

# POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Con el objetivo de establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo 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), FIRA ha establecido como política de igualdad laboral y no discriminación que:

***“Es compromiso de FIRA defender los derechos humanos, promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y combatir la discriminación, a fin de crear un ambiente libre de violencia, que favorezca la responsabilidad social, la calidad de vida y la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral y llevar a cabo acciones para prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de discriminación, hostigamiento, acoso, violencia laboral e incumplimiento al Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y Código de Conducta de FIRA”.***



## En FIRA:



- 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 selección y 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 comprometidos en la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de FIRA no hace diferencia alguna entre empleados o empleadas 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 nuestras colaboradoras y colaboradores.



**Asimismo, en FIRA 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
- Cultura
- Discapacidad
- Idioma
- Sexo
- Género
- Edad
- Condición social, económica, de salud o jurídica.
- Embarazo
- Estado civil o conyugal
- Religión
- Opiniones
- Origen étnico o nacional
- Preferencia u orientación sexual
- Situación migratoria
- Color de piel
- Características genéticas
- Lengua indígena
- Identidad o filiación política
- Situación familiar
- Responsabilidades familiares
- Antecedentes penales

**Se tiene interés en evitar que se presenten situaciones discriminatorias con el grupo minoritario, histórico y culturalmente más susceptible denominados “Grupos en situación de discriminación” como son:**

- Adultos mayores.
- Afrodescendientes.
- Creencias religiosas.
- Etnias.
- Migrantes y refugiados.
- Mujeres.
- Niñas y niños.
- Personas con discapacidad.
- Personas que viven con VIH.
- Diversidad sexual.
- Jóvenes.
- Trabajadoras del hogar.

**El cumplimiento de esta política es compromiso de todo el personal que labora en FIRA, incluyendo a la Alta Dirección, los miembros de los Comités Técnicos, y miembros independientes de los otros órganos colegiados, y su vigilancia, operación y evaluación del cumplimiento está a cargo del CEPCI.**



El CEPCI aprueba al inicio de cada ejercicio el “programa anual de trabajo” que surge a partir del diagnóstico con perspectiva de género, donde se establecen los objetivos, metas, acciones, fechas y áreas responsables que permiten que se evalúe el cumplimiento de la política y su gestión integral en la Entidad.

Los términos y conceptos aplicables a la Política de igualdad laboral y no discriminación de FIRA, son los que se definen en la “Norma Mexicana NMXR-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No discriminación”.

