

**Décima Primera Sesión Ordinaria**  
**30 de noviembre de 2021**

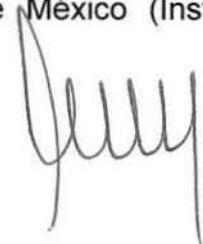
**Acuerdo de la Junta Administrativa por el que se aprueba la reforma a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Electoral de la Ciudad de México.**

**Antecedentes**

- I. El 10 de junio de 2011, se estableció en el Diario Oficial de la Federación (Diario Oficial) que los artículos 1 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución Federal), constituyen el fundamento principal de protección constitucional de los Derechos Humanos.
- II. El 31 de enero de 2014, el Presidente de la República expidió la Reforma Constitucional en materia político-electoral, aprobada por el Congreso de la Unión y la mayoría de las legislaturas estatales, cuyo Decreto fue publicado en el Diario Oficial el 10 de febrero de 2014; en este sentido el Consejo General del entonces Instituto Electoral del Distrito Federal (Consejo General), aprobó las modificaciones al Reglamento Interior del otrora Instituto Electoral del Distrito Federal, publicado en la Gaceta Oficial el 12 de agosto de 2016, en las que destacan las atribuciones que en materia de fomento al enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género, se le otorgó a la Unidad Técnica de Vinculación con Organismos Externos (UTVOE).
- III. El 23 de mayo de 2014, se publicaron en el Diario Oficial los correspondientes Decretos por los que se expidieron la Ley General de Partidos Políticos (Ley de Partidos) y la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (Ley General).

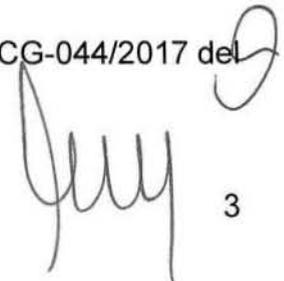


- IV. El 28 de junio de 2016, el Consejo General, aprobó mediante Acuerdo ACU-42-16, las modificaciones a la estructura orgánica funcional del Instituto Electoral en acatamiento a lo previsto en el artículo Séptimo Transitorio del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa (Estatuto del SPEN).
- V. El 18 de julio de 2016 se publicó en el Diario Oficial la Ley General de Responsabilidades Administrativas (Ley de Responsabilidades).
- VI. El 5 de febrero de 2017, se publicó la Constitución Política de la Ciudad de México (Constitución Local).
- VII. El 23 de enero de 2017, el Consejo General aprobó mediante Acuerdo ACU-06-17, el Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del entonces Instituto Electoral del Distrito Federal, el cual se publicó en la Gaceta Oficial el 15 de febrero de 2017.
- VIII. El 26 de abril de 2017, en la celebración de la Sexta Sesión Ordinaria de la entonces Comisión Provisional de Seguimiento para la Promoción de la Igualdad de Género y los Derechos Humanos, mediante el Acuerdo CPSPiGyDH/017/17, se aprobó la ruta para la implementación de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015 (Norma Mexicana).
- IX. El 7 de junio de 2017, se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México (Gaceta Oficial), el Decreto por el cual se abroga el Código de Instituciones y Procedimientos Electorales del Distrito Federal y se expide el Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México (Código), en el cual se establece el cambio de denominación del Instituto Electoral del Distrito Federal a Instituto Electoral de la Ciudad de México (Instituto



Electoral), el 21 de junio de 2017, se publicó en la Gaceta Oficial una nota aclaratoria al citado decreto.

- X. El 12 de julio de 2017, el Consejo General mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-013/2017, en cumplimiento al artículo 59 del Código, instauró la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos (Comisión de Igualdad), la cual tiene por objeto promover a partir de mecanismos institucionales los Derechos Humanos y la Igualdad de Género.
- XI. El 19 de julio de 2017, se llevó a cabo la instalación del "Grupo de Vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el Instituto Electoral de la Ciudad de México" (Grupo de Vigilancia), integrado por 14 representantes de diversas áreas del Instituto Electoral, que tiene por objeto dar seguimiento al desarrollo de los requisitos establecidos en la Norma Mexicana.
- XII. El 4 de agosto de 2017, el Consejo General, aprobó mediante Acuerdos IECM/ACU-CG-016/2017, IECM/ACU-CG-022/2017, respectivamente, el Reglamento Interior del Instituto Electoral de la Ciudad de México (Reglamento Interior), el Reglamento de Funcionamiento de la Junta Administrativa del Instituto Electoral de la Ciudad de México (Reglamento de la Junta), así como el Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del Instituto Electoral de la Ciudad de México (Reglamento de Relaciones Laborales), con motivo de la expedición y entrada en vigor del Código.
- XIII. El 4 de agosto de 2017, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-035-2017 del Consejo General, se aprobaron las modificaciones a la estructura orgánica funcional del Instituto Electoral, en acatamiento a lo previsto en las nuevas disposiciones en materia electoral de la Constitución y del Código.
- XIV. El 14 de septiembre de 2017, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-044/2017 del



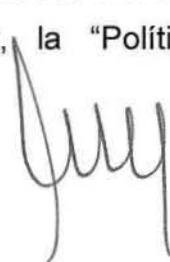
3

Consejo General, se aprobó el Protocolo para la atención de casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y/o Acoso Sexual en el Instituto Electoral de la Ciudad de México (Protocolo).

- XV. El 21 de noviembre de 2017, mediante Acuerdos CIGyDH/024/17, CIGyDH/025/17, la Comisión de Igualdad otorgó opinión favorable al proyecto de la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación, así como al proyecto del Código de Conducta, ambos del Instituto Electoral de la Ciudad de México.
- XVI. El 24 de noviembre de 2017, la Junta Administrativa del Instituto Electoral de la Ciudad de México (Junta), aprobó mediante Acuerdo IECM-JA079-17, la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, instrumento de observación general para el personal y requisito para la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.
- XVII. El 7 y 8 de diciembre de 2017, se llevó a cabo la Auditoría en la que se logró un puntaje de 94 de los 100 puntos y se dieron por cumplidas cuatro de las cinco medidas de nivelación, con este diagnóstico, el Instituto Electoral obtuvo la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- XVIII. El 15 de diciembre de 2017, en el marco de un evento protocolario, el representante de la Asociación de Normalización y Certificación A.C. (ANCE), hizo entrega al entonces Consejero Presidente del Instituto Electoral la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 con el distintivo Oro, siendo el primer Organismo Público Local Electoral del país en obtenerlo.
- XIX. El 28 de febrero de 2019, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-021/2019, el Consejo General aprobó la creación de la Unidad Técnica de Género y Derechos Humanos (UTGyDH), a propuesta del entonces Consejero Presidente.



- XX. El 28 de noviembre de 2019, el organismo de certificación a través de una persona auditora realizó la Preauditoría, en la que evaluó las condiciones laborales y las prácticas permanentes en materia de igualdad laboral y no discriminación.
- XXI. El 3 y 4 de diciembre de 2019, se llevó a cabo en las instalaciones del Instituto Electoral la Auditoría de Vigilancia, en la que se obtuvo un puntaje de 96 de los 100 puntos y se acreditaron cuatro de las cinco medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas, por lo que mantuvo el certificado nivel oro.
- XXII. De octubre a diciembre de 2019, a fin de prevenir los factores de riesgo psicosocial y preocupado en promover un entorno organizacional favorable, el Instituto Electoral llevó a cabo diversas acciones para la implementación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo, Identificación, análisis y prevención.
- XXIII. El 31 de enero de 2020, el Consejo General, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-011/2020, aprobó el Plan General de Desarrollo del Instituto Electoral para el periodo 2020-2023 (Plan General).
- XXIV. El 30 de junio de 2020, 12 de febrero de 2021 y 31 de agosto de 2021, mediante Acuerdos IECM/ACU-CG-046/2020, IECM/ACU-CG-027/2021 e IECM/ACU-CG-330/2021, el Consejo General, aprobó y modificó respectivamente el Protocolo de seguridad para reanudar la asistencia y actividad laboral presencial en las instalaciones del Instituto Electoral de la Ciudad de México, en el marco del Plan Gradual hacia la Nueva Normalidad de la Ciudad de México 2020.
- XXV. El 7 de octubre de 2020, la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Electoral en cumplimiento a la NOM-035-STPS-2018, aprobó mediante el Acuerdo IECM/CCSyST/01/2020, la "Política de



5

Prevención de Riesgos Psicosociales del Instituto Electoral de la Ciudad de México” con el objetivo de establecer y dar a conocer la declaración de principios y compromisos que establece el Instituto Electoral para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como para la promoción de un entorno organizacional favorable, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente, y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

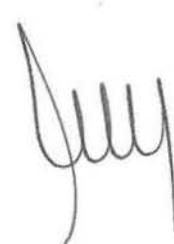
- XXVI. El 26 de noviembre de 2021, se realizó la Preauditoría de Vigilancia para el proceso de Recertificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 de acuerdo con el procedimiento establecido por la misma, a fin de mantener su vigencia.

### **Considerando**

1. Que la Constitución Federal, en sus artículos 1, párrafo tercero y 4, reconoce que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia, así como la protección como derecho fundamental la igualdad y no discriminación en razón de sexo y los derechos de la víctima u ofendido de recibir asesoría jurídica, información de los derechos que en su favor establece la Constitución y, cuando lo solicite, ser informado(a) del desarrollo de su procedimiento, así como la igualdad entre el hombre y la mujer ante la ley.
2. Que el artículo 109, fracción III, de la Constitución Federal, prevé que se aplicarán sanciones administrativas a las y los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.



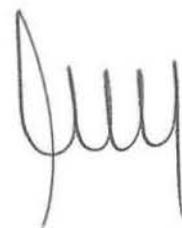
3. Que de acuerdo con el artículo 3, numeral 1, de la Constitución, se reconoce a toda persona la libertad y la igualdad de derechos y que la protección de los derechos humanos es el fundamento de toda actividad pública.
4. Que con fundamento en el artículo 7, de la Ley de Responsabilidades, las y los servidores públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público.
5. Que de conformidad con el artículo 4, inciso a), numerales 1 y 3, inciso b), numerales 3 y 4 de la Constitución Local, se establece que en la Ciudad de México las personas gozarán de los derechos humanos y garantías reconocidos en la Constitución Federal, en los Tratados e Instrumentos Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como en las normas generales y locales existentes; se insta a todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos; se dicta que en la aplicación e interpretación de las normas de derechos humanos prevalecerá el principio pro persona y que en la aplicación de los derechos humanos las autoridades atenderán las perspectivas de género, la no discriminación y la inclusión.
6. Que según el artículo 7, inciso f), numeral 4, de la Constitución Local, toda persona podrá acceder a cargos de la función pública en condiciones de igualdad y paridad, libre de todo tipo de violencia y discriminación.
7. Que de conformidad con el artículo 50, numeral 3, de la Constitución Local, en el ejercicio de la función electoral, serán principios rectores la certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, objetividad y máxima publicidad.



9

7

8. Que el artículo 36, del Código, faculta al Instituto Electoral, como el organismo responsable de la organización, desarrollo y vigilancia de los procesos electorales, así como de las acciones orientadas al fomento de la educación cívica y la construcción de ciudadanía; para ello sus principios rectores son certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, objetividad y máxima publicidad.
9. Que conforme a lo previsto en el artículo 37, fracciones I y II del Código, el Instituto Electoral cuenta en su estructura orgánica, con un Consejo General y una Junta.
10. Que el artículo 68, fracción III del Código, establece las atribuciones de la Comisión de Igualdad, entre los que se encuentra revisar los documentos de planeación institucional estratégica y operativa y proponer la transversalidad de la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos en su contenido.
11. Que el artículo 81, párrafo primero del Código, define a la Junta como el órgano encargado de velar por el buen desempeño y funcionamiento administrativo de los órganos del Instituto Electoral, así como de supervisar la administración de los recursos financieros, humanos y materiales del propio organismo.
12. Que la Junta en términos del artículo 83, fracción XI del Código, tiene dentro de sus atribuciones emitir los lineamientos y procedimientos técnico-administrativos que se requieran para el eficiente despacho de los asuntos encomendados a cada órgano o unidad del Instituto Electoral, con base en la propuesta que le presente el área competente.
13. Que de acuerdo con el artículo 87 del Código, la Secretaría Administrativa es el órgano ejecutivo encargado de la administración de los recursos financieros, humanos y materiales; así como de las tareas de planeación, seguimiento y evaluación de los asuntos administrativos del Instituto Electoral.



14. Que con base en el artículo 141, tercer párrafo, del Código, establece que el personal del Instituto Electoral deberá guiar sus funciones bajo los siguientes principios generales: no discriminación, transparencia, rendición de cuentas, equidad laboral, igualdad de género, cultura democrática y respeto a los derechos humanos.
15. Que conforme al artículo 3, segundo párrafo, del Reglamento Interior, todo el personal del Instituto Electoral, en el ámbito de sus respectivas competencias y en el ejercicio de sus funciones, tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.
16. Que de acuerdo con el artículo 33 Bis, fracciones II, III, V, del Reglamento Interior, la UTGyDH cuenta con atribuciones para conducir acciones para la incorporación de la perspectiva de género, derechos humanos y el enfoque de igualdad sustantiva en la planeación, programación, ejecución y evaluación de programas, proyectos, normas, acciones y políticas; diseñar y coordinar, programas, actividades, foros, eventos, para promover el respeto, la protección y la garantía de los derechos humanos en el ámbito electoral; asimismo, coordinar la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.
17. Que con fundamento en el artículo 5, párrafo primero, del Reglamento de Relaciones Laborales, el Instituto Electoral promoverá que su personal realice sus funciones bajo los principios generales de no discriminación, transparencia, rendición de cuentas, equidad laboral, igualdad de género, cultura democrática y respeto a los derechos humanos.
18. Que conforme al artículo 20, fracción X, del Reglamento de Relaciones Laborales, es derecho del personal contar con un entorno laboral libre de violencia entre

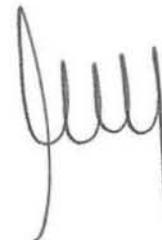


9

mujeres y hombres en el que se impulse la igualdad, la no discriminación y la equidad.

19. Que según lo señalado en el artículo 23, fracción I, del Reglamento de Relaciones Laborales, son obligaciones del personal de estructura cumplir con los principios de la función electoral y la normativa de la Institución, atendiendo los principios generales de no discriminación, transparencia, rendición de cuentas, igualdad de género, respeto a los derechos humanos e inclusión.
20. Que el Plan General cuenta con un Política General de Igualdad y un Programa General de inclusión, igualdad de género y el derecho a la no discriminación, cuyos objetivos estratégicos son: Fortalecer en la cultura organizacional la transversalización del enfoque de derechos humanos, la perspectiva de género y la promoción de espacios libres de violencia, así como, Incrementar la participación de los grupos y poblaciones de atención prioritaria en los procesos de elección y participación ciudadana.
21. Que el Programa Específico de Derechos Humanos e Igualdad de Género del Instituto Electoral 2022, integra las actividades institucionales con las que el Instituto Electoral regirá su quehacer, con el propósito de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, la no discriminación, la inclusión y la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de su competencia.
22. Que las personas trabajadoras del Instituto Electoral cuentan con instrumentos normativos garantistas y progresivos como es el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y/o Acoso Sexual, herramienta para la prevención, atención y sanción de conductas contrarias a la integridad del personal, asimismo contribuir a un clima laboral positivo donde se promueva la igualdad sustantiva.

6



23. Que la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, es un mecanismo que contribuye a la gestión acorde con la misión, visión y valores institucionales, con el objetivo de asegurar que el desarrollo de las funciones integre como premisas básicas la igualdad de género, la no discriminación, la inclusión, la cultura por el respeto a los derechos humanos y la diversidad.
24. Que el 30 de noviembre y 1 de diciembre de 2021, se llevará a cabo en las instalaciones del Instituto Electoral la Auditoría de Vigilancia a fin de mantener la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación con el distintivo Oro.
25. Que con fundamento en el Artículo 83, fracción XI del Código, mediante oficio IECM/CIGyDH/041/2021, de fecha 24 de noviembre de 2021, la Secretaria Técnica de la Comisión de Igualdad, remitió al Secretario de la Junta el proyecto de reforma a la "Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Electoral de la Ciudad de México", para la consideración de las y los integrantes de este órgano colegiado.
26. Que la reforma a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación consiste en la actualización del marco normativo y destaca en el eje denominado "IECM incluyente y responsable", la incorporación de los principios para realizar ajustes razonables físicos y en las comunicaciones; la inclusión de los Grupos de Atención Prioritaria, impulsar la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal; implementar medidas que fortalezcan la garantía a las madres trabajadoras el derecho a la maternidad con prerrogativas superadas a las señaladas por la Ley Laboral y, en caso necesario, la gestión de permisos no retribuidos y licencias de maternidad o paternidad.



Por otra parte, incorpora la cero tolerancia a conductas que puedan derivar en actos de violencia, para entenderse como un concepto para prevenir y eliminar circunstancias contrarias a La Política de Igualdad y No Discriminación.

27. Que el documento mencionado en el considerando 25 se remite de manera adjunta al presente instrumento, el cual forma parte integral del mismo.

Por lo expuesto y fundado, la Junta de conformidad en lo dispuesto por el artículo 83 fracción XI del Código, emite el siguiente:

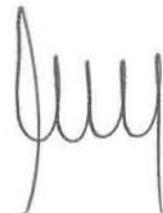
**A c u e r d o**  
**IECM-JA141-21**

**PRIMERO.** Se aprueba la reforma a la "Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Electoral de la Ciudad de México", de conformidad con el documento anexo, el cual forma parte integral del presente Acuerdo

**SEGUNDO.** El Instituto Electoral de la Ciudad de México, mediante la Secretaría Ejecutiva, fungirá como la autoridad que vigilará el cumplimiento de los documentos mencionados en el punto anterior.

**TERCERO.** Se instruye a la Unidad Técnica de Género y Derechos Humanos del Instituto Electoral de la Ciudad de México, dar seguimiento al cumplimiento del presente Acuerdo e informar lo conducente en la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos.

**CUARTO.** Se instruye a la Secretaría Administrativa haga del conocimiento a todas las áreas del Instituto Electoral, para que el personal observe de manera obligatoria el cumplimiento de los documentos mencionados en el punto primero.



**QUINTO.** Se instruye a la Unidad Técnica de Comunicación Social y Difusión, así como a la Oficina de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales, para que dentro del ámbito de sus atribuciones publiquen el presente Acuerdo y sus anexos, en virtud de la determinación asumida por la Junta Administrativa en el apartado de Transparencia del sitio de Internet [www.iecm.mx](http://www.iecm.mx).

**SEXTO.** El presente Acuerdo entrará en vigor en el momento de su aprobación.

Así lo aprobaron por unanimidad de votos las y los integrantes de la Junta Administrativa del Instituto Electoral de la Ciudad de México, en sesión virtual de fecha treinta de noviembre de dos mil veintiuno, firmando al calce la Presidenta y el Secretario de la Junta, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 82 del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México, 27 y 32 del Reglamento de Funcionamiento de la Junta Administrativa.

**LA PRESIDENTA DE LA JUNTA  
ADMINISTRATIVA**



---

**MTRA. PATRICIA AVENDAÑO  
DURÁN**

AFGH/MHC/RIMC

**EL SECRETARIO DE LA JUNTA  
ADMINISTRATIVA**



---

**MTRO. ALEJANDRO FIDENCIO  
GONZÁLEZ HERNÁNDEZ**





**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**



## 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 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 1º, 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 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

En cuanto a la 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, 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
<b>EI IECM comprometido con la Igualdad.</b>	<p>I. Respetar las preferencias y diferencias individuales de cultura, religión, sexuales y de origen étnico, así como cualquier forma de manifestación u opinión.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<b>EI IECM incluyente y corresponsable</b>	<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><b>V.</b> Propiciar la igualdad de oportunidades y el desarrollo laboral para el personal, garantizando plenamente sus derechos individuales y libertades.</p> <p><b>VI.</b> Promover la inclusión laboral plena y efectiva de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás.</p> <p><b>VII.</b> Realizar progresivamente ajustes razonables en los entornos físicos y en las comunicaciones dirigidas a las personas con discapacidad.</p> <p><b>VIII.</b> Generar acciones que permitan la inclusión de personas que pertenecen a los grupos de atención prioritaria.</p> <p><b>IX.</b> Impulsar la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.</p> <p><b>X.</b> 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><b>XI.</b> Promover la conciliación de la vida laboral y familiar del personal.</p>
<p><b>El IECM libre de violencia laboral.</b></p>	<p><b>XII</b> 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.</p> <p><b>XIII.</b> Promover la cordialidad entre las personas trabajadoras, la empatía y consideración ante situaciones de vulnerabilidad.</p> <p><b>XIV.</b> Construir y promover mecanismos para prevenir, atender y sancionar prácticas de desigualdad, discriminación y violencia laboral.</p> <p><b>XV.</b> 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.</p>



## 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:** 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.<sup>1</sup>

**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.<sup>2</sup>

**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,

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

<sup>2</sup> 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](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.<sup>3</sup>

**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.<sup>4</sup>

**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.<sup>5</sup>

**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.<sup>6</sup>

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

<sup>4</sup> Comisión Nacional de Derechos Humanos. Disponible en:

<https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>

<sup>5</sup> Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. ONU.

<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

<sup>6</sup> Glosario de Género, Instituto Nacional de las Mujeres 2007. Disponible en:

[http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100904.pdf](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.<sup>7</sup>
- Género:** Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad.<sup>8</sup>
- 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.<sup>9</sup>
- 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.<sup>10</sup>
- 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 laboral como:

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> *Ibid.*

<sup>9</sup> Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales COPRED. Disponible en: [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Glosario\\_TDSyG\\_WEB.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf)

<sup>10</sup> Reforma del Reglamento en materia de Relaciones Laborales en su artículo 2, apartado C, fracción XII.

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.<sup>11</sup>

**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.<sup>12</sup>

**Misoginia:**

Las conductas de odio contra las mujeres por el hecho de serlo.<sup>13</sup>

**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.<sup>14</sup>

<sup>11</sup> 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](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf)

<sup>12</sup> *Ibíd.*

<sup>13</sup> Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, Artículo 3 fracción X.

<sup>14</sup> Orientaciones Terminológicas de ONUSIDA. Pág. 36. Disponible en:

[https://www.unaids.org/sites/default/files/media\\_asset/2015\\_terminology\\_guidelines\\_es.pdf](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.<sup>15</sup>
- 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.<sup>16</sup>
- 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.<sup>17</sup>
- 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.<sup>18</sup>
- 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.<sup>19</sup>
- 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

<sup>15</sup>COPRED Disponible en: <https://www.copred.cdmx.gob.mx/agenda-internacional/racismo>

<sup>16</sup> Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales COPRED.

<sup>17</sup> Ley de Migración de 2011, Artículo 3 fracción XXXIII, Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lmigra.htm>

<sup>18</sup> Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015, pág. 14

<sup>19</sup> 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".<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Glosario de Género, Instituto Nacional de las Mujeres 2007.