



GOBIERNO DEL
ESTADO DE MÉXICO

Periódico Oficial

Gaceta del Gobierno

Gobierno del Estado Libre y Soberano de México

REGISTRO DGC NÚM. 0011021 CARACTERÍSTICAS 113282801

Director: Lic. Aarón Navas Alvarez
legislacion.edomex.gob.mx

Mariano Matamoros Sur núm. 308 C.P. 50130

A: 202/3/001/02

Fecha: Toluca de Lerdo, Méx., lunes 29 de agosto de 2016

“2016. Año del Centenario de la Instalación del Congreso Constituyente”

Sumario

SECRETARÍA DE MOVILIDAD

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO
DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE
MOVILIDAD DEL ESTADO DE MÉXICO.

Tomo CCII
Número

42

SECCIÓN QUINTA

Número de ejemplares impresos:

300

PODER EJECUTIVO DEL ESTADO

SECRETARÍA DE MOVILIDAD



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE MOVILIDAD DEL ESTADO DE MÉXICO.

I. INTRODUCCIÓN

Desde la creación de la Secretaría de Movilidad, se precisa un objetivo, mismo que busca establecer un "Sistema Integral de Movilidad", entendiendo por este, el conjunto de elementos que garanticen el debido ejercicio del derecho a la movilidad del que gozan los individuos que se desplazan en todo el territorio del Estado de México, bajo los principios de igualdad, sustentabilidad, seguridad, congruencia, coordinación, eficiencia, legalidad, exigibilidad y accesibilidad universal, condición que se armoniza con la visión que tiene esta Secretaría, al ser una dependencia cercana a la comunidad, con leyes que respondan a las necesidades de la población, con alto desarrollo administrativo.

Razón por la cual, y al tener claro su objetivo y visión a cumplir, al interior de la Secretaría de Movilidad, también se estructura una política laboral, en congruencia al objetivo de trabajo de ésta, y en concordancia con ello, se establecen condiciones de Igualdad Laboral y No Discriminación que son derechos que guían nuestro accionar, pues con fundamento en el artículo 1º, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, disposición que establece las obligaciones de las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como en su párrafo quinto consagra la prohibición de discriminación, razón por la que se instrumenta la presente política.

Asimismo y con relación a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad a que se refiere la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, es que se instrumenta la presente política, para así garantizar con ésta, la protección más amplia para las personas ya que obliga a las autoridades, en su ámbito de competencia a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

Por otra parte y con fundamento en el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de la cual formamos parte, se establece el reconocimiento al trabajo libremente elegido y en igualdad de condiciones con los demás, así como la obligación de garantizar entornos abiertos, inclusivos y accesibles, y la prohibición de la discriminación por motivo de discapacidad en todas las cuestiones relativas al empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo y la promoción profesional, de igual manera establece las condiciones de trabajo seguras y saludables como un derecho de las personas con discapacidad, por lo anterior, con la presente política se valoran y consideran estos principios.

En función de ello, el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo reconoce al trabajo como un derecho y deber social, en el que se prohíbe el establecimiento de condiciones que impliquen discriminación entre las y los trabajadores por motivo de discapacidad; además de que en su artículo 133 se prohíbe a los patrones o sus representantes, la negativa de aceptación en el trabajo por razón de la discapacidad.

De igual manera, en el ámbito estatal se establecen normas que protegen esta condición ya que el interés por salvaguardar los principios referidos quedan de manifiesto en lo que establece el artículo 54 tercer párrafo de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, en el que se precisa que en las condiciones de trabajo queda prohibida toda discriminación por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias políticas, sexuales o 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.

Por lo anterior y bajo este conjunto de bases legales que generan los elementos a cumplir, es que se establece la política de igualdad laboral y no discriminación que se implementa por la Secretaría de Movilidad del Estado de México, ya que con ella se refuerza el compromiso de actuar siempre en el marco de la ley y contemplando al interior de ella una visión incluyente, sin discriminación y con igualdad laboral.

II. COMPROMISO

El Secretario de Movilidad del Estado de México, asume el compromiso y la obligación que tienen todo el personal de la dependencia, de seguir los lineamientos establecidos en la presente política, acto que se sustenta al momento de rendir protesta a la titularidad de ésta Secretaría, ya que protesta guardar y hacer guardar la Constitución y con ello se establece el respetando en igualdad de condiciones a sus subalternos y compañeros sin importar 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, la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

III. DIFUSIÓN

Bajo este orden de ideas la presente política se difunde de manera escrita por medio de su publicación en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno”, así como de manera digital en los siguientes links 100.156.104/Igualdad (interno) y 189.204.26.194/Igualdad (externo), circulares, en el talón de los recibos de pago, carteles y fondo de pantalla de los monitores del personal.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente política resulta aplicable a todo el personal que labora de manera directa e indirecta en la Secretaría de Movilidad del Estado de México, sea por contrato de tiempo indeterminado, plaza de confianza, plaza operativa u outsourcing.

Siendo el responsable de su implementación el Coordinador Administrativo de la Secretaría de Movilidad, en su carácter de titular de la Secretaría del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Asimismo, se precisa que su vigilancia, operación y evaluación, estará a cargo del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Movilidad del Gobierno del Estado de México.

V. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO.

Los domicilios de la Secretaría de Movilidad del Estado de México, se encuentran ubicados en diferentes puntos de la entidad federativa, esto por la dimensión geográfica del mismo y por las

condiciones de la actividad que se implementan en ella, mismos que se enunciarán a continuación, estableciendo en principio, el domicilio central de esta Secretaría, es el ubicado en Avenida Gustavo Baz Prada, número 2160, Colonia La Loma, Municipio de Tlalnepantla de Baz, Estado de México, C.P. 54060., Teléfono: 01 55 53 66 82 00; así mismo se cuenta con los siguientes domicilios de esta misma dependencia:

Galeana Sur, número 205, Colonia Centro, Municipio de Toluca, Estado de México, C.P. 50000.

Avenida Paseo Tollocan, número 306, Colonia Altamirano, Municipio de Toluca, Estado de México, C.P. 50130.

Carretera México – Texcoco Km 32.5, sin número, Santiago Cuautlalpan, Municipio de Texcoco, Estado de México, C.P. 56255.

VI. ACTOS CONSIDERADOS DISCRIMINATORIOS

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades de la Secretaría de Movilidad del Estado de México, 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.
- Preferencias políticas.

VII. OBJETIVO

El objetivo de la presente política, es establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en la Secretaría de Movilidad 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), el cual a la letra menciona:

“...III. 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;...”

En el entendido que la presente política también se sujeta a lo que establece la fracción VI del artículo antes referido, que a la letra refiere:

“...VI. Igualdad real de oportunidades: Es el acceso que tienen las personas o grupos de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, para el disfrute de sus derechos;...”

Ahora bien, una vez definidas las dos acciones que regirán éste compromiso adquirido por la Secretaría de Movilidad, se procurará la defensa del personal en contra de las prácticas que generen desigualdad y/o discriminación en el entorno laboral, y como consecuencia de su inobservancia, se sancionará a los responsables de conformidad con el marco legal aplicable a la materia, fomentando un ambiente laboral saludable y armonioso, que concluya en la erradicación de la discriminación y la desigualdad laboral.

VIII. ALCANCE

Esta Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, aplica para las áreas funcionales de la Secretaría de Movilidad siendo las siguientes:

- Oficina del C. Secretario de Movilidad
- Secretaría Particular
- Coordinación Administrativa
- Subdirección de Finanzas
- Departamento de Programación y Presupuesto
- Subdirección Administrativa
- Departamento de Recursos Materiales
- Departamento de Recursos Humanos
- Contraloría Interna
- Subdirección de Auditoría
- Subdirección de Responsabilidades
- Coordinación de Estudios y Proyectos Especiales
- Coordinación de Informática
- Departamento de Programación
- Departamento de Soporte Técnico
- Coordinación de Política Regional
- Unidad de Información, Planeación, Programación y Evaluación
- Dirección General de Asuntos Jurídicos
- Dirección Consultiva
- Departamento de Estudios Legislativos y Consulta
- Departamento de Contratos, Convenios y Acuerdos

- Departamento de Quejas y Denuncias
- Dirección de lo Contencioso
- Departamento de Asuntos Laborales
- Departamento de Asuntos Fiscales y Administrativos
- Departamento de Asuntos Penales
- Subdirección de Amparos
- Dirección General del Registro Estatal de Transporte Público
- Unidad de Análisis, Estadística y Documentación
- Dirección del Registro de Licencias y Operadores
- Departamento de Licencias e Infracciones
- Dirección del Registro de Transporte Público
- Subdirección de Concesiones y Permisos
- Departamento de Permisos y Depósitos
- Departamento de Concesiones y Autorizaciones
- Subdirección de Registro y Control
- Departamento de Multas y Sanciones
- Subsecretaría de Movilidad
- Unidad de Servicios Metropolitanos
- Dirección General de Movilidad Zona I
- Unidad de Movilidad Urbana
- Delegación Regional de Movilidad Toluca, Atlacomulco, Valle de Bravo, Tejupilco e Ixtapan de la Sal
- Subdelegación de Movilidad Toluca, Atlacomulco, Valle de Bravo, Tejupilco e Ixtapan de la Sal
- Dirección General de Movilidad Zona II
- Unidad de Movilidad Urbana
- Delegación Regional de Movilidad Naucalpan, Cuautitlán Izcalli y Zumpango
- Subdelegación de Movilidad Naucalpan, Cuautitlán Izcalli y Zumpango
- Dirección General de Movilidad Zona III
- Unidad de Movilidad Urbana
- Delegación Regional de Movilidad Texcoco y Ecatepec
- Subdelegación de Movilidad Texcoco y Ecatepec
- Dirección General de Movilidad Zona IV
- Unidad de Movilidad Urbana
- Delegación Regional de Movilidad Nezahualcóyotl y Chalco
- Subdelegación de Movilidad Nezahualcóyotl y Chalco

IX. DEFINICIONES

Para los efectos de aplicación de los presentes lineamientos, se entenderá por:

Centro de trabajo: Son todas aquellas organizaciones e instituciones públicas, privadas y sociales que generan empleo y cuentan con una plantilla de personal.

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.

Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal: Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.

Buenas prácticas: Acciones que aplica una institución pública, privada o social para mejorar la calidad de lo que hace a favor de la accesibilidad, la inclusión, la igualdad y la diversidad en las categorías de contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, clima institucional.

Derechos humanos: Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

Desigualdad salarial: Es la brecha de desigualdad de género en el sector laboral se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, expresada como un porcentaje de los ingresos totales masculinos, bajo el principio de “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” (artículo 86 de la LFT).

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.

Discriminación laboral: No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre 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.

Diversidad: Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a 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.

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: El 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: Se refiere a la protección de los derechos civiles de los trabajadores. También proporciona a todos los empleados un acceso equitativo a los beneficios empresariales como el seguro, accesos para discapacitados, compensación, ascensos y responsabilidades laborales.

Igualdad real de oportunidades: Es el acceso que tienen las personas o grupos de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, para el disfrute de sus derechos.

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.

X. PRINCIPIOS GENERALES:

1. Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
2. Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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 colaboradoras y colaboradores.

XI. DOCUMENTOS ANEXOS

La presente política tiene sustento adicional a lo referido, en el plan de acción que se acompaña como anexo 1, de igual manera, se acredita la designación del responsable de su implementación con el anexo 2.

A T E N T A M E N T E

LICENCIADO ISIDRO PASTOR MEDRANO
SECRETARIO DE MOVILIDAD Y PRESIDENTE DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO
DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE MOVILIDAD.
(RÚBRICA).