



GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX



**POLÍTICA DE
INCLUSIÓN
LABORAL**

Integración de un apartado de Política de inclusión y de no discriminación en todo reglamento interno, código de ética, manual de gestión integrado e instrumento homologa a estos.

Política de inclusión y no discriminación

Cumplir con lo estipulado en el artículo 10 de la Ley de Establecimientos Mercantiles del Distrito Federal, al traducir nuestro deber como empresa y a través del personal empresarial en los siguientes incisos:

- I. Entender a la discriminación como 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 u orientaciones sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;
- II. En caso de incurrir en un acto de discriminación, la empresa tendrá la voluntad de atender y cooperar con el COPRED para dar solución al caso, siguiendo lo estipulado en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF), frente a cualquier acción u omisión, ya sea dolosa o culposa que menoscabe, niegue, excluya, distinga, impida o restrinja algún derecho de las personas, por razón de los motivos señalados en el artículo 5° de la misma.
- III. Condenar como acto discriminatorio aquel impedimento por contratar a una persona por cualquiera de los motivos anteriormente referidos;
- IV. Inhibir la solicitud de pruebas de embarazo o VIH/SIDA como requisito para cualquier contratación sin razón justificada propiamente;
- V. Suprimir las diferencias en la remuneración, prestaciones y condiciones laborales para trabajos iguales, sin importar condiciones subjetivas como sexo, genero, edad, o cualquier otra de índole personal o colectivo;
- VI. Favorecer el uso de lenguas, idiomas, usos, costumbres y cultura en el ámbito laboral;

- VII. Establecer, en igualdad de condiciones, las oportunidades de empleo, permanencia o asenso para el trabajo de igual valor;
- VIII. Capacitar al personal de la empresa en materia del Derecho al Trato Igualitario y a la No Discriminación;
- IX. Cerciorar que las disposiciones y reglamentos internos, contratos y servicios a nuestros usuarios, clientes, personas empleadas o proveedores, no ocasionen una desventaja particular a una persona respecto de otra por las razones estipuladas en el artículo 5 de la LPEDDF, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios;
- X. Garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades a toda persona empleada;
- XI. Promover espacios accesibles, entendiendo este como la combinación de elementos constructivos y operativos que permiten a cualquier persona con discapacidad entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse con un uso seguro, autónomo y cómodo en los espacios construidos, el mobiliario, servicios, información y comunicaciones;
- XII. Reiterar el compromiso de la máxima autoridad de esta empresa para dar seguimiento, evaluar, corregir y sancionar lo necesario para dar cumplimiento a esta y cualquier otra política laboral que fomente la igualdad y no discriminación en el espacio laboral;
- XIII. Establecer o designar un área responsable de la implementación y evaluación de esta política;
- XIV. Tener la voluntad de crear planes de acción para el logro de los objetivos de esta política de inclusión laboral y no discriminación, que deberán estar diseñados bajo los principios del ciclo planear, hacer, verificar y actuar;
- XV. Prohibir el maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo 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 y orientaciones sexuales y situación migratoria;
- XVI. Hacer de esta política de inclusión laboral un instrumento de conocimiento para todas las personas empleadas en la empresa, así como de las nuevas contrataciones que se realicen;
- XVII. Aplicar en general la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

Ven a
COPRED



**GRAN ACUERDO
POR EL TRATO IGUALITARIO
CDMX**

 @COPRED_CDMX

 /COPREDCDMX

www.copred.cdmx.gob.mx

CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

COPRED