

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN



Acuerdo por el que se emite la **Política de igualdad laboral y no discriminación** de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social.

Alvaro Velarca Hernández, Secretario General de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 del Estatuto de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, y 3°, numeral 30 del Reglamento de la Secretaría General, he tenido a bien expedir la siguiente:

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

CONTENIDO

- 7** Justificación
- 9** Aplicación
- 9** Objetivos
 - 9** *Objetivos específicos*
- 10** Marco normativo
- 13** Definiciones
- 21** Principios generales
- 22** TRANSITORIOS

1. JUSTIFICACIÓN

La Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), fundada en 1942, es un organismo internacional, técnico, especializado y sin fines de lucro, de carácter permanente, integrado por órganos gubernamentales, instituciones y otras entidades de América, que norman, administran, gestionan, supervisan, estudian o investigan uno o más aspectos de la seguridad social.

Está integrada por 83 miembros de 35 países y territorios de América, entre los que figuran instituciones titulares, asociadas, adherentes y vinculadas por país, todas ellas con tareas relacionadas con la protección y seguridad social en las áreas de normatividad, administración, gestión, supervisión, estudios e investigación.

La CISS tiene las siguientes finalidades:

- Contribuir y cooperar con el desarrollo de la seguridad social en América.
- Formular declaraciones y recomendaciones en materia de seguridad social, y promover su difusión.
- Impulsar la cooperación e intercambio de experiencias entre las instituciones de seguridad social y con organizaciones afines.
- Fomentar y orientar la capacitación y formación profesional de los recursos humanos al servicio de la seguridad social.
- Investigar, recopilar y difundir los avances y estudios de los sistemas de seguridad social.

La CISS impulsa la creación de espacios de reflexión, investigación, diálogo e intercambio internacional para el bienestar, y la construcción colectiva de programas y propuestas de política pública para garantizar el derecho a la seguridad social.

Como tal, la CISS promueve la búsqueda de espacios comunes entre su membresía, para la promoción de políticas públicas incluyentes, en pro del bienestar de la gente.

La CISS, en cumplimiento de tratados y convenios internacionales, procura la adopción de políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de

violencia en el ámbito institucional, sus trabajadores, trabajadoras y entornos familiares. A su vez, busca adoptar las medidas necesarias que erradiquen toda forma de discriminación, incluyendo aquellas que se manifiestan en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre las y los integrantes de la institución.

Para aportar a estos objetivos, se presenta esta Política como instrumento de apoyo para el personal de la CISS para generar un espacio de igualdad evitando toda forma de discriminación y violencia en el ámbito laboral.

Como principio básico, en la CISS 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
- Color de piel
- Peso
- Estatura
- Lengua
- Cultura
- Discapacidad
- Idioma
- Sexo
- Género
- Preferencias u orientaciones sexuales
- Características sexuales
- Identidad de género
- Expresión de género
- Edad
- Condición social, económica, de salud o jurídica.
- Embarazo
- Estado civil o conyugal
- Convicciones fundamentales, religiosas o no
- Opiniones
- Origen étnico o nacional

- Situación migratoria
- Postura política o filiación partidaria
- Nivel de escolaridad o grado académico
- Cualquiera que atente contra la dignidad humana, que tenga por objeto o resultado la negación, distinción, impedimento, restricción, anulación o menoscabo de los derechos y libertades de las personas, grupos y comunidades.

2. APLICACIÓN

La presente política de igualdad laboral y no discriminación es aplicable a todo el personal que labora en la CISS, así como aquél contratado por la misma para la provisión de servicios.

Su vigilancia, operación y evaluación estará a cargo de la Comisión de Atención, Seguimiento y Vigilancia establecida en el *Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento, Discriminación o Acoso Sexual o Laboral* de la CISS.

3. OBJETIVOS

La presente política tiene como objetivo establecer los principios básicos que permitan promover y generar una cultura de igualdad laboral y no discriminación en la CISS, de tal forma que se garantice la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla del personal o que haya sido contratada por la CISS para la provisión de servicios.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer los principios que rigen al personal de la CISS en materia de igualdad, inclusión y no discriminación.
- Hacer efectivos los postulados de dignidad humana, igualdad y no discriminación establecidos en la normatividad aplicable.

4. MARCO NORMATIVO

La preocupación por los efectos de los distintos tipos de violencia y discriminación, en particular, del ámbito laboral; ha cobrado mayor interés para la sociedad en general y ha sido expresada en el seno de los acuerdos de múltiples organismos internacionales.

A continuación, se presenta un resumen de los instrumentos normativos internacionales más relevantes que abordan esta problemática.

- C111 - Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación, núm. 111) OIT, de 1958¹. Señala la obligación de formular y llevar a cabo una política que promueva, por métodos adecuados, las condiciones y la práctica de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.
- C155 - Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo - OIT, de 1981². Señala la obligación de poner en práctica una política en materia de seguridad y salud para las personas trabajadoras y medio ambiente en el trabajo.
- C190 - Convenio sobre la Violencia y el Acoso - OIT, de 2019³. Promueve el respeto y el aseguramiento del disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW, por sus siglas en inglés, de 1979⁴. Prohíbe cualquier discriminación hacia la mujer y recomienda la adopción de medidas especiales para acelerar la igualdad y contrarrestar la exclusión que históricamente ha vivido.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Belém do Pará, de 1994⁵. Es el primer documento en el que se define la violencia contra la mujer como toda conducta basada en el género (de la mujer) que cause daño, sufrimiento

físico, sexual o psicológico o la muerte, sin importar el ámbito de ocurrencia. La violencia contra la mujer incluye, entre otras conductas, el hostigamiento y el acoso sexual.

- Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer - Beijing, de 1995. Señala que cualquier manifestación de la violencia, en cualquier ámbito de ocurrencia, infunde miedo e inseguridad a las mujeres y constituye un obstáculo para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz.⁶

Adicionalmente, se tienen estos otros instrumentos normativos como fundamento:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (Diario Oficial de la Federación -DOF- 9 de octubre de 1946).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica). (DOF 7 de mayo de 1981).
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales

y Culturales (Protocolo de San Salvador). (DOF 1 de septiembre de 1998).

- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. (DOF 12 de marzo de 2001).
- Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia. (DOF 20 de febrero de 2020).
- Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia. Firmado por México el 12 de noviembre de 2018, ratificado el 19 de noviembre de 2019.⁷
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD). (DOF 13 de junio de 1975).
- Convenio 100 de la OIT en materia de Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y Femenina por un Trabajo de igual Valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración.⁸
- Convenio 105 de la OIT, sobre la Abolición del Trabajo Forzoso⁹.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (DOF 2 de mayo de 2008).

¹ Ratificado por México el 11 de septiembre de 1961. cfr., https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764 (Consultada el 14 de septiembre de 2022).

² Ratificado por México el 1 de febrero de 1984. cfr. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764 (Consultada el 14 de septiembre de 2022).

³ Ratificado por México el 6 de julio de 2022 y que entrará en vigor para México el 6 de julio de 2023.

⁴ México la firmó en 1980 y la ratificó el 23 de marzo de 1981 (cfr. www.internet2.scjn.gob.mx/red/constitucion/TI.html, consultada el 14 de septiembre de 2022). Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 12 de mayo de 1981 (cfr. <http://www.internet2.scjn.gob.mx/red/constitucion/TI.html>, consultada el 14 de septiembre de 2022).

⁵ México la suscribió en 1995 y la ratificó en 1998 (cfr. México la firmó en 1980 y la ratificó el 23 de marzo de 1981 (cfr. http://www.gobernacion.gob.mx/work/models/SEGOB/comision/internacional/1_13.%20Convencion%20de%20Belem%20do%20Para.pdf, consultada el 14 de septiembre de 2022) Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 19 de enero de 1999. cfr. <http://www.internet2.scjn.gob.mx/red/constitucion/TI.html> (Consultada el 14 de septiembre de 2022).

⁶ Se trata de un instrumento declarativo y no convencional, porque lo que no requiere ratificación. Para más información sobre esta Declaración cfr. <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women> (Consultada el 14 de setiembre de 2022).

⁷ cfr. https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia_firmas.asp (consultada el 14 de septiembre de 2022).

⁸ Ratificado por México el 23 de agosto de 1952 cfr. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764 (Consultada el 14 de septiembre de 2022).

⁹ Ratificado por México el 01 de junio de 1959. cfr. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764 (Consultada el 14 de septiembre de 2022).

- Normas de conducta de la administración pública internacional. Naciones Unidas.¹⁰
- Ley Federal del Trabajo.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que 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*¹¹.
- Acuerdo entre los Estados Unidos Mexicanos y la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, relativo al Establecimiento de la Sede de la Conferencia en México.
- Estatuto de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social.
- Reglamento en Materia de Administración de Recursos Humanos para los Órganos de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social.
- Reglamento de la Secretaría General de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social.

5. DEFINICIONES

Las siguientes definiciones, en su mayoría tomadas de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015¹², adecuadas a los fines de esta Política -manteniendo su sentido- y serán utilizadas para los efectos de la presente política y de toda la documentación que permita dar cumplimiento a la Norma.

AA. Doble-A referente a las Directrices de Accesibilidad para el Contenido Web, incluyendo todos los puntos de verificación de Prioridad 1, Prioridad 2. Explican cómo hacer el contenido Web accesible para las personas con discapacidad. Ajustándose a estas Directrices de ayuda a hacer la Web más accesible a los usuarios con discapacidades, a fin de beneficiar a todas las personas usuarias.

Accesibilidad. Es la cualidad por la cual todos aquellos lugares de la institución, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, permiten a las personas trabajadoras con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios.

Acciones afirmativas. Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad. Estas medidas no serán consideradas discriminatorias, ya que tienen por efecto promover la igualdad real de oportunidades de las personas o grupos. Tampoco será juzgada como discriminatoria la distinción basada en criterios razonables, proporcionales y objetivos cuya finalidad no sea el menoscabo de derechos.¹³

Acciones correctivas. Son aquellas acciones tomadas para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable, la acción correctiva se toma para prevenir que algo vuelva a producirse.

Acoso sexual. (...) Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo

¹⁰ <https://icsc.un.org/Resources/General/Publications/standardsS.pdf> (Consultada el 14 de septiembre del 2022).

¹¹ Numeral 1 Objetivo de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

¹² NMX-R-025-SCFI-2015 disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf. Consultado 12/06/22. Esta Norma se toma como base para esta serie de documentos dado que corresponde con la normativa aplicable de la sede de la CISS.

¹³ cfr. Artículo 5 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, (DOF 11 de junio de 2003). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lfped.htm> Consultado el 14 de septiembre del 2022.

para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos¹⁴.

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 demás¹⁵.

Alcance. Centro de trabajo, área o personal que es comprendido para la certificación.

Auditoría. Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar la extensión en que se cumplen los criterios de normativos de la materia de la auditoría.

Auditoría Interna. Denominada en algunos casos auditoría de primera parte se realiza por, o en nombre de, la propia organización, para la revisión por la dirección y con otros fines internos, puede constituir la base para la autodeclaración de conformidad de una organización.

Auditoría de Vigilancia. Es la que se realiza a los centros de trabajo certificado de forma bianual, para verificar que se mantiene el cumplimiento con los requisitos y condiciones que dieron lugar a la certificación.

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.

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

Centro de trabajo registrado. Son todas aquellas organizaciones e instituciones públicas, privadas y sociales que generan empleo y cuentan con una plantilla de personal que ha llenado y presentado su cédula de registro ante el órgano certificador acreditado.

Certificado. Documento que hace constar que el centro de trabajo acreditó el proceso de evaluación de la Norma Mexicana NMX-

R-025-SCFI en Igualdad Laboral y No Discriminación¹⁶.

CISS. Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social.

CISS. Conferencia Interamericana de Seguridad Social.

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 componen la institución pública, privada o la organización, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las personas trabajadoras.

Código de Conducta de la CISS. Conjunto de principios, valores y normas tendientes a regular el comportamiento de las personas empleadas dentro del contexto y ambiente de la CISS, que establece la normativa que será de observancia por parte de la totalidad de sus integrantes en el desempeño de sus labores.

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 pro-

gramas 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.

Derechos humanos. "Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes. Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles¹⁷," Son, en suma, 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 por género. Es la brecha de desigualdad de género en el sector

¹⁴ Párrafo 2 del artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (DOF 29 de abril 2022) <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf> Consultada el 14 de septiembre de 2022.

¹⁵ cfr. Párrafo 5 del artículo 2 Convención sobre los derechos de personas con discapacidad. Aprobada el 13 de diciembre de 2006 y firmada y ratificada por México el 30 de marzo de 2007. <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Discapacidad-Protocolo-Facultativo%5B1%5D.pdf> Consultada el 14 de septiembre de 2022.

¹⁶ <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion#:~:text=y%20No%20Discriminaci%C3%B3n%3F-,La%20Norma%20Mexicana%20NMX%2DR%2D025%2DSCFI%2D2015,de%20las%20y%20los%20trabajadores.>

¹⁷ <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>

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, desempeño en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual"¹⁸

Diagnóstico de autoevaluación. Es el proceso de evaluación interna que lleva a cabo el centro de trabajo para verificar el estado actual del cumplimiento de los requisitos antes de iniciar el proceso de certificación.

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.

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 personas trabajadoras por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, 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, identidad de género y expresión de género, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre ellas¹⁹.

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 el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva." Es decir, en relación con el deseo de carácter erótico o sexual.

Igualdad. Principio que reconoce en todas las personas la idéntica dignidad humana, por el solo hecho de compartir la naturaleza humana, y de la cual derivan sus capacidades como 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, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, estado civil o cualquier otra análoga;

es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad de género. Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

Igualdad de género en el ámbito 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, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos.

Igualdad sustantiva de género. La igualdad sustantiva es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento goce y ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. En el caso del género, la igualdad sustantiva, es la que se logra eli-

¹⁸ Artículo 86 de la Ley Federal de Trabajo. Vigente, DOF 1 de abril de 1970. - <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf> Consultada el 14 de septiembre de 2022.

¹⁹ cfr. Párrafo 1 del artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (DOF 29 de abril 2022) <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf> Consultada el 14 de septiembre de 2022.

minando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Inclusión. Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.

Inclusión laboral. Es 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 accesible. Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación de la institución hacia el personal que lo conforma, haciéndola clara, abierta, fluida, concisa y de fácil entendimiento con la finalidad de eliminar cualquier barrera en la comunicación.

Lenguaje Incluyente. Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las

personas sin importar su condición humana, sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas, evitando definir las por sus características o condiciones.

Lenguaje no sexista. Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.

Licencia por maternidad. Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho la mujer trabajadora antes o después del parto por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales.

Licencia de paternidad. Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho el hombre trabajador, a efecto de que se integre al cuidado y a la realización de las labores derivadas del nacimiento o adopción de sus hija(s) o hijo(s), en un marco de igualdad de derechos para mujeres y hombres.

Medidas de inclusión. Disposiciones de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferencias desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato para acceder a un trabajo digno y decente.

Medidas de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas. Son medidas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades, eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.

Mejora continua. Conjunto de acciones que tienden a la progresividad de las condiciones de inclusión, igualdad y no discriminación, en consonancia con la progresividad y no regresividad de los derechos humanos. Para ello, la actividad recurrente que a través del uso de los hallazgos y conclusiones de la auditoría permite aumentar la capacidad para cumplir con los requisitos.

Movilidad horizontal. Traslado o desplazamiento de la trabajadora o trabajador de puesto, de manera que pase a realizar funciones distintas a las que habitualmente desempeñaba, siempre y cuando tenga las titulaciones o capacidades técnicas o profesionales necesarias para desempeñar las funciones del nuevo puesto de trabajo que se le asigne. La movilidad funcional no debe conllevar una pérdida de categoría profesional ni disminución salarial.

Movilidad vertical. Cambio de categoría profesional de un(a) trabajador(a) de manera ascendente.

Ombudsman. Persona encargada de la protección de los derechos de las personas en sus contactos con las autoridades dentro de la institución.

Organismo de Certificación. Es una persona moral, organización o institución pública o privada, acreditada por la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA).

Perspectiva de género. Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.

Plan de accesibilidad. Se entenderá por plan de accesibilidad, aquel que debe fijar objetivos, diseñar modificaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, nombrando personas responsables de cada acción, asignando recursos necesarios, estableciendo un calendario del procedimiento y método de trabajo e indicadores de su cumplimiento, que tenga la finalidad de eliminar las barreras físicas y arquitectónicas que permita que las personas que laboran en el centro de trabajo gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.

Plantilla de personal. Todas las personas que laboran en el alcance definido para la

certificación, independientemente del tipo de contrato o relación laboral con que cuentan.

Secretaría General. Secretaría General de la CISS.

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 endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

Subcontratación. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual, un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el de-

sarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Teletrabajo. Actividad laboral que permite trabajar de manera no presencial utilizando medios informáticos en un lugar distinto a las instalaciones del centro de trabajo.

Violencia. Cualquier acción u omisión basada en el género 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.

Violencia laboral y docente. 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.

6. PRINCIPIOS GENERALES

Las personas trabajadoras de la CISS, en el desempeño de sus funciones, deberán observar y hacer suyos los principios contenidos en el presente instrumento.

Esta política presenta los principios generales de la CISS, que son:

- Tolerancia cero a conductas de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso sexual;
- Perspectiva de género;
- Acceso a la justicia;
- Pro-persona;
- Confidencialidad;
- Presunción de inocencia;
- Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- Prohibición de represalias;
- Integridad personal;
- No revictimización;
- Transparencia;
- Celeridad;
- Solidaridad;
- Corresponsabilidad; e
- Innovación.

Adicionalmente, se atienden los siguientes principios:

- Respetamos las diferencias individuales de cultura, convicciones fundamentales, religiosas o no, y origen étnico.
- Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- En los procesos de contratación, buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.
- 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.
- 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.
- Respetamos y promovemos el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y de las personas trabajadoras.

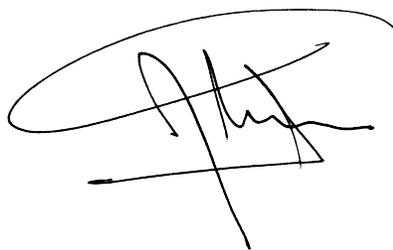
TRANSITORIOS

PRIMERO. La presente política entrará en vigor el día de su emisión mediante la publicación del presente acuerdo.

SEGUNDO. Queda sin efectos cualquier disposición que contravenga lo establecido en el presente instrumento.

TERCERO. Publíquese el presente en la página de internet de la Conferencia y entréguese un ejemplar a cada persona trabajadora de la Conferencia.

Dado en la Ciudad de México, a los 29 días del mes de noviembre de 2022.



EL SECRETARIO GENERAL DE LA CISS
ALVARO VELARCA HERNÁNDEZ