



## Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría De Finanzas

De conformidad con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la presente Política es aplicable a todo el personal que labora en la Secretaría de Finanzas, bajo cualquier esquema de contratación, sin distinción alguna, incluyendo a su órgano desconcentrado, así como a las y los solicitantes y candidatos a empleo. Su implementación, difusión y seguimiento, estará a cargo de la Dirección General de Innovación, quien se auxiliará de las unidades administrativas adscritas a la Secretaría de Finanzas y coordinará sus acciones con la Unidad de Equidad de Género y Erradicación de la Violencia de la Secretaría de Finanzas, así como con el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses de la Secretaría de Finanzas, en el ámbito de sus respectivas competencias.

La Comisión Permanente de Igualdad Laboral y No Discriminación es responsable de vigilar el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en la Secretaría de Finanzas.

El objetivo de esta política es promover y dotar a todo el personal de la Secretaría de Finanzas de las mismas oportunidades y condiciones laborales, libres de todo rasgo de discriminación y desigualdad, en apego a lo establecido por la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; generar y mantener un ambiente incluyente en el lugar de trabajo, así como un equilibrio entre éste y su vida personal.

Así, y en congruencia con los valores específicos establecidos en el Código de Conducta de la Secretaría de Finanzas, queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia, segregación, 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:



- Origen étnico o nacional
- Color de piel
- Cultura
- Sexo
- Género
- Edad
- Discapacidad
- Condición social, económica, de salud o jurídica
- Religión
- Apariencia física
- Características genéticas
- Situación migratoria
- Embarazo
- Lengua
- Opiniones
- Preferencias sexuales
- Identidad o filiación política
- Estado civil
- Situación familiar
- Responsabilidades familiares
- Idioma
- Antecedentes penales

## Para los efectos de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Finanzas, se entenderá por:

**Abolición del lenguaje discriminatorio:** No permitir el uso del lenguaje discriminatorio o excluyente, que implique un trato desigual u ofensivo para las mujeres y los hombres en su diversidad.

**Acciones afirmativas:** El conjunto de medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

**Ajustes razonables:** Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.

**Apoyo al ejercicio de la maternidad y la paternidad:** Realizar una estructura laboral que contemple y concilie las responsabilidades laborales con aquellas que se derivan de la maternidad y la paternidad.

**Asignación de tareas y estereotipos de género:** Las tareas pueden ser realizadas tanto por hombres como por mujeres. No asignar tareas en función de estereotipos sexuales, sino según las competencias, aptitudes y aspiraciones de las personas así como propiciar el desarrollo de un sano clima laboral en favor de la productividad y la equidad de género.



**Asistencia humana o animal:** El apoyo que realicen guías, lectoras o lectores, intérpretes y perros guía, para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a edificios y otras instalaciones abiertas al público.

**Barreras de acceso:** Los obstáculos de cualquier naturaleza que dificulten o impidan a las personas con discapacidad el libre desplazamiento en lugares públicos, privados, abiertos o cerrados, o la accesibilidad al ejercicio pleno de sus derechos.

**Capacitación para mujeres y hombres:** Promover la participación equitativa de mujeres y hombres en programas de capacitación y formación que desarrollen sus potencialidades y favorezcan su crecimiento profesional y personal.

**Discapacidad:** La deficiencia física, mental o sensorial, o un trastorno de talla y peso, congénito o adquirido, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades.

**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.

**Equidad de género:** Las y los servidores públicos, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos, a los programas y beneficios institucionales y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

**Erradicación de la solicitud del certificado de no embarazo:** No considerar la maternidad como impedimento para la promoción laboral de las mujeres, ni condicionar la contratación o permanencia laboral de una mujer a la exhibición de un certificado de no gravidez o al compromiso de no embarazo.

**Hechos discriminatorios:** Denunciar ante la autoridad competente y en su caso corregir, cualquier acto que atente contra la dignidad, la integridad moral o física; la discriminación hacia mujeres y hombres, así como aquellas acciones que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.



**Igualdad en la remuneración:** Garantizar que a funciones y responsabilidades equivalentes, corresponde la misma remuneración tanto para mujeres como para hombres.

**Igualdad y no discriminación:** Las y los servidores públicos prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, orientación o preferencia sexual, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales o en cualquier otro motivo.

**Inclusión laboral:** La creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

**Lenguaje no sexista:** Aquél que evita estereotipos, usos y expresiones que refuercen actitudes de desigualdad entre mujeres y hombres.

**Persona con Discapacidad:** Toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, intelectual o sensorial, o un trastorno de talla y peso, congénito o adquirido, ya sea permanente o temporal, que limita su capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria.

**Respeto:** El personal del servicio público otorga un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeras y compañeros de trabajo, superiores y superiores, así como subordinadas y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

**Respeto a los Derechos Humanos:** Las y los servidores públicos respetan los derechos humanos y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen, de conformidad con los Principios de Universalidad, que establecen que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo, de interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí, de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad, de tal forma que son complementarios e inseparables y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.



**Selección, reclutamiento y promoción equitativas:** Valorar abierta e imparcialmente las habilidades de mujeres y hombres, favoreciendo la participación equitativa de las personas que aspiren a ocupar puestos en las diferentes unidades administrativas de la Secretaría de Finanzas, incluyendo los de mando y de dirección.

**Trato respetuoso y equitativo:** Mantener siempre una conducta respetuosa y educada en el trato hacia las demás personas, tomando en cuenta sus ideas y aportaciones para fomentar una sana relación, promoviendo el trato adecuado y cordial, sin distinción de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o 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 comprometidas y comprometidos con 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 servidoras públicas y servidores públicos 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 las y los servidores públicos.

**Lic. Joaquín Castillo Torres**  
**Secretario de Finanzas**