



COMITÉ PARA EL SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN EL INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

MODIFICACIONES A LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

**PUNTO 3)
SEGUNDA REUNIÓN ORDINARIA
30 DE JUNIO 2025**



COMITÉ PARA EL SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIA
LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN EL IECM

**POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO
DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO
ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

IECM-JA103-25
Código: CSCVLHAS/PO/01
Revisión: 02
Fecha de revisión: 31/07/2025
Fecha de emisión: 24/11/2017

CONTENIDO

I. Introducción..... **3**

II. Marco jurídico **4**

III. Objetivo **8**

IV. Alcance **9**

V. Responsabilidades..... **9**

VI. Principios **10**

VIII. Compromisos..... **12**

IX. Glosario **13**

Control de cambios

Revisión	Fecha	Descripción de cambio
02	31/07/2025	Modificaciones en la introducción, actualización en el apartado de responsabilidades, adición en el apartado de compromisos y cambios en el glosario.
01	30/11/2021	Aprobado por la Junta Administrativa mediante Acuerdo IECM-JA141-21 del 30 de noviembre de 2021.
00	24/11/2017	Emisión del documento.



COMITÉ PARA EL SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIA
LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN EL IECM

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

IECM-JA103-25
Código: CSCVLHAS/PO/01
Revisión: 02
Fecha de revisión: 31/07/2025
Fecha de emisión: 24/11/2017

I. Introducción

La reforma al artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el 10 de junio de 2011, considerada como la más relevante en materia de derechos humanos en la última década, establece que *todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte. Asimismo, las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.* Además, estipuló la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos para todas las autoridades en el ámbito de sus competencias.

Asimismo, con la reforma constitucional del 29 de enero de 2016 en materia política para la Ciudad de México, se realizaron cambios y transformaciones importantes respecto a la organización jurídica y política, la cual, trajo consigo avances significativos en materia de derechos humanos.

En este sentido, la Constitución Política de la Ciudad de México refiere que el Instituto Electoral de la Ciudad de México (IECM), es el organismo autónomo encargado de la organización, desarrollo y vigilancia de los procesos electorales, estableciendo en su Plan General de Desarrollo 2023-2026, que sus principios rectores son la paridad, entendida como la posibilidad de generar condiciones para la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida política, económica y social; la inclusión que se refiere a generar las acciones que promuevan las mismas oportunidades a las personas, independientemente de sus características físicas, habilidades, discapacidades, cultura o necesidades médicas; la igualdad que implica promover la eliminación de toda forma de discriminación entre personas y el respeto absoluto a la dignidad humana, independientemente de sus diferencias; la accesibilidad, que implica generar



COMITÉ PARA EL SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIA
LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN EL IECM

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

IECM-JA103-25
Código: CSCVLHAS/PO/01
Revisión: 02
Fecha de revisión: 31/07/2025
Fecha de emisión: 24/11/2017

condiciones para que todas las personas ejerzan sus derechos sin ningún tipo de discriminación.

En este contexto, con la finalidad de promover y fortalecer la igualdad, no discriminación, inclusión, respeto y protección de los derechos humanos de las personas trabajadoras, el IECM implementa y desarrolla estrategias entre todo su personal y al exterior de la institución para cumplir con estos fines. Lo anterior, con el compromiso del Consejo General para hacer cumplir en toda la estructura organizacional la presente Política y garantizar que el IECM sea una institución igualitaria, incluyente y libre de violencia, en estricto apego a lo establecido en su Reglamento en Materia de Relaciones Laborales.

Es por esto que, la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, será el mecanismo que contribuya en la formación de una gestión institucional acorde con la misión, visión y valores institucionales que deben prevalecer en el quehacer cotidiano, con el objetivo de asegurar que las acciones de la operación cotidiana del IECM tengan de manera explícita como premisas básicas indeclinables: los principios de igualdad de género, no discriminación, paridad, cero tolerancia a la violencia, perspectiva de género, equidad laboral, una cultura de respeto a los derechos humanos, inclusión y diversidad.

La Política de Igualdad laboral y No Discriminación del IECM consta de ocho apartados: Introducción, Marco Jurídico, Objetivo, Alcance, Responsabilidades, Principios, Compromisos y Glosario.

II. Marco jurídico

El IECM es la autoridad electoral en la Ciudad de México, a la que le corresponde observar y atender lo dispuesto en el marco normativo internacional, nacional y local con perspectiva de género, enfoque de derechos humanos, igualdad, equidad laboral y no discriminación, como principios rectores para garantizar el ejercicio pleno de la ciudadanía y la construcción de la democracia.



El IECM es un referente por su labor independiente, transparente, eficiente, confiable y comprometido con el fortalecimiento de la democracia electoral y participativa, administrando elecciones locales íntegras; conduciendo instrumentos de participación ciudadana incluyentes, y promoviendo en las personas habitantes de la Ciudad de México la cultura democrática, la participación y el ejercicio pleno de la ciudadanía, en concordancia con los principios rectores de la función electoral.

En consideración a lo anterior, nuestra Política de Igualdad Laboral y No Discriminación se realiza en apego al siguiente marco normativo:

2.1 Normativa internacional

En el ámbito internacional se encuentran diversos instrumentos.

Organización de las Naciones Unidas (ONU)

- Carta de la ONU de 1945;
- Artículos 1°, 2°, 7°, 21 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948;
- Artículo I, II y III de la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer de la Organización de Naciones Unidas de 1953;
- Artículos I, II y III de la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer de la Organización de Naciones Unidas de 1953.
- Artículos 2°, 3°, 25 y 26 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966;
- Artículo 6°, 7° y 10° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966;
- Artículo 2°, 4°, 5°, 7°, y 11° de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) de 1979;
- Artículo 3°, 5°, 18 y 24 de la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989;
- Artículo 1° y 3° de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993;
- Objetivos estratégicos G, H e I de la Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing) de 1995;



COMITÉ PARA EL SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIA
LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN EL IECM

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

IECM-JA103-25
Código: CSCVLHAS/PO/01
Revisión: 02
Fecha de revisión: 31/07/2025
Fecha de emisión: 24/11/2017

- Principios de Yogyakarta sobre la aplicación del Derecho internacional de los Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género de 2007;
- Objetivo 5 (Igualdad de Género) y 16 (Paz, Justicia e Instituciones Sólidas), de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de 2015, propuestos por las Naciones Unidas en la Agenda 2030.

Organización Internacional del Trabajo

- Artículo 1º, 2º y 3º del Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), adoptado en 1958;

Recomendaciones generales de la CEDAW

- 12 sobre la violencia contra la mujer dictada en el Octavo Periodo de Sesiones de 1989;
- 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer de 2017, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la CEDAW realizadas a México

- Punto 23, 29, inciso a y b, de las Observaciones finales a los informes periódicos séptimo y octavo de México emitidas en 2018; y
- Punto 40, inciso c, de las Observaciones finales al noveno informe periódico de México emitidas en 2018.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

- Acuerdo 6, inciso I, V, XV y XIX de la IX Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de 2004 (Consenso de México);
- Acuerdos II, VIII, IX, X, XI, XIII, XVII y XX, de la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de 2007 (Consenso de Quito);
- Acuerdos 2, 3, 4 y 5 de la XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de 2010 (Consenso de Brasilia); y
- Acuerdos 4, 5 y 7 de la XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de 2020 (Compromiso de Santiago).



COMITÉ PARA EL SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIA
LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN EL IECM

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

IECM-JA103-25
Código: CSCVLHAS/PO/01
Revisión: 02
Fecha de revisión: 31/07/2025
Fecha de emisión: 24/11/2017

Organización de Estados Americanos (OEA)

- Artículo 2º y 7º de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- Artículo 1º de la Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer de 1948;
- Artículo 1, 23, 24 y 32 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969;
- Artículos 3, 4, 5, 6, 7 y 8 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención *Belém do Pará*) de 1994;
- Artículos 9, 10 y 28 de la Carta Democrática Interamericana de 2001;
- Artículos 1º, 2º, 3º, 5º, 6º y 7º de la Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia, adoptada en 2013 por la Organización de Estados Americanos.

2.2 Normativa nacional

- Artículo 1º y 4º párrafo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Artículo 1º, fracción III y VI, 4º, 9º, fracción XIII y XXVII, 15 Ter, 15 Quintus, 15 Sextus, 15 Séptimus y 15 Octavus de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación de 2003
- Artículos 6º, 15, 17, 35, 36 y 37 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de 2006;
- Artículos 4º, 6º, 10º, 11 y 13 Ley General de Acceso a las Mujeres a una vida libre de violencia;
- Artículos 2º, 3º, 3º Bis, 56, 133, fracciones XII y XIII, 135 fracción I y XI, 164, 170 y 330-H de la Ley Federal del Trabajo,
- Estrategia prioritaria 1.3, 1.4, 4.2, del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024;
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación; y



- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención.

2.3 Normativa local

- Artículos 3º, 4º, 10.B y 11.C de la Constitución Política de la Ciudad de México;
- Artículos 1º, 6º, artículo 10, fracción X, 21, 24, 25, 26, 30 y 31 de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México;
- Artículos 2º, 5º, 6º, fracción XIX, XXXIII bis y XXXIX, 8º, 9º, 10º, 18, fracción IX, 15 y 23, fracción I, VII, VIII, XVI y XIX de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México;
- Artículo 6 fracción I, II, IV, V y IX; 7, fracción III; y 13 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia de la Ciudad de México;
- Artículos 8, 9, 26, 27, 64 y 69 de la Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México;
- Artículo 24 y 25 de la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México;
- Artículo 179 del Código Penal de para el Distrito Federal 2002 (sic).

2.4 Normativa interna

- Artículo 5, 20 fracción X, 23 fracción I y 24 fracción VIII del Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del IECM;
- Código de conducta del IECM;
- Código de Ética del IECM; y
- Protocolo para la atención de casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual.

III. Objetivo

Establecer los principios generales y compromisos institucionales que promuevan una cultura organizacional a favor de la igualdad laboral y no discriminación para todas las personas trabajadoras, sin distinción alguna.



Así como promover una cultura institucional de Cero Tolerancia ante conductas que deriven en actos de discriminación, violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual, de cualquier acción u omisión que impliquen violencia y atenten contra la dignidad de las personas trabajadoras y usuarias.

IV. Alcance

La presente Política es de observancia general y obligatoria para todo el personal que labore en el IECM, con independencia de su cargo, atribuciones, nivel de responsabilidad, relación laboral e interacciones que ocurran como consecuencia de las funciones realizadas, dentro o fuera de las instalaciones, en razón de atender alguna actividad o comisión institucional.

V. Responsabilidades

5.1 Dirección Ejecutiva de Género, Derechos Humanos, Educación Cívica y Construcción Ciudadana. Coordinar la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como coadyuvar y asesorar a las áreas del IECM en materia de derechos humanos, perspectiva de género e inclusión.

5.2 Junta Administrativa. Órgano responsable de aprobar las modificaciones a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, con el fin de asegurar su adecuada implementación y actualización conforme a las necesidades institucionales.

5.3 Grupo de Vigilancia del Desarrollo e Implementación de Prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación. Vigilar la aplicación y evaluar el cumplimiento de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como revisar, validar y auditar las prácticas que se deriven de ésta; implementando los cambios identificados o recomendados, con la finalidad de asegurar que ésta se aplique y se mantenga vigente.

5.4 Comité para el seguimiento de casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual. Dar seguimiento al cumplimiento de la Política de Igualdad Laboral y



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

No Discriminación, así como promover mejoras continuas en la materia a los procedimientos y mecanismos que garantizan la igualdad laboral y la no discriminación.

5.5 Personal del Instituto Electoral de la Ciudad de México. Es responsabilidad de la comunidad trabajadora en el IECM observar la presente Política, respetar los derechos humanos, promover un ambiente laboral libre de violencia y discriminación que permita el desarrollo profesional y personal de todas las personas trabajadoras; de acuerdo con lo establecido en la normativa en materia de derechos humanos.

VI. Principios

EJE	PRINCIPIOS
<p>El IECM comprometido con la Igualdad</p>	<ol style="list-style-type: none"> I. Respetar las preferencias y diferencias individuales de cultura, religión, sexuales y de origen étnico, así como cualquier forma de manifestación u opinión. II. Otorgar igualdad de oportunidades en los procesos de reclutamiento y selección, evaluación del desempeño, capacitación, promoción e incentivos, sin importar: raza, origen étnico o nacional, color de piel, lengua, religión, género, edad, preferencias sexuales, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, estado civil, discapacidad, condición social, económica, jurídica, de salud o de embarazo; o cualquier otra circunstancia protegida por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes que de ella emanen. III. La permanencia y motivación del personal. Por ello, los beneficios para quienes trabajan en el Instituto se otorgan sin hacer distinción alguna entre las personas empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar, garantizándoles igualdad salarial y de oportunidades.



COMITÉ PARA EL SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN EL IECM

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

IECM-JA103-25
Código: CSCVLHAS/PO/01
Revisión: 02
Fecha de revisión: 31/07/2025
Fecha de emisión: 24/11/2017

EJE	PRINCIPIOS
El IECM incluyente y corresponsable	<p>IV. Promover la utilización del lenguaje incluyente y no sexista, tanto en las comunicaciones internas como externas, ya sean escritas o verbales.</p> <p>V. Propiciar la igualdad de oportunidades y el desarrollo laboral para el personal, garantizando plenamente sus derechos individuales y libertades.</p> <p>VI. Promover la inclusión laboral plena y efectiva de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás.</p> <p>VII. Realizar progresivamente ajustes razonables en los entornos físicos y en las comunicaciones dirigidas a las personas con discapacidad.</p> <p>VIII. Generar acciones que permitan la inclusión de personas que pertenecen a los grupos de atención prioritaria.</p> <p>IX. Impulsar la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.</p> <p>X. Implementar medidas para garantizar a las madres trabajadoras el derecho a la maternidad y brindar las condiciones suficientes para la lactancia a través de un espacio diseñado bajo los estándares internacionales de calidad e higiene.</p> <p>XI. Promover la conciliación de la vida laboral y familiar del personal.</p>



COMITÉ PARA EL SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN EL IECM

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

IECM-JA103-25
Código: CSCVLHAS/PO/01
Revisión: 02
Fecha de revisión: 31/07/2025
Fecha de emisión: 24/11/2017

EJE	PRINCIPIOS
El IECM libre de violencia laboral	XII. Fomentar un ambiente laboral de respeto, igualdad y no discriminación; libre de violencia y de cualquier tipo de acoso y/u hostigamiento laboral y/o sexual, así como de cualquier manifestación de intolerancia. XIII. Promover la cordialidad entre las personas trabajadoras, la empatía y consideración ante situaciones de vulnerabilidad. XIV. Construir y promover mecanismos para prevenir, atender y sancionar prácticas de desigualdad, discriminación y violencia laboral. XV. Gestionar los procedimientos para ejercer los permisos no retribuidos y licencias de maternidad o paternidad, con la finalidad de que las personas que estén en ese supuesto puedan disfrutarlos de manera informada y sin discriminación.

VII. Compromisos

El IECM y su alta dirección asume el compromiso de fomentar y comunicar una cultura de Igualdad Laboral y No Discriminación, con la finalidad de que las personas trabajadoras del IECM desempeñen sus funciones con equidad, tolerancia, trato digno y con total respeto a los derechos humanos, de forma incluyente, transparente, impulsando la igualdad de trato y de oportunidades. También, se asume el compromiso del cumplimiento de la presente política por parte de todas las personas que laboran en el IECM.

Asimismo, con el objetivo de prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación que se pudiera ejercer contra alguna persona, bien sea por acción u omisión, con intención o sin ella, o que no sea objetiva, racional, ni proporcional, se impulsa el respeto a cualquier forma de manifestación, expresión, preferencias y diferencias individuales de cultura, religión, origen étnico o cualquier otra.



COMITÉ PARA EL SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIA
LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN EL IECM

**POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO
DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO
ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

IECM-JA103-25
Código: CSCVLHAS/PO/01
Revisión: 02
Fecha de revisión: 31/07/2025
Fecha de emisión: 24/11/2017

Queda estrictamente prohibido cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del IECM hacia el personal y viceversa, así como entre el personal, independientemente de su:

- Apariencia o condición física, discapacidad, edad, condición de embarazo, características genéticas, color de piel.
- Cultura, origen social o étnico o nacional, idioma, religión, opiniones, nivel académico o cultural.
- Género, sexo, preferencias sexuales.
- Condición social, económica, filiación política, de salud, jurídica, antecedentes penales, estado civil o conyugal, situación migratoria o familiar.

Asimismo, queda prohibida:

- Cualquier manifestación de xenofobia, homofobia, misoginia, antisemitismo, discriminación y segregación racial.
- Cualquier comportamiento que pueda ser considerado como violencia laboral, hostigamiento, acoso laboral y sexual.
- Cualquier otra forma que atente contra la tolerancia y la dignidad humana y que tenga por objeto impedir, anular o menoscabar el reconocimiento, las opiniones y el goce de los derechos humanos de las personas.

Por lo anterior, asumimos el compromiso de Cero Tolerancia contra cualquier tipo de discriminación, violencia o acto que atente contra la dignidad e integridad de las personas trabajadoras.

VIII. Glosario

Acoso laboral:

Consiste en actos, comportamientos hostiles o vejatorios, que se presentan en un evento o en una serie de ellos, ejecutados de manera reiterada en el entorno del trabajo o con motivo de éste en una relación laboral, que atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación,



COMITÉ PARA EL SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIA
LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN EL IECM

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

IECM-JA103-25
Código: CSCVLHAS/PO/01
Revisión: 02
Fecha de revisión: 31/07/2025
Fecha de emisión: 24/11/2017

Acoso psicológico:

presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés, afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian, que interfiera con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral.

Dichos actos o comportamientos no se enmarcan dentro de una relación de subordinación y/o poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.¹

Actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad de la persona trabajadora. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: Descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima.²

Acoso sexual:

Son actos o comportamientos de naturaleza sexual que se pueden presentar en uno o varios eventos y tiene el propósito o producen como efecto, atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo. Se expresa mediante comportamientos físicos, verbales, visuales, gestuales y virtuales. Afecta la vida, la integridad física y psicosexual, así como la libertad sexual, la honra, la igualdad y el bienestar en el ámbito laboral. Conlleva un menoscabo de los derechos y de riesgo en la integridad de la víctima.³

¹ Reforma del Reglamento en materia de Relaciones Laborales en su artículo 2, apartado C, fracción I.

² Norma Oficial Mexicana NOM-03PS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018, consultado el 21 de junio de 2021.

³ Reforma del Reglamento en materia de Relaciones Laborales en su artículo 2, apartado C, fracción II.



COMITÉ PARA EL SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIA
LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN EL IECM

**POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO
DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO
ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

IECM-JA103-25
Código: CSCVLHAS/PO/01
Revisión: 02
Fecha de revisión: 31/07/2025
Fecha de emisión: 24/11/2017

Derechos humanos:

Son los derechos inalienables que las personas poseen por su condición de seres humanos cuya protección es responsabilidad de todo Estado. Se basan en el principio fundamental de que todas las personas poseen dignidad humana inherente y tienen igual derecho de disfrutarlos sin importar su sexo, raza, etnia, capacidad, color, idioma, nacionalidad, creencias, etcétera.⁴

Discapacidad:

Se puede entender como la condición que afecta la vida de una persona por deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales de forma temporal o permanente, y que puede limitar la capacidad de realizar una o más actividades, su participación plena y efectiva en la sociedad.⁵

Discriminación:

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 física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.⁶

⁴ Comisión Nacional de Derechos Humanos. Disponible en:
<https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>

⁵ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. ONU.
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

⁶ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Artículo 1 fracción III.



**POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO
DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO
ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

Diversidad:

Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad y diferencia de cosas distintas; se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.⁷

Género:

Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad.⁸

Homofobia:

Son todas las formas de discriminación, rechazo, ridiculización y violencia derivadas de un estigma o prejuicio social en contra de las personas que difieren de lo que socialmente es aceptado como sexo y género, que puede expresarse de diversas maneras, incluyendo las que pueden afectar o afectan la integridad física, cuya manifestación extrema es el homicidio, aunque también se refleja en diversas prácticas violatorias de derechos humanos, como repudio de ciertas expresiones, apariencias, modales, prácticas o vestimentas distintas a las de personas heterosexuales.⁹

Hostigamiento sexual:

Son actos o comportamientos que se dan en el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva y puede presentarse en un evento o en una serie de ellos. Dichos actos o comportamientos se enmarcan dentro de una relación de subordinación y/o poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.¹⁰

Hostigamiento laboral:

Es el ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas. Consiste en actos o comportamientos, en un evento

7 Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales. (2017, 28 de junio). Definiciones. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/semarnat/acciones-y-programas/definiciones-163058>

⁸ *Ibid.*

⁹ Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales INMUJER página 24. Disponible en: https://immujer.tijuana.gob.mx/pdf/GlosarioDiversidadSexual_06-2021.pdf

¹⁰ Reforma del Reglamento en materia de Relaciones Laborales en su artículo 2, apartado c, fracción XVII.



COMITÉ PARA EL SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIA
LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN EL IECM

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

IECM-JA103-25
Código: CSCVLHAS/PO/01
Revisión: 02
Fecha de revisión: 31/07/2025
Fecha de emisión: 24/11/2017

o en una serie de ellos, ejecutados de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; implica actos que interfieran con el resultado en el rendimiento laboral o generen un ambiente negativo en el área laboral como: provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés, afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian. Dichos actos o comportamientos se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.¹¹

Igualdad laboral:

Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del 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 sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma y los antecedentes penales entre otros motivos.¹²

Inclusión:

Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos¹³.

¹¹ Reforma del Reglamento en materia de Relaciones Laborales en su artículo 2, apartado c, fracción XVIII.

¹² Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-025-R-SCFI-2015. Pág. 10 Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf

¹³ . Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales. (2017, 28 de junio). Definiciones. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/semarnat/acciones-y-programas/definiciones-163058>



COMITÉ PARA EL SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIA
LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN EL IECM

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

IECM-JA103-25
Código: CSCVLHAS/PO/01
Revisión: 02
Fecha de revisión: 31/07/2025
Fecha de emisión: 24/11/2017

Misoginia:	Las conductas de odio contra las mujeres por el hecho de serlo. ¹⁴
Orientación sexual:	Este término se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas ¹⁵
Racismo:	El racismo es el odio, rechazo o exclusión de una persona por su raza, color de piel, origen étnico o su lengua, que le impide el goce de sus derechos humanos. Es originado por un sentimiento irracional de superioridad de una persona sobre otra. ¹⁶
Sexo:	Conjunto de condiciones anatómicas, se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, a sus características fisiológicas, a la suma de las características biológicas que define a las personas como mujeres y hombres o a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer. ¹⁷
Situación migratoria:	Hipótesis en la que se ubica una persona extranjera en función del cumplimiento o incumplimiento de las disposiciones migratorias que debe cubrir para su internación y estancia en el país: se considera que la persona extranjera tiene situación migratoria regular cuando ha cumplido dichas disposiciones e irregular cuando no haya incumplido con las mismas. ¹⁸
Violencia:	Son todas las acciones u omisiones que causan daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico,

¹⁴ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, Artículo 3 fracción X.

¹⁵

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Disponible en:

<https://www.corteidh.or.cr/sitios/tess/tr300.htm>

¹⁶ COPRED Disponible en: <https://www.copred.cdmx.gob.mx/agenda-internacional/racismo>

¹⁷ Glosario de diversidad sexual, de género y características sexuales COPRED.

¹⁸ Ley de Migración de 2011. Artículo 3 fracción XXXIII, Disponible en:

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lmigra.htm>



COMITÉ PARA EL SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIA
LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN EL IECM

**POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO
DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO
ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

IECM-JA103-25
Código: CSCVLHAS/PO/01
Revisión: 02
Fecha de revisión: 31/07/2025
Fecha de emisión: 24/11/2017

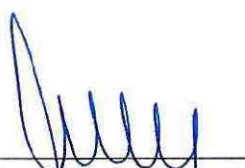
Violencia laboral:

sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.¹⁹

Aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en actos u omisiones que se traduzcan en hostigamiento, acoso laboral y/o sexual, malos tratos o abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad²⁰

Xenofobia:

Prejuicio, recelo, miedo, rechazo u odio expresado contra las personas de grupos étnicos diferentes, extranjeros o cuya fisonomía social, política y cultural se desconoce. Se basa en "prejuicios históricos, lingüísticos, religiosos, culturales, e incluso nacionales, para justificar la separación total y obligatoria entre diferentes grupos étnicos, con el fin de no perder la identidad propia". Incluye también el temor a las personas inmigrantes por ser nuevas competidoras en la lucha por los recursos. Se relaciona directamente con el racismo y el etnocentrismo".²¹


¹⁹ Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015, pág. 14

²⁰ Reforma del Reglamento en materia de Relaciones laborales en su artículo 2, apartado C, fracción XLIV.

²¹ Glosario de Género, Instituto Nacional de las Mujeres, 2007. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf