



Ciudad de México, 27 de noviembre de 2018

CIRCULAR No. 124

**CC. Titulares y/o Encargados (as) de Despacho
de la Secretaría Administrativa, las Direcciones Ejecutivas,
las Unidades Técnicas, los Órganos Desconcentrados y con
Autonomía de Gestión del IECM.
Presentes**

Me refiero a las *RECOMENDACIONES PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA EN LAS CONVOCATORIAS QUE EMITA EL INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO*, aprobadas por la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos el 26 de noviembre de 2018.

Al respecto, por instrucción de las y el Consejeros Electorales integrantes de la Comisión de mérito y con fundamento en los artículos 84, párrafo segundo y 86, fracción I del *Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México*, así como 19, fracción VII del *Reglamento Interior del Instituto Electoral de la Ciudad de México*, se les comunica el contenido de las citadas Recomendaciones, a efecto de que se tomen en cuenta en las convocatorias de índole laboral y de participación ciudadana que se emitan en este Instituto Electoral.

Sin otro particular, les envío un cordial saludo.

Atentamente


Lic. Rubén Geraldo Venegas
Secretario Ejecutivo

C.c.p. Mtro. Mario Velázquez Miranda. Consejero Presidente del IECM. Para su conocimiento. Presente.
Lic. Gabriela Williams Salazar. Consejera Electoral Presidenta de la Comisión Permanente de Derechos Humanos y Género. Igual fin. Presente.
Mtra. Carolina del Ángel Cruz. Consejera Electoral Integrante de la Comisión Permanente de Derechos Humanos y Género. Mismo fin. Presente.
Mtro. Mauricio Huesca Rodríguez. Consejero Electoral Integrante de la Comisión Permanente de Derechos Humanos y Género. Igual fin. Presente.
CC. Consejeras y Consejeros Electorales del IECM. Mismo fin. Presentes.

JMLR/MVHL
Folio SE: 11377

Somos un Instituto de Calidad



En el Instituto Electoral de la Ciudad de México, estamos *comprometidas y comprometidos* a administrar *elecciones* locales íntegras; conducir mecanismos de *participación ciudadana* incluyentes, y promover en las y los habitantes de la Ciudad de México la cultura democrática, la participación y el ejercicio pleno de la ciudadanía, en apego a los *principios rectores* de la función electoral, cumpliendo con los *requisitos legales y reglamentarios*, y *mejorando continuamente* la eficacia de nuestro *Sistema de Gestión Electoral*.



**COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DERECHOS
HUMANOS**

**RECOMENDACIONES PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE
ATENCIÓN PRIORITARIA EN LAS CONVOCATORIAS QUE EMITA EL
INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

RECOMENDACIONES PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA EN LAS CONVOCATORIAS QUE EMITA EL INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

En la Ciudad de México, donde confluyen numerosas diversidades políticas, sociales, étnicas, lingüísticas y culturales, se ha creado un mosaico de pluralidad lo que, a su vez, ha propiciado la realización de acciones y políticas conducentes para atender las múltiples manifestaciones que enriquecen la promoción de valores como la multiculturalidad, la equidad de género y el respeto a la diferencia.

En concordancia con lo anterior y, en atención a las disposiciones jurídicas, el Instituto Electoral de la Ciudad de México (IECM) promueve permanentemente el respeto de los derechos humanos, por lo que a través de la Unidad Técnica de Vinculación con Organismos Externos (UTVOE), se efectuó una revisión tanto a las convocatorias que se han emitido con motivo de los distintos ejercicios de participación ciudadana, como de aquellas de selección de personal de carácter eventual para desempeñar actividades dentro de las oficinas centrales y órganos desconcentrados del IECM. Lo anterior, con la firme postura a favor del respeto y libre desarrollo de las personas y, en contra de la discriminación así como de los estereotipos relacionados con las fobias que nacen, en ocasiones, por la ignorancia y el estigma sistémico que se fomenta en todos los niveles de la sociedad, atendiendo en todo momento la dignidad humana.

En ese contexto, la revisión a las convocatorias se realiza con especial énfasis en el reconocimiento y atención al derecho a la no discriminación, contenido en los tratados y convenciones cuyo tema central son los derechos humanos. Asimismo, en las constituciones y demás normativas nacionales y locales, puesto que se establece que todas las personas deben gozar del ejercicio de sus derechos en condiciones de igualdad. Por lo tanto, la revisión efectuada atiende a la prevención de todo acto discriminatorio que pueda tener implícita la negación o restricción al ejercicio igualitario de derechos, libertades y oportunidades de las personas participantes, excluyéndolas de las ventajas de la vida en sociedad.

Por lo anterior, con el fin de garantizar la participación ciudadana y la promoción de espacios accesibles, incluyentes y libres de discriminación en los próximos procesos electorales y ciudadanos, así como la inclusión de los grupos de atención prioritaria en la selección de personal, se presentan las siguientes recomendaciones, las cuales del

apartado 1 al 3, deberán ser atendidas para los dos tipos de convocatorias y en el apartado 4, de manera particular, se proponen recomendaciones exclusivamente para las convocatorias de índole laboral.

RECOMENDACIONES

Entre las metas establecidas en el Programa Operativo Anual 2018 de la UTVOE, se propuso efectuar recomendaciones para promover la participación de grupos de atención prioritaria en las distintas convocatorias, así como revisar los informes a que hubiera lugar.

Derivado de lo anterior, fueron analizadas aquellas relacionadas con la participación ciudadana y cultura cívica, así como en las que se realiza la selección y designación de personal eventual para laborar en el IECM.

En ese sentido, las presentes recomendaciones son una medida de prevención ante cualquier restricción que pudiera presentarse, con el fin de que en las próximas convocatorias, todas las personas puedan participar sin que exista impedimento alguno, principalmente las pertenecientes a grupos susceptibles de discriminación, quienes, al tener constantemente menores oportunidades y acceso limitado al goce de sus derechos, pueden encontrarse en una situación de desventaja en relación al resto de la sociedad.

1. GENERALIDADES.

PRIMERA. Toda convocatoria que se emita debe difundirse tanto en espacios públicos como específicos, en consideración a la población a la que está dirigida y, en la medida de lo posible, deberán ser accesibles y escritas en un lenguaje coloquial, sencillo y sin tecnicismos para que las personas que carecen de una educación formal puedan leer y acceder sin complicaciones a su derecho de participación ciudadana.

SEGUNDA. Establecer en las convocatorias que los cursos de capacitación, preparación e información que sean proporcionados por el Instituto Electoral de la Ciudad de México, serán accesibles para las personas con cualquier tipo de discapacidad; deberán de impartirse con un enfoque de derechos humanos, con perspectiva de género y bajo la premisa del reconocimiento de la pluriculturalidad y pluriethnicidad de la Ciudad de México. Las capacitaciones que se impartan deben ser incluyentes a las lenguas indígenas de las personas que participen, cuando éstas lo soliciten.

TERCERA. La selección y contratación de las personas deberá efectuarse en consideración a los criterios orientadores de la paridad de género, la pluralidad cultural y los principios de igualdad y no discriminación.

CUARTA. Previo a la emisión de toda convocatoria, en la medida de lo posible se enviará a la Dirección de Derechos Humanos y Género de la Unidad Técnica de Vinculación con Organismos Externos, con el fin de que dicha área pueda efectuar una revisión en materia de inclusión, igualdad y no discriminación en los contenidos.

2. ELABORACIÓN DE CONVOCATORIAS.

Para la elaboración de las convocatorias se dará prioridad a los siguientes sectores poblacionales, que por cuestión de exclusión o restricción basada en su origen étnico, sexual, salud, edad, discapacidad, condición social o económica, lengua, preferencias sexuales, o cualquier otra, impiden o, en ciertos casos, anulan el reconocimiento y el ejercicio de sus derechos negando el acceso a una igualdad real de oportunidades.

Personas con discapacidad.

Entre los mayores problemas que este sector social vive en materia de discriminación, se encuentran los estigmas, estereotipos y los prejuicios respecto a su diversidad funcional¹ (física, sensorial, mental o intelectual), lo que ha derivado en casos lamentables de invisibilización y restricción en el acceso a sus derechos.

Temas como la accesibilidad y la inclusión de las personas con discapacidad son derechos fundamentales reconocidos como aquellas condiciones sin las cuales no pueden disfrutar de sus otras prerrogativas.

Asimismo, las personas con discapacidad, como cualquier otra persona, tienen el derecho a la ciudadanía plena, por lo que resultan necesarios los instrumentos con los cuales puedan ejercerla, con los que, a su vez, se promueva la inclusión y la cultura democrática.²

¹ Diccionario técnico sobre la diversidad funcional, Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de la Comunidad de Madrid (FAMMA), España, 2017.

² Discapacidad psicosocial: "invisible" en México, Entrevista a Myriam Arabian Couttolenc, defensor, Revista de Derechos Humanos, CDHDF, México, 2010, vol. 11.

Para promover su inclusión, se recomienda:

QUINTA. Elaborar convocatorias accesibles. Con el fin de atender las condiciones de vida de cada grupo con discapacidad, se propone que se lleven a cabo, en la medida de lo posible, las siguientes consideraciones:

- I. Para las personas con discapacidad visual, realización de convocatorias en sistema braille.
- II. Para las personas con discapacidad auditiva, se grabaran las convocatorias con un intérprete en Lengua de Señas Mexicana.
- III. Para las personas con discapacidad física (personas con problemas motrices o en las extremidades, como parálisis, paraplejias, tetraplejias o trastornos de coordinación de los movimientos), así como personas de tallas pequeñas y grandes a las cuales se les dificulta la movilidad, es necesario que se divulguen y difundan las convocatorias en espacios arquitectónicos que no presenten una barrera para su accesibilidad.
- IV. Para las personas con discapacidad intelectual, explicar la convocatoria de manera clara y sencilla, facilitando su entendimiento y comprensión.
- V. Para las personas con discapacidad mental, de acuerdo a su nivel de discapacidad (leve, moderada, grave o profunda), explicar la convocatoria por medio de personal sensibilizado que transmita la información.

Personas indígenas y de pueblos originarios.

Los estereotipos que predominan para esta población se asocian con la pobreza, la brecha lingüística, la falta de disposición y/o capacidad para trabajar, presentándose la exclusión y marginación en sectores tanto privados como públicos.³

Por lo anterior, se han generado estrategias a fin de eliminar dichos obstáculos, por medio de políticas que impulsen, entre otras, el reconocimiento, la visibilización y preservación tanto de sus culturas como el patrimonio local y nacional.

Para promover su inclusión, se recomienda:

SEXTA. Procurar la traducción de las convocatorias a las tres lenguas indígenas que más

³ La equidad y la exclusión de los pueblos indígenas y afrodescendientes en América Latina y el Caribe, Revista de la CEPAL, Consultores Álvaro Bello y Marta Rangel, División de Desarrollo Social, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Naciones Unidas, Chile, 2002, vol.79.

se hablan en la Ciudad de México: náhuatl, triqui y mixteco.

Mujeres y personas con género no binario.

La discriminación hacia las mujeres es estructural, ésta se efectúa en la escuela, en el trabajo, en el hogar, en las calles, en la política, en los medios, en la academia, en las actividades científicas y tecnológicas, así como en el mismo lenguaje. De la misma manera a las personas que no se identifican o adecuan a las estructuras de la identidad de género binario (mujer y hombre), se les limita la posibilidad de autodeterminación identitaria, restringiéndoles la manifestación de la multiplicidad de géneros que se diferencian del binarismo existente.

De lo anterior, el lenguaje comúnmente utilizado se ha construido para visibilizar al género predominante, el cual mediante una estructura gramatical genera violencia simbólica que funge como una herramienta que replica la desigualdad histórica de género, propiciando estereotipos, estigmas a partir de la diferencia sexual y biológica.

Para erradicar el lenguaje sexista y, a su vez, promover la no discriminación, se recomienda:

SÉPTIMA. Toda convocatoria deberá realizarse apegándose al uso del lenguaje incluyente, utilizando abstractos, nombres colectivos y palabras epicenas. Asimismo, en la medida de lo posible, se omitirá el sujeto explícito y se utilizará una forma impersonal, también se suprimirán los artículos cuando los sustantivos sean neutros. Para atender con mayor precisión esta recomendación, se ejemplifica a continuación y se anexa liga para una pronta referencia:

<http://www.iecm.mx/www/sites/paridad/01/docs/productos201506.pdf>

Recomendaciones de lenguaje incluyente	
Se escribe	Debe escribirse
Observadoras y observadores	personas observadoras
A las y los ciudadanos mexicanos	A la ciudadanía mexicana
No ser, ni haber sido miembro de...	No ser, ni haber sido integrante de...
Los candidatos...	Las personas candidatas

Opciones para una mejor redacción y erradicación del sexismo en el lenguaje	
Usar el artículo diferenciado cuando el sustantivo tiene una sola forma	
Se escribe	Debe escribirse
El joven	La joven
El profesional	La profesional

Usar pronombres y determinantes sin género.

Se escribe	Debe escribirse
El participante deberá de...	Quien participe deberá de...
Los que no cumplan con los requisitos...	Quienes no cumplan con los requisitos...
Sustituir el artículo uno, por alguien o cualquiera.	
Se escribe	Debe escribirse
Cuando uno venga al IECM...	Cuando alguien venga al IECM...
Si uno tiene que entregar...	Si alguien tiene que entregar...
Omitir los artículos cuando los sustantivos son neutros.	
Se escribe	Debe escribirse
Se tomará en cuenta las opiniones de los profesionales que...	Se tomará en cuenta las opiniones profesionales que...
Los solicitantes deben llenar la fórmula...	Solicitantes deben llenar la fórmula...

3. DIFUSIÓN DE CONVOCATORIAS.

Personas adultas mayores.

Es importante reconocer que aún cuando en la Ciudad de México, los estudios revelan que el porcentaje de población analfabeta es el menor de todo el país, una de las principales problemáticas que presentan las personas adultas mayores en la ciudad es el no saber leer y escribir, lo anterior debido a diversas razones, como la no asistencia a la educación básica, la deserción escolar, la apatía por ingresar ya adulto al sistema educativo, entre otras.

Para promover la participación de las personas adultas mayores, se recomienda:

OCTAVA. Divulgar y explicar las convocatorias de manera oral y con un lenguaje ciudadano, a través de una persona facilitadora que esté sensibilizada en el tema, lo anterior para que las personas adultas mayores que entran dentro el grupo de analfabetismo puedan acceder a la participación ciudadana.

Personas jóvenes.

Las redes sociales se han convertido en el espacio de participación ciudadana más importante para las personas jóvenes. La conectividad, la navegación en la red y las tecnologías de la información han generado tal impacto e importancia que hoy en día se pueden considerar herramientas indispensables para su desarrollo escolar, social, interacción con el exterior y participación ciudadana. No obstante, para reforzar su participación política-electoral, es necesario intensificar la difusión de las prerrogativas que les competen.

Para promover la participación de las juventudes, se recomienda:

NOVENA. Difundir las convocatorias en espacios juveniles, ponderando recintos de concentración juvenil como son universidades, colegios, centros culturales, deportivos y artísticos, así como su difusión masiva en las redes sociales más usadas por este sector poblacional (*Facebook, Twitter, Youtube, Instagram y Snapchat*).

DÉCIMA. Promover y fortalecer las campañas de información y comunicación cívica de las convocatorias, con el fin de garantizar que las nuevas poblaciones juveniles y primovotantes obtengan información completa y comprensible sobre la importancia del voto y los procesos democráticos en la ciudad y país.

4. CUMPLIMIENTO DE CONVOCATORIAS.

Buenas prácticas para el personal eventual en las áreas donde ejercerán sus funciones.

El IECM ha decidido implementar y desarrollar estrategias de promoción y fortalecimiento a la igualdad y la no discriminación entre todo su personal y al exterior de la institución, fomentando la empatía, la comunicación efectiva y asertiva, la resolución no violenta de conflictos y el adecuado ejercicio de la jerarquía.

En ese sentido, de acuerdo al buen trato laboral, el IECM se ha conducido en apego a diversas normas, prácticas y principios rectores, entre los que se encuentra el derecho humano al trabajo, lo anterior con el fin de erradicar toda conducta que vulnere directamente la dignidad y libertad fundamental de sus trabajadores, o bien que perjudique el clima laboral, el trato digno y justo para todas las personas que laboran en el IECM sin importar la situación contractual.

Por lo tanto, de acuerdo a lo anterior se emiten las siguientes acciones afirmativas para la contratación de personal eventual:

UNDÉCIMA. Determinar que las funciones laborales del personal eventual serán estrictamente para el cumplimiento de los fines y acciones del IECM. Por ningún motivo las actividades que se les encomiende podrán ser ajenas al cargo por el que se le va a contratar. Asimismo se deberán efectuar en el horario establecido y en su lugar de adscripción o donde por necesidades institucionales se determine, de acuerdo al artículo 23 y 24 del Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del Instituto Electoral de la

Ciudad de México

DUODÉCIMA. Evitar durante el proceso de selección (incluyendo las capacitaciones), todo tipo de discriminación que pueda ser motivada por origen étnico o racial, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, forma de pensar, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, por tener tatuajes o cualquier otra motivo o razón que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar el ejercicio de los derechos humanos. Además, por ninguna razón se podrá solicitar certificados médicos de no embarazo y/o de VIH.

DÉCIMA TERCERA. Considerar en la planeación de la contratación del personal eventual que recorre distancias largas para efectuar sus funciones, insumos para su movilidad y el establecimiento de jornadas laborales justas y dignas, con el fin de evitar poner en riesgo la integridad de las personas.

DÉCIMA CUARTA. Capacitar, sensibilizar y actualizar al personal eventual para el puesto al que se le contratará, aún cuando la persona contratada tenga experiencia en el tema.

DÉCIMA QUINTA. Garantizar cargas laborales de acuerdo al nivel de responsabilidades y a los requerimientos psico-físicos efectuados a lo largo de la jornada laboral, en proporción al esfuerzo requerido para el trabajo, por ejemplo:

- Si el trabajo es ligero o pesado.
- Si para efectuar el trabajo se necesita estar en una postura específica (sentado, de pie, arrodillado o incluso de cuclillas, de manera curvada o con los brazos por encima de los hombros).

Asimismo, se recomienda analizar el tiempo que se invierte para realizar una tarea específica, con el fin de determinar el total promedio de horas que cada actividad requiere y distribuir equitativamente las cargas laborales.

DÉCIMA SEXTA. Instruir a las áreas que emiten convocatorias y a las que reciben al personal eventual que observen las presentes recomendaciones, con el fin de proporcionar seguridad y bienestar. Recordando que el accionar de toda persona que labora en el IECM debe conducirse de acuerdo con el Código de Conducta del Instituto

Electoral de la Ciudad de México, al Protocolo para la atención de casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual en el Instituto Electoral de la Ciudad de México y a los principios que rigen la Política de Igualdad y No Discriminación del Instituto Electoral de la Ciudad de México. Dicha normativa interna se le debe de otorgar y hacérsele conocer, a toda persona que ingrese a laborar al Instituto Electoral.

DÉCIMA SÉPTIMA. Se procurará establecer en las convocatorias de contratación del personal laboral, sistemas de cuotas enfocadas principalmente a las personas pertenecientes a grupos susceptibles de discriminación y con desventaja en relación con el resto de la sociedad.⁴ Lo anterior con el objetivo de alcanzar una igualdad efectiva en estas poblaciones al acceder a cargos laborales con responsabilidad administrativa y pública.

Estas acciones afirmativas parten del supuesto que existe un desequilibrio que impide una igualdad de oportunidades efectiva entre grupos e individuos, lo cual se observa como una estrategia política y social puesto que no implican el reconocimiento de una identidad esencial, sino que constituyen un mecanismo para contrarrestar la subordinación y generar mejores condiciones para la igualdad real.

CONCLUSIONES.

La igualdad es concebida como un derecho humano transversal y fundamental, intrínsecamente ligada a la garantía de los demás derechos humanos entre los medios que nos atañe para promoverla, se encuentra la participación para la construcción de ciudadanía.

De la misma manera, el derecho a la no discriminación se encuentra establecido como la garantía irrestricta que asegura, a su vez, el derecho a la igualdad, así como las libertades que todas las personas tienen, los cuales están presentes en los instrumentos normativos locales, nacionales, regionales e internacionales.

Por lo tanto, bajo las anteriores premisas, las medidas preventivas que se efectúan con las presentes recomendaciones, conlleva al disfrute de los derechos y libertades que toda persona debe ejercer y que toda institución debe atender.

⁴ Entendiendo que dentro de los grupos susceptibles de discriminación se encuentran mujeres, personas jóvenes, adultas mayores, con discapacidad, personas LGBTTTI+, personas migrantes o sujetas a protección internacional, personas indígenas o pertenecientes a pueblos o barrios originarios, afrodescendientes, así como todos grupos reconocidos por la Constitución de la Ciudad de México en su artículo 11.

Tras la revisión de las convocatorias de los instrumentos de democracia representativa y participativa y de contratación de personal eventual, se observan avances en materia de inclusión, respeto y progresividad en el acceso a la participación ciudadana, cabe resaltar que, en lo general, la mayoría de las convocatorias emitidas cumplen con los requisitos necesarios para permitir el acceso libre a este derecho; sin embargo, no es óbice emitir recomendaciones de atención prioritaria para prevenir que en las próximas elecciones y ejercicios de participación ciudadana por medio de las convocatorias, el derecho a la participación política y ciudadana sea susceptible de alguna vulneración.

Por lo anterior, son importantes los esfuerzos para que la participación de los grupos de atención prioritaria se ejerza en condiciones de igualdad y no discriminación, erradicándose los estereotipos de género, condenándose todas las formas de violencia y violencia política por razón de género a través de la adopción de medidas legislativas y jurídicas, además de incorporar en las políticas y acciones institucionales, ejes transversales como el enfoque de derechos humanos, la perspectiva de género y la de juventudes.