POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DE NUEVO LEÓN

Política de Igualdad Laboral y No Discriminación

Introducción

I. Marco Jurídico

II. Glosario

III. Datos de identificación del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León

IV. Objetivo

V. Alcance

VI. Principios generales

VII. Declaración de la Política de Igualdad y No Discriminación del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León

Política de Igualdad Laboral y No Discriminación

Introducción

El Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León es el órgano responsable de preparar, organizar y vigilar las elecciones de Gubernatura, Diputaciones Locales y Ayuntamientos en el estado de Nuevo León, así como de facilitar los mecanismos de participación ciudadana para la consulta popular y revocación de mandato, fomentar la educación cívica y la formación democrática de la ciudadanía.

En el ejercicio de estas atribuciones, el Instituto tiene la visión de ser un organismo local autónomo, referente, reconocido y valorado por la ciudadanía por realizar procesos electorales integrales, confiables y por contar con prácticas efectivas de educación cívica y participación ciudadana, las cuales garanticen la transparencia, rendición de cuentas y el uso de herramientas digitales accesibles con un enfoque de calidad, equidad, inclusión y diversidad, que en su conjunto sumen a la dignidad humana y la ampliación de los derechos humanos.

En concordancia con el bloque de constitucionalidad que comprende la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano en materia de derechos humanos, así como la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León se antepone el principio *pro persona* como criterio de decisión para garantizar la salvaguarda de la dignidad. Por esa razón, el Instituto lo reconoce en sus procesos a través de la aplicación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación. En ese sentido, el 28 de febrero de 2022, la otrora Comisión Estatal Electoral aprobó la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, con el fin de favorecer el desarrollo integral de todo el personal. Dicha política entró en vigor el día 1 de marzo de 2022. Con fecha 12 de septiembre de 2023, el Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León realiza una actualización de esta Política de Igualdad Laboral, cuya entrada en vigor se efectúa en la misma fecha, documento que antecede al presente instrumento.

Al respecto, es importante contar con su renovación periódica para mejorar la transversalización de los derechos humanos en la práctica; también para amplificar la efectividad de la prevención, atención y erradicación de formas de discriminación y violencia múltiple; así como para la sensibilización y la formación que consideren el fortalecimiento de las herramientas para la colaboración y las capacidades que abonen a una dinámica de respeto mutuo. Esta visión busca, en donde sea posible, la resolución de conflictos con perspectiva de género, interculturalidad e interseccionalidad.

Estos enfoques son estratégicos institucionalmente porque permiten dar cuenta de la pluralidad y complejidad de la sociedad, ya que consideran las trayectorias situadas de las colectividades que han sido vulneradas históricamente. Esto abre la perspectiva para sopesar e identificar las formas, intensidades y ocasiones en que se usa el poder para ejercer daño. Especialmente si se toma en cuenta que muchos de los sesgos y creencias que subyacen han persistido en la cultura política e influyen en la dinámica de la esfera pública.

Incorporar la interseccionalidad con todas sus aristas, que incluyen la particularidad cultural y la experiencia con relación al género, ayuda a reconocer las formas de discriminación y violencia múltiple para saber cómo ocurren, cuál es su genealogía, de qué manera se entrelazan y cómo se viven en la experiencia situada individual y colectiva.

Para el contexto mexicano, esto nos lleva a reconocer la aculturación y el mestizaje que se promovieron como políticas posrevolucionarias para generar unidad por medio de la identidad nacional, a costa de negar el acceso al reconocimiento público de los pueblos originarios indígenas, así como de las colectividades afrodescendientes. La pertinencia institucional de este enfoque yace en el recordatorio de que las políticas también reproducen y paralelamente establecen relaciones de poder particulares de las cuales participamos.

Desde estos enfoques, las necesidades y demandas de reconocimiento por parte de las colectividades históricamente vulneradas que surgen en la esfera pública tienen lugar y comprensión que es consonante con la democracia. Su aplicación resulta útil para superar la deshumanización, mejorar el entendimiento y el respeto a la diferencia en el entorno laboral interno y con respecto a la atención a la ciudadanía. De tal forma que la interseccionalidad, el género y la interculturalidad ayudan a que sea posible analizar situaciones complejas al intermediar la dignidad humana para luego poder tomar posición ante ellas. Como es el caso del apego a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 que reconoce la responsabilidad de orientar la acción pública institucional para generar cambios sustantivos que abonen a la dignificación de las relaciones laborales.

Las acciones que se desprendan de manera preventiva, responsiva y proactiva para la dignificación y el cuidado mutuo entre el personal de la Institución, a raíz de esta Política, concuerdan con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Estas son metas para las naciones adscritas al Sistema de Desarrollo de la Organización de las Naciones Unidas y ante las cuales el Estado mexicano tiene la responsabilidad de orientar sus acciones. De manera que el Instituto tiene el compromiso para abonar al objetivo 5,

relativo a la igualdad de género; al número 8, promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todas las personas; al número 10, sobre la reducción de las desigualdades. También se responde al cumplimiento del objetivo 16, que corresponde a la construcción de paz, justicia e instituciones sólidas.

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación tiene como objetivo ser un instrumento para la salvaguarda y fortalecimiento de la dignidad de las personas trabajadoras y con quienes se establece institucionalmente una relación equiparable. De tal forma que incluye a las personas:

- Quienes desempeñen cargos como servidoras públicas, independientemente de su temporalidad, puesto, atribuciones, nivel jerárquico y tipo de contratación.
- En condición estudiantil. Sea que presten servicio social, realicen prácticas, pasantías, voluntariado o participen en alguna actividad institucional de manera transitoria.
- A quienes establezcan una interacción temporal en su calidad de postulantes a alguna vacante, en su condición de proveedores o prestadores de servicio durante los procesos a cargo de la Dirección de Administración del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León.
- A quienes funjan como titulares y representantes de: partidos políticos, asociaciones civiles que pretenden constituirse como partido político local, asociaciones políticas estatales, candidaturas y aspirantes a candidaturas independientes, observación electoral, medios de comunicación; las partes de los mecanismos de participación ciudadana, las contralorías sociales, y las demás que tengan una interacción con personal del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León.

Además, es relevante reconocer que los casos de violencia y acoso pueden involucrar a terceras personas para la perpetración del acto, o al atestiguar de forma única y casual o, en dado caso, como víctimas pasivas y reiteradas en una situación de violencia.

Esta Política abarca la cero tolerancia de las formas de discriminación y violencia múltiple en el ámbito laboral. Esto considera los siguientes espacios y situaciones:

- Instalaciones institucionales y órganos desconcentrados.
- Durante viajes, desplazamientos, programas de formación, eventos o actividades de índole laboral o aquellas interacciones sociales asociadas.
- En las comunicaciones formales e informales relacionadas con personal del trabajo, a través del uso de tecnologías de la información y la comunicación,

- En alojamientos cubiertos por el Instituto como viáticos.
- Durante el desplazamiento desde y hasta el lugar de trabajo.
- Actividades recreativas organizadas con el personal por parte del Instituto o vinculadas a alguna instrucción o interacción institucional.

La Constitución local establece en el artículo 3 que se salvaguardará en todo momento la dignidad y la libertad de las personas. Esta protección requiere armonizar los aspectos individuales y sociales de la vida humana que propicien el cuidado sostenible para que todas las personas gocen de los derechos humanos reconocidos jurídicamente, a través del bloque de constitucionalidad. Además, establece que todas las autoridades tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos. Esto es concordante con la responsabilidad institucional de defender los derechos humanos y los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad en el ámbito de competencia, debido a su posición como titular de obligaciones.

Asimismo, el artículo 5 de la Constitución local señala que todas las personas en Nuevo León son iguales y libres. En consecuencia, el Instituto prohíbe toda discriminación y cualquier ejercicio de violencia que aspira a excusar su daño por cualquier motivo y cualquier otra acción u omisión que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Para los efectos de esta Política se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, desestimación, restricción, preferencia o trato diferenciado que no sea objetivo, racional ni proporcional, sea por acción u omisión, con intención o sin ella. Que tenga por resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades. Esta exclusión puede basarse en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la diferencia cultural, 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, el idioma, la lengua, el lenguaje y el dialecto, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación la homofobia, lesbofobia, bifobia, intersexfobia, transfobia, aporofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia, creencias supremacistas y aquellas que desestimen la valía y la dignidad de

una persona. El respeto a la dignidad humana con aprecio de la pluralidad de la composición social es la base de una convivencia democrática, en la cual se mantenga la posibilidad de compartir, deliberar, llegar a acuerdos y sostenerlos en búsqueda del bien común. La puesta en acción de la democracia es indisociable de la aplicación práctica de los derechos humanos, tanto en los criterios de decisión como en los elementos técnicos para su ejecución.

Por consiguiente, esta versión actualizada de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación será el instrumento institucional mediante el cual se establecen los principios que deberán prevalecer en la planeación estratégica, en todas las actividades y en el quehacer cotidiano de este organismo autónomo. Este documento tiene el firme propósito de fomentar la igualdad laboral, la no discriminación, un ambiente laboral digno, incluyente y libre de violencia que abone de manera sostenida al ejercicio de la buena administración para garantizar los derechos humanos políticos en Nuevo León.

I. Marco jurídico

Los principales instrumentos u ordenamientos en materia de igualdad laboral y no discriminación que México tiene la obligación de respetar y hacer cumplir de conformidad con nuestra Carta Magna son:

Marco internacional

- Carta de las Naciones Unidas de 1945.
- Declaración Universal de Derechos Humanos, en específico los artículos 1 y 21.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969, particularmente los artículos 23 y 24.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, específicamente los artículos 1 y 3.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém do Pará", en particular los artículos 4 y 5.
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), en específico los artículos 2, 4 y 7.
- Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer de 1948.
- Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, particularmente los artículos 5, 9, 18 y 27.

- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial, específicamente los artículos 1 y 5.
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer de la Organización de Naciones Unidas de 1953, en particular los artículos 1, 2 y 3.
- 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 (número 90) sobre Igualdad de Remuneración.
- Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.
- Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (número 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación).
- Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, en particular los artículos 1 y 18.

Marco nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, particularmente los artículos 1, 3, fracción 11, inciso a); 4 y 41.
- Ley Federal del Trabajo (LFT).
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), en particular el artículo 1.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), específicamente los artículos 6, 10, 11, 13 y 18.
- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), en concreto los artículos 15, 17, 35, 36 y 37.
- Ley General para la inclusión de las personas con discapacidad, en específico los artículos 3 y 4.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Marco local

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, particularmente los artículos 3, 5 y 32 y 54, fracción 11.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, específicamente los artículos 6, 9, 10, 13 y 14.
- Ley de la Juventud para el Estado de Nuevo León, en particular el artículo 30;
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores en el Estado de Nuevo León, en específico el artículo 5, fracciones I y V.
- Ley de Remuneración de los Servidores Públicos del Estado de Nuevo León, en concreto el artículo 6.

- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, particularmente los artículos 39, 43 y 45.
- Ley para la Protección de los Derechos de las Personas con Discapacidad, específicamente el artículo 22.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Nuevo León, en particular los artículos 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 29.

II. Glosario

Para los efectos de la presente Política, se utilizarán los siguientes conceptos:

1. Acoso laboral (mobbing)[1]-

   Este tipo de violencia sistemática en el ámbito laboral es también conocida con el nombre de "mobbing laboral". Consiste en acciones o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, ejecutados por una o varias personas en el entorno laboral o con motivo de este. Este tipo de violencia puede suceder cuando hay una relación entre pares o su equiparable, así como dentro de una relación jerárquica. De tal forma que los comportamientos que involucra pueden o no enmarcarse en una relación de poder asociada a una jerarquía laboral entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.

   Este tipo de violencia suele encaminarse a interferir con la trayectoria laboral e incluso, el proyecto de vida y la autoestima de las víctimas; puesto que tiende a destruir la reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, así como a mermar las redes de comunicación y apoyo. Estas acciones u omisiones suelen provocar que la rutina laboral sea incómoda e insostenible, hasta que finalmente la o las víctimas acaben abandonando el lugar de trabajo.

2. Acoso sexual[2]

   Es una forma de violencia en la que 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. El acoso sexual no se enmarca en una relación de poder asociada a una jerarquía entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe, sino que se nombra este tipo de violencia cuando hay una relación entre pares o su equiparable.

   Son actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la

[1] Recuperado de https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf
[2] Véase Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

seguridad de las personas. Entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía o exigencias sexuales verbales o de hecho.

3. Aporofobia[3]

Tipo de discriminación basada en prejuicios asociados a la condición de desventaja socioeconómica. Así como a la creencia, peligrosamente errónea, de que las personas que viven en la pobreza son culpables de su condición y, por tanto, son personas y colectividades estigmatizadas, excluidas, tratadas con sospecha, desprecio, discriminadas y criminalizadas por ser consideradas socialmente inferiores.

La discriminación por motivos de estatus socioeconómico implica distintas situaciones en que se ve denegado el acceso a la justicia, a determinados espacios, experiencias e incluso a contar con la garantía de sus derechos. La aporofobia se evidencia en los dobles estándares, cuando se juzga más duramente los currículos, la apariencia, la forma de vivir, la manera de hablar y cualquier elemento que sugiera que la persona vive en la pobreza, juzgado desde una posición de supuesta superioridad.

Los estereotipos negativos, la sospecha, desprecio y la criminalización de las personas con bajos ingresos o que parecen serlo, también son frecuentes debido a que la dirección particular, la vestimenta o forma de comportarse sugiere estar en una condición desfavorecida desde el punto de vista de la persona perpetradora.

4. Bifobia[4]

Rechazo, discriminación, burla, no reconocimiento de la identidad o expresión de género de la persona, trato diferenciado, menoscabo, invisibilización y otras formas de vulneración y violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia las personas bisexuales o que se les atribuye serlo. Puede derivar en otras formas de violencia extrema como los crímenes de odio por bifobia; a pesar de que esto está subregistrado porque aún no se encuentra legalmente tipificado.

En las formas de discriminación que se configuran bajo el sentido de bifobia contiene el presupuesto de que todas las personas deben limitar su atracción afectiva y sexual a uno solo de los géneros. De tal forma que el mandato de la

[3] Véase N77/157 Informe del Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos.
[4] Recuperado de https://modii.org/bifobia/

heterosexualidad conlleva una forma de injusticia, porque las personas bisexuales son subestimadas, infantilizadas y deslegitimadas por motivo de preferencia sexual, al punto de que suele llegarse a considerarles como inestables o indecisas. Este rechazo presupone una incomprensión sistemática que lleva a la desestima de su identidad.

5. Capacitismo[5]
   Es la discriminación y el prejuicio social contra las personas con discapacidad basada en la creencia de que son inferiores a las personas sin discapacidad. Por lo tanto, se les invisibiliza y excluye a través de estereotipos dañinos, conceptos erróneos, barreras físicas y de comunicación.

6. Conflicto laboral
   Aquella diferencia, circunstancia, desavenencia o suceso asociado a un desacuerdo. Se caracteriza por el hecho de que no hay sistematicidad ni un uso desigual de poder entre las personas, a pesar de que provocan o pueden producir efectos adversos al ambiente laboral. Un conflicto que es plausible resolver requiere de una disposición a asumir la corresponsabilidad para llegar a acuerdos con respeto a las distintas necesidades y derechos individuales y colectivos que están en juego.

   Las motivaciones del conflicto pueden recaer en la escasez de recursos, de información, mal entendidos en la comunicación, distintos objetivos, propósitos, intereses, métodos, modos de organización o valores éticos incompatibles o que se contraponen entre sí, posiciones inflexibles que no permiten leer multidimensionalmente la percepción conjunta e integral de una situación, que en suma llevan a la parcialización de la realidad y polarización.

7. Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal[6]
   Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan al personal armonizar la vida privada, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.

8. Crimen de odio[7]
   Acto motivado por intolerancia, prejuicios o animadversión que niegan dignidad y

[5] Recuperado de http://riberdis.cedid.es/bitstream/handle/11181/6200/Capacitismo_un_fen%c3%b3meno_sociodemogr%c3%a1fico.pdf?sequence=1
[6] Véase Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
[7] Recuperado de https://www.gob.mx/ciam/articulos/crimenes-de-odio

derechos humanos individuales y colectivos a aquellas personas que se estiman diferentes. El término está reservado para los delitos más graves, especialmente los feminicidios y asesinatos de personas que forman parte de. colectividades históricamente vulneradas.

El crimen de odio se fundamenta en el prejuicio y se liga a manifestaciones de odio racial, nacional, sexual, étnico, religioso o a otras formas de vida, apariencia, identidad o preferencias que se enmarcan de manera diferenciada y se tratan con cierta exterioridad y desprecio con respecto a una persona o grupo de personas que actúan en nombre de creencias supremacistas para discriminar de manera activa a ciertas colectividades históricamente vulneradas.

9. Derechos humanos[8]

Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, estado civil, edad, género, orientación sexual, opiniones políticas o ideológicas, condición social, condición económica, condición de salud, discapacidad, embarazo, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna.

10. Discriminación[9]

Toda distinción, exclusión, desestimación, restricción, preferencia o trato diferenciado que no sea objetivo, racional ni proporcional, sea por acción u omisión, con intención o sin ella. Que tenga por resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los Derechos Humanos y libertades. Esta exclusión puede basarse en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la diferencia cultural, el sexo, el Género, la edad, las neurodivergencias, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, el idioma, la lengua, el lenguaje y la variante dialectal, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación todas las formas de rechazo, denostación, devaluación y expresiones de odio por cualquier motivo hacia una colectividad o persona. En específico las formas de discriminaciones o Violencia

[8] Véase Naciones Unidas. Recuperado de https://www.un.org/es/global-issues/human-rights
[9] Véase Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Múltiple en función de su apariencia, forma de vestir y/o hablar, forma de vida, su tipo de alimentación, su color de piel, preferencia sexual, identidad o cualquier manifestación de homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, intersexfobia, aporofobia, xenofobia, misoginia, discriminación y/o segregación racial, antisemitismo y otras formas conexas de intolerancia, creencias supremacistas y aquellas que desestimen la valía y la dignidad de una persona.

11. Discurso de odio[10]

Cualquier tipo de comunicación ya sea oral o escrita -o también comportamiento-, que ataca o utiliza un lenguaje peyorativo o discriminatorio en referencia a una persona o colectividad en función de lo que son. Es motivado por la intolerancia, prejuicios o animadversión que niegan dignidad, y derechos humanos individuales y colectivos a aquellas personas que se estiman diferentes.

Los discursos de odio se fundamentan en el prejuicio y se ligan a manifestaciones de odio racial, nacional, sexual, étnico, religioso o a otras formas de vida, apariencia, identidad o preferencias que se enmarcan de manera diferenciada y se tratan con cierta exterioridad y desprecio con respecto a una persona o grupo de persona que actúan en nombre de creencias supremacistas para discriminar de manera activa a ciertas colectividades históricamente vulneradas.

12. Diversidad[11]

Originalidad y pluralidad de identidades, culturas y formas de vida que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de perspectivas humanas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.

13. Edadismo[12]

Se produce cuando la edad se utiliza para categorizar a las personas, lo cual provoca daños, desventajas e injusticias, a través de prejuicios, discriminación y prácticas institucionales que perpetúan creencias estereotipadas. El edadismo perjudica particularmente a personas mayores y jóvenes.

Tiene consecuencias graves y amplias para la salud y el bienestar de las personas ya que se asocia con una peor salud física y mental, aislamiento social, inseguridad financiera, menor calidad de vida y mayores tasas de muertes prematuras. La

[10] Recuperado de https://www.un.org/es/hate-speech/understanding-hate-speech/what-is-hate-speech
[11] Véase Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
[12] Recuperado de https://www.who.int/es/news/item/18-03-2021-ageism-is-a-global-challenge-un

problemática puede combinarse con otras formas de prejuicios y desventajas, como las relacionadas con el género, etnia, discapacidad, contexto socioeconómico, entre otras, lo que tiene un efecto negativo sobre la salud y el bienestar de la población.

14. Esencialismo

Es una postura ideológica y filosófica cuya creencia recae en que los objetos y sujetos tienen una naturaleza intrínseca que los conforman, y se ignora el resto de las condiciones bajo las cuales emerge su identidad. Dicha postura ha servido como base para legitimar diferencias discriminatorias hacia las personas, tales son los casos de homofobia, racismo, misoginia y segregacionismo.

15. Especismo[13]

Es una forma de discriminación basada en la pertenencia a una especie. Implica tratar a los miembros de una especie como más importantes que los miembros de otras, aunque sus intereses sean equivalentes.

Es equiparable al racismo y el sexismo, cuyo argumento es que pertenecer a una especie no tiene significancia moral. El especismo justifica la utilización de animales en espectáculos crueles, como corridas de toros y peleas de gallos, y que fundamenta la ganadería, el uso de cuero, y la experimentación con animales, entre otras prácticas.

16. Etnocentrismo [14]

Tendencia que lleva a una persona o grupo social a interpretar la realidad a partir de sus propios parámetros culturales. Esta práctica está vinculada a la creencia de que la etnia propia y sus prácticas culturales son superiores a los comportamientos de otros grupos. Una visión etnocentrista juzga y califica las costumbres, las creencias y el lenguaje de otras culturas de acuerdo con una cosmovisión considerada como deseable.

17. Fundamentalismo[15]

Se refiere a la corriente religiosa o ideológica que promueve la interpretación literal de sus textos sagrados o fundacionales por encima de una interpretación

[13] Recuperado de https://www.animal-ethics.org/especismo/
[14] Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352010000200005#:~:text=El%20etnocentrismo%20consiste%20en%20una,propia%20definici%C3%B3n%20de%201a%20vida.
[15] Recuperado de https://www.ohchr.org/es/special-procedures/sr-cultural-rights/impact-fundamentalism-and-extremism-enjoyment-cultural-rights

contextual; asimismo, a la aplicación intransigente y estricta de una doctrina o práctica establecida.

Dicha corriente se basa en la intolerancia respecto a las diferencias y al pluralismo, e intenta acabar con la diversidad cultural y la disidencia, por lo cual amenaza el ejercicio de los derechos culturales.

18. Género[16]

Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico que toma como base la diferencia sexual para definir lo apropiado para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. Es producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas. No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y el lugar. Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones vinculadas con el género suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación, lo cual puede afectar negativamente a la salud.

19. Gordofobia[17]

La gordofobia es la discriminación que viven las personas gordas por el hecho de serlo. Es un fenómeno sociocultural, económico y político, el cual está cargado de prejuicios valorativos, incitadores de odio contra los cuerpos que no entran dentro de los cánones corporales normativos.

La gordofobia atenta contra la salud mental, pues las personas que no cumplen con el cuerpo delgado sufren discriminación, la cual puede ser causa de repulsión y el rechazo social hacía ellas mismas y su cuerpo. Entre sus consecuencias se encuentran los desórdenes alimenticios como la anorexia y la bulimia.

20. Homofobia[18]

Miedo irracional a la homosexualidad o a las personas con orientación homosexual, o que parecen serlo. Se expresa en rechazo, discriminación, ridiculización y otras formas de violencia, las cuales dan pie a prácticas que pueden ser violatorias de los derechos humanos. Se hace extensivo para incluir el rechazo a todas las

[18] Recuperado de https://www.who.inVes/news-room/fact-sheets/detaillgender#:-:text=E1%20g%C3%A9nero%20se%20refiere%20a,personas%20con%20identidades%20no%20binarias
[17] Recuperado de https://unamglobal.unam.mxlglobal_revistalsabes-que-es-la-gordofobial
[18] Véase Guia para la acción pública contra la homofobia. Consejo para Prevenir la Discriminación. Recuperado de https://www.conapred.org.mxldocumentos_cedoc/GAP-HOMO-WEB_Sept12_INACCSS.pdf

expresiones sociales que no cumplen con los roles y las prácticas tradicionales de género.

21. 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. Por ejemplo, la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, que pueden realizarse de manera directa y/o a través de terceras personas pares o subordinadas. Esto puede llegar a ocasionar distintas consecuencias, dependiendo de los recursos emocionales de la persona víctima o agraviada, entre los cuales puede haber humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés, afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian. Esto puede llegar a interferir con el resultado en el rendimiento laboral o generar un ambiente negativo en el área laboral, así como el impedir la autorrealización profesional o laboral y el despliegue de las cualidades y competencias de la persona víctima o agraviada. Dichos actos o comportamientos se enmarcan en una relación de poder entre la persona que los comete y la que los recibe.

22. Hostigamiento sexual[19]

Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la persona víctima o agraviada frente a la persona presunta agresora en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, psicológicas, físicas o todas ellas, que no son deseadas ni consentidas por parte de la persona víctima y que atentan contra su dignidad y están relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

23. Igualdad de género[20]

Principio que reconoce que las necesidades y características de todas las personas, independientemente de su identidad de género, son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, y así eliminar toda forma de discriminación por dicho motivo.

[19] Véase Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
[20] Véase Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades de todas las personas al reconocer la diversidad de los diferentes grupos sociales.

24. Igualdad laboral[21]

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, 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 política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, entre otros motivos.

25. Inclusión[22]

Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos. Estas medidas deben considerar las condiciones y necesidades específicas de cada colectividad vulnerada, para lograr su pertinencia y efectividad.

26. Interculturalidad[23]

Reconocimiento de la presencia e interacción de diversas culturas y a la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, a través del diálogo y del respeto mutuo. La interculturalidad busca el aprendizaje, la comunicación mutua, el respeto, la no exclusión, así como el empoderamiento entre las diferentes culturas y dentro de una misma cultura. Todo ello garantizando espacios de interacción y de desarrollo para el beneficio mutuo, además de acciones públicas orientadas a disminuir las desigualdades entre personas o colectividades, respetando sus diferencias.

27. Interseccionalidad[24]

Se trata de una herramienta de análisis que reconoce que las desigualdades sistémicas se configuran a partir de la superposición de diferentes factores sociales, políticos y económicos, tales como el género, la edad, la etnia y la clase social, entre otras. En consecuencia, tanto las desventajas como los privilegios que tiene una

[21] Véase Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
[22] Idem.
[23] Recuperado de https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/defau1Ufiles/protocolos/archivos/2022-11/Protocolo%20para%20Juzgar%20con%20Perspectiva%20Intercultural_Ind%C3%ADgenas_Digital_O.pdf
[24] Recuperado de https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/interseccionalida

persona en un momento y lugar determinados no pueden entenderse examinando de forma aislada los diversos elementos de su identidad. Por el contrario, se debe prestar atención al conjunto de relaciones de poder que le afectan.

28. Intersexfobia[25]

Prejuicios asociados a creencias binarias y dicotómicas acerca de la sexualidad humana que ocasionan un no reconocimiento de la identidad o expresión de género de la persona. Esto se evidencia a través de un trato diferenciado, rechazo, desestima, discriminación, invisibilización, burla y otras formas de violencias basadas en estereotipos y estigmas hacia las personas con identidades, expresiones y experiencias de personas intersexuales o aquellas que son percibidas como tales, es decir, aquellas con variaciones en la apariencia orgánica o su estructura que no concuerdan con las creencias predominantes sobre cómo deben ser los cuerpos.

Algunas de las experiencias de interfobia que aún suceden en la actualidad incluyen vulneraciones desde la infancia, pues han implicado el ocultamiento generalizado de los diagnósticos médicos, la realización de procedimientos quirúrgicos innecesarios, desinformados y sin el conocimiento de las personas intersexuales cuando son pacientes, deshonestidad por parte de familiares, burlas y humillaciones por parte del personal médico, sobreexposición innecesaria y revictimizante de los cuerpos intersexuales o específicamente de la región genital, negación del uso de sanitarios en distintos espacios públicos o privados. Además, existen diferentes tipos de violencia basados en prejuicios y estigmas hacia las personas con variaciones en las características sexuales (intersexuales) que transgreden la idea binaria acerca de cómo deben ser los cuerpos.

29. Lesbofobia[26]

Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia las mujeres lesbianas o que son percibidas como tales, hacia sus identidades sexuales o hacia las prácticas sociales identificadas como lésbicas. Puede derivar en otras formas de violencia como el crimen de odio por su orientación sexual.

Se diferencia de la homofobia, pues las formas de violencia y opresión son muy específicas en función del componente de género. Presentan tratos diferenciados

[25] Recuperado de https://www.pode udicialcdmx.gob.mx/wp-contenUuploads/Glosario_LGBTTTI_DH.pdf
[26] Recuperado de https://www.poderjudicialcdmx.gob.mx/wp-contenUuploads/Glosario_LGBTTTI_DH.pdf

con respecto a otras disidencias sexuales: por contar con un cuerpo de mujer y por no cumplir los mandatos asociados al mandato de heterosexualidad que prevalece en la sociedad actual. Por tanto, hay otros escenarios de riesgo, como el ejemplo de los casos de las "violaciones correctivas" y otras acciones que menoscaban a las mujeres lesbianas y que pueden llegar a interrumpir la plenitud de su trayectoria de vida o incluso, su propia vida. Al respecto, a los asesinatos de mujeres lesbianas por su orientación sexual se les denomina lesbofeminicidios, a pesar de que aún no exista su tipificación jurídica.

30. Mediación[27]

Es un procedimiento voluntario mediante el cual las personas, con el apoyo de una persona mediadora, pueden comunicarse y negociar, para encontrar de manera satisfactoria una solución legal a su conflicto.

Debe de asegurarse por todos los medios de garantizar las condiciones de igualdad con respecto a la distribución y el ejercicio desigual y desproporcionado de poder. Cuando las partes libres de coerción o coacción alguna están dispuestas a solicitar ayuda, entonces es viable un proceso de mediación, facilitación, arbitraje, negociación, indagación o resolución pacífica de conflictos por medio del diálogo, así como la escucha activa y respetuosa de ambas partes.

31. Misoginia[28]

Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.

32. Misandria[29]

Se refiere al odio, rechazo, aversión y desprecio de las mujeres hacia los hombres y, en general, hacia todo lo relacionado con lo masculino. Se expresa en actos verbales o físicos violentos.

33. Orientación sexual[30]

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, de su mismo género o de más de un género.

---

[27] Recuperado de https://www.pode udicialcdmx.gob.mx/cja/cja-que-es-mediacion/
[28] Véase Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
[29] Véase Guia metodológica para la reproducción del seminario: "Hacia la consolidación de la perspectiva de género en la Administración Pública del Estado de México". Recuperado de http://cedoc.Inmujeres.gob.mx/ftpg/EdoMex/edomex_meta17_2011.pdf
[30] Véase Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH). Recuperao de http://acnudh.org/wp-contenVuploads/2013/11/orentaci%C3%B3n-sexual-e-identidad-de-g%C3%A9nero2.pdf

34. Perspectiva de género[31]

Se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, la cual se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Además, la perspectiva de género conlleva examinar la dimensión de género en el análisis de cualquier realidad social, así como las consecuencias de la asignación de distintos roles, características y tareas en función del sexo y género en la vida de todas las personas, incluidas las personas lesbianas, homosexuales, bisexuales, transgénero, intersexuales, no binarias, *queer*, genero fluido y otras. También permite identificar cómo las consecuencias de la violencia y las violaciones de derechos humanos y discriminación pueden ser distintas según el sexo y el género de cada persona.

35. Racismo[32]

El racismo es el odio, rechazo o exclusión de una persona por su raza, color de piel, origen étnico o su lengua que le impide el goce de sus derechos humanos. Es originado por un sentimiento irracional de superioridad de una persona sobre otra.

36. Revictimización[33]

Refiere a la respuesta que da el sistema a una víctima cuando hace que la persona reviva la situación traumática y vuelva a asumir su papel de víctima. Esta vez no es solo víctima de un delito, sino de la incomprensión del sistema al poner en duda un delito o la extensión de su daño. Se trata de un impedimento para las personas que buscan obtener justicia. El Estado tiene la obligación de cuidar que su proceso para obtener justicia y las posibles reparaciones no sean aún más difíciles de lo que ya han vivido estas personas.

La revictimización trae como consecuencia una afectación a la estabilidad emocional a través de sentimientos de angustia, ansiedad o depresión, lo cual lleva a la persona a sentirse indefensa ante los delitos. Además, algunos efectos negativos pueden ser sentimientos de culpa, retraimiento social, marginación y

[31] Véase Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
[32] Véase Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED). Recuperado de https://copred.cdmx.gob.mx/agenda-internacional/racismo
[33] Recuperado de https://www.scjn.gob.mx/sites/defau1Vfiles/listas/documento_dos/2022-03/3168.pdf

asumir una posición de aislamiento y separación del proceso de justicia, sin mostrar interés por el desarrollo de las acciones en el esclarecimiento del delito.

37. Sexo[34]

Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

38. Transfobia[35]

Rechazo, discriminación, invisibilización, sobreexposición, burlas, no reconocimiento de la identidad o expresión de género de la persona, trato diferenciado y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia las personas con identidades, expresiones y experiencias trans, o que son percibidas como tales.

Puede derivar en una forma de violencia extrema considerada como un crimen de odio que se denomina transicidio en contra de mujeres u hombres trans. Aún no se tipifica legalmente como delito, aunque sí se reconoce a través de esta enunciación como un problema social. En el caso específico de las mujeres trans se habla de transfeminicidio, para señalar las condiciones que conlleva la vulneración por ser mujeres y por ser personas trans.

39. Violencia de Género

Se trata de la violencia que se ejerce hacia una persona cuando se considera que no cumple el rol de género que tradicionalmente se espera, por lo que se constituye en una de las formas a través de las que se intenta perpetuar el sistema de jerarquías impuestas socialmente.

40. Violencia Múltiple

Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento en cualquiera de las dimensiones humanas: psicológica, física, patrimonial, económica, sexual, que incluso puede conllevar la muerte. Asimismo, se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público y se puede especificar en el ámbito familiar, comunitario, político, laboral, escolar, digital, entre otros. Implica el reconocimiento del entrelazamiento de distintos tipos de discriminación y violencia, que se configuran tanto de manera estructural como circunstancial, que interactúan y cuyo

[34] Véase Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015en Igualdad Laboral y No Discriminación.
[35] Recuperado de https://www.poderjudicialcdmx.gob.mx/wp-contenUuploads/Glosario_LGBTTTI_DH.pdf

daño se pueden experimentar de manera individual y/o colectiva. Esta categoría remite a la complejidad en función de las relaciones de poder, mismas que varían, dependiendo del contexto y tiempo específico.

41. Violencia laboral

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto, una omisión o en una serie de ellos, que se traduce en un abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad y dignidad humana.

42. Violencia sexual

Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía de una persona sobre otra, al devaluarla y concebirla como objeto.

43. Xenofobia[36]

Prejuicio, recelo, miedo, rechazo u odio expresado contra las personas de grupos étnicos diferentes, extranjeras o cuya fisonomía 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 inmigrantes por ser recientes contendientes en la lucha por los recursos. Se relaciona directamente con el racismo y el etnocentrismo.

[36] Véase Glosario de género. Instituto Nacional de las Mujeres. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

III. Datos de identificación del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León

Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León
5 de mayo 975 oriente, Colonia Centro de Monterrey. C. P. 64000
Monterrey, Nuevo León
Teléfono: (81) 12331515 ext. 1569 o 1522

IV. Objetivo

Promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación en las relaciones, acciones y espacios de trabajo y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal, armonizada con lo que establece el artículo 1, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED); la Norma Mexicana MNX-R025-SCFI-2015; y demás disposiciones aplicables.

V. Alcance

Esta Política en Igualdad laboral y No Discriminación es aplicable, obligatoria y de observancia para todas las áreas del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León y sus órganos desconcentrados, así como para todo su personal, sin importar su tipo de contratación, su nivel jerárquico, sus atribuciones y sus responsabilidades. De tal forma que incluye a las personas:

- Quienes desempeñen cargos como servidoras públicas, independientemente de su temporalidad, puesto, atribuciones, nivel jerárquico y tipo de contratación.
- En condición estudiantil. Sea que presten servicio social, realicen prácticas, pasantías, voluntariado o participen en alguna actividad institucional de manera transitoria.
- A quienes establezcan una interacción temporal en su calidad de postulantes a alguna vacante, en su condición de proveedores o prestadores de servicio durante los procesos a cargo de la Dirección de Administración del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León.
- A quienes funjan como titulares y representantes de: partidos políticos, asociaciones civiles que pretenden constituirse como partido político local, asociaciones políticas estatales, candidaturas y aspirantes a candidaturas independientes, observación electoral, medios de comunicación; las partes de los mecanismos de participación ciudadana, las contralorías sociales y las demás que tengan una interacción con personal del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León.

VI. Principios generales

Los principios generales en materia de igualdad laboral y no discriminación con los que se rige el Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León son los siguientes:

1. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos y libertades del personal.
2. Respetar las diferencias individuales y colectivas de las personas.
3. Promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
4. Otorgar en los procesos de ingreso y promoción las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas de acuerdo con las necesidades de los cargos, sin importar: raza, etnia, edad, color, religión, género, orientación sexual, estado civil, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.
5. Fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
6. Garantizar que el sistema de compensaciones otorgue beneficios entre las personas servidoras públicas que desempeñen funciones de responsabilidad similar, con garantía de igualdad salarial y sin discriminación.
7. Respetar y promover el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas, mediante el impulso de la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.
8. Implementar de forma sistemática procesos de mejora continua, así como de seguimiento, diagnóstico y evaluación, a fin de atender las necesidades de este Instituto derivado de la aplicación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI- 2015.

VII. Declaración de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León

Con el firme propósito de impulsar la igualdad de género, la no discriminación y un ambiente laboral incluyente y libre de violencia, el Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León establece la prohibición irrestricta de cualquier forma de discriminación, violencia, maltrato y segregación de las autoridades de este organismo electoral hacia el personal y entre el personal, en materia del origen étnico o nacional, el color de piel, la diferencia cultural, el sexo, el género, la edad, las neurodivergencias, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, las opiniones, el idioma, la lengua, el lenguaje y variante lingüística, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil o conyugal, la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Queda prohibida cualquier expresión y manifestación de misoginia, misandria, homofobia, lesbofobia, bifobia, xenofobia, antisemitismo, discriminación racial, aporofobia y cualquier otra forma conexa de intolerancia, vulneración o violencia. Tampoco será tolerado ningún comportamiento que pueda ser considerado como hostigamiento o acoso, ya sea laboral o sexual, así como otros que tengan por objeto el anular el goce de los derechos humanos de las personas.

Los fenómenos asociados a la discriminación, la vulneración y las violencias tienen la particularidad de que, al ser sistemáticos, hay personas que terminan siendo agredidas de manera directa. Esto les identifica como víctimas durante el período de duración del ejercicio de poder desigual que constituye una violación de sus derechos humanos hasta la conclusión de la reparación del daño. Una vez que se haya subsanado y garantizado la no repetición de daño a nivel individual y colectivo en el ambiente de trabajo, es posible que las víctimas se constituyan como sobrevivientes de violencia.

No obstante, al ser una situación reiterada y sistemática, las formas de discriminación, vulneración y violencia generan daños a todo el entramado social inmediato, en tanto que fijan una tendencia o predisposición a cierto tipo de conductas que involucran el control, a través del miedo, la coerción, la manipulación, el chantaje y otras expresiones desiguales y antagónicas del uso del poder. De tal forma que las personas que son víctimas indirectas suelen mantener posturas de pasividad, permisividad o alianza con la o las personas perpetradoras.

La regulación a través de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación es una forma de visibilizar, prevenir, atender y eliminar toda conducta que atente contra la honra y dignidad de las personas en este centro de trabajo.

Por tal motivo, desde la Presidencia de este Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León tenemos el firme compromiso de cumplir con lo establecido en esta Política de Igualdad Laboral y No Discriminación para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos en el ámbito laboral, con especial énfasis en la igualdad laboral y no discriminación, para que todo el personal, sin importar el tipo de contratación, pueda participar de forma igualitaria en las actividades y prácticas, entre ellas: la formación profesional, la capacitación y el adiestramiento; la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal; la igualdad salarial y la no discriminación; entre otras acciones que garanticen el desarrollo pleno de quienes laboran en esta Institución, desde una mirada interseccional, de género e intercultural, fomentando un ambiente laboral, justo, igualitario, respetuoso, accesible y libre de violencias.

Asimismo, el Instituto se compromete a no incurrir en ningún acto o práctica de discriminación ni violencia contra personas o colectividades históricamente vulneradas y a velar por una convivencia respetuosa con aceptación de la pluralidad y las diferencias humanas que enriquecen la diversidad y puntos de vista. Este es un paso necesario para permitir el desarrollo de las personas empleadas en condiciones y relaciones laborales dignas, justas, seguras y sin riesgos a través de la salvaguarda de los derechos humanos laborales.

Este compromiso y los principios enunciados en la presente política deberán reflejarse en todas las actividades y en el quehacer cotidiano del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León; asimismo, en su momento se deberá armonizar la normativa interna. En virtud de lo anterior, este organismo electoral se compromete a la promoción de acciones de sensibilización y capacitación de todo el personal, en materia de igualdad laboral, derechos humanos y perspectiva de género.

Por todo lo anterior, y como refrendo al compromiso formal y observancia en la materia, se designa al Mtro. Martín González Muñoz, Titular de la Secretaría Ejecutiva como responsable de la vigilancia, operación y evaluación de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, y quien estará a cargo de su implementación y del logro de sus objetivos.

La actualización de la presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación fue aprobada por la Comisión de Igualdad de Género y es signada por la Mtra. Beatriz Adriana Camacho Carrasco, Consejera Presidenta, y por el Mtro. Martín González Muñoz, Secretario Ejecutivo, ambos del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León, el día 22 de octubre de 2024; y entrará en vigor a partir de su aprobación.

Mtra. Beatriz Adriana Camacho Carrasco
Consejera Presidenta del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León

Mtro. Martín González Muñoz
Secretario Ejecutivo del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Nuevo León