

Séptima Sesión Ordinaria

31 de julio de 2025

Acuerdo de la Junta Administrativa, por el que se aprueba modificar 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 publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF), una reforma trascendental a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución Federal), la cual tuvo como mandato crear una nueva cultura de derechos humanos, poniendo al centro la dignidad de las personas. Esta reforma trascendental, se buscó principalmente el fortalecimiento del sistema de reconocimiento y protección de los derechos humanos en México, implicó la modificación de once artículos constitucionales: 1°, en sus párrafos primero y quinto, adicionando con dos párrafos segundo y tercero; 3, 11, 15, 18, 29, 33, 89, 97, 102 y 105, siendo los principales cambios: La incorporación de todos los derechos humanos, de los tratados internacionales como derechos constitucionales; el reconocimiento del derechos de audiencia para las personas extranjeras en caso de expulsión del territorio nacional; la obligación de las autoridad de guiarse por el principio pro persona; la obligación para las autoridades , sin distinción alguna de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.
- II. El 31 de enero de 2014, en uso de las facultades que le otorga la (Constitución Federal), el Presidente de la República promulgó la reforma constitucional en materia político-electoral, logrando una reestructuración y redistribución de funciones en los Organismos Públicos Electorales de las entidades federativas (OPLE), y el Instituto Nacional Electoral (INE), al homologar los estándares con los que se organizan los procesos electorales federales y locales, garantizando así la calidad en la democracia electoral, cuyo Decreto fue

publicado en el DOF, el 10 de febrero de 2014.

- III. El 23 de mayo de 2014, se publicaron en el DOF 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), asimismo, se reformaron y adicionaron diversas disposiciones de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en materia electoral, así como de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
- 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), cuya última versión fue publicada en el DOF el 02 de enero de 2025.
- VI. El 29 de enero de 2016, se publicó en el DOF el Decreto por el que se declararon reformadas y derogadas diversas disposiciones de la Constitución Federal; en materia política de la Ciudad de México, en cuyo artículo Décimo Cuarto transitorio se previó que a partir de su entrada en vigor (al día siguiente de su publicación), todas las referencias que en la Constitución Federal y demás ordenamientos jurídicos se hagan al Distrito Federal, deberán entenderse hechas a la Ciudad de México.
- VII. El 5 de febrero de 2017, se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México (Gaceta Oficial), la Constitución Política de la Ciudad de México (Constitución Local).

- 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, el Decreto por el cual se abrogó el Código de Instituciones y Procedimientos Electorales del Distrito Federal y se expidió el Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México (Código), en el cual se estableció el cambio de denominación del Instituto Electoral del otrora Distrito Federal, por el de Instituto Electoral de la Ciudad de México (Instituto Electoral); asimismo, el 21 de junio del mismo año, se publicó una nota aclaratoria al citado Decreto, el cual ha tenido diversas modificaciones, siendo la última el 23 de diciembre de 2024.
- 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" (Grupo de Vigilancia), integrado por 14 representantes de diversas áreas del Instituto Electoral, que tuvo 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 e IECM/ACU-CG-022/2017, respectivamente, el

Reglamento Interior del Instituto Electoral (Reglamento Interior), el Reglamento de Funcionamiento de la Junta Administrativa (Reglamento de la Junta), así como el Reglamento en Materia de Relaciones Laborales (Reglamento de Relaciones Laborales), ambos también del Instituto Electoral, con motivo de la expedición y entrada en vigor del Código.

- XIII. El 14 de septiembre de 2017, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-044/2017 del Consejo General, aprobó el Protocolo para la atención de casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y/o Acoso Sexual en el Instituto Electoral (Protocolo).
- XIV. El 21 de noviembre de 2017, mediante Acuerdos CIGyDH/024/17, y 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 de este Instituto Electoral.
- XV. El 24 de noviembre de 2017, la Junta mediante Acuerdo IECM-JA079-17, aprobó 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.
- XVI. 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.
- XVII. 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.

- XVIII. El 31 de diciembre de 2018, se publicó en la Gaceta Oficial, el Decreto por el que se expidió la Ley de Austeridad, Transparencia en Remuneraciones, Prestaciones y Ejercicio de Recursos de la Ciudad de México (Ley de Austeridad), cuya última versión fue publicada en la Gaceta Oficial el 27 de diciembre de 2024.
- 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 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 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.

XXIV. 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.

XXV. El 30 de noviembre de 2021, mediante Acuerdo IECM-JA141-21, la Junta aprobó la reforma a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Electoral, en la que se actualizó el 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.

XXVI. El 26 de mayo de 2022, el Congreso de la Ciudad de México en su sesión ordinaria, discutió y aprobó la iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones del Código.

XXVII. El 2 de junio de 2022, se publicó en la Gaceta Oficial el Decreto por el cual se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones del Código (Decreto de Reforma), relativas a la adecuación de la estructura orgánica y funcional, el cual implicó la obligación del Instituto Electoral, para atender las disposiciones de la Ley de Austeridad respecto del manejo y ejercicio del presupuesto que le fue asignado, observando los principios de racionalidad,

austeridad, transparencia, eficacia y rendición de cuentas y la supresión de Unidades Técnicas y diversas áreas administrativas.

- XXVIII. El 1 de septiembre de 2022, en cumplimiento a lo determinado en el Decreto de Reforma al Código (del 26 de mayo de 2022), mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-050/2022, el Consejo General, aprobó el dictamen por el que se adecuó la estructura orgánica y funcional, donde se suprimieron cinco Unidades Técnicas, entre ellas, la Unidad Técnica de Género y Derechos Humanos (UTGyDH), y se estableció que las funciones que realizaba dicha Unidad Técnica, ahora las ejerza la Dirección Ejecutiva de Educación Cívica y Construcción Ciudadana (DEECyCC), modificando su denominación a Dirección Ejecutiva de Género, Derechos Humanos, Educación Cívica y Construcción Ciudadana (DEGDHECyCC).
- XXIX. El 28 de octubre de 2022, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-062/2022, el Consejo General aprobó las reformas al Reglamento Interior.
- XXX. El 30 de enero de 2023, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-014/2023, el Consejo General aprobó el Plan General de Desarrollo del Instituto Electoral, para el periodo 2023-2026 (PGD).
- XXXI. El 18 de agosto de 2023, mediante Acuerdo IECM-JA123-23, la Junta aprobó la actualización del Catálogo de Cargos y Puestos de la Rama Administrativa y el Manual de Organización y Funcionamiento, ambos del Instituto Electoral, cuya versión es la vigente.
- XXXII. El 24 de agosto de 2023, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-070/2023, el Consejo General aprobó las reformas y adiciones al Reglamento Interior y al Reglamento de Sesiones del Consejo General y Comisiones, ambos del Instituto Electoral.
- XXXIII. El 28 de noviembre de 2023, el organismo de certificación a través de una

persona auditora realizó la Preauditoría, en la que evaluó las condiciones laborales y las actividades institucionales implementadas al interior del Instituto Electoral en materia de igualdad laboral y no discriminación.

XXXIV. El 6 y 7 de diciembre de 2023, se llevó a cabo la Auditoría en la que se logró un puntaje de 100 de los 100 puntos establecidos y se dieron por cumplidas cuatro de las cinco medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas, con este diagnóstico, el Instituto Electoral obtuvo la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación.

XXXV. El 09 de febrero de 2024, en el marco de un evento protocolario, el representante de la Asociación de Normalización y Certificación A.C. (ANCE), hizo entrega a la persona Consejera Presidente de este Instituto Electoral, la recertificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, con el distintivo Oro, en Igualdad Laboral y No discriminación.

XXXVI. El 14 de junio de 2024, la Junta mediante Acuerdo IECM-JA065-24, aprobó la actualización del Procedimiento para control de información documentada y la Guía para crear y actualizar información documentada, pertenecientes al Sistema de Gestión de Calidad Electoral, del Instituto Electoral.

XXXVII. El 15 de agosto de 2024, mediante Acuerdo IECM-JA086-24, la Junta aprobó la actualización del Manual de Planeación del Instituto Electoral, para el ejercicio fiscal 2025. (Manual de Planeación 2025).

XXXVIII. El 13 de septiembre de 2024, mediante Acuerdo IECM-JA094-24, la Junta aprobó los Programas Institucionales para el ejercicio fiscal 2025, conforme a lo establecido en el artículo 83, fracción II del Código, así como los Programas Específicos de conformidad con lo establecido en el Manual de Planeación 2025.

XXXIX. El 30 de septiembre de 2024, mediante Acuerdos IECM-JA104-24, IECM-JA105-24, IECM-JA106-24 e IECM-JA107-24, la Junta aprobó

respectivamente, la modificación al Reglamento de Relaciones Laborales; la modificación al Manual de Planeación 2025; el ajuste al Programa Institucional de Modernización y Simplificación Administrativa, para el Uso de los Recursos Humanos, Materiales y Financieros 2025, así como la Apertura Programática Presupuestal para el ejercicio fiscal 2025, todos de este Instituto Electoral.

- XL. El 25 de octubre de 2024, mediante Acuerdo IECM-JA113-24, la Junta aprobó remitir al Máximo Órgano de Dirección el Anteproyecto de Acuerdo del Consejo General del Instituto Electoral, por el que se aprueban los proyectos de Programa Operativo Anual y de Presupuesto de Egresos del Instituto Electoral para el ejercicio fiscal 2025.
- XLII. El 30 de octubre de 2024, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-149/2024, el Consejo General, aprobó los Proyectos del Programa Operativo Anual y Presupuesto de Egresos para el Instituto Electoral, para el ejercicio fiscal 2025.
- XLII. El 19 de diciembre de 2024, mediante Acuerdo IECM-JA127-24, la Junta aprobó remitir al Máximo Órgano de Dirección el Anteproyecto del Consejo General del Instituto Electoral, por el que se aprueba la actualización a los proyectos de Programa Operativo Anual y de Presupuesto de Egresos del Instituto Electoral para el ejercicio fiscal 2025, con la integración del presupuesto precautorio para la elección de diversos cargos del poder judicial de la Ciudad de México.
- XLIII. En la misma fecha, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-165/2024, el Consejo General, aprobó la actualización a los Proyectos del Programa Operativo Anual y Presupuesto de Egresos del Instituto Electoral para el Ejercicio Fiscal 2025, con la integración del presupuesto precautorio para la elección de diversos cargos del Poder Judicial de la Ciudad de México.

- XLIV. El 23 de diciembre de 2024, se publicó en la Gaceta Oficial, el Decreto por el que se reformaron diversas disposiciones de la Constitución Local en materia de reforma al Poder Judicial.
- XLV. El 27 de diciembre de 2024, se publicó en la Gaceta Oficial, el Decreto por el que se expide el Presupuesto de Egresos de la Ciudad de México para el ejercicio fiscal 2025.
- XLVI. El 14 de enero de 2025, mediante Acuerdos IECM-JA002-25 e IECM-JA003-25, la Junta aprobó respectivamente, remitir al Máximo Órgano de Dirección, el "Proyecto de Acuerdo del Consejo General, por el que se aprueba el ajuste al Programa Operativo Anual y al Presupuesto de Egresos del Instituto Electoral, para el ejercicio fiscal 2025, con base en las asignaciones autorizadas por el Congreso de la Ciudad de México, para el ejercicio fiscal 2025"; el ajuste a los tabuladores y remuneraciones aplicables al personal activo, así como al personal de nuevo ingreso del Instituto Electoral, para el ejercicio fiscal 2025.
- XLVII. El 15 de enero de 2025, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-005/2025, el Consejo General aprobó el ajuste al Programa Operativo Anual y al Presupuesto de Egresos del Instituto Electoral para el ejercicio fiscal 2025, con base en las asignaciones autorizadas por el Congreso de la Ciudad de México para el ejercicio fiscal 2025.
- XLVIII. El 30 de enero de 2025, mediante Acuerdo IECM-JA019-25, la Junta aprobó las Normas de Racionalidad, Austeridad y Disciplina Presupuestal del Instituto Electoral, para el ejercicio fiscal 2025.
- XLIX. El 14 de marzo de 2025, mediante Acuerdos IECM-JA039-25 e IECM-JA040-25, la Junta aprobó respectivamente, la actualización del Manual de Contabilidad Gubernamental (Manual de Contabilidad), y los Lineamientos Generales para la Supervisión, Seguimiento y Evaluación del Cumplimiento

del Plan General de Desarrollo (Lineamientos), ambos de este Instituto Electoral.

- L. El 30 de junio de 2025, el Comité para el Seguimiento de Casos de Violencia Laboral Hostigamiento y/o Acoso Sexual de este Instituto Electoral, en su Segunda reunión ordinaria, otorgó el visto bueno a la modificación de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual, fue presentada ante el Grupo de Vigilancia en su Segunda reunión, en la que el Presidente del Grupo Mtro. Bernardo Núñez Yedra, instruyó a la Secretaría Técnica de dicho Grupo de Vigilancia, remitir el documento a la Junta, para su análisis, discusión y en su caso aprobación.
- LI. El 09 de julio de 2025, mediante oficio IECM/ST/GVNMX/08/2025, la Secretaría Técnica del Grupo de Vigilancia del Desarrollo e Implementación de Practicas de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Electoral, por instrucciones del Presidente del Grupo de Vigilancia, sometió a consideración de la Junta, para su análisis, discusión y en su caso aprobación, el proyecto de modificación a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de este Instituto Electoral.

Considerandos

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 Federal, 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.
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 63, fracción XII, incisos b), e) y f) del Código, establece las atribuciones de la Comisión de Género, Derechos Humanos, Educación Cívica y Construcción Ciudadana, Supervisar la implementación de los mecanismos que favorezcan una cultura institucional incluyente, no discriminatoria y no sexista en el Instituto, 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, así como revisar la implementación de la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos en las áreas institucionales.
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 de acuerdo con el artículo 94, fracciones XXII Ter, y XXII Quinquies del Código, son atribuciones de la DEGDHECyCC, conducir las 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 públicas de todas las unidades administrativas del Instituto Electoral, de manera transversal, así como darle seguimiento y verificar su cumplimiento, coordinar la política de Igualdad Laboral y no Discriminación. Asimismo, generar informes periódicos relativos a dicha política, además de los que guarden relación con materia de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual y violencia política que se presenten en el Instituto Electoral.
15. 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.
16. 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.

17. Que de acuerdo con el artículo 26 Bis, fracción II del Reglamento Interior, la DEGDHECyCC cuenta con atribuciones, de coadyuvar, apoyar y asesorar a las demás áreas del Instituto Electoral en materia de derechos humanos, perspectiva de género, inclusión, prevención de la violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual, violencia política contra las mujeres en razón de género, violencia política y a favor de un ambiente laboral seguro y sano.
18. 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.
19. Que conforme al artículo 19, fracción IX, del Reglamento de Relaciones Laborales, es derecho del personal contar con un entorno laboral libre de violencia entre mujeres y hombres en el que se impulse la igualdad, la no discriminación y la equidad.
20. 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.
21. 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.

22. Que el Programa Institucional de Derechos Humanos, Equidad e Igualdad Sustantiva del Instituto Electoral 2025, 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.
23. 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.
24. 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.
25. El 24 de noviembre de 2025, se realizará 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.
26. Que el 3 y 4 de diciembre 2025, se llevará a cabo en las instalaciones del Instituto Electoral la Auditoría de Vigilancia, la auditoría, 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.
27. Que con fundamento en el artículo 83, fracción XI del Código, mediante oficio IECM/ST/GVNMX/08/2025, de fecha 09 de julio de 2025, la Secretaría Técnica

del Grupo de Vigilancia del Desarrollo e Implementación de Prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Electoral, por instrucciones del Presidente del Grupo de Vigilancia, sometió a consideración de la Junta, para su análisis, discusión y en su caso aprobación, el proyecto de modificación a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de este Instituto Electoral.

28. Que la propuesta de reforma a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación consiste en modificaciones en la instrucción; en el apartado de responsabilidades, adición en el apartado de compromisos y cambios en el glosario.
29. Que los apartados 6, denominado "Políticas de Operación" y 6.1 denominado "Generales", del Procedimiento para el control de la información documentada del Sistema de Gestión de Calidad Electoral (Procedimiento), lo siguiente:
- La documentación de los procesos del Sistema de Gestión de Calidad Electoral (SGCE), pueden mantenerse en medio impreso o electrónico.
 - Los documentos (incluye formatos) controlados por el SGCE serán las versiones disponibles en el repositorio documental del SGCE.
 - La documentación de los procesos del SGCE, se elabora en idioma español.
 - Los manuales, procedimientos, instructivos de trabajo, guías, planes, entre otros deben incluir, a pie de página, la leyenda "La versión vigente de este documento se encuentra en el repositorio del SGCE".
 - Los formatos deberán llevar, como mínimo, el número de revisión con la finalidad de tener la trazabilidad de los cambios.
 - Los anexos que deriven de los documentos dentro del alcance del SGCE podrán llevar el número de revisión, en caso de que se considere necesario.
 - En caso de realizar cambios en los formatos, sin que estos afecten al procedimiento, no es necesario volver a aprobar el documento por el órgano colegiado, la actualización del formato en el repositorio documental deberá solicitarse a la Jefatura de Departamento de Control de Documentos y

Registro, adscrita a la Subdirección de Gestión de Calidad, a través del formato SA/SGC/FR/02 (Formato de solicitud de movimientos en el repositorio del SGCE) para la actualización adjuntando el documento.

- Los registros generados por sistemas informáticos, así como aquellos que, por la naturaleza de su contenido, sea especial, no necesariamente contarán con todos los elementos de control que establece la Guía para crear y actualizar la información documentada, sin embargo, para el control de estos se deberán incluir en la lista maestra y, por tanto, contarán con un identificador único (código) y la revisión correspondiente.
30. Que el apartado 6.2 del Procedimiento para el control de la información documentada establece que la información debe elaborarse conforme a los lineamientos establecidos en la Guía para crear y actualizar la información documentada.
31. Que el apartado 6.4 del Procedimiento para el control de la información documentada del SGCE, establece que la revisión y/o actualización de la información documentada, deberá realizarse en los siguientes supuestos:
- Cambios a la estructura orgánica que implique ajustes en la ejecución del proceso.
 - Cuando se hayan presentado cambios en los procedimientos, derivados de la mejora de estos.
 - Cuando existan cambios en la normatividad aplicable al proceso que implique adecuaciones o supresiones de estos.
 - Por resultados de auditoría interna o externa que indiquen la necesidad de documentar o fortalecer alguna actividad relevante para el proceso.
 - La documentación que se refiere a los procesos electorales y mecanismos de participación ciudadana se revisaran al inicio de cada proceso para asegurar la pertinencia de estos.
 - Las modificaciones a la información documentada deberán impactar en

una nueva versión del documento, la cual debe ser notificada por el responsable del área o enlace de calidad a la Jefatura de Departamento de Control de Documentos y Registro para la actualización del documento en el repositorio documental del SGCE, así como en la lista maestra de información documentada y la identificación del documento obsoleto.

- Con el fin de conservar el histórico de los cambios que ha sufrido un documento o formato, se deberá llevar el control de los cambios (número de revisión), como lo indica la Guía para crear y actualizar la información documentada SA/SGC/GI/01.

32. Que el documento mencionado en el considerando 27, fue elaborado dentro del marco de la Política de Gestión de Calidad, en observancia de la Guía Técnica para la Elaboración de Documentos Internos del Instituto Electoral y de conformidad con la normativa vigente y con los fines, obligaciones y compromisos establecidos en el Código.

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-JA103-25

PRIMERO. Se aprueba la modificación 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 presente Acuerdo y su Anexo, entrará en vigor al momento de su aprobación.

TERCERO. Se instruye a la Secretaría Administrativa para que mediante Circular haga del conocimiento de todo el personal del Instituto Electoral, la modificación de la Política mencionada en el punto de Acuerdo **PRIMERO.**

CUARTO. Se instruye a la Secretaría Ejecutiva, para que, vigile la aplicación y evalúe el cumplimiento al documento mencionado en el punto de Acuerdo **PRIMERO**.

QUINTO. Se instruye a la Dirección Ejecutiva de Género, Derechos Humanos, Educación Cívica y Construcción Ciudadana, dar seguimiento al cumplimiento del presente Acuerdo e informar lo conducente al Comité para el seguimiento de casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual.

SEXTO. Publíquese el presente Acuerdo y su Anexo, en los estrados de las oficinas centrales, en los estrados electrónicos y para mayor difusión, en los estrados de las oficinas de las treinta y tres Direcciones Distritales de este Instituto Electoral.

SÉPTIMO. Publíquese el presente Acuerdo y su Anexo, en la página de Internet www.iecm.mx; realícense las adecuaciones procedentes en virtud de la determinación asumida por la Junta Administrativa en el apartado de Transparencia de la citada página electrónica.

Así lo aprobaron por unanimidad de votos la y los integrantes de la Junta Administrativa del Instituto Electoral de la Ciudad de México, en sesión ordinaria de fecha treinta y uno de julio de dos mil veinticinco, 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, 9, fracción XI, 10, fracción X, y 27 del Reglamento de Funcionamiento de la Junta Administrativa.

**LA PRESIDENTA DE LA JUNTA
ADMINISTRATIVA**



MTRA. PATRICIA AVENDAÑO DURAN

**EL SECRETARIO DE LA JUNTA
ADMINISTRATIVA**



LIC. CÉSAR ALBERTO HOYO RODRÍGUEZ



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).



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.



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

Diversidad:	<p>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</p>
Género:	<p>Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad.⁸</p>
Homofobia:	<p>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</p>
Hostigamiento sexual:	<p>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</p>
Hostigamiento laboral:	<p>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</p>

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

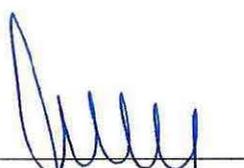
Violencia laboral:

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