



"2016. AÑO DEL CENTENARIO DE LA INSTALACIÓN DEL CONGRESO CONSTITUYENTE"

MISIÓN

Impulsamos el desarrollo integral y la inclusión social de las personas que más lo necesitan, a través de estrategias que permitan desarrollar capital social y humano; despertando capacidades en las personas, para construir un proyecto de vida digno y de calidad.

VISIÓN

Ser reconocida como una institución de vanguardia en el desarrollo de políticas públicas de asistencia e inclusión social; que brinda un trato profesional, digno, cálido y de calidez; y que con cercanía y sensibilidad, escucha y atiende las necesidades de las personas que más lo necesitan.

VALORES

Honestidad, Trabajo, Calidad, Respeto, Empatía, Responsabilidad, Lealtad, Superación, Sensibilidad.

POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL

PROPÓSITO: Establecer los criterios y normas que permitan garantizar el acceso y no discriminación, la permanencia y el desarrollo laboral de las personas en situación de vulnerabilidad, en condiciones de igualdad.

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA:

El Sistema Municipal DIF en Tlalnepantla de Baz:

- a) Reconoce que cualquier persona tiene derecho a trabajar, para ganarse la vida mediante un trabajo elegido libremente, sin distinciones ni discriminaciones y se tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho,
- b) Tomará las medidas adecuadas para hacer valer este derecho, garantizando la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana,
- c) Reconoce el derecho de toda persona a un trabajo y salario satisfactorio y equitativo por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual, así como las condiciones laborales dignas para los empleados y las empleadas y sus familias,
- d) La Seguridad e higiene dentro de las instalaciones,
- e) Garantiza la igualdad de oportunidades para todas y todos de ser promovido(a)s, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- f) Evaluará anualmente la correcta aplicación de la política, incluyendo la supervisión o seguimiento, evaluación del proceso y finalmente la evaluación del impacto.



PROCEDIMIENTOS PARA UNA MEJOR APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

I. DIFUSIÓN DE VACANTES:

- Recibe solicitud y verifica que proceda la vacante para notificar al auxiliar encargado(a) de la Selección y Contratación de Personal.
- Realiza la activación de las fuentes de reclutamiento revisando la cartera de candidatos y candidatas, dando de alta la vacante en la página de internet <http://www.empleo.gob.mx>, cuidando ante todo que el lenguaje sea incluyente y sin ningún tipo de discriminación.

II. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL:

- Cita a los candidatos, revisa solicitud de empleo, realiza entrevista filtro y aplica exámenes psicométricos para poder elegir a el/la candidato(a) que reúna las características y habilidades que se buscan dependiendo del perfil del puesto, el cuál considera el perfil en caso de ser persona con discapacidad. Si el/la candidata(a) presenta una discapacidad visual o auditiva, los procedimientos se adecuarán para facilitar el acceso a las entrevistas y exámenes.
- Realiza entrevista técnica para verificar si el candidato o candidata tiene los conocimientos y aptitudes necesarias para el puesto; si dado el caso, la entrevista se aplica a personas con discapacidad visual, motora o auditiva, se ocupará el consultorio del área de Trabajo Social que se encuentra ubicado en la entrada principal de este Sistema. Así mismo será enviado al Centro de Capacitación e Inclusión laboral para Personas con Discapacidad (C.E.C.A.I.N.) para la aplicación de la evaluación de habilidades laborales del Sistema VALPAR.
- Elige al candidato(a) que ocupará la plaza, en base a sus exámenes y entrevistas; se le notifica que ha sido aceptado(a) y solicita la documentación necesaria para su contratación, dentro de la cual no solicita ninguna información que pueda ser cusa de discriminación o estigmatización.
- Revisa la documentación dando el visto bueno al candidato(a), autoriza su contratación y elabora carta presentación para el o la que será su jefe o jefa inmediato(a).
- Realiza contratación con la firma del contrato y formato de credencial para su alta en nómina.

III. PRESTACIONES SOCIALES Y CRITERIOS DE PROMOCION SOCIAL:

- Como prestaciones sociales se consideran las siguientes:
 - 20 días de vacaciones dividido en dos periodos de 10 días
 - Prima vacacional del 25%
 - 60 días de aguinaldo
 - Préstamos personales con la institución bancaria, ISSEMYM y FONACOT
 - Días feriados publicados en la Gaceta de Gobierno del Estado de México.
- Criterios de promoción social con el fin de promover un desarrollo personal, social y familiar:
 - Firmar convenios con Instituciones Educativas para el crecimiento y desarrollo personal
 - Firma de convenios con Instituciones de Salud para complementar el rubro de salubridad
 - Programación de eventos con fines de superación y desarrollo personal
 - Programar eventos con el fin de fomentar la integración entre empleados(as) y autoridades.



IV. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL:

- Llevar a cabo capacitaciones periódicas con el fin de promover el desarrollo personal e institucional de todo el personal del Sistema.
- Fomentar el crecimiento personal facilitándole la integración educativa con el fin de mejorar su nivel educativo, social y cultural.

V. ACCESO AL TRABAJO Y/O PUESTO DE TRABAJO Y LAS COMUNICACIONES:

- Las instalaciones deberán ser accesibles y adaptables a las necesidades del personal con discapacidad.
- En caso de que cualquier persona presente alguna incapacidad por enfermedad, paternidad o por así convenir a los intereses de ambas partes, se podrán realizar las actividades por teletrabajo.
- Los medios de difusión interna serán accesibles para todo el personal, tanto de manera electrónica como impresa.

VI. REHABILITACIÓN Y REINCORPORACIÓN LABORALES:

- Los trabajadores o trabajadoras contarán con el apoyo y rehabilitación para que en el caso de adquirir alguna discapacidad puedan reconvertir habilidades residuales y logren conservar su empleo.
- En caso de ser necesario se harán las adaptaciones o mejoras necesarias para el buen desempeño del mismo.

VII. SEGUIMIENTO DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD (PSV) EN EL EMPLEO:

- Las Direcciones del Sistema deberán reportar a Recursos Humanos cualquier situación que afecte el desempeño del personal con discapacidad o adultos mayores con la finalidad de realizar un seguimiento de las causas y tomar las medidas convenientes.

VIII. La difusión de la política se hará a través de la página de internet del Sistema, <http://www.diftlalnepantla.gob.mx>, de dípticos y circulares que se harán llegar a las Direcciones del Sistema.

IX. El Sistema Municipal DIF en Tlalnepantla de Baz, celebrará convenios con cualquier tipo de organización, para favorecer la inclusión laboral de las Personas en Situación de Vulnerabilidad a través de la Dirección General.

X. El Sistema buscará en la medida de lo posible la contratación de bienes o servicios con proveedores que cuenten en su nómina con personas en situación de vulnerabilidad.

XI. Para cada nueva contratación se entregará el Código de Ética del Sistema DIF en Tlalnepantla de Baz, para conocimiento y aplicación de la persona.



- XII.** El Área de Recursos Humanos, será el grupo comisionado para promover la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el centro de trabajo, así como el respeto a los espacios para las personas con discapacidad.
- XIII.** El Sistema Municipal DIF en Tlalnepantla de Baz, como parte integral de sus valores y principios, incluye la **Política de Respeto a la Persona y a su Diversidad** con el convencimiento claro de respetar la dignidad de cada persona y de sus derechos, comprometiéndose a realizar todas sus actuaciones sin **ningún tipo de discriminación** ya sea por motivos de raza, sexo, ideas religiosas, políticas o sindicales, nacionalidad, lengua, edad, orientación sexual, estado civil, discapacidad, posición económica, origen social, o cualquier otra condición; así mismo, entiende la diversidad humana como **fuerza de ventaja competitiva** que nos permite la integración de personas distintas y el estímulo del aprendizaje mutuo.

El Sistema debe apostar por el respeto a la diversidad y nos comprometemos a potenciarla y desarrollarla; para ello defendemos la igualdad de oportunidades de todos los empleados y empleadas, así como el respeto a la persona.

Es por ello que los derechos humanos y la diversidad se integran en nuestras actuaciones en todos los ámbitos y con todos nuestros grupos de interés, manifestándose del siguiente modo:

“El Sistema reconoce los derechos de sus empleados y empleadas y se compromete a la no discriminación, a la promoción de la igualdad de oportunidades y a la valoración de la diversidad respetando siempre el...

- Derecho a la salud y a la seguridad personal,
- Derecho a la igualdad de salario a trabajo de igual valor.
- Derecho a la igualdad de oportunidades.
- Derecho a la formación.
- Derecho al respeto de su diversidad.

- XIV.** El respeto a esta política deberá ser sin distinción de personas y se incluyen nuestras autoridades como principales promotoras de este comportamiento y como garantes de que en este Sistema Municipal DIF de Tlalnepantla de Baz no se produce ninguna situación de discriminación, acoso, abuso de autoridad, ofensa u otra forma de agresividad y hostilidad que propicien un clima de intimidación. La falta de cualquier empleado o empleada a esta política generará una investigación y si fuera el caso, se aplicarán los procedimientos disciplinarios del Sistema Municipal DIF en Tlalnepantla de Baz.