

POLÍTICA LABORAL DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

1. Introducción

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 1° que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ella y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección. Asimismo, el precepto constitucional señala que todas las autoridades en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En ese sentido, queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las “preferencias sexuales”, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Asimismo, el artículo 4° de la Carta Magna establece las bases para la igualdad entre las mujeres y los hombres ante la ley, mientras que el artículo 123, fracción VII, establece que a trabajo igual debe corresponder un salario igual, sin que se tenga en cuenta para ello el sexo o la nacionalidad de las personas.

Estas obligaciones en su conjunto comprometen al Instituto Nacional Electoral a implementar acciones tendientes a hacer prevalecer una cultura de igualdad y no discriminación en su entorno institucional, incorporando la perspectiva de género, así como la de derechos humanos, intercultural, interseccional y un enfoque diferencial y especializado de manera transversal a todas las acciones respecto de la contratación, permanencia, ascenso, capacitación y otras, relacionadas con todo su personal y que quedan plasmadas en esta Política Laboral de Igualdad de Género y No Discriminación.

Una parte central de esta política consiste en reconocer que la discriminación tiene, entre muchos otros, componentes diferenciales y que ha tomado décadas posicionar su eliminación como un elemento fundamental para la pleno goce y ejercicio de los derechos de las mujeres y otros grupos. Dichas diferenciaciones producen cotidianamente desventajas asociadas a la valoración social, económica y cultural que coloca a las mujeres y otros grupos históricamente discriminados.

Por ello, las perspectivas y enfoques antes referidos son indispensables ya que a través de ellos es posible visibilizar los efectos de la desigualdad, la violencia y la discriminación en la vida de las personas, particularmente de aquellas que han sido históricamente discriminadas, y en el funcionamiento institucional.

En ese contexto, el Consejo General del INE, el 27 de enero de 2016, mediante acuerdo INE/CG36/2016, aprobó la Política de Igualdad de Género y No Discriminación, las líneas estratégicas de la Unidad Técnica en la materia, así como los Lineamientos para transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género y el principio de no discriminación en los ámbitos de su competencia y acción, con el fin de garantizar la igualdad sustantiva y el pleno ejercicio de los derechos humanos, para el período 2016-2023.

Los Lineamientos para transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género y el principio de no discriminación establecen en los numerales 2 y 5 generar espacios laborales libres de discriminación y violencia de género, así como lograrla compatibilidad entre la vida laboral y la vida personal tomando en consideración especial las tareas de cuidado. Asimismo, disponen incorporar la igualdad y no discriminación en los procesos de planeación, presupuestación, formación, comunicación, vinculación, difusión, evaluación y en la cultura organizacional.

Así, el Instituto Nacional Electoral tiene la obligación de garantizar a todo su personal la igualdad laboral y la no discriminación, a través de una Política Laboral.

En ese sentido, esta política deberá estar orientada a garantizar la igualdad salarial, implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de quienes laboran en la institución, con igualdad de trato y de oportunidades.

La vigilancia, operación y evaluación de esta Política Laboral estarán a cargo de las Direcciones Ejecutivas de Administración y del Servicio Profesional Electoral Nacional, en coordinación con la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación y la Dirección Jurídica del Instituto.

2. Glosario

Acciones afirmativas. Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad.

Acoso laboral. Consiste en actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, ejecutados de manera reiterada, en el entorno laboral o con motivo de éste, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la 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, que interfiera con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral.

Acoso sexual. Forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, relacionado con la sexualidad de connotación lasciva.

Derechos Humanos. Conjunto de prerrogativas que corresponden a las personas por el solo hecho de serlo, sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para su desarrollo integral.

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. 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.

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.

Hostigamiento laboral. Consiste en actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, ejecutados de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la 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, que interfieran con el resultado en el rendimiento laboral o generen un ambiente negativo en el área laboral. Dichos actos o comportamientos se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.

Hostigamiento sexual. Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, mismo que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

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.

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.

Lenguaje incluyente y no sexista. Es toda expresión verbal, visual o escrita que reconoce de manera explícita a los diversos géneros, y que culturales y grupos históricamente discriminados, refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana,

sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente excluidas, evitando definir las por sus características o condiciones.

Persona con discapacidad. Aquella que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás.

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

Sexo. 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 el espectro de las personas como mujeres y hombres o a la construcción biológica que se refiere a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer.

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.

3. Política

El Instituto Nacional Electoral, en atención a los retos culturales y estructurales que enfrenta la eliminación de las brechas de género y la inclusión laboral, refrenda su compromiso con los principios democráticos y pronuncia su absoluto convencimiento de que la participación de las mujeres y otros grupos históricamente discriminados, la inclusión de todas las personas y la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia son indispensables para el desarrollo pleno de las atribuciones que constitucional y legalmente tiene conferidas.

Con esta Política Laboral de Igualdad de Género y No Discriminación, el Instituto Nacional Electoral asume con el personal el compromiso de:

- Promover el derecho y el principio a la Igualdad y no discriminación.
- Fortalecer la transversalización de la perspectiva de género en el ámbito laboral.
- Otorgar igualdad de oportunidades en el ejercicio de sus derechos laborales y humanos a todas las personas que laboran en el INE, sin importar su apariencia física, su cultura, si viven con alguna discapacidad, su idioma, su sexo, su género, su edad, su condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, su estado civil, su religión, sus opiniones, su identificación o filiación partidista, su origen étnico o nacional, su orientación sexual, su identidad y/o expresión de género, sus características sexuales, su situación migratoria, o cualquier otra característica.
- Generar espacios laborales libres de discriminación y violencia de género.
- Lograr la armonización de la vida laboral, personal y familiar de quienes laboran en el INE, de manera que les sea posible desarrollarse plenamente en los ámbitos personal y profesional.

En el Instituto Nacional Electoral, queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia, vulneración de derechos y/o segregación de las autoridades hacia el personal y entre el personal, con motivo de su apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales, situación migratoria, o cualquier otra característica injustificada.

4. Objetivo

Fomentar y promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación para garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas que trabajan en el Instituto Nacional Electoral, de conformidad con lo que establecen el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 1°, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación .

5. Marco normativo

Internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos;
- Convención Americana sobre Derechos Humanos;
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, “Protocolo de San Salvador”;
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;
- 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;
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad y Remuneración.
- Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación).
- 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 Cariba (Consenso de Quito, 2007).

Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres;
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento;
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;
- Ley General de Víctimas;
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad
- Ley Federal de los Derechos de las Personas Adultas Mayores;
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos

Interna

- Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del personal de la Rama Administrativa.
- Código de Ética de la Función Pública Electoral.
- Código de Conducta del INE
- Reglamento de Quejas y Denuncias en Materia de Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género.
- Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas que laboran en el Instituto Nacional Electoral.
- Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral.

6. Alcance y vigencia

La presente Política Laboral de Igualdad de Género y No Discriminación es aplicable a todo el personal que labora en el Instituto Nacional Electoral, cualquiera que sea su cargo y forma de contratación en oficinas centrales, así como en sus órganos desconcentrados; su vigilancia, operación y evaluación estarán a cargo de las personas titulares de las Direcciones Ejecutivas de Administración y del Servicio Profesional Electoral Nacional, en coordinación con la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación y la Dirección Jurídica del Instituto.

La Política Laboral de Igualdad de Género y No Discriminación será aplicación permanente en el INE, hasta que sea modificada y/o actualizada por el proceso normativo vigente.

7. Datos de identificación

La presente Política Laboral de Igualdad de Género y No Discriminación tendrá vigencia en todos los órganos de Dirección, Ejecutivos, Técnicos, de Vigilancia que integran el Instituto Nacional Electoral en las instalaciones de Oficinas Centrales y en los órganos desconcentrados en las 32 entidades federativas y los 300 distritos electorales.

8. Principios Generales

En el Instituto Nacional Electoral:

I. Se respeta y fomenta la igualdad de derechos entre el personal cualquiera que sea su forma de contratación.

II. Se respetan las diferencias individuales de cultura, religión, edad, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, discapacidad física, mental y psicosocial, lengua, tono de piel, sexo, género y origen étnico, entre otras, de todas las personas.

III. Se otorga la misma oportunidad de empleo a todas las personas candidatas, sin importar su sexo, género, edad, religión, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales, estado civil, nacionalidad, discapacidad física, mental y psicosocial, embarazo, origen étnico, tono de piel o cualquier otra característica protegida por las leyes federales, estatales o locales, así como por los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, en los procesos de contratación.

IV. Está comprometido con la atracción, movilidad, conservación y motivación del personal por medio de un sistema de compensaciones, beneficios, ascensos y promociones de quienes trabajan en él. Dicho sistema se implementa sin hacer diferencia alguna entre el personal por cuestión de sexo, género, edad, religión, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales, estado civil, nacionalidad, discapacidad, embarazo, origen étnico, tono de piel, o cualquier otra característica injustificada, para que desempeñen funciones de responsabilidades similares, garantizándoles igualdad salarial y de oportunidades.

V. Se respeta y promueve el goce del derecho de las personas que laboran en él para conciliar los ámbitos laboral, familiar y personal de su vida.

VI. Se integran, implementan y ejecutan prácticas y mecanismos para promover la igualdad laboral y la no discriminación, que favorecen el desarrollo integral de todas las personas.

VII. Se promueve que todas las personas que lo integran empleen un lenguaje incluyente y no sexista, ya sea en sus interacciones profesionales cotidianas o en los medios de comunicación institucional, tanto internos como externos.

VIII. Se promueven e implementan mecanismos y acciones para fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, un lugar libre de discriminación, violencia (ya sea laboral, sexual o de cualquier otra índole) y de otras formas de intolerancia.

Esta Política Laboral de Igualdad de Género y No Discriminación forma parte de la obligación del Instituto Nacional Electoral de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas, así como de su personal, sin importar el tipo de contratación.

CONSEJERA PRESIDENTA DEL CONSEJO GENERAL Y PRESIDENTA DE LA
JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL

LICDA. GUADALUPE TADDEI ZAVALA

SECRETARIO EJECUTIVO DE LA JUNTA GENERAL
EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL

MTRO. MIGUEL ÁNGEL PATIÑO ARROYO