



## **POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN**

### **MARCO JURÍDICO**

El artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ésta y en todos los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la misma establece. Asimismo, establece que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en su artículo 1, párrafos primero y segundo, fracción III, dispone que la misma tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del artículo 1º de la CPEUM, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato, señalando que para efectos de la misma se entiende 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.

Asimismo, el ordenamiento legal antes invocado, en sus artículos 3, párrafo primero y 4, mandata que cada uno de los poderes públicos federales adoptará las medidas que estén a su alcance, tanto por separado como coordinadamente, de conformidad con la disponibilidad de recursos que se haya determinado para tal fin en el *Presupuesto de Egresos de la Federación* del ejercicio correspondiente, para que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la CPEUM, en las leyes y en los tratados internacionales de los que el estado mexicano sea parte y que queda



prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en sus artículos 1 y 12, fracciones I a III, prevé que tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de la mujer y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Asimismo, que corresponde al Gobierno Federal elaborar y conducir la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres, así como diseñar y aplicar los instrumentos de dicha Política.

Por su parte, el artículo 34 de la Ley General establece que las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta.

La Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, cuya declaratoria de vigencia fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de octubre de 2015 establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.

El Acuerdo número 26/12/15 por el que se expide el Código de Conducta para los Servidores Públicos de la Secretaría de Educación Pública, publicado en el referido órgano informativo el 26 de enero de 2016 permite cumplir con el clima laboral adecuado, promoviendo una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier condición, no sean obstáculos para la inclusión laboral en los centros de trabajo de la Secretaría de Educación Pública, otorgando contenido y certeza en los que ya se cuenta con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación e igualdad de oportunidades, permitiendo entre otras cosas garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.

El Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública establece en su artículo 7, en su fracción III, que la Unidad de Administración y Finanzas podrá establecer, de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables y con la aprobación del Secretario, las políticas para la óptima administración integral de los recursos humanos, materiales y financieros de las unidades administrativas y



órganos administrativos desconcentrados de la Secretaría, así como emitir las disposiciones que regulen los procesos internos de ejecución presupuestaria.

## **CENTRO DE TRABAJO**

En cumplimiento al marco jurídico antes referido la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación garantizará y fortalecerá aún más las prácticas que en dicha materia se han implementado en los centros de trabajo de la Secretaría de Educación Pública, constituyéndose en una de las principales herramientas para avanzar hacia una Secretaría más igualitaria, incluyente y libre de violencia.

La Secretaría de Educación Pública es una dependencia del Poder Ejecutivo Federal que tiene a su cargo el ejercicio de las atribuciones que le confieren la CPEUM, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley General de Educación, y demás leyes, así como los reglamentos, decretos, acuerdo y disposiciones que emita el Presidente de la República.

## **OBJETIVO**

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Educación Pública tiene como objeto establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en la Secretaría de Educación Pública a fin de garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal o bien preste sus servicios profesionales en esta dependencia, así como impedir un trato de discriminación hacia cualquier persona.

## **ALCANCE**

La presente Política de Igualdad Laboral y no Discriminación es de carácter obligatorio para todos los servidores públicos, el personal o prestadores de servicios profesionales que realicen sus actividades dentro de la Secretaría de Educación Pública. Su vigilancia, implementación y evaluación estará a cargo de la Dirección General de Recursos Humanos y Organización, adscrita a la Unidad de Administración y Finanzas

## **DEFINICIONES**

Para el efecto de determinar los parámetros y definiciones de los conceptos utilizados en la presente política deberán considerarse lo establecido por el legislador en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación por ser normas de carácter general, obligatorio y vigente para esta Secretaría.



## **PRINCIPIOS GENERALES**

### **IGUALDAD LABORAL**

Todo funcionario, servidor público en el ejercicio de sus funciones o prestador de servicios profesionales deberá atender al cumplimiento de los siguientes principios:

- I. Promover la igualdad de oportunidades y de desarrollo
- II. No realizar distinción de personas por motivos de su: raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.
- III. Fomentará 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.
- IV. No hacer diferencia alguna entre empleadas y empleados que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- V. 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.

### **NO DISCRIMINACIÓN**

Ninguna persona funcionario, servidor público, o prestador de servicios profesionales, debe, bajo ningún motivo o circunstancia, realizar cualquier forma de discriminación, maltrato, violencia y segregación, hacia otra persona, por razones de:

- Apariencia física
- Discapacidad
- Idioma
- Sexo
- Género
- Edad
- Condición social, económica, de salud o jurídica.
- Embarazo
- Responsabilidades familiares
- Estado civil o conyugal
- Religión
- Opinión
- Origen étnico o nacional
- Preferencias sexuales



- Situación migratoria
- Cultura

Esta relación de los posibles tipos de discriminación debe tomarse de manera enunciativa más no de manera taxativa o limitativa, en el entendido que la prohibición, bajo la interpretación del principio pro persona que mandata la CPEUM debe entender sobre la intolerancia hacia conductas que busquen generar exclusión, restricción o privilegio, que no sea objetivo o razonable y redunde en detrimento de los derechos humanos.

Cabe señalar que la emisión de la presente política, no tiene como objetivo reconocer ningún derecho diverso a la situación laboral con la que fue contratado cada servidor público o a la naturaleza y condiciones de la prestación del servicio profesional que brinda, sino el reconocimiento a ejercer todos sus derechos sin limitación alguna derivada de conductas discriminatorias, así como acceder a las mismas oportunidades de desarrollo.

Ciudad de México, a 15 de abril de 2019

Héctor Martín Garza González  
Titular de la Unidad de Administración y Finanzas