



Documento:		POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL	
Macroproceso: Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia	Procesos: Administración y Control, y Asistencia para la Integración Social	Unidades Responsable: Dirección de Administración y Finanzas Dirección de Rehabilitación y Medicina Social	
Revisión 01	Fecha de vigencia 13-03-2018	Código	DRH-01.02

POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL DIF SINALOA

Misión

Desarrollar y realizar políticas de asistencia social para la promoción del desarrollo integral de las familias y las comunidades, con el propósito de combatir las causas y los efectos de la vulnerabilidad, en coordinación con los sistemas DIF municipales e instituciones públicas y privadas; fomentando soluciones que permitan modificar y mejorar la calidad de vida que enfrenta la población que por alguna circunstancia social, jurídica o física se ven impedidos en su progreso, potenciando el desarrollo humano y una mejor calidad de vida a las familias y grupos vulnerables del estado de Sinaloa. Así mismo, coadyuvar hacia una cultura laboral más humana e incluyente, fomentando la diversidad dentro y fuera de nuestra institución

Visión

Ser una institución reconocida como gestora de asistencia social con perspectiva familiar y comunitaria que hace, mediante el desarrollo de programas de apoyo y atención, de la asistencia social una herramienta de inclusión.

Tiene como ejes la prevención, el profesionalismo y la corresponsabilidad social, para minimizar las causas y efectos de la pobreza, marginación y desintegración familiar. Se aspira, en un futuro, tener una población sin riesgo de marginación como mejoras reales en su calidad de vida.

Valores.

Educación, Familia, Honestidad, Justicia, Legalidad, Respeto, Responsabilidad, Servicio, Trabajo.

PROPÓSITO DE LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL:

La construcción de una Política de Inclusión Laboral, es parte fundamental de la visión del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia en Sinaloa, en adelante (DIF Sinaloa) se busca trabajar con sentido humano, para garantizar un marco de legalidad y justicia, el amparo de los valores éticos que impulsen decididamente la participación social y la plena inclusión laboral de los trabajadores con alguna condición o situación de vulnerabilidad (TCSV).



Documento:		POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL	
Macroproceso: Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia	Procesos: Administración y Control, y Asistencia para la Integración Social	Unidades Responsable: Dirección de Administración y Finanzas Dirección de Rehabilitación y Medicina Social	
Revisión 01	Fecha de vigencia 13-03-2018	Código DRH-01.02	

La presente Política de Inclusión Laboral implica, que el trabajo que generemos como institución sea más competitivo, humano y también más productivo, razones por las que resulta vital que promovamos la justicia, igualdad y dignidad en el ejercicio del derecho al trabajo, contribuyendo con ello a promover una imagen social inclusiva y en definitiva una sociedad más amable para todas y todos. Reconocemos que el avanzar hacia la erradicación de la discriminación laboral, es un valor y un ejemplo a seguir por otros, creando una cultura que reconozca capacidades y habilidades por sobre los estereotipos.

RESPONSABLE DE LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL

La Dirección de Rehabilitación y Medicina Social tendrá la responsabilidad de vigilar y promover que se adopten todas las medidas planteadas en el presente documento. Sin embargo cada una de las áreas del sistema DIF Sinaloa tendrá la responsabilidad de hacer las adecuaciones y ajustes que le correspondan, especialmente la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos.

DEFINICIONES

De conformidad con la NORMA Oficial Mexicana NOM-034-STPS-2016, relativa a las condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, se define por trabajador con discapacidad aquéllos que, por razón congénita o adquirida, presentan una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal.

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA:

El Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Sinaloa describe la visión de su Política de Inclusión Laboral a continuación:

1. Política de Inclusión Laboral.

- 1.1 En DIF Sinaloa contamos con una Política de Inclusión Laboral para los trabajadores con alguna condición o situación de vulnerabilidad. (TCSV)
- 1.2 Utilizamos diversas herramientas de difusión, comprensión y cumplimiento de nuestra PIL.
- 1.3 Comunicamos a los trabajadores la importancia de la igualdad de oportunidades así como de la no discriminación.
- 1.4 Difundimos en diferentes medios la igualdad, accesibilidad y no discriminación de los (TCSV).
- 1.5 Establecemos vinculación con centros de trabajo, organizaciones públicas, privadas o sociales para impulsar la inclusión laboral de los (TCSV).
- 1.6 Implementamos acciones de sensibilización y capacitación a lo largo del proceso de atención para favorecer la inclusión laboral.



Documento:			POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL
Macroproceso: Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia	Procesos: Administración y Control, y Asistencia para la Integración Social	Unidades Responsable: Dirección de Administración y Finanzas Dirección de Rehabilitación y Medicina Social	
Revisión 01	Fecha de vigencia 13-03-2018	Código	DRH-01.02

2. Condiciones para la Igualdad de Oportunidades y de Trato en los Centros de Trabajo.

- 2.1 Se ha designado a Recursos Humanos como responsable de promover la no discriminación, la igualdad de oportunidades y vigilancia para que se respeten.
- 2.2 Contamos con mecanismos de denuncia en materia de acoso, maltrato, hostigamiento, y discriminación laboral.
- 2.3 Generamos un ambiente incluyente, de sensibilización y capacitación a las y los (TCSV).

3. Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal.

- 3.1 Tenemos identificados los puestos de trabajo que pueden ser ocupados por (TCSV).
- 3.2 Redactamos los anuncios de vacantes evitando terminología que pueda provocar autoeliminación por parte de los candidatos en situación de vulnerabilidad.
- 3.3 El personal de recursos humanos está capacitado para brindar atención a las personas en situación de vulnerabilidad que aspiran cubrir una vacante.
- 3.4 Los formatos, registros y procedimientos empleados en el proceso de reclutamiento y selección se adecuan para que las personas con discapacidad visual, discapacidad auditiva y discapacidad intelectual puedan tener acceso a las entrevistas.
- 3.5 Contamos con accesibilidad arquitectónica del centro de trabajo para el proceso de reclutamiento y selección.
- 3.6 Establecemos vinculación de parte del área de recursos humanos con las personas en situación de vulnerabilidad.

4. Criterios de Promoción y Desarrollo en el Centro de Trabajo.

- 4.1 Tenemos mecanismo de promoción para el apoyo de las personas con alguna condición de vulnerabilidad.
- 4.2 Reconocemos el desempeño de los trabajadores para asignarles ascensos y puestos más elevados.
- 4.3 La evaluación de desempeño es accesible para que las personas con discapacidad visual, discapacidad auditiva y discapacidad intelectual puedan realizarla.

5. Capacitación y Formación Profesional

- 5.1 Contamos con un plan anual de capacitación para brindar cursos y talleres a las y los (TCSV) para desarrollar sus habilidades y capacidades.
- 5.2 Contamos con instructores así como con convenios institucionales para capacitación, formación, y adiestramiento dirigido a personas con discapacidad y adultos mayores.



Documento:			POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL
Macroproceso: Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia	Procesos: Administración y Control, y Asistencia para la Integración Social	Unidades Responsable: Dirección de Administración y Finanzas Dirección de Rehabilitación y Medicina Social	
Revisión 01	Fecha de vigencia 13-03-2018	Código	DRH-01.02

5.3 Los cursos dirigidos a las y los (TCSV) son adaptados en cuanto a su contenido y recursos pedagógicos.

6. Acceso al Trabajo, al Puesto de Trabajo y a las Comunicaciones.

6.1 Establecemos la vinculación necesaria para recibir asesoría de instituciones sobre adaptaciones y puestos de trabajo.

6.2 Contamos con adaptaciones para garantizar acceso a las tecnologías de la información y comunicación de las y los (TCSV).

6.3 Contamos con las adaptaciones necesarias para garantizar el acceso a la tecnología en beneficio de las personas con discapacidad y de los adultos mayores.

6.4 Las modificaciones y adaptaciones tienen un diseño estándar.

6.5 Si fuera necesario se considerará el teletrabajo como medio de desarrollo de las y los (TCSV).

6.6 Adecuamos la documentación necesaria para que sea accesible a las y los (TCSV).

7. Condiciones que Facilitan la Rehabilitación y Reincorporación Laboral.

7.1 Para los trabajadores que adquieren una discapacidad se promoverá un programa de rehabilitación, si es necesario se realizarán adaptaciones para designar nuevas tareas.

7.2 Contamos con un programa de reconversión profesional y de empleo de personas en situación de vulnerabilidad para mantenerlos en el medio laboral.

7.3 Las y los (TCSV) que adquieran una discapacidad por riesgo de trabajo son adecuadamente orientadas para recibir las prestaciones por la legislación de la materia.

8. Participación de los Sindicatos en la Inclusión Laboral.

8.1 Promoveremos la participación del sindicato en políticas que favorezcan la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad al interior de la organización.

8.2 Estaremos atentos a cualquier propuesta de parte del sindicato para el análisis y adaptación de puestos de trabajo.

8.3 Estaremos atentos a cualquier propuesta de parte del sindicato relacionada con la igualdad y trato justo para las y los (TCSV) durante el proceso de contratación, lugar de trabajo accesible y prestación de seguridad social.

8.4 Estaremos abiertos a la participación del sindicato en la identificación de las necesidades de capacitación y adiestramiento así como ver por las condiciones de igualdad y no discriminación de los agremiados.

8.5 Estaremos abiertos a la participación del sindicato donde promueva mecanismos de denuncia, representación de casos de conducta discriminatoria, violencia laboral, hostigamiento, acoso laboral y/o sexual en contra de las y los (TCSV).



Documento:		POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL	
Macroproceso: Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia	Procesos: Administración y Control, y Asistencia para la Integración Social	Unidades Responsable: Dirección de Administración y Finanzas Dirección de Rehabilitación y Medicina Social	
Revisión 01	Fecha de vigencia 13-03-2018	Código	DRH-01.02

8.6 Estaremos abiertos a la participación del sindicato en la generación de propuestas para los trabajadores que requieren atención rehabilitación, y apoyo por su condición o situación de vulnerabilidad.

9. Seguimiento de las Personas con Discapacidad en el Empleo.

- 9.1 Contamos con mecanismos para medir el nivel de satisfacción de las y los (TCSV) con el fin de brindar orientación para su abordaje y evitar la deserción.
- 9.2 Contamos con mecanismo para medir el nivel de satisfacción del jefe o jefa directa con respecto a los resultados obtenidos de la contratación de personas con situación de vulnerabilidad.
- 9.3 Se realizan evaluaciones de los ajustes y modificaciones que se realizan incluyendo el puesto de trabajo.
- 9.4 Se monitorea el rendimiento y la productividad de las y los (TCSV) para conocer los beneficios de su contratación.
- 9.5 Se evalúa el nivel de satisfacción de las y los (TCSV) en su puesto de trabajo y como integrante de la institución.
- 9.6 Se evalúa el nivel de inclusión social de las y los (TCSV) con su compañeros, jefes, directores y viceversa.

10. Condiciones de Accesibilidad.

- 10.1 Contamos con elementos para comunicar la entrada y la salida del centro de trabajo.
- 10.2 Contamos con el espacio necesario para facilitar la circulación de las y los (TCSV) hasta los lugares de trabajo.
- 10.3 Contamos con espacios de trabajo en apego a la NOM-034-STPS Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo.

PRERROGATIVAS PARA LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

- De conformidad con la Ley Federal de Trabajo, el Sistema DIF Sinaloa determina que los trabajadores con algún tipo de discapacidad no podrán prolongarse en su jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias.
- En el caso de los trabajadores con algún tipo de discapacidad su salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.
- Se consultará al trabajador, que medio de pago es el que mejor se adapta a su condición; pudiendo efectuarse por medio de depósito, en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por DIF Sinaloa. En caso de existir algún tipo de prestación en especie, estas deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.



Documento:			POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL
Macroproceso: Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia	Procesos: Administración y Control, y Asistencia para la Integración Social	Unidades Responsable: Dirección de Administración y Finanzas Dirección de Rehabilitación y Medicina Social	
Revisión 01	Fecha de vigencia 13-03-2018	Código	DRH-01.02

- El respeto a esta política deberá ser sin distingo de personas y se incluyen nuestras autoridades como principales promotoras de este comportamiento y como garantes de que en el Sistema DIF Sinaloa 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 DIF Sinaloa.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Nayeli Olivas Castellanos Jefa del Departamento de Recursos Humanos	Aníbal López Cuadras Director de Rehabilitación y Medicina Social.	Concepción Zazueta Castro Directora General