



**INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN
CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO**

**POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL
INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL
ESTADO DE GUERRERO.**

MARZO 2024



INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO

CONTENIDO

Introducción.....	3
Fundamento legal.....	4
Normativa Internacional	4
Normativa Nacional.....	5
Normativa Estatal.....	6
Normativa Interna.....	6
Objetivo	7
Ámbito de aplicación	7
Glosario de términos	8
Área responsable	11
Contexto.....	11
Principios.....	14
Bibliografía.....	16

Introducción

El Instituto Electoral de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, es el organismo público local, autoridad en materia electoral, responsable de la función estatal de organizar las elecciones locales y los procesos de participación ciudadana conforme a la ley en la materia.

Derivado del mandato constitucional y legal producto de la reforma del 2011 en el ámbito de los derechos humanos; se tiene a la vez, la convicción para garantizar la defensa, protección, promoción e impulso de la igualdad laboral, igualdad de trato, la igualdad de oportunidades, la no discriminación la cultura de la inclusión al interior del espacio público.

En esta lógica, el Instituto Electoral implementa la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación; que permite desarrollar la misión y visión institucionales acordes con estos valores de derechos humanos como premisas básicas de actuación en las funciones y atribuciones cotidianas entre todo su personal.

Se insta a las y los servidores públicos de este órgano electoral para que se conduzcan dentro y fuera de la institución con apego a los valores instituidos en los documentos de normativa interna denominados: Código de Ética, Lineamientos para atender los casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, así como para la sustanciación y resolución del procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad para el personal IEPC Guerrero, y la presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Fundamento legal

El Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, observa y atiende lo dispuesto en el marco normativo internacional, nacional y estatal en materia de derechos humanos, igualdad de género, inclusión y no discriminación, así como los principios rectores de la función electoral que dan garantía al ejercicio pleno de la ciudadanía y la construcción de la democracia.

En respuesta al mandato constitucional y convencional de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, y evitar cualquier tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto o resultado anular o menoscabar los derechos de las personas, el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, como organismo público autónomo, responsable de la función estatal de organizar las elecciones locales y los procesos de participación ciudadana, tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

En razón de ello, y además siguiendo con lo enmarcado en el Protocolo para la Atención y Emisión de Normativa Interna del IEPC Guerrero, así como el Manual para la Elaboración de la Normativa Interna del IEPC Guerrero.

En consideración a lo anterior, la presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación se realiza en apego a la siguiente:

Normativa Internacional

- Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer.
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Para)
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Carta de las Naciones Unidas de 1945.
- Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de Remuneración.
- Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes.
- Convenio 190 de la OIT Sobre la Violencia y el Acoso.
- Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing).
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.
- Ley Modelo Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Vida Política.
- Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966.
- Recomendación General número 23 del Comité de la CEDAW de 1997.

Normativa Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 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 Instituciones y Procedimientos Electorales.
- Ley Federal del Trabajo

- Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCF1-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035 STPS-2013, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención.

Normativa Estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guerrero.
- Ley 494 para la igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guerrero.
- Ley 214 para Prevenir, Combatir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Guerrero.
- Ley 701 de Reconocimiento, Derechos y Cultura de los Pueblos y Comunidades Indígenas y Afromexicanas del Estado de Guerrero.
- Ley Número 696 de la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Guerrero.
- Ley Número 450 de Víctimas del Estado Libre y Soberano de Guerrero.
- Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248.
- Ley Número 464 del Sistema Estatal Anticorrupción de Guerrero.

Normativa Interna

- Código de Ética del IEPC Guerrero.
- Ley Número 483 de Instituciones y Procedimientos Electorales del Estado de Guerrero.
- Lineamientos para el uso del Lenguaje Incluyente, No Sexista y No Discriminatorio del IEPC Guerrero.

- Lineamientos para atender los casos de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual, el Procedimiento de Conciliación de Conflictos Laborales, así como para la Sustanciación y Resolución del Procedimiento Laboral Sancionador y el Recurso de Inconformidad para el personal del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.
- Reglamento Interior del IEPC Guerrero.

Objetivo

La presente Política es un compromiso para mantener a esta institución como garante del respeto a los derechos humanos; para aceptar cualquier tipo de manifestación, queja o denuncia por parte del personal sin ningún tipo de discriminación, desigualdad o perjuicio en su atención; pronunciándose como una institución en la que no se tolera ningún tipo de violencia como el hostigamiento y/o acoso sexual y laboral.

Con esta finalidad, también se impulsa el uso del lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio, que coadyuve al reconocimiento de las contribuciones históricas de las mujeres para promover la igualdad de trato entre las y los servidores públicos.

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación tiene su justificación en el Reglamento Interno del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, donde se enuncian las atribuciones de la Unidad Técnica de Igualdad de Género, Inclusión y No Discriminación; específicamente la de proponer ante el Consejo General del IEPC Guerrero, acciones que fortalezcan la igualdad laboral; asegurando espacios seguros libres de violencia, hostigamiento sexual y/o laboral.

Ámbito de aplicación

La presente Política es aplicable de estricta observancia para todas las áreas del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, para todo

el personal adscrito a la Rama Administrativa, y del Servicio Profesional Electoral Nacional, prohibiendo en todo momento el maltrato, la discriminación, la violencia y la segregación entre las y los servidores públicos en cualquier nivel de jerarquía, así como del personal en todas sus áreas, por apariencia física, color de piel, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, características genéticas, edad, antecedentes penales, condición social, económica, de salud, jurídica, estado civil conyugal, situación y responsabilidad familiar, religión, identidad o filiación política origen étnico o nacional, orientación sexual, identidad de género, situación migratoria, y embarazo. Con independencia de su cargo, forma de contratación, 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.

Glosario de términos

Aporofobia: Fobia a las personas pobres o desfavorecidas.

Discapacidad: Es la consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas.

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 o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género, las características

sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Género: Se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas.

Homofobia. Se refiere al rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia mujeres u hombres que se reconocen a sí mismos como homosexuales, llegándose a incluir también a otras personas contempladas dentro de la diversidad sexual: bisexuales, transexuales, metrosexuales, entre otras.

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

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, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, la lengua, las opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma y los antecedentes penales, entre otros motivos.

Igualdad de género. Situación en la cual las personas acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, saludable, cultural y familiar.

Interseccionalidad: Es una categoría de análisis que se centra en las desigualdades sociales y analiza el sistema de estructuras de opresión y discriminación múltiples y simultáneas, que promueven la exclusión e impiden el

desarrollo de las personas por la intersección de más de una forma de discriminación. Esta categoría ofrece un modelo de análisis que permite comprender cómo determinadas personas son discriminadas por múltiples razones y, por consiguiente, el acceso y ejercicio de sus derechos se ve restringido en más de una forma. Contribuye a diseccionar con más precisión las diferentes realidades en las que se encuentran las mujeres.

Misoginia: Son conductas de odio hacia las mujeres, las adolescentes y las niñas y se manifiestan en actos violentos y crueles contra ellas por el hecho de serlo.

Orientación sexual: Es la capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y/o sexual por otra persona

Racismo: Es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la raza, color, descendencia u origen étnico o nacional, que tenga el propósito o efecto de invalidar o perjudicar el reconocimiento, goce o ejercicio, en situaciones desiguales de los derechos humanos y libertades.

Trans: El término trans, es un término sombrilla utilizado para describir las diferentes variantes de la identidad de género, cuyo común denominador es la no conformidad entre el sexo asignado al nacer de la persona y la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a este. Este término engloba a las personas transexuales, transgénero y travestis.

Transfobia: Es el rechazo que sufren las personas transgénero al transgredir el sistema sexo/género socialmente establecido. Estas personas están en situación de especial vulnerabilidad y sufren un alto grado de marginación, violencia y comportamientos discriminatorios que vulneran sus derechos humanos.

Violencia: Cualquier acción u omisión que cause 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.

Xenofobia: Es el rechazo, desagrado, antagonismo u odio en contra de personas que provienen de otros países Usualmente se pensaría que este rechazo opera en contra de cualquier persona con diverso origen nacional, pero en realidad el racismo y la aporofobia son motivos asociados de esta forma de intolerancia.

Área responsable

La Unidad Técnica de Igualdad de Género, Inclusión y No Discriminación, es la responsable de realizar un seguimiento permanente a todas las áreas para corroborar la aplicación y cumplimiento de esta Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, en la integración de actividades dentro de sus programas anuales que permitan visibilizar los avances y resultados alcanzados, así como también las áreas de oportunidad para aplicar mejoras sustanciales; informando de ello a la Comisión de Igualdad de Género, Inclusión y No Discriminación, o en su caso, al Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.

El ser una institución comprometida con el respeto al derecho de las personas de tener preferencias diferencias individuales, libres de cualquier tipo de discriminación, desigualdad o violencia; nos permite atraer y retener un personal motivado, de comunicación abierta, en el cual se impulsa la especialización y profesionalización en una atmósfera humanitaria, que mejora las condiciones de las y los trabajadores para alcanzar un equilibrio positivo en sus vidas, en la corresponsabilidad entre lo laboral y lo familiar.

Contexto

Hablar de igualdad laboral y no discriminación es tocar de facto la igualdad formal; entendida como la forma en que las normas sean generales y, sobre todo, sean capaces de brindar seguridad a las y los sujetos de derecho. Este derecho se ve plasmado en el artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos, donde se expresa la libertad de profesión, de industria o de comercio, siempre dentro del marco de lo lícito.

Sin embargo, pese a que este derecho se encuentra expreso dentro de la Carta Magna; la realidad de las y los mexicanos es compleja. La empiria en este caso es una herramienta para la reflexión constante de las desigualdades que las personas afrontamos en el ámbito laboral. La máxima en todo centro de trabajo debe centrarse en la dignidad y mantener a las personas sanas física y mentalmente.

Por esta razón, dentro de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del IEPC Guerrero se deben tomar los siguientes puntos como angulares en esta política:

Igualdad de Trato

Se entiende como el derecho tanto de hombres como mujeres de trabajar bajo las mismas condiciones laborales, sin importar cargo, clase social, orientación sexual, religión, origen étnico o cultural. Esto con el fin de reconocer las diferencias de las personas, fomentar el respeto y asegurar un ambiente armonioso.

Igualdad de Oportunidades

Es el derecho que tienen mujeres y hombres a la postulación de los mismos puestos de trabajo; así como la capacitación, y a ser promovidos en igualdad de circunstancias.

Este punto también hace referencia a la implementación de acciones afirmativas en beneficio de grupos históricamente discriminados y que su integración ha presentado dificultades, resultando en la subrepresentación de dichas poblaciones.

Igualdad de Pago

De acuerdo al Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, en México tanto hombres como mujeres que desempeñen el mismo puesto, responsabilidad y obligaciones debe corresponder un salario igual. Este principio, al traspolarse a una sociedad plural; implica la eliminación de la brecha salarial, no solamente en razón de género, sino que abarcaría a las demandas relacionadas con el contexto de las y los trabajadores.

En este punto rector, cabe mencionar que el Instituto Electoral es estricto con el cumplimiento de igualdad de pago, siendo este principio homologado con el Instituto Nacional Electoral y su Manual de Remuneraciones para las y los Servidores Públicos.

De la No discriminación

El Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero tiene un firme compromiso con la eliminación de todas las formas de violencia que puedan reproducirse en el interior de este espacio, incluida la discriminación, entendida como todo acto o actos desiguales que afectan el desarrollo personal y profesional de las personas que en éste laboran.

En consecuencia, reconocemos como formas de discriminación la misoginia, la xenofobia, la homofobia, la transfobia, el racismo, el clasismo, la aporofobia, el adulto centrismo y el capacitismo. Quedando así, prohibidas las manifestaciones que anulen o menoscaben el goce y ejercicio de los derechos de las y los trabajadores.

Por otro lado, reconocemos la multiculturalidad y la pluralidad de ideas, de contextos y de formas de personas y ser de las y los trabajadores de este Instituto Electoral; sin embargo, como Institución de interés público, rechazamos todo discurso que tenga como objetivo dañar la dignidad humana de una o un grupo de personas. Es por ello que uno de los compromisos del IEPC Guerrero, es seguir capacitando al

personal, sin importar la jerarquía, para poder reconocer, internalizar y poder mejorar nuestras actitudes, y cambiar las que pueden generar violencias.

Principios

La implementación de la presente Política es aplicable en toda la estructura del Instituto Electoral, basando su correcta aplicación en la observancia de la normativa antes mencionada bajo el fundamento legal y convencional en la materia, así como un trabajo coordinado de colaboración, cooperación y retroalimentación permanente entre las distintas áreas que integran al órgano estatal.

Los principios en los que se deben basar las diferentes áreas para el desarrollo interior de su espacio laboral son cinco:

1. Ser una Institución **Libre de Discriminación**; promoviendo proyectos internos, y un servicio público con perspectiva de género, e inclusión hacia todos los grupos históricamente vulnerados o ignorados en su diversidad, pluralismo, cultura y participación social, tanto al interior como en grupos de trabajo, así como la atención del público usuario.
2. Ser una Institución con **Igualdad de Oportunidades y Trato**; aplicando la perspectiva de género y de inclusión social en todos los procesos de ingreso, promoción, rotación, formación, comunicación, vinculación, planeación, programación, presupuestación y evaluación, con la finalidad de impulsar la igualdad de oportunidades en el desarrollo del personal, y por ende la corresponsabilidad equilibrada entre la vida laboral y familiar dentro de la cultura organizacional.
3. Ser una Institución **Libre de Violencia**; los malos tratos hacia y entre el personal ocasionan daños físicos, psicológicos o sociales a veces irreversibles que definitivamente impactan individualmente y en el colectivo, así como en el buen desarrollo organizacional y la eficacia y eficiencia

laborales. Por ello se debe evitar por todos los medios posibles cualquier tipo de violencia que se presencie o que se sufra, a través del uso de los mecanismos de actuación institucionales a través de los Lineamientos para atender los casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, así como para la sustanciación y resolución del procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad para el personal del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.

4. Ser una Institución que brinde a las personas servidoras públicas de este Instituto Electoral las **herramientas y capacitación en materia de igualdad laboral**. Asimismo, la Comisión de Igualdad de Género, Inclusión y No Discriminación en coordinación con la Unidad Técnica de Igualdad de Género, Inclusión y No Discriminación, impulsarán acciones para fortalecer las capacidades y habilidades del personal del Instituto Electoral en materia de igualdad, no discriminación y erradicación de todo tipo de violencia en los espacios laborales.

5. Ser una Institución **Abierta, Plural, de Vanguardia y Bajo la Máxima Progresión de los Derechos Humanos**, a fin de crear un ambiente donde todas las ideas, visiones del mundo y objetivos de vida tengan una cabida.

Esto a su vez desde el respeto, la empatía y la interseccionalidad; tratando así de comprender las historias de vida, las vivencias y las motivaciones de las personas que integran el IEPC Guerrero; creando una identidad y cultura institucionales, donde el compromiso diario sea la práctica de la civilidad y la lucha por la dignidad de todas y todos.

Bibliografía

- *Discriminación - Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos- América Central.* (s. f.). <https://www.oacnudh.org/areas-de-trabajo/discriminacion/>
- Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación. (s.f.). Cámara de Diputados. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>
- Igualdad en el trabajo: ¿en qué consiste? (2022, 12 de abril). Personio <https://www.personio.es/glosario/igualdad-en-el-trabajo/>
- *Igualdad de género en América Latina y el Caribe (América Latina y el Caribe).* (s.f.-a). International Labour Organization. <https://www.ilo.org/americas/temas/igualdad-de-genero/lang-es/index.htm>
- *Una cultura laboral con equidad.* (s.f.). Diario Oficial el Peruano. <https://elperuano.pe/noticia/81024-una-cultura-laboral-con-equidad>
- (s.f.). Sala Segunda, poder Judicial CR - Sala Segunda. https://salasegunda.poderjudicial.go.cr/revista/Revista_N16/contenido/pdfs/09_principio_igualdad.pdf
- *Harvard panel on mental health in the workplace.* (s.f.). Harvard Gazette. <https://news.harvard.edu/gazette/story/2019/08/harvard-panel-on-mental-health-in-the-workplace/mental-health-in-the-workplace/>
- *Closing the workplace gender gap - Harvard Gazette.* (s.f.). Harvard Gazette. <https://news.harvard.edu/gazette/story/2011/08/closing-the-workplace-gender-gap/>