desarrollo Social



**PRIMERA SESIÓN ORDINARIA
13 DE SEPTIEMBRE DE 2018**

Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL)

Comisión en Igualdad Laboral y No Discriminación del
CONEVAL (CILND)

Septiembre de 2018

[Handwritten signatures and initials in blue and brown ink, arranged vertically on the right side of the page.]

[Handwritten signature in blue ink, located at the bottom left of the page.]

www.coneval.org.mx

**PRIMERA SESIÓN ORDINARIA
13 DE SEPTIEMBRE DE 2018****POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN****Introducción**

El Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) en concordancia con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con las leyes que emanan del H. Congreso de la Unión y los Tratados Internacionales ratificados por el Estado Mexicano en materia de Derechos Humanos, declara su abierto y claro compromiso para alcanzar una cultura de igualdad laboral y rechazo a cualquier tipo de discriminación en la presente Política.

En el CONEVAL rechazamos la discriminación, entendida 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 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.¹

¹ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) Art. 1º, 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 conexas de intolerancia".

**PRIMERA SESIÓN ORDINARIA
13 DE SEPTIEMBRE DE 2018****Marco Jurídico**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala la igualdad jurídica entre mujeres y hombres, prohíbe la discriminación en función del origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condición de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, y establece como obligación para todas las autoridades velar por la promoción, protección, respeto y garantía de los derechos humanos contenidos en ella y en los diversos tratados internacionales en materia de derechos humanos ratificados por el Estado Mexicano, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Los principales instrumentos ratificados en materia de igualdad laboral y no discriminación que México tiene la obligación de respetar y hacer cumplir de conformidad con nuestra Carta Magna son:

Marco Jurídico Internacional

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, (Pacto de San José).
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995, aprobadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém do Pará".
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés).
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración.
- Convenio internacional del trabajo (núm. 105) relativo a la abolición del trabajo forzoso - OIT, Ginebra, Suiza.
- Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.
- Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación).
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, publicada en el DOF.



PRIMERA SESIÓN ORDINARIA 13 DE SEPTIEMBRE DE 2018

Marco Jurídico Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH).
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV).
- Ley Federal del Trabajo (LFT).
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).
- Plan Nacional de Desarrollo.
- Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014–2018.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

I. **Objetivo de la Política en Igualdad laboral y No Discriminación**

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el CONEVAL y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal, con base en lo que establece la fracción III del Artículo 1º de la LFPED.

II. **Alcance**

Esta Política en Igualdad laboral y No Discriminación aplica para todas las Unidades Administrativas del CONEVAL.

III. **Autoridad**

La responsabilidad de la implementación y la vigilancia del presente ordenamiento será la Comisión en Igualdad Laboral y No Discriminación del CONEVAL (CILND)

IV. **Definiciones²**

Para los efectos de la presente Política, además de los conceptos previstos en la Legislación y normatividad aplicable, se entenderá por:

Acciones afirmativas: las medidas especiales, específicas y de carácter temporal a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y de libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad. Estas medidas

² Los términos y definiciones extraídos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación se encuentra sustentado en la normatividad vigente en materia de igualdad y no discriminación a nivel nacional e internacional; de la Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, y de la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

**PRIMERA SESIÓN ORDINARIA
13 DE SEPTIEMBRE DE 2018**

no serán consideradas discriminatorias en términos del artículo 5 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

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.

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 el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores.

Comisión: Comisión de Vigilancia del desarrollo e implementación de Prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación del CONEVAL.

Derechos Humanos: es el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes.

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.

Diversidad: originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.

**PRIMERA SESIÓN ORDINARIA
13 DE SEPTIEMBRE DE 2018**

Género: conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas 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 mujeres y hombres.

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.

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 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, eliminado así toda forma de discriminación por dicho motivo.

Inclusión: medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.

Perspectiva de género: es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basadas en el género.

Política: Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del CONEVAL.

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.

**PRIMERA SESIÓN ORDINARIA
13 DE SEPTIEMBRE DE 2018**

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.

V. Principios Generales en Materia de Igualdad Laboral y No Discriminación al personal del CONEVAL

En el CONEVAL de manera enunciativa y no limitativa nos guiamos por los siguientes principios:

- I. Respetar los principios de igualdad laboral y no discriminación.
- II. Promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal sin importar la modalidad o tipo de contratación en que se encuentre.
- III. En los procesos de contratación otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas.
- IV. Prohibir estrictamente 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
 - Discapacidad
 - Idioma
 - Cultura
 - Sexo
 - Edad
 - Condición social, económica, de salud o jurídica
 - Embarazo
 - Estado civil o conyugal
 - Religión
 - Opiniones
 - Origen étnico o nacional
 - Preferencias sexuales
 - Situación migratoria
- V. Fomentar 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. Atraer, retener y motivar a nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios del CONEVAL no hace diferencia alguna entre empleados o empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.

[Handwritten signatures and initials in blue and brown ink on the right margin]

**PRIMERA SESIÓN ORDINARIA
13 DE SEPTIEMBRE DE 2018**

- 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 nuestras colaboradoras y colaboradores.
- VIII. Prohibir estrictamente cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal.

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del CONEVAL fue aprobada por la Comisión de Igualdad Laboral y No Discriminación durante su Primera Sesión Ordinaria del 2018 del 13 de septiembre de 2018.

Las personas integrantes de la Comisión deberán atender las disposiciones para la integración, organización y funcionamiento en sus actividades de implementación, administración, ejecución de las buenas prácticas en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Lic. Daniel Gutiérrez Cruz.
Director General Adjunto de Administración
Representante de la Alta Dirección en el CONEVAL



COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN DEL CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL

Impulsar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral es una razón de ser y actuar, con la meta de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

En el CONEVAL estamos comprometidos con una cultura laboral que promueva el trabajo digno, incluyente, sin discriminación, ni violencia, con un centro de trabajo en el que la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres sea una realidad cotidiana.

Por ello, me comprometo a promover al interior del CONEVAL, una cultura de igualdad y rechazo a cualquier tipo de discriminación hacia las personas en el ámbito laboral, con políticas y prácticas internas, acciones de corresponsabilidad, y mecanismos para prevenir, atender y sancionar la violencia laboral y la discriminación.

Hagamos del CONEVAL, un ejemplo de compromiso institucional y un lugar armonioso para desempeñar nuestro trabajo.

ATENTAMENTE
Director General Adjunto de Administración
Representante de la Alta Dirección en el CONEVAL

Lic. Daniel Gutiérrez Cruz

Handwritten notes and signatures in blue and brown ink on the right margin, including a large blue signature at the top, several initials, and a brown signature at the bottom.

