

# **POLITICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACION DEL INSTITUTO TLAXCALTECA DE ELECCIONES**





## **Introducción**

La reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011, representa notoriamente el mayor avance en el respeto al goce y ejercicio de los derechos humanos de todas y todos los mexicanos. Aspectos notables como la incorporación de los derechos humanos manifestados en los tratados internacionales como derechos constitucionales, garantizando la protección más amplia a la persona, y la obligación para todas las autoridades sin distinción alguna, de cumplir con los principios garantes de: promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos en el ámbito de su competencia.

En ese sentido, el Instituto Tlaxcalteca de Elecciones tiene dentro de sus fines institucionales promover, fomentar y preservar el libre ejercicio de los derechos político-electorales, garantizar la paridad de género y el respeto de los derechos humanos; en concordancia con ello, a nivel interno, el Reglamento del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación mandata en su artículo 7, inciso b) fracciones I, III, IV, y V, que se debe contar con una política institucional que contribuya a sensibilizar, capacitar y formar al personal del Instituto para promover la igualdad laboral y el derecho a la no discriminación dentro y fuera de la Institución; contar con una política de igualdad laboral tendente a la conciliación de la vida profesional, las jornadas de trabajo, el desarrollo personal y familiar de las y los servidores públicos del Instituto, así como contar con una estrategia para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual y laboral y todas las formas de discriminación y violencia.

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación que a continuación se expone, tienen como fin, ser el mecanismo Institucional que contribuya en la formación de una gestión que vaya acorde a la misión, visión y valores de esta autoridad, la cual, debe prevalecer en el quehacer cotidiano, con el objetivo de asegurar que las acciones del personal que integra el Instituto Tlaxcalteca de Elecciones, tengan de manera explícita como postulados básicos e irrenunciables, el respeto a los derechos humanos, la inclusión, la tolerancia y el respeto en la diversidad de las ideas.

### **Marco jurídico.**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y su Protocolo Facultativo.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención Interamericana para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer Belém Do Pará y su Protocolo Facultativo.
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, y su Protocolo Facultativo.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad.
- Declaración y Programa de Acción de Viena.
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.
- Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y El Caribe (Consenso de Quito, 2007).
- Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Tlaxcala.
- Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Tlaxcala.
- Ley que Garantiza el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Tlaxcala.
- Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Tlaxcala.
- Ley para Personas con Discapacidad del Estado de Tlaxcala.
- Reglamento del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Tlaxcalteca de Elecciones.



**Objetivo.** Establecer en el marco de las atribuciones del Instituto Tlaxcalteca de Elecciones, los principios generales que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación, en un ambiente libre de violencia, garantizando la igualdad de oportunidades e inclusión, mediante la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, a fin de contribuir a la igualdad sustantiva y el pleno respeto y ejercicio de los derechos humanos.

**Alcance.** La presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación es aplicable para todas las áreas del Instituto Tlaxcalteca de Elecciones, y de observancia para todo el personal de la Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional, sin excepción de cargo, atribuciones, nivel de responsabilidad, relación laboral e interacciones del personal dentro o fuera de las instalaciones de este Instituto como consecuencia de sus funciones y comisiones institucionales.

## **Responsabilidades**

### **Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación**

Elaborar en coordinación con las titularidades de las Direcciones Ejecutivas y Áreas Técnicas la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación a fin de proponerla a las y los integrantes del Consejo General para su análisis y aprobación; así como coadyuvar en su implementación, evaluar y garantizar su cumplimiento, así como proponer acciones de mejora.

### **Direcciones Ejecutivas y Áreas Técnicas del Instituto**

Colaborar en el diseño de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación; implementar las acciones pertinentes y detectar áreas de oportunidad a fin de realizar propuestas de fortalecimiento al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

### **Personal del Instituto Tlaxcalteca de Elecciones**

Ser partícipes en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Tlaxcalteca de Elecciones.



## **Principios Generales.**

1. Respetamos las preferencias y diferencias individuales de cultura, religión, sexuales, creencias, origen étnico, pensamiento, opinión y manifestación.
2. Fomentamos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal, sin importar raza, origen étnico, color de piel, religión, pensamiento, género, edad, preferencias sexuales, estado civil, discapacidad, condición social, económica, jurídica, de salud, embarazo; o cualquier otra circunstancia propia de la individualidad humana.
3. En los procesos de selección, contratación, capacitación, promoción, otorgamos las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales y estatales, de igual manera buscamos el desarrollo profesional del personal que labora en el Instituto.
4. Fomentamos un ambiente laboral de respeto, igualdad y no discriminación, libre de violencia, establecemos mecanismos para prevenir, atender y sancionar prácticas de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y laboral.
5. Promovemos la utilización de lenguaje incluyente y no sexista, en las comunicaciones internas, externas, ya sean escritas o verbales.
6. El Instituto Tlaxcalteca de Elecciones tiene el compromiso de la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de evaluación del desempeño e incentivos con el que cuenta este Instituto, no hace diferencia alguna entre servidoras y servidores públicos que desempeñen funciones de responsabilidad similar, garantizando la igualdad salarial y de oportunidades.
7. Garantizamos la paridad de género en los cargos y puestos ejecutivos y técnicos, respetando los derechos humanos y libertades de todas y todos.
8. Promovemos el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la conciliación en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.
9. Fomentamos la inclusión laboral de personas con discapacidad en igualdad de condiciones.



## **Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Tlaxcalteca de Elecciones.**

El Instituto Tlaxcalteca de Elecciones (ITE) asume el compromiso de fomentar y comunicar una cultura de Igualdad Laboral y No Discriminación, con la finalidad de que las y los servidores públicos desempeñen sus funciones con equidad, tolerancia, trato digno y con total respeto a los derechos humanos, de forma incluyente, transparente, impulsando la igualdad de oportunidades y de trato, entre hombres y mujeres.

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, se impulsa el respeto a cualquier forma de manifestación, expresión, preferencias y diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del ITE 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, étnico o nacional, idioma, religión, opiniones, nivel académico o cultural.

Género, sexo, preferencias sexuales.

Condición social, económica, de salud, jurídica, antecedentes penales, estado civil o conyugal o familiar.

Asimismo, queda prohibida:

Cualquier manifestación de xenofobia, homofobia, misoginia, antisemitismo, discriminación y segregación racial.

Cualquier comportamiento considerado como hostigamiento o acoso.

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



## Glosario

**Acoso Laboral.** Es la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.<sup>1</sup>

**Acoso Sexual.** Es un comportamiento o acercamiento de índole sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales para ella.<sup>2</sup>

**Derechos Humanos.** Los derechos humanos son facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, adscritos a la dignidad del ser humano, y los cuales están reconocidos por instrumentos jurídicos nacionales e internacionales.<sup>3</sup>

**Discapacidad.** Se puede entender como la condición que afecta la vida de una persona por deficiencias físicas, mentales, intelectuales sensoriales de forma temporal o permanente, y que puede limitar su capacidad de realizar una o más actividades, su participación plena y efectiva en la sociedad.<sup>4</sup>

**Discriminación.** De acuerdo con el artículo 4 de la ley federal para prevenir y eliminar la discriminación, la discriminación es "toda distinción, exclusión, o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas".<sup>5</sup>

**Diversidad.** Se refiere a la variedad, diferencia, abundancia de cosas distintas. De acuerdo con la UNESCO, se manifiesta en la originalidad y la pluralidad de las identidades que caracterizan los grupos y sociedades que componen la humanidad. En términos sociales, es la variedad entre religiones, orientaciones/preferencias sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres 2007.

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. ONU.  
<http://www.un.org/esa/socdev/enabledocumentstheconvs.pdf>.

<sup>5</sup> Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres 2007.

<sup>6</sup> Ibid.



**Género.** Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad.<sup>7</sup>

**Homofobia.** Comportamiento que se define como el odio, rechazo, aversión, prejuicio y discriminación contra las personas que tienen preferencias sexuales diversa heterosexualidad; se asocia principalmente con el rechazo a los homosexuales. Tiene un efecto directo sobre esta población, tales como el rechazo, la falta de oportunidades, de educación, etc. En ocasiones puede llevar a cometer crímenes de odio en personas con tal orientación sexual.<sup>8</sup>

**Hostigamiento Sexual.** Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva (LGAMVLV, 2007: 55).<sup>9</sup>

**Igualdad Laboral.** Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma y los antecedentes penales entre otros motivos.<sup>10</sup>

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

**Orientación Sexual.** Capacidad de cada persona de sentir una atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género o de una identidad de género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. En general, la orientación sexual se descubre alrededor de los 10 años de edad.<sup>12</sup>

---

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> Glosario de términos sobre violencia contra las mujeres. Instituto Nacional de las Mujeres 2007.

<sup>10</sup> Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-025-R-SCFI-2015. Pág. 10 Disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015\\_2015\\_DGN.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf)

<sup>11</sup> Ibid.

<sup>12</sup> Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales. CONAPRED. 2016.





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

**Sexo.** Referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como machos o hembras de la especie humana al nacer, a quienes se nombra como hombres o mujeres, respectivamente.<sup>14</sup>

**Transversalidad.** La transversalidad de la perspectiva de género ha sido el termino que, en español, se le ha dado a la noción que en inglés se conoce como gender mainstreaming. Este concepto fue definido por primera vez en la III Conferencia Internacional de la mujer celebrada en Nairobi, y adoptando como una estrategia generalizada de acción en la IV Conferencia Internacional Celebrada en Beijín en 1995.<sup>15</sup>

**Violencia.** Michel Wieviorka (2000) explica la violencia a partir de tres grandes modelos. En el primero la define como el resultado de cierta idea de crisis social (económica, política, cultural) ligada a la producción de algún tipo de frustración de los individuos y colectividades. En el segundo la refiere como un recurso útil para hacerse de bienes y servicios de todo tipo, cuando son pocas las expectativas de hacerse de ellos por medios no violentos. Finalmente, en el tercer modelo la analiza por el peso específico que tiene la cultura en la producción de la personalidad individual y colectiva en una sociedad (por ejemplo, personalidades autoritarias debido a una cultura de la violencia).<sup>16</sup>

**Violencia Laboral.** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión de abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.<sup>17</sup>

**Xenofobia.** Prejuicio, recelo, miedo, rechazo u odio expresado contra las personas de grupos étnicos diferentes, extranjeras 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

---

<sup>13</sup> Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Unidos contra el racismo la Pág. 8 [http://www.un.org/lesfightracism/pdfs/united\\_against\\_racismfor\\_web.pdf](http://www.un.org/lesfightracism/pdfs/united_against_racismfor_web.pdf)

<sup>14</sup> Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales. CONAPRED. 2016.

<sup>15</sup> Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres 2007.

<sup>16</sup> Glosario de términos sobre violencia contra las mujeres. Instituto Nacional de las Mujeres 2007.

<sup>17</sup> Ibid.



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 etnocentrismo.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> *Ibid.*