

Política de Igualdad Laboral y No Discriminación

Consejo Cívico de Instituciones de
Nuevo León, A.C.



REVISIÓN No.: 01
VIGENTE A PARTIR DEL: 12 de febrero del 2021

Objetivo

Establecer los lineamientos que promuevan y garanticen una cultura sustantiva de igualdad de oportunidades y no discriminación para cada persona trabajadora del Consejo Cívico.

Alcance

Los lineamientos establecidos en la presente política son aplicables a las personas colaboradoras activas del “Consejo Cívico”, sin embargo, deberá ser del conocimiento de las comunidades con las que se comparten espacios y se articulan proyectos, así como a las personas: proveedoras, consultoras, voluntarias y que integran el consejo directivo.

Su aplicación se extiende más allá del espacio físico de trabajo, como los desplazamientos o viajes por motivos de trabajo, durante eventos y actividades sociales presenciales o virtuales, y en comunicaciones de carácter profesional realizadas por medios digitales. No existe un límite de tiempo para presentar la denuncia.

Documentos de referencia

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) *Última reforma 20-05-2021*

NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

Atención de Quejas y Denuncias (IT-7-TCO-03)

Términos y definiciones

- 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.

- 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 y los antecedentes penales entre otros motivos.

- Violencia laboral.-
Actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra de las y los trabajadores, que pueden dañar su integridad o salud (Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, Título Primero, Capítulo Primero, Artículo 3, fracción XXV).

Lineamientos Generales

- a) La comunidad del Consejo Cívico se compromete a promover una cultura sustantiva de igualdad de oportunidades y no discriminación a través de los siguientes principios generales:
 - I. Respetamos a las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
 - II. Aplicamos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
 - III. En los procesos de contratación, se buscará 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 leyes federales, estatales o locales.
 - IV. Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmosfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de violencia e intolerancia.
 - V. Estamos comprometidos en la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios no hace diferencia alguna entre personas que desempeñan funciones de responsabilidad similar.
 - VI. 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 colaboradores.
- b) Queda prohibida toda acción de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del Consejo Cívico 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 y situación migratoria.
- c) Alentamos la denuncia de las discriminaciones y las desigualdades directas o indirectas, normativas o de facto, que puedan tener lugar en la organización, y presentarlas a la Coordinación de Talento y Cultura Organizacional como se establece en el *proceso de "Atención de Quejas y Denuncias"* (IT-7-TCO-03); y nos solidarizamos con quienes las han padecido.
- d) La Coordinación de Talento y Cultura Organizacional es responsable de atender cada uno de los casos presentados de manera confidencial cuando se involucra a las personas colaboradoras de

Consejo Cívico y resolverá el caso conjuntamente con el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación; solo en caso de que la persona denunciada sea la misma Coordinación de Talento y Cultura Organizacional, se podrá presentar la denuncia a la Dirección General.

- e) Cuando el caso denunciado involucra a miembros del Consejo Directivo, Órgano de Consulta o Afiliados, la Coordinación de Talento y Cultura Organizacional resolverá el caso conjuntamente con el Comité de Honor y Justicia.
- f) Toda denuncia deberá ser realizada a través del *formato de “Presentación de Denuncias” (IT-7-TCO-03-R01)*, también conocido como **“Buzón de Quejas o Denuncias”** en el formato en línea: <https://forms.gle/LdGRcdBfm3toH9Mi8>, presentada de manera personal; en ningún caso se tramitarán quejas anónimas.
- g) **Recibirá una notificación dentro de los próximos 3 días hábiles**, con el propósito de informar que su queja o denuncia está siendo atendida y de ser necesario solicitar información adicional. **Recibirá una notificación por escrito dentro de los próximos 15 días hábiles**, con las acciones a tomar para solucionar su queja o denuncia.
- h) El documento interno que servirá de soporte para cualquier procedimiento laboral es el *formato del “Acta Administrativa” (IT-7-TCO-03-R02)*, que debe contener la explicación de las acciones violatorias de una persona empleada que ameritan una sanción.
- i) El tipo de sanción, de acuerdo a la gravedad del hecho incurrido expresado en el Acta Administrativa, la organización podrá aplicar una sanción de una suspensión sin goce de sueldo de uno, dos o tres días, o rescisión, según los incisos del **artículo 47 de la LFT**, debe saber que si tiene dos advertencias, a la tercera es rescisión de contrato.

Anexos

Formato de Presentación de Denuncias

Formato del Acta Administrativa

Contacto

Responsable de la elaboración: Coord. de Talento y Cultura Organizacional

Responsable de la revisión: Líder de Sistemas de Gestión y Calidad

Responsable de la autorización: Dirección General

Revisión y Vigencia

Revisión No.: 01, Vigente a partir del: 12 de febrero del 2021