



**POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN
DE LA SECRETARÍA DE CULTURA
2016-2018**

La Alta Dirección de la Secretaría de Cultura, se compromete a difundir la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

Con la finalidad de dar cumplimiento a dicha obligación, presenta su Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual está dirigida para su observancia a todas las personas que laboran de forma permanente y temporal en la institución; así como a todas las Unidades Responsables aplicable en las oficinas centrales.

Marco Legal

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018.

Objetivo

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo 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 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación LFPED.

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
- Género
- Edad

- Condición social, económica, de salud o jurídica.
- Embarazo
- Estado civil o conyugal
- Religión
- Opiniones
- Origen étnico o nacional
- Preferencias sexuales
- Situación migratoria

Alcance

La Política de Igualdad es aplicable en todas las Unidades Responsables de la Secretaría de Cultura, y de observancia para todo el personal que labora en ella, cualquiera que sea su cargo, forma de contratación o ubicación geográfica.

Definiciones

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

- **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.
- **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.
- **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.
- **Género:** Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad.
- **Perspectiva de Género:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.
- **Violencia laboral:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. La violencia laboral incluye al acoso y hostigamiento laborales, así como al hostigamiento y el acoso sexuales.

- Hostigamiento y acoso laboral: Conductas u omisiones que tengan como “objetivo intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador [u hostigadora], que tengan lugar de manera sistemática (es decir, un solo hecho no es constitutivo de hostigamiento o acoso laborales).
- Hostigamiento y acoso sexual: Se entiende por hostigamiento sexual los actos con fines lascivos mediante los cuales una persona asedie de manera reiterada a otra de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales o de cualquiera otra que implique subordinación. La diferencia entre el hostigamiento y el acoso sexual es que en este último no existe una relación de subordinación o de jerarquía.

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 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 de trabajo no hace diferencia alguna entre empleados o empleadas 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.

Estrategias

- Realizar acciones para la aplicación de la perspectiva de género en los procesos de planeación, operación y evaluación de la Institución.
- Aplicar el uso del lenguaje incluyente y no sexista
- Realizar programas de capacitación del personal de la Institución en materia de perspectiva de género y 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 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 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 encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación 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 de igualdad laboral y no discriminación que se realicen de conformidad con los compromisos, valores y principios establecidos en el Código de Conducta, Ética y de Prevención de Conflictos de Interés y con esta Política de Igualdad.

La presente política entrará en vigor a partir del día siguiente de su
emisión en la Normateca de la Secretaría de Cultura.

Ciudad de México, a 10 de febrero de 2017

Alta Dirección de la Secretaria de Cultura



Francisco Cornejo Rodríguez
Oficial Mayor