



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

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

A handwritten signature or mark is located in the bottom right corner of the page. It appears to be a stylized, cursive letter, possibly a 'G' or 'J', written in black ink.



- **Introducción**

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

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

En este sentido, la recién creada 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, quedando establecido en su Plan General de Desarrollo 2017-2020, que uno de sus principios rectores es la igualdad de género, el cual promueve la igualdad sustantiva y condiciones independientemente del sexo y género; también reconoce el enfoque de derechos humanos como una perspectiva transversal que debe guiar el diseño e implementación de políticas, programas y acciones gubernamentales.

En este contexto, 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. Lo anterior, con el compromiso del Consejo General para cumplir y hacer cumplir en toda la jerarquía 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



COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS

Política de Igualdad Laboral y No Discriminación
IECM-JA079-17

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, una cultura de respeto a los derechos humanos, inclusión y diversidad.

El presente documento consta de ocho apartados distribuidos en: Introducción, Marco Jurídico, Objetivo, Alcance, Responsabilidades, Principios que la Rigen, Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del IECM y, Glosario.

- **Marco jurídico**

El Instituto Electoral 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 en materia de derechos humanos e igualdad de género, como principios rectores para garantizar el ejercicio pleno de la ciudadanía y la construcción de la democracia.

El IECM aspira a ser reconocido como 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 los y las habitantes de la Ciudad de México la cultura democrática, la participación y el ejercicio pleno de la ciudadanía, en concordancia a 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:

91
3



2.1. Normativa Internacional

En el ámbito internacional se encuentran diversos instrumentos como:

- Carta de las Naciones Unidas de 1945;
- Artículo 1º y 21 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948;
- Artículo 1 de la Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer de 1948;
- Artículos 1, 2 y 3 de la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer de la Organización de Naciones Unidas de 1953;
- Los artículos 2 y 25 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966;
- Artículo 23 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos conocida como "Pacto de San José de Costa Rica" de 1969;
- Artículos 2, 4, 7 y 17 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por su siglas en inglés) de 1979;
- Artículos 4 y 5 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará) de 1994;
- Objetivos estratégicos G y H de la Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing) de 1995;
- Recomendación General número 23, del 16vo período de sesiones del Comité de la CEDAW de 1997;
- Artículos 9 y 28 de la Carta Democrática Interamericana de 2001;
- Acuerdo 6, inciso XIX de la Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de 2004 (Consenso de México);
- Puntos 3, 12 y 17, acuerdos II, VIII, IX, X, XI, XIII de la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de 2007 (Consenso de Quito);
- Acuerdos 2, 3 y 5 de la Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de 2010 (Consenso de Brasilia);
- Resolución A/Res/66/130 de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 2011;

91

- Punto 23, inciso b de las Observaciones finales del Comité de Expertas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la CEDAW realizadas a México, en los informes consolidados 7 y 8 de 2012 y sus respectivas recomendaciones;
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación;
- Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores;
- Convención Iberoamericana de los Derechos de los Jóvenes;
- Convención sobre los Derechos del Niño;
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;
- Artículos 1 y 18 de la Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas;
- Artículos 6 y 7 del Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes;
- 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 propuestos por las Naciones Unidas en la Agenda 2030, entre otras.

2.2. Normativa Nacional

En el ámbito nacional:

- Artículos 1, 3 fracción II, inciso a), 4 y 41 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Artículos 1°, fracción III, 15 Ter, 15 Quintus, 15 Sextus, 15 Séptimus y 15 Octavus de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación de 2003;
- Artículos 15, 17, 35, 36 y 37 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de 2006;
- Artículos 7, 232 y 234 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales de 2014; 51 de la Ley de Partidos de 2014;

5



- Artículos 16, 17, 18 de la Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes;
- Artículos 3 y 3 Bis de la Ley del Instituto Mexicano de la Juventud;
- Artículos 4, fracción II y 5, fracción I, incisos c. y b. de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores;
- Estrategia Transversal Perspectiva de Género del Programa Nacional de Desarrollo 2013-2018 y el Objetivo Transversal 1 del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018.

2.3. Normativa Local

En cuanto a la normativa local:

- Artículo 3° de la Constitución Política de la Ciudad de México.
- Artículos 21, 24, 25, 26, 30 y 31 de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Distrito Federal de 2007;
- Artículos 5, 15, 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 29 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal;
- Artículo 179 del Código Penal de la Ciudad de México.
- Ley del Programa de Derechos Humanos del Ciudad de México;
- Artículos 20, fracciones I, III, VIII y IX, 64 fracción XIII, 82 y 222 del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México;
- *Capítulo 5. Derechos Políticos*, del Tomo 2. *Núcleo Democracia y Derechos Humanos* del Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México de 2016 – 2021;
- Eje 1 y el Enfoque Transversal Igualdad de Género del Programa General de Desarrollo de la Ciudad de México 2013-2018;
- Objetivos 1 y 5 del Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México de 2015-2018.

6



COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS

Política de Igualdad Laboral y No Discriminación
IECM-JA079-17

- **Objetivo**

Establecer los principios generales que promuevan una cultura que garantice la igualdad de oportunidades laborales y la no discriminación entre todo el personal del IECM sin distinción alguna de género o sexo.

- **Alcance**

La presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación es aplicable para todas las áreas del IECM y de observancia para todo el personal de la Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional, 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.

- **Responsabilidades**

Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos. Vigilar la aplicación y pertinencia de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como revisar y validar la misma; proponiendo los cambios identificados o recomendados, con la finalidad de asegurar que éstos se apliquen y se mantengan vigentes.

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 la misma; implementando los cambios identificados o recomendados, con la finalidad de asegurar que ésta se aplique y se mantenga vigente.

Personal del Instituto Electoral de la Ciudad de México. Observar la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del IECM.



COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD DE GÉNERO Y
DERECHOS HUMANOS

Política de Igualdad Laboral y No Discriminación
IECM-JA079-17

• Principios que la rigen

EJE	PRINCIPIOS
EI IECM comprometido con la Igualdad.	I. Respetamos las preferencias y diferencias individuales de cultura, religión, sexuales y de origen étnico, así como cualquier forma de manifestación u opinión. II. Otorgamos igualdad de oportunidades en los procesos de contratación, sin importar: raza, origen étnico o nacional, color de piel, religión, género, edad, preferencias sexuales, 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. Estamos comprometidos con la atracción, retención y motivación de nuestro personal. Es por esto que, los beneficios, de 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.
EI IECM corresponsable con la inclusión.	IV. Promovemos la utilización del lenguaje incluyente y no sexista, tanto en las comunicaciones internas como externas, ya sean escritas o verbales. V. Propiciamos la igualdad de oportunidades y el desarrollo laboral para el personal, garantizando plenamente sus derechos individuales y libertades. VI. Promovemos la inclusión laboral plena y efectiva de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás. VII. Impulsamos la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.
EI IECM libre de violencia	VIII. Fomentamos un ambiente laboral de respeto, igualdad y no discriminación; libre de violencia y de cualquier tipo

91
8



COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS

Política de Igualdad Laboral y No Discriminación
IECM-JA079-17

laboral.	de acoso y/u hostigamiento laboral y/o sexual, así como de cualquier manifestación de intolerancia. IX. Construimos y promovemos mecanismos para prevenir, atender y sancionar prácticas de desigualdad, discriminación y violencia laboral.
-----------------	--

• Política de Igualdad Laboral y No Discriminación

El IECM asume el compromiso de fomentar y comunicar una cultura de Igualdad Laboral y No Discriminación, con la finalidad de que las y los que trabajamos en el IECM desempeñemos nuestras funciones con equidad, tolerancia, trato digno y con total respeto a los derechos humanos, de forma incluyente, transparente, impulsando la igualdad de trato y de oportunidades.

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

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 (educativo) 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 hostigamiento o acoso.

O cualquier otra forma que atente contra la tolerancia y la dignidad humana y que tenga por objeto impedir, anular o menoscabar el reconocimiento, las opiniones, y el goce de los derechos humanos de las personas.

- **Glosario**

Acoso Laboral. Es la conducta que se presenta dentro del ámbito laboral, tiene la intención de “intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima” para excluirla de la organización.¹

Acoso Sexual: Se debe entender como una forma de violencia en la que, si bien no existen la subordinación, se da un ejercicio abusivo de poder que tiene la intención de llevar a la víctima a un estado de indefensión y riesgo, el cual se puede presentar en uno o varios eventos.²

Hostigamiento Sexual. Son las conductas en las que se hace un ejercicio abusivo del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, y que se puede presentar en diversos ámbitos, entre ellos el laboral.³

Derechos Humanos. Son los derechos inalienables que las personas poseen por su condición de seres humanos cuya protección es responsabilidad de todo Estado. Se basan en el principio fundamental de que todas las personas poseen dignidad humana inherente y tienen igual derecho de disfrutarlos sin

¹ Tesis Aislada, Primera Sala de la SCJN, ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA, Décima Época, No. de Registro 2006870, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, libro 8, julio de 2014, tomo I, p. 138.

² Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

³ *Ibid.*

importar su sexo, raza, etnia, capacidad, color, idioma, nacionalidad, creencias, etcétera.⁴

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

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

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

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

Homofobia: “Es toda acción de repudio manifestada en contra de las orientaciones y/o preferencias sexuales e identidades o expresiones de género contrarias a la heterosexual.”⁹

⁴ Comisión Nacional de Derechos Humanos. Disponible en:

http://www.cndh.org.mx/Que_son_derechos_humanos

⁵ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. ONU.

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

⁶ Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres 2007.

⁷ *Ibíd.*

⁸ *Ibíd.*

97

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.”¹⁰

Inclusión. Medidas o políticas que se diseñan e implementan para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.¹¹

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.”¹²

Racismo: Conductas fundadas en prejuicios que tienen por objeto discriminar a las personas por su origen étnico, raza, color de piel, de formas múltiples o agravadas por otros motivos como el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas, origen social, situación económica y otras condiciones.¹³

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

⁹ Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED).

¹⁰ 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

¹¹ *Ibid.*

¹² Orientaciones Terminológicas de ONUSIDA. Pág. 36. Disponible en:

http://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/2015_terminology_guidelines_es.pdf

¹³ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Unidos contra el racismo la Pág. 8 http://www.un.org/es/letsfightracism/pdfs/united_against_racism_for_web.pdf

fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer”.¹⁴

Situación Migratoria: “Hipótesis en la que se ubica un extranjero en función del cumplimiento o incumplimiento de las disposiciones migratorias que debe cubrir para su internación y estancia en el país”.¹⁵

Violencia. Son todas las acciones u omisiones que causan daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.¹⁶

Xenofobia: “Prejuicio, recelo, miedo, rechazo u odio expresado contra las personas de grupos étnicos diferentes, extranjeros o cuya fisionomía social, política y cultural se desconoce. Se basa en “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 los inmigrantes por ser nuevos competidores en la lucha por los recursos. Se relaciona directamente con el racismo y el etnocentrismo”.¹⁷

¹⁴ COPRED.

¹⁵ Ley General de Migración. Pág 4. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LMigra_190517.pdf

¹⁶ Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015, pág. 14

¹⁷ Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres 2007