

DIRECCIÓN GENERAL

Políticas de Igualdad Laboral y No Discriminación en el FONART

VZG-POL-DG-100



Políticas de Igualdad Laboral y No Discriminación en el FONART

VZG-POL-DG-100

Noviembre 2016

INTRODUCCIÓN

El Gobierno Federal, como parte del Plan de Desarrollo 2013-2018 a través de la Secretaría del Trabajo ha instruido a las Dependencias, Entidades y Organismos de la Administración Pública Federal, a que se trate con igualdad laboral y no discriminación a todos los y los servidores públicos que laboran o prestan sus servicios profesionales en la presente administración.

Es por ello, que se han iniciado los trabajos con las diferentes Dependencias, Entidades y Organismos de la Administración Pública Federal a que emprendan las acciones necesarias, para que se fomente la igualdad laboral y la no discriminación entre el personal de dichas dependencias y entidades y lograr la Certificación en la Norma NMX- R-025-SCFI-2015.

Por tal motivo, el Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías, fomenta la inclusión social y laboral evitando cualquier tipo de maltrato, violencia, hostigamiento y acoso laboral sexual, y segregación hacia y entre las servidoras y servidores públicos que laboran en esta Entidad en materia de: apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, género, sexo, edad, condición social, condición económica, estado de salud, situación jurídica, embarazo, estado civil, religión, opiniones, origen étnico o nacional y preferencias sexuales.

Así mismo el FONART presenta la siguiente política, la cual será aplicable a todo el personal que labora en la Entidad y a través del Comité para la Igualdad Laboral y no Discriminación se vigilará su utilización en las actividades diarias de la Entidad.

MARCO JURÍDICO

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (Artículos 1° y 4°);
- Ley Federal del Trabajo;
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres;
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018;
- Norma Mexicana, MMX-R-02-SCFI-2015;
- Código de Ética Federal;
- Manual de Organización General del FONART, vigente;
- Reglas Operación del FONART, vigentes;
- Condiciones Generales del Trabajo de FONART, vigente;
- Código de Conducta del FONART; y
- Demás disposiciones en materia de Igualdad y No Discriminación.

OBJETIVO

Establecer las políticas que fomenten un ambiente de igualdad laboral y de género en la Entidad y que garanticen el acceso a las mismas oportunidades laborales para los servidores públicos que laboran en la Entidad

ALCANCE

Estas Políticas de Igualdad Laboral y No Discriminación aplican para todas las áreas del Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías (FONART) y es de observancia para todo el personal, cualquiera que sea su cargo, forma de contratación o ubicación geográfica.

DEFINICIONES

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.

CONAPRED

Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación.

Discriminación

Se entenderá 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 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.

Discriminación laboral No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre las trabajadoras y los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Equidad de Género Consiste en estandarizar las oportunidades existentes para repartirlas de manera justa entre ambos sexos. Las mujeres y los hombres deben contar con las mismas oportunidades de desarrollo en la entidad. Son medidas orientadas a compensar situaciones de desigualdad

Género

Es el conjunto de características culturales específicas que identifican el comportamiento social de mujeres y hombres y las relaciones entre ellos; es decir, es una construcción cultural aprendida a partir de la socialización por la que se adjudica determinadas funciones o papeles a mujeres y a hombres de manera diferenciada. No obstante, el género es un término relacional; se refiere a femenino y masculino y a la relación que existe entre ellos y a la manera en que ambos se construyen socialmente.

**Hostigamiento y
acoso laboral**

Son 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.

**Hostigamiento y
acoso sexual**

Entiéndase 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 sexuales es que en este último no existe una relación de subordinación o de jerarquía.

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, genero, 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 jurídico que refiere a los mismos derechos de las mujeres y de los hombres ante la ley, reconociendo las diferencias de cada uno.

**Igualdad de
oportunidades**

Es un principio general cuyos dos aspectos esenciales son la prohibición de la discriminación por razón de la nacionalidad y la igualdad entre mujeres y hombres. Dicho principio debe aplicarse en todos los sectores, principalmente en la vida económica, social, cultural y familiar.

Es el acceso que tienen las personas o grupo de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de la normatividad y los hechos.

Igualdad laboral

Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del 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 entre otros motivos.

LFPED

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Perspectiva de Género

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.

Sexo

Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres, incluye la diversidad evidente de los 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.

PRINCIPIOS RECTORES

1. Se respeta y tolera las diferencias individuales de cultura, raza, color, sexo, idioma religión, opinión pública o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición atendiendo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Organización de las Naciones Unidas;
2. Se promueve la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal en la Entidad;
3. En los procesos de reclutamiento, selección y contratación, se busca otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: sexo, raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales;
4. Se fomenta un ambiente o clima laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de hostigamiento y acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia;
5. Se está comprometido con la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios no hace diferencia alguna entre empleados o empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar; y

6. Se respeta y se promueve 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.

POLÍTICAS

- Todo el personal que labora en el Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías sin importar el tipo de contrato, tiene el compromiso de participar en el logro de la equidad de género, igualdad laboral y la no discriminación hacia toda persona por cualquier motivo o factor;
- Queda prohibido todo acto de discriminación, maltrato, violencia y segregación de las autoridades del FONART hacia el personal y entre el personal; en materia de: apariencia, física, cultura, discapacidad, idioma, genero, sexo, edad, condición social, condición económica, estado de salud, situación jurídica, embarazo, estado civil, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales y situación migratoria; y
- Se debe promover la convivencia respetuosa e incluyente con acciones enfocadas a la prevención de la discriminación y la desigualdad laboral.

	Dirección General del FONART	VERSIÓN: PRIMERA
		CODIGO: VZG-POL-DG-100
	Políticas de Igualdad Laboral y No Discriminación en el FONART	HOMOCLAVE:
		PÁGINA: V-1 11 de 13

REGISTRO DE EDICIONES

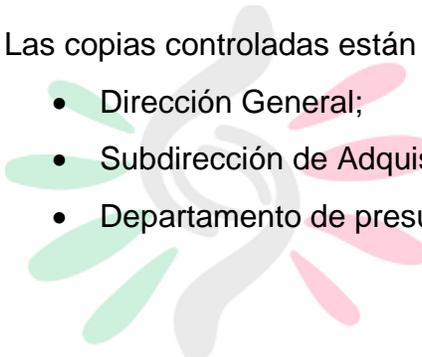
- Primera Edición (Noviembre 2016) Elaboración de las: **Políticas de Igualdad Laboral y No Discriminación en el FONART.**

DISTRIBUCIÓN

El original del Manual de Procedimientos se encuentra en resguardo de la Dirección de Administración y Finanzas.

Las copias controladas están distribuidas de la siguiente manera:

- Dirección General;
- Subdirección de Adquisición y Comercialización de Artesanías; y
- Departamento de presupuesto.


FONART
 FONDO NACIONAL PARA
 EL FOMENTO DE LAS ARTESANÍAS

APROBÓ

El documento denominado: “**Políticas de Igualdad Laboral y No Discriminación en el FONART**” **VZG-POL-DG-100**, es aprobado y validado en la Cuarta Sesión Ordinaria del COMERI de fecha 23 de noviembre de 2016.



Dirección General del FONART

**Políticas de Igualdad Laboral y No
Discriminación en el FONART**

VERSIÓN: PRIMERA

CODIGO: VZG-POL-DG-100

HOMOCLAVE:

PÁGINA: V-1

12 de 13

ELABORÓ

Lic. César Román García Torres
Jefe del Departamento de Presupuesto y
Secretario del Comité de Igualdad Laboral
y No Discriminación del FONART



Dirección General del FONART

**Políticas de Igualdad Laboral y No
Discriminación en el FONART**

VERSIÓN: PRIMERA

CODIGO: VZG-POL-DG-100

HOMOCLAVE:

PÁGINA: V-1

13 de 13

VALIDÓ

M. en A. P. Liliana Romero Medina

Directora General del Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías



FONART
FONDO NACIONAL PARA
EL FOMENTO DE LAS ARTESANÍAS

Lic. Ma. del Socorro Benítez González

Directora de Administración y Finanzas y

Presidenta del Comité de Mejora Regulatoria Interna (COMERI)