

Lugar y fecha de expedición:

Ciudad de México a 18 de agosto de 2026

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Presentación

Fundación en Movimiento, A.C. es una organización de la sociedad civil especializada en la prevención y atención del acoso escolar (bullying) y del acoso laboral (mobbing), así como en la promoción de la educación para la paz, el bienestar integral y la construcción de entornos seguros, inclusivos y libres de violencia.

Congruente con su Código de Ética y de Conducta y con su Objeto Social —que la comprometen con la defensa y promoción de los derechos humanos, la equidad de género, la salud mental y el bienestar laboral—, la Fundación asume hacia dentro de su propia organización los mismos estándares de convivencia digna, igualdad y no discriminación que promueve hacia la comunidad a la que sirve. La presente Política es congruente con el Protocolo contra la Violencia y el Acoso Laboral y con el Código de Ética y de Conducta de la Fundación, y forma parte integral de sus políticas de bienestar laboral e igualdad sustantiva.

Un rasgo distintivo de Fundación en Movimiento, A.C. es su trabajo directo con infancias y adolescencias y su compromiso con el derecho a la educación, el interés superior de niñas, niños y adolescentes y su protección integral. Esta vocación por garantizar entornos escolares seguros, inclusivos y libres de violencia es la misma perspectiva de derechos humanos que la Fundación aplica hacia dentro de su propia organización: así como exige espacios dignos y protectores para las infancias y adolescencias con quienes trabaja, se compromete a ofrecer un entorno laboral igualitario, incluyente y libre de discriminación para todas las personas que la integran.

1. Objetivo

Establecer las bases y el compromiso institucional de Fundación en Movimiento, A.C. para garantizar un ambiente de trabajo sano, armónico e incluyente, en el que todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto. Esta Política busca prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato para todo el personal, en congruencia con la misión de la Fundación de erradicar la violencia y el acoso en los entornos escolares y laborales.

2. Alcance

Esta Política es de observancia obligatoria y aplica a todas las personas que colaboran con Fundación en Movimiento, A.C., sin importar su tipo de contratación, antigüedad, puesto o jerarquía, incluyendo, de manera enunciativa mas no limitativa:

- Integrantes del Consejo Directivo y órganos directivos.
- Personal administrativo y operativo, en cualquier modalidad de trabajo (presencial, híbrida o remota).
- Personas prestadoras de servicio social.
- Personas voluntarias.
- Prestadores de servicios profesionales, personas capacitadoras y facilitadoras.
- Aliados estratégicos y cualquier persona que, en el ejercicio de sus funciones, represente institucionalmente a la Fundación.

3. Marco Normativo

Esta Política se fundamenta, entre otros, en los siguientes instrumentos nacionales e internacionales:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1°, 4° y 123.
- Ley Federal del Trabajo, en particular las disposiciones relativas a la no discriminación y a la igualdad de trato y de oportunidades.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ratificado por México.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, como referencia de mejores prácticas de adopción voluntaria.
- Código de Ética y de Conducta y Objeto Social de Fundación en Movimiento, A.C.
- Convención sobre los Derechos del Niño y Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, como marco que orienta el trabajo sustantivo de la Fundación en materia de derecho a la educación.
- Ley General de Educación, en lo relativo al derecho a una educación libre de violencia.

4. Principios Fundamentales

En Fundación en Movimiento, A.C. quedan estrictamente prohibidas las siguientes conductas:

- Discriminación: toda distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, orientación sexual, identidad de género, estado civil o cualquier otra condición que atente contra la dignidad humana.
- Brecha salarial injustificada: se garantiza el principio de a trabajo igual, desempeño igual, salario igual. No existirán diferencias salariales basadas en el género o en cualquier otra condición de vulnerabilidad.
- Procesos de reclutamiento sesgados: los procesos de selección, contratación y promoción se basarán exclusivamente en las competencias, el perfil profesional, la experiencia y las aptitudes de las personas candidatas.
- Queda prohibido solicitar pruebas de embarazo o de VIH como requisito de ingreso o de permanencia.

5. Ejes Prioritarios de Igualdad y No Discriminación

La Fundación reconoce que la igualdad sustantiva se construye atendiendo de manera explícita a los grupos y condiciones históricamente discriminados. Por ello, esta Política desarrolla los siguientes ejes prioritarios:

5.1 Igualdad de género y acceso equitativo de las mujeres a oportunidades

- Acceso equitativo: garantizar que las mujeres tengan acceso equitativo a los procesos de reclutamiento, selección, contratación, capacitación, promoción y ocupación de puestos directivos y de toma de decisiones, sin barreras basadas en el género.
- Acciones afirmativas: adoptar acciones afirmativas cuando sea necesario para corregir la subrepresentación de mujeres en puestos de liderazgo, revirtiendo el llamado "techo de cristal".
- Igualdad salarial: garantizar el principio de a trabajo igual, desempeño igual, salario igual, evaluando periódicamente que no existan brechas salariales injustificadas entre mujeres y hombres.
- Protección de la maternidad y la paternidad: prohibir cualquier trato desfavorable relacionado con el embarazo, la lactancia, la maternidad o la paternidad, incluyendo la exigencia de pruebas de embarazo como requisito de ingreso o permanencia.
- Erradicación de estereotipos: prevenir y erradicar los estereotipos de género en la asignación de funciones, responsabilidades y oportunidades de desarrollo profesional.

5.2. Respeto a la diversidad sexual y a la identidad de género

- No discriminación por orientación sexual e identidad de género: queda estrictamente prohibida cualquier forma de discriminación, exclusión o trato desigual basada en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de las personas.
- Reconocimiento de identidad: reconocer y usar el nombre de uso cotidiano y el trato acorde a la identidad de género de las personas trabajadoras, voluntarias o colaboradoras, en la comunicación interna y externa.

- Igualdad en prestaciones familiares: garantizar que las prestaciones, permisos y beneficios vinculados con la familia se otorguen sin distinción por la orientación sexual o la identidad de género de quien los solicite.
- Prohibición de burlas y exhibición: prohibir chistes, comentarios, apodosos o cualquier expresión que ridiculice, exhiba o denigre a una persona por su orientación sexual o identidad de género.

5.3. Inclusión y accesibilidad para personas con discapacidad

- No discriminación en el empleo: garantizar la no discriminación de personas con discapacidad en los procesos de reclutamiento, contratación, permanencia, capacitación y promoción laboral.
- Ajustes razonables: realizar ajustes razonables en espacios físicos, mobiliario, herramientas digitales y procesos de trabajo, conforme a las necesidades de cada persona y a las capacidades de la organización.
- Respeto a la autonomía: evitar prácticas de exclusión, infantilización o sobreprotección que menoscaben la autonomía y la dignidad de las personas con discapacidad.

5.4 Derechos de la niñez y las adolescencias y derecho a la educación

El trabajo con infancias y adolescencias y la defensa del derecho a la educación son un elemento distintivo de la identidad de Fundación en Movimiento, A.C. y un eje que atraviesa esta Política, aun cuando su objeto sea regular las relaciones laborales al interior de la organización:

- Interés superior de la niñez: toda persona que, en el ejercicio de sus funciones, tenga contacto con niñas, niños o adolescentes deberá conducirse conforme al interés superior de la niñez, garantizando entornos protectores, participativos y libres de violencia.
- Congruencia interna-externa: el compromiso de la Fundación con una educación libre de violencia y discriminación hacia niñas, niños y adolescentes debe reflejarse también en el trato digno, equitativo e incluyente hacia el personal, servicios sociales, el voluntariado y las personas colaboradoras que hacen posible ese trabajo.

- No discriminación en el trabajo educativo: ninguna persona podrá ser objeto de discriminación por su participación en los programas, capacitaciones o estrategias de la Fundación orientados a la promoción del derecho a la educación y a la prevención del acoso escolar.

5.2 Otros motivos de discriminación expresamente prohibidos

Además de los ejes anteriores, queda estrictamente prohibida cualquier distinción, exclusión o restricción basada en:

- Origen étnico o nacional, color de piel, cultura o pertenencia a un pueblo o comunidad indígena.
- Edad.
- Condición social, económica, migratoria o jurídica.
- Condiciones de salud, incluida la situación de VIH.
- Religión, opiniones o creencias.
- Estado civil o situación familiar.
- Apariencia física.
- Filiación o preferencia política.
- Cualquier otra condición que tenga por objeto o resultado impedir, menoscabar o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos de las personas.

6. Compromisos Institucionales

Para dar cumplimiento a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 y a la legislación laboral vigente, la Fundación se compromete a:

- Uso de lenguaje incluyente: utilizar comunicación verbal, escrita y visual respetuosa, no sexista y que visibilice a todas las personas.
- Corresponsabilidad laboral y familiar: promover un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal del equipo, respetando los horarios de trabajo y garantizando el derecho a la desconexión digital.
- Accesibilidad: procurar, en la medida de las capacidades de la organización, que los espacios físicos y las herramientas digitales sean accesibles para personas con discapacidad.

- Capacitación continua: brindar al menos una sesión informativa o formativa al año en materia de igualdad de género, diversidad sexual, inclusión de personas con discapacidad y prevención de la violencia en el entorno laboral.
- Respeto a permisos y licencias: reconocer, conforme a la ley, los permisos y licencias por maternidad, paternidad, embarazo, incapacidad por enfermedad y pérdida de un familiar cercano, sin que su ejercicio genere ningún tipo de perjuicio laboral.
- Difusión permanente: difundir esta Política entre todo el personal, voluntariado y prestadores de servicios al momento de su incorporación, y mantenerla disponible en un lugar visible.

7. Mecanismo de Denuncia y Sanciones

Cualquier persona que considere haber sido víctima de discriminación, o que presencie un acto discriminatorio dentro de la organización, podrá denunciarlo de forma confidencial y sin temor a represalias, a través del canal oficial establecido en el Protocolo contra la Violencia y el Acoso Laboral de la Fundación.

Las conductas contrarias a esta Política serán investigadas de manera objetiva, imparcial y con perspectiva de género y de derechos humanos por el Comité de Atención y Seguimiento, y se sancionarán conforme a lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo y en la legislación laboral vigente.

8. Seguimiento y Evaluación

La Dirección General, con apoyo del área de Recursos Humanos o su equivalente, dará seguimiento periódico al cumplimiento de esta Política y evaluará su eficacia como parte de las acciones de mejora continua de la Fundación.

9. Vigencia y Actualización

La presente Política entrará en vigor a partir de su aprobación por los órganos directivos de Fundación en Movimiento, A.C. y podrá actualizarse periódicamente para atender cambios normativos, institucionales o de mejores prácticas en la materia.

EDUARDO JOSÉ RICALDE MEDINA

Representante Legal

Fundación en Movimiento, A.C.