COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS

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

PUNTO 3
DÉCIMA PRIMERA SESIÓN ORDINARIA
24 DE NOVIEMBRE DE 2021

Índice

I. Introducción 3

II. Marco jurídico 4

III. Objetivo 8

IV. Alcance 8

V. Responsabilidades 8

VI. Principios 9

VII. Compromisos 11

VIII. Glosario 12

I. Introducción

La reforma al artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en la Gaceta Oficial de la Federación 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 2020-2023, que uno de sus principios rectores es la igualdad de género, el cual promueve la igualdad sustantiva, la eliminación de toda forma de discriminación entre las personas y el respeto a la dignidad humana; también reconoce el enfoque de derechos humanos como una perspectiva transversal que debe guiar el diseño e implementación de políticas, programas y acciones institucionales.

En este contexto y 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 cumplir y 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 y los 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°, 2º, 7º, 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 2º, 3º, 25 y 26 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966;
- Artículo 6º, 7º y 10º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966;
- Artículo 2º, 4º, 5º, 7º, y 11º de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) de 1979;
- Artículo 3º, 5º, 18 y 24 de la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989;
- Artículo 1º y 3º 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;
- 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).

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

En el ámbito nacional:

- Artículo 1º y 4º párrafo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Artículo 1°, 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

En cuanto a la normativa local:

- Artículos 3°, 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, 13, 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, 25, 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 la 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 aplicable y 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. Unidad Técnica de Género y Derechos Humanos. 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 Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos. Supervisar la implementación y pertinencia de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación así como revisar y validar la misma; proponiendo los cambios identificados o recomendados, con la finalidad de asegurar que éstos se apliquen y se mantengan vigentes.

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 No Discriminación, así como promover mejoras continuas en la materia.

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
El IECM comprometido con la Igualdad.	**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.
El IECM incluyente y corresponsable	**IV.** Promover la utilización del lenguaje incluyente y no sexista, tanto en las comunicaciones internas como externas, ya sean escritas o verbales.

	V. Propiciar la igualdad de oportunidades y el desarrollo laboral para el personal, garantizando plenamente sus derechos individuales y libertades. **VI.** Promover la inclusión laboral plena y efectiva de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás. **VII.** Realizar progresivamente ajustes razonables en los entornos físicos y en las comunicaciones dirigidas a las personas con discapacidad. **VIII.** Generar acciones que permitan la inclusión de personas que pertenecen a los grupos de atención prioritaria. **IX.** Impulsar la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal. **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. **XI**. Promover la conciliación de la vida laboral y familiar del personal.
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 asume el compromiso de fomentar y comunicar una cultura de Igualdad Laboral y No Discriminación, con la finalidad de que las y los que trabajan en el 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.

Asimismo, con el objeto 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.

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.
- O 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: 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, 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]

Acoso psicológico: 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,

[1] Reforma del Reglamento en materia de Relaciones Laborales en su artículo 2, apartado C, fracción I.
[2] Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-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, consulta 21 de junio de 2021.

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]

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, basada en características de origen étnico o nacional, cultura, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, económica, de salud o jurídica; embarazo, lengua, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales o cualquier otra, tenga por efecto, ya sea por acción u omisión, con intención o sin ella, el obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades entre las personas.[6]

[3] Reforma del Reglamento en materia de Relaciones Laborales en su artículo 2, apartado C, fracción II.
[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. http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf

[6] Glosario de Género, Instituto Nacional de las Mujeres 2007. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

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:	Es toda acción de rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia la homosexualidad o hacia las personas con orientación o preferencia homosexual, o que son percibidas como tales.[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:	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 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

[7] *Ibíd*.
[8] *Ibíd.*
[9] Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales COPRED. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf
[10] Reforma del Reglamento en materia de Relaciones Laborales en su artículo 2, apartado C, fracción XII.

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.

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.[11]
Inclusión:	Medidas o políticas que se diseñan e implementan para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.[12]
Misoginia:	Las conductas de odio contra las mujeres por el hecho de serlo.[13]
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.[14]

[11] 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
[12] *Ibíd.*
[13] Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, Artículo 3 fracción X.
[14] Orientaciones Terminológicas de ONUSIDA. Pág. 36. Disponible en: https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/2015_terminology_guidelines_es.pdf

Racismo: Conductas fundadas en prejuicios que tienen por objeto discriminar a las personas por su origen étnico, raza, color de piel, de formas múltiples o agravadas por otros motivos como el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas, origen social, situación económica y otras condiciones.[15]

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.[16]

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.[17]

Violencia: Son todas las acciones u omisiones que causan daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.[18]

Violencia Laboral: 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 igualdad [19]

Xenofobia: Prejuicio, recelo, miedo, rechazo u odio expresado contra las personas de grupos étnicos diferentes, extranjeros o cuya fisionomía social, política y cultural se desconoce. Se basa en

[15]COPRED Disponible en: https://www.copred.cdmx.gob.mx/agenda-internacional/racismo
[16] Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales COPRED.
[17] Ley de Migración de 2011, Artículo 3 fracción XXXIII, Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lmigra.htm
[18] Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015, pág. 14
[19] Reforma del Reglamento en materia de Relaciones Laborales en su artículo 2, apartado C, fracción XLIV

"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".[20]

[20] Glosario de Género, Instituto Nacional de las Mujeres 2007.