



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

DE LA

SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Autoría: Mtra. Cinthia Xiomara Lorenzana Borrego



Contenido

1. Compromiso de cumplimiento de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación suscrito por la máxima autoridad de trabajo.....	2
2. Presentación.....	3
3. Introducción.....	4
4. Marco Jurídico.....	6
5. Datos de identificación del centro de trabajo.....	8
6. Objetivo.....	9
7. Alcance.....	9
8. Definiciones.....	9
9. Principios Generales de Operatividad.....	16
10. Interpretación.....	17
11. Implementación y seguimiento.....	18
12. Evaluación.....	18



COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Considerando que los principios de Igualdad y No Discriminación son parte de mis compromisos fundamentales en esta Administración 2018 -2024, con el objetivo de nivelar las brechas de desigualdad que aún hoy en día se tienen entre mujeres y hombres, y que en este centro de trabajo a mi cargo se logre y garantice la Igualdad Real de Oportunidades.

En la SEIGEN, está estrictamente prohibido cualquier forma de maltrato, violencia y segregación en materia de apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, economía, de salud o jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales y situaciones migratorias.

Por ello, se adoptan las políticas que aseguran de manera progresiva que las mujeres y hombres de este centro de trabajo, tengan la misma Igualdad de Oportunidades y de Trato, brindando condiciones laborales dignas, donde no se lleven a cabo prácticas discriminatorias que violenten los derechos humanos y libertades.

Me comprometo a implementar la Política de Igualdad Laboral y Discriminación a todo el personal sin importar el tipo de contratación, así como a llevar a cabo todas las acciones necesarias para desarrollar una cultura de respeto e inclusión, garantizando un espacio ideal en clima laboral y cultura organizacional y que esta dependencia de gobierno, será un referente en el estado de Chiapas.



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Presentación

En el marco de colaboración interinstitucional y en cumplimiento a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el ámbito laboral y no discriminación de las mujeres y hombres; en la federación bajo un objetivo común la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), teniendo como antecedente desde el año 2009 diversos mecanismos aprobados e implementados para garantizar el derecho a la igualdad laboral y la no discriminación en los centros de trabajo públicos y privados, consientes en la necesidad de corresponsabilidad, compromiso y voluntad para el desarrollo institucional u organizacional y un entorno de sana convivencia, proponen un nuevo instrumento; la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, el cual es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.¹

Aunado a esto, la Secretaría de Igualdad de Género realiza y ejecuta la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual operará a través de acciones afirmativas y correctivas que garanticen la igualdad laboral y no discriminación. La presente política es aplicable a todo el personal que labora en este centro de trabajo, sin distinción de cargo o tipo de contratación, y hacia la ciudadanía con la que se tenga contacto derivado del ejercicio de sus funciones.

Se implementa la presente política en el marco que establece la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Artículo 1º, fracción III.

¹ Secretaría de Economía. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, Pág. 4/75



Introducción

La desigualdad laboral entre mujeres y hombres aún es significativa, según las estadísticas del Instituto Nacional de las Mujeres, con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2005-2019, en sus indicadores básicos del segundo trimestre; nos informa que en el 2018, 78 de cada 100 hombres y 44 de cada 100 mujeres participaron en actividades económicas. A pesar del incremento durante las últimas décadas de la participación femenina en el trabajo remunerado, sigue siendo muy por debajo de la participación masculina debido a muchos factores como la discriminación en las prácticas de contratación, remuneración, movilidad y ascenso; las condiciones de trabajo inflexibles; la insuficiencia de servicios tales como los de guardería, así como la distribución inadecuada de las tareas familiares en el hogar, entre otros.²

Las mujeres somos mayoría en la población del estado de Chiapas, según datos del Consejo Nacional de Población (CONAPO) estima que para 2019 la población del estado es de 5'507,440 habitantes, de los cuales 51.1% son mujeres³, por lo que es importante realizar las medidas de inclusión necesarias para que las mujeres puedan acceder y perdurar en un trabajo digno.

Sin embargo, en Chiapas, aún se encuentran marcados los roles y estereotipos de género en el ámbito laboral. Las actividades económicas con la mayor proporción de mujeres son los servicios de alojamiento y de preparación de bebidas con el 68.3%, y el comercio al por menor con el 61.5 %. En la administración pública estatal laboran 50,971 personas de las cuales 43 de cada 100 son mujeres, en los gobiernos municipales 3 de cada 10. Por lo consiguiente de las 9, 609 personas empleadas en funciones de seguridad pública estatal el 75% son hombres.⁴

² INMUJERES, Sistema de indicadores de género, consultado el 10 de febrero del 2021 en el link http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama_general.php?IDTema=6&pag=1

³ Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024. Pág. 19/224. Consultado el 11 de febrero de 2021 en el link <http://www.haciendachiapas.gob.mx/planeacion/Informacion/PED/PED-2019.pdf>

⁴ INEGI. Conociendo Chiapas. Octava edición. 2018.



Según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2011 con actualización en el 2015, la violencia y discriminación el 21% de mujeres que trabajan la sufrieron en su lugar de trabajo, con la percepción de que las mujeres tienen menos oportunidades de trabajo que los hombres para ascender en su lugar de trabajo; los tipos de violencia laboral más frecuentes son acoso sexual, hostigamiento sexual a través de humillaciones, agresiones verbales, físicas y sexuales; discriminación relacionado con menores oportunidades de trabajo, salario, promociones y prestaciones. La encuesta, estima que el 91.3 % de las mujeres con violencia laboral, mencionan ser víctimas de discriminación y el 92 % de acoso laboral.

Las personas en situación de discapacidad sufren dobles obstáculos para el acceder al ámbito laboral si son mujeres, por ejemplo, según la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017, la participación de la población con discapacidad en la Población Económicamente Activa (PEA) es significativamente menor al promedio nacional (65.8 % frente a 35.6 %). Mientras entre la población nacional ocho de cada 10 hombres forman parte de la PEA ocupada, sólo cinco de cada 10 mujeres lo hacen, en tanto que entre las personas con discapacidad alrededor de cuatro de cada 10 hombres y tres de cada 10 mujeres son parte de la PEA.⁵

⁵ Encuesta Nacional sobre Discriminación. Resultados sobre personas con discapacidad. 2017. Pág. 34. Consultado en https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/ENADIS_PcD_WEB.pdf



Marco jurídico.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación se encuentra sustentada en toda la legislación vigente; en tratados internacionales, leyes federales y locales.

Nuestra carta magna, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 1° establece que todas las personas gozarán de los mismos derechos reconocidos en la misma y en los tratados internacionales. Indica la obligatoriedad de las autoridades en el marco de sus competencias de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, y prohíbe todo tipo de discriminación 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, en su artículo 4 establece la igualdad entre mujeres y hombres.

Los principales instrumentos internacionales ratificados en materia de igualdad laboral y no discriminación que México tiene la obligación de respetar y hacer cumplir de conformidad con nuestra Carta Magna y los Tratados Internacionales, y que son los que establece la NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación⁶:

- ✓ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- ✓ Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- ✓ Pacto de San José de Costa Rica

⁶ Secretaría de Economía. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, pag-6-7/75.



- ✓ Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Particularmente de los artículos 11, 13 y 14; de las Recomendaciones Generales CEDAW: art. 5, 13, 16, 17 y 18; y las recomendaciones específicas CEDAW: 29 (2012), 31 (2006), 442 (2002), 406 y *416 (1998).
- ✓ Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- ✓ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém do Pará".
- ✓ Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés). Particularmente los artículos 1, 2 y 4 de dicho instrumento; así como los siguientes párrafos de las Observaciones finales del Comité CERD hechas al Estado Mexicano de los años 1997; párrafos 16 y 21; 2006 el párrafo 16; y 2012 el párrafo 16.
- ✓ 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 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 (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación).
- ✓ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En el ámbito nacional, las leyes federales alineadas a este tema, ya incluida nuestra carta magna como se indicó anteriormente, son las siguientes:



- ✓ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV).
- ✓ Ley General para Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)
- ✓ Ley Federal del Trabajo (LFT)
- ✓ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).
- ✓ Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.
- ✓ Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024.
- ✓ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 En Igualdad Laboral y No Discriminación

En el ámbito Estatal alineándose a lo mencionado anteriormente, se encuentran las siguientes:

- ✓ Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
- ✓ Ley que Previene y Combate la Discriminación en Chiapas
- ✓ Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024.
- ✓ Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024.

Máxima autoridad de trabajo.

De conformidad con lo establecido en los artículos 2º, fracción I, 11, y 28 fracción IV de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Chiapas, y artículo 12 del Reglamento Interior de la Secretaría de Igualdad de Género, la Secretaria de Igualdad de Género, es la máxima autoridad de trabajo es la Lcda. María Mandiola Toticaguena.

Datos de identificación del centro de trabajo.

El domicilio de la Secretaría se encuentra en el: Blvd. Andrés Serra Rojas esquina Libramiento Norte S/N, Anexo 1-B, Nivel 1 Torre Chiapas, Colonia El Retiro C.P. 29040 Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.

Objetivo⁷

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en esta secretaría y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla del personal sin importar el cargo y tipo de contratación, armonizada con lo que establece la fracción III del Artículo 1° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)⁸.

Alcance

La presente Política de Igualdad laboral y No Discriminación es aplicable para las áreas funcionales como la Oficina de la C. Secretaria, Subsecretarías, Direcciones, Unidades, Departamentos, Áreas, Coordinaciones de áreas y de programas, y al personal que labora en esta Secretaría en cualquier tipo de contratación.

⁷ INMUJERES, Ejemplo de política de igualdad laboral y no discriminación para los centros de trabajo, consultada el 10 de febrero del 2021 en el link [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/55132/1.1 Ejemplo de política de igualdad laboral y no discriminación .pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/55132/1.1_Ejemplo_de_politica_de_igualdad_laboral_y_no_discriminacion.pdf)

⁸ LFPED, Art.1°, Fracción III, que a la letra dice: para los efectos de esta ley se entenderá por 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 apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo, también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia. Segregación racial, antisemitismo, discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.



Definiciones

Para los efectos de la presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación se entenderán las siguientes definiciones:

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 apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo, también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia. Segregación racial, antisemitismo, discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia⁹.

Discriminación Laboral: Son condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condiciones migratorias, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana¹⁰.

Derechos Humanos: Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la

⁹ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Artículo 1° fracción III; última reforma 21 junio 2018.

¹⁰ Secretaría de Economía. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, Pág. 9/75



libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna (ONU)¹¹.

Igualdad: Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión. Opciones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación¹².

Igualdad Real de Oportunidades: Es el acceso que tienen las personas o grupos de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, para el disfrute de sus derechos¹³.

Igualdad de Género: Situación en la cual las mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades en el 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, cultural y familiar¹⁴.

Igualdad Laboral: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la

¹¹ ONU, "Qué son los Derechos Humanos", consultado en la pagina oficial el 10 de febrero 2021; en el siguiente link, <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/human-rights/index.html>.

¹² *Ibíd.*, NMX-R-025, Pág.10/75.

¹³ *Ibíd.*, Artículo 1°, fracción VI.

¹⁴ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Artículo 5° fracción IV; última reforma 14 junio 2018.



aparición física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos¹⁵.

Igualdad Sustantiva: Es el acceso al mismo trato de oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales¹⁶.

Género: Al conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura, tomando como base la diferencia sexual¹⁷.

Brechas de Género: Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos; permite documentar la magnitud de la desigualdad entre mujeres y hombres y facilita el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación¹⁸.

Desigualdad salarial: Es la brecha de desigualdad de género en el sector laboral se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, expresada como un porcentaje de los ingresos totales masculinos, bajo el principio "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual". (Ley Federal del Trabajo, Artículo 86).¹⁹

¹⁵ *Ibíd.*, NMX-R-025, Pág.10/75.

¹⁶ *Ibíd.*, LGIMH, Artículo 5° Fracción V, Pág. 2/24

¹⁷ Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Artículo 5° fracción XII; Última reforma 2 agosto 2017.

¹⁸ Instituto Nacional de las Mujeres (INM), Glosario de Género, primera edición 2007; Pág. 25/192.

¹⁹ *Ibíd.*, NMX-R-025, Pág.8/75.



Inclusión Laboral: Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo²⁰.

Medidas de Inclusión: Disposiciones de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato para acceder a un trabajo digno y decente²¹.

Lenguaje accesible: Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el personal que lo conforma, haciéndola clara, abierta, fluida, concisa y de fácil entendimiento con la finalidad de eliminar cualquier barrera en la comunicación²².

Lenguaje Incluyente: Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales 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 discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones²³.

Lenguaje no Sexista: El uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos²⁴.

²⁰ *Ibíd.*, NMX-R-025, Pág.11/75.

²¹ *Ibíd.*, NMX-R-025, Pág.11/75.

²² *Ibíd.*, NMX-R-025, Pág.11/75.

²³ *Ibíd.*, NMX-R-025, Pág.11/75.

²⁴ *Ibíd.*, NMX-R-025, Pág.11/75.



Clima Laboral: Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influye en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores²⁵.

Licencia de Paternidad: Licencia de goce de sueldo al que tiene derecho el hombre trabajador a efecto de que se integre al cuidado y a la realización de las labores derivadas del nacimiento o adopción de sus hijas o hijos, en un marco de igualdad de derechos para mujeres y hombres²⁶.

Auditoria Interna: Denominada auditoría de primera parte se realiza por, o en nombre de la propia organización, para la revisión por la dirección y con otros fines internos, puede constituir la base para la auto declaración de conformidad de una organización²⁷.

Auditoria de Vigilancia: Es la que se realiza a los centros de trabajo certificados de forma bianual, para verificar que se mantiene el cumplimiento con los requisitos y condiciones que dieron lugar a la certificación²⁸.

Buenas Prácticas: Acciones que aplica una institución pública, privada o social para mejorar la calidad de lo que hace a favor de la accesibilidad, la inclusión, la igualdad y la diversidad en las categorías de contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, clima institucional²⁹.

Perspectiva de Género: La visión científica, analítica y política entre personas, que contribuyen a construir una sociedad dando el mismo valor, mediante la eliminación de las causas de opresión y discriminación por razón de género, promoviendo la igualdad,

²⁵ *Ibíd.*, NMX-R-025, Pág.8/75.

²⁶ *Ibíd.*, NMX-R-025, Pág.11/75.

²⁷ *Ibíd.*, NMX-R-025, Pág. 7/75.

²⁸ *Ibíd.*, NMX-R-025, Pág. 7/75.

²⁹ *Ibíd.*, NMX-R-025, Pág. 7/75.



la equidad, el bienestar de las mujeres, las oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones³⁰

Hostigamiento sexual: Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar, se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva³¹.

Acoso Sexual: Es una 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 eventos³².

Violencia contra las mujeres en el ámbito Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno, y de los partidos políticos que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia³³.

Violencia contra las mujeres en el ámbito Laboral: Constituye la negatividad ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género³⁴.

³⁰ Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Artículo 5° fracción XIX; Última reforma 2 agosto 2017

³¹ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 13; Última reforma 13 abril 2018.

³² *Ibíd.*, LGAMVLV, Artículo 13.

³³ Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Artículo 50 fracción II; Última reforma 2 agosto 2017.

³⁴ *Ibíd.*, LDCIGAVVM, fracción III.



Comisión: A la Comisión de Igualdad Laboral y No Discriminación, misma que tendrá la encomienda del desarrollo, implementación y ejecución de buenas prácticas en igualdad laboral y no discriminación.

Principios Generales de Operatividad³⁵

- ✓ Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- ✓ Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo integral para todo el personal.
- ✓ Buscamos en los procesos de contratación, las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.
- ✓ Fomentamos 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.
- ✓ Nuestra dependencia está comprometida en la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de nuestro centro de trabajo no hace diferencia alguna entre las servidoras y servidores públicos que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- ✓ Respetamos y promovemos el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de todas y todos los trabajadores sin importar su tipo de contratación.

³⁵ INMUJERES, Ejemplo de política de igualdad laboral y no discriminación para los centros de trabajo, pág. 2. consultada el 10 de febrero del 2021 en el link [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/55132/1.1 Ejemplo de política de igualdad laboral y no discriminación .pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/55132/1.1_Ejemplo_de_politica_de_igualdad_laboral_y_no_discriminacion.pdf)



Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades responsables de las áreas funcionales como la Oficina de la C. Secretaria, Subsecretarías, Direcciones, Unidades, Departamentos, Áreas, Coordinaciones de áreas y de programas, y a todo el personal que labora en esta Secretaría sin distinción en el cargo o tipo de contratación, hacia el personal y entre el personal en materia de³⁶:

- ✓ Apariencia Física
- ✓ Cultura
- ✓ Discapacidad
- ✓ Idioma
- ✓ Sexo
- ✓ Género
- ✓ Edad
- ✓ Condición social, economía, de salud o jurídica
- ✓ Embarazo
- ✓ Estado civil o conyugal
- ✓ Religión
- ✓ Opiniones
- ✓ Origen étnico o nacional
- ✓ Preferencias sexuales
- ✓ Situaciones migratorias.

³⁶ *Ibíd.*, INMUJERES. Pág. 1.



Interpretación

La interpretación de la presente política y solución a los casos no previstos, corresponderá a la Comisión para la Igualdad Laboral y No Discriminación.

Implementación y Seguimiento

La implementación y seguimiento de la presente Política se encontrará a cargo de la Directora de Perspectiva de Género; Mtra. Cinthia Xiomara Lorenzana Borrego.

Evaluación

La evaluación de las actividades desarrolladas se encontrará a cargo de la Comisión para la Igualdad Laboral y No Discriminación de esta Secretaría.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- La presente política surtirá sus efectos, a partir del mismo día de su publicación.

SEGUNDO.- La Comisión de Igualdad Laboral y No Discriminación se instalará con posterioridad a la fecha en que surta sus efectos la presente política.

En la Ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas a 19 días del mes de febrero del año dos mil veintiún

Lcda. María Mandiola Totoricaguena.
Secretaria de Igualdad de Género