

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TRIBUNAL ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

ÍNDICE

- I. Presentación
- II. Marco jurídico general
- III. Misión - Visión
- IV. Objetivo
- V. Alcance
- VI. Responsabilidades
- VII. Política de Igualdad Laboral y no Discriminación
- VIII. Principios de la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación

ANEXOS

Anexo 1 Glosario de términos

Anexo 2 Marco jurídico detallado

I. PRESENTACIÓN

México es un país, con una diversidad social, económica y cultural que presenta el desafío de instrumentar estrategias para la buena convivencia ciudadana y la equidad, respeto, tolerancia y justicia que enmarcan la igualdad laboral y la no discriminación entre hombres y mujeres.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo primero, último párrafo, menciona:

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 personas¹.

En el Art. 4° se establece como un principio la igualdad entre la mujer y el varón, y en materia laboral en el Art. 123, define que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin considerar sexo o nacionalidad

A lo largo de los últimos años se ha observado un crecimiento de las políticas públicas orientadas a lograr la implementación de igualdad de género, que contribuyen a lograr un desarrollo más democrático a nivel internacional y a generar las condiciones para la igualdad de oportunidades, independientemente del género, religión, cultura, entre otros, que responden a una necesidad histórica de resolver el problema de la desigualdad entre hombres y mujeres en diferentes campos de la vida pública.

La importancia del tema ha impulsado la incorporación de la perspectiva de género en el debate público internacional y mostrado sus frutos para que sea considerado parte de los principios universales de derechos humanos y “ratificado a través de diversos tratados internacionales por varios países: la Carta de las Naciones Unidas, numerosas resoluciones de la Asamblea General, las Conclusiones acordadas por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en relación con la integración de la perspectiva de género, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Plataforma de Acción de Beijing de 1995 y su seguimiento, y los Objetivos de Desarrollo del Milenio”².

En el caso mexicano, se han implementado iniciativas para promover la igualdad y la no discriminación desde diferentes ámbitos. Se puede mencionar el papel y participación activa de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). Los esfuerzos y experiencia de éstas dos últimas,

¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, párrafo reformado DOF 10-06-2011, 04-12-2006 y 14-08-2001.

² Véase <http://www.ilo.org/gender/Aboutus/IL0andgenderequality/lang--es/index.htm>

junto con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), derivaron en la emisión de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, para fortalecer una cultura laboral donde la condición de la persona no sea un elemento de injusticia social.

En México, del total de la población ocupada, el 62% lo constituyen hombres y el 38% mujeres³, la distribución por grupos de edad muestra que la mayor proporción de hombres se concentra en el grupo de 20 a 29 años, mientras que para las mujeres se centra en el grupo de 30 a 39 (25.4%), seguido por el de mujeres de 40 a 49 años (24.1%).

Con respecto a la participación electoral, existen diferencias entre hombres y mujeres. El Estudio Muestral de la Participación Ciudadana en las Elecciones Federales (EMPCEF) de 2009, indica que las mujeres tienen un mayor índice de participación, cuya tasa fue del 47.35 %, superando casi en 7 puntos porcentuales a la masculina (40.53 %). En el Estudio del 2012 la tasa de participación femenina (66.08%) superó en 8 puntos a la tasa de participación masculina (57.77 %). Estos datos son relevantes, ya que demuestran que existe un aumento en el interés de participar y de expresar opiniones en las nuevas generaciones de mujeres, o bien la posibilidad de participar en ellas. Asimismo, se señala que en los tres tipos de secciones que existen en el país (urbana, rural y mixta), las mujeres participan más que los hombres. El último estudio (2012), indica que ellas, presentaron una mayor participación que los hombres en las tres secciones.

Aún y cuando esta es la realidad nacional, es patente que las políticas públicas en todos los ámbitos de la sociedad aún no permiten reducir las brechas de género existentes. Por ello, el Tribunal Electoral de la Ciudad de México (TECDMX) como organismo público autónomo, en ejercicio pleno de sus atribuciones, ha implementado estrategias de fomento y comunicación entre su personal para la prevalencia de la igualdad y la no discriminación entre mujeres y hombres dentro y fuera de la institución.

La igualdad y la no discriminación en las relaciones de coexistencia laboral en el TECDMX implican el compromiso de las Magistradas y los Magistrados que integran el Pleno del Tribunal Electoral de la Ciudad de México para cumplir y hacer cumplir en toda la jerarquía organizacional la presente Política y garantizar que el Tribunal sea una institución igualitaria, incluyente y libre de violencia.

La presente Política cumple el objetivo de fomentar al interior del Tribunal el desarrollo de acciones que fortalezcan la igualdad y la no discriminación entre su personal y toda la ciudadanía con la que tiene contacto.

La Política será el mecanismo para generar mejores condiciones que contribuyan a una gestión institucional acorde con la misión, la visión y los valores institucionales

³ Con información del INEGI, consultable en www.inegi.gob.mx

que deben prevalecer en el quehacer cotidiano, esfuerzo que se suma al que realiza el Gobierno Federal, el Gobierno Local y la sociedad en general.

II. MARCO JURÍDICO GENERAL

De conformidad con los artículos 1, 2, 4, 17, 116, fracción IV, inciso c) y 122, apartado A, fracciones VII y IX de la Constitución Federal; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 11, 24, 25, 26, 27, 30, 38, 46, 57, 58, 59 y 70 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 1, numeral 3 y 105 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales; los artículos 165 a 191, 211, fracción VI y 218 del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México; artículos 1, 3, 5 fracción VII, 6 y 73 del Reglamento Interior y; el Acuerdo del Pleno del Tribunal de 1 de marzo de 2017, el Tribunal Electoral de la Ciudad de México es un organismo público autónomo, que no se encuentra adscrito a los órganos que ejercen la función judicial en la Ciudad de México⁴ y, cumple con sus funciones bajo los principios de ***certeza, imparcialidad, objetividad, legalidad y probidad.***

El cumplimiento de los compromisos que se plasman en la presente Política se basa en un marco jurídico transparente, y en cuyos instrumentos decantan desde instrumentos internacionales, nacionales y principios internos sobresaliendo los siguientes documentos rectores:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas, Ley General para la inclusión de las Personas con Discapacidad, Ley General de Responsabilidades Administrativas de los servidores públicos, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y, Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación; así como la Constitución Política de la Ciudad de México, el Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México, la Ley Procesal Electoral de la Ciudad de México y la Ley de Participación Ciudadana del Distrito Federal, la Ley del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia del Distrito Federal, la Ley de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el Distrito Federal, Ley de los derechos de niñas, niños y adolescentes de la Ciudad de México, Ley de los derechos de las personas adultas mayores en el Distrito Federal, Ley de los derechos de las personas jóvenes en la Ciudad de México, Ley para la integración al desarrollo de las personas con discapacidad del Distrito Federal, Ley de atención prioritaria para las personas con discapacidad y en situación de vulnerabilidad, así como el Reglamento Interior del Tribunal y la normativa interna aplicable.

Así como, la Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del

⁴ Ello por decisión del legislador federal, previsto en el artículo 122 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Hombre, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Convención sobre los derechos políticos de la mujer, Convención interamericana sobre concesión sobre los derechos políticos a la mujer, Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer Belém do Pará, Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, Convenio 111 sobre discriminación laboral, Declaración sobre los Derechos de las Personas Pertenecientes a Minorías Nacionales o Étnicas, Religiosas y Lingüísticas.

III. MISIÓN – VISIÓN

MISIÓN:

Fortalecer la cultura democrática en la Ciudad de México; implementando políticas, normas, acciones afirmativas y buenas prácticas en favor de la igualdad laboral, la paridad y la no discriminación, con el fin de que el TECDMX, procure efectivamente el cumplimiento al mandato constitucional y convencional de igualdad sustantiva; con el fin de elevar la calidad de ciudadanía del personal que labora en la institución elevando la eficiencia de nuestros procesos jurisdiccionales y administrativos.

VISIÓN:

Constituirse como un órgano jurisdiccional de vanguardia que responda a las expectativas de la sociedad, en cuanto al respeto a los derechos laborales de su personal, la igualdad de trato, de oportunidades, de remuneración y de beneficios, así como el fortalecimiento de los valores y derechos humanos, la igualdad sustantiva y la no discriminación en el centro de trabajo, en beneficio de las empleadas y empleados del TECDMX.

IV. OBJETIVO

Establecer los principios generales que promuevan una cultura que garantice la igualdad de oportunidades laborales y la no discriminación entre mujeres y hombres en el TECDMX, en armonía con lo que establece el Artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como con la fracción III del Artículo 1° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

V. ALCANCE

La Política es aplicable en todas las unidades administrativas y es de observancia para todo el personal que labora en el TECDMX, independientemente de su cargo, forma de contratación y ubicación geográfica.

VI. RESPONSABILIDADES

≡ Pleno del Tribunal

- .1. Autorizar la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación;
- .2. Revisar anualmente el avance del Programa de Trabajo de Igualdad Laboral y no Discriminación.

≡ Comité de Género y Derechos Humanos

- .1. Autorizar anualmente el Programa de Trabajo de Igualdad Laboral y no Discriminación;
- .2. Dar seguimiento al avance del Programa de Trabajo de Igualdad Laboral y no Discriminación;
- .3. Implementar el programa de trabajo de Igualdad Laboral y no Discriminación, a través del Grupo de Igualdad Laboral y No Discriminación.

≡ Titulares de las Unidades Administrativas

Verificar que en sus áreas, todo el personal a su cargo cumpla los principios de la presente Política.

≡ Grupo de Igualdad Laboral y no Discriminación

Implementar el programa de trabajo de Igualdad Laboral y no Discriminación y evaluar el cumplimiento de la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación, así como revisar, validar y auditar la misma, implementando los cambios identificados o recomendados, con la finalidad de asegurar que ésta se aplique y se mantenga vigente en el TECDMX.

≡ Personal del TECDMX

Desempeñarse en todas y cada una de sus actividades con base en lo planteado en la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación y proponer cambios que considere pertinentes a la misma.

VII. POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

El Pleno del TECDMX, a través del Comité de Género y Derechos Humanos, asume el compromiso de fomentar y comunicar una cultura de Igualdad Laboral y no Discriminación que respete los derechos humanos, sea incluyente, transparente, impulse la igualdad de oportunidades, la equidad de género y de trato propicios, para las y los trabajadores.

Asimismo, con el objeto de prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación que se pudiera ejercer contra alguna persona, bien sea por acción u omisión, con intención o sin ella, o que no sea objetiva, racional, ni proporcional, esta Política impulsa el respeto a cualquier forma de manifestación, expresión, preferencias y diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.

Teniendo presente que la igualdad es el derecho fundamental que posibilita el ejercicio de los demás derechos humanos, esta Política busca consolidar la igualdad sustantiva con plenitud de oportunidades, así como una estructura institucional equitativa, abierta e incluyente.

Lográndose así también una Democracia real y plena a través del empoderamiento y participación plena de la mujer en todas las actividades de la sociedad, en igualdad de condiciones que los hombres.

Por lo que queda estrictamente prohibido cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del TECDMX hacia el personal y viceversa, así como, entre el personal independientemente de su:

- Apariencia física, discapacidad, edad, condición de embarazo, color de piel;
- Cultura, nivel cultural, origen étnico o nacional, idioma, religión, opiniones, nivel académico;
- Género, sexo, preferencias sexuales;
- Condición social, económica, política, de salud, jurídica, estado civil o conyugal, situación migratoria o familiar.

Asimismo, queda prohibida:

- Cualquier manifestación de xenofobia, homofobia, antisemitismo, discriminación y segregación racial, o
- Cualquier otra forma que atente contra la tolerancia y la dignidad humana y que tenga por objeto impedir, anular o menoscabar el reconocimiento, las opiniones, y el goce de los derechos humanos y libertades de las personas.

VIII. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Para el cumplimiento de esta política, todo el personal del TECDMX deberá conducirse de acuerdo a los valores y principios éticos de: eficiencia, ejercicio adecuado del cargo, excelencia, honestidad y honradez, lealtad institucional, profesionalismo, prudencia, responsabilidad, templanza, transparencia, probidad, uso adecuado de los bienes, recursos y uso adecuado del tiempo de trabajo, de tal forma que:

1. Se otorguen las mismas oportunidades de empleo en los procesos de contratación o quienes aspiren a algún cargo sin importar: origen étnico o nacional, color, religión, género, preferencia sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes en la materia.
2. Se propicie la igualdad de oportunidades, el desarrollo laboral para el personal, garantizando plenamente sus derechos individuales y libertades, sin obtener ni procurar beneficios o ventajas indebidas.
3. Se otorguen los beneficios a quienes trabajan en el TECDMX, sin hacer distinción alguna entre empleadas o empleados que desempeñen funciones de responsabilidad similar, garantizándoles igualdad salarial y de oportunidades.
4. Se respeten las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
5. Se respete cualquier forma de manifestación, opinión y preferencias.
6. Se promueva la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
7. Se respete y promueva el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas, impulsando el equilibrio en la vida laboral, familiar y personal de las y los colaboradores.
8. Se promueva un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera colectiva de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso sexual, hostigamiento laboral y otras formas de intolerancia y violencia.
9. Se fomente un ambiente laboral que genere las condiciones para la búsqueda permanente de una participación política con equidad para las mujeres y hombres de México.

ANEXOS

Anexo 1.- Glosario

Abuso de poder: Cuando una persona utiliza su poder o puesto de trabajo con la fuerza implícita que comprende, para influenciar negativamente, menoscabar, sabotear o perjudicar el trabajo o la carrera de otra persona. El abuso de poder comprende actos flagrantes como la intimidación, la amenaza, el chantaje, el desprestigio o la coerción.

Acoso (tipos de). El acoso (laboral, sexual, moral o psicológico) es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Aunque normalmente se trata de una práctica censurada, se reproduce en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello al no existir una sanción contra dichos actos.

Acoso laboral:

Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre una trabajadora o un trabajador por parte de una jefa o jefe y/o de superior jerarquía inmediata/o o mediata/o, una compañera o compañero de trabajo o una persona subalterna, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

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 eventos.

Apariencia física. Es el conjunto de características físicas y estéticas que distinguen a una persona y hacen que haya diferencias de percepción entre unas y otras; se ha convertido en un factor del desarrollo de la personalidad y las relaciones sociales.

Color de piel. Se refiere al color de tez de la persona. Esta ha sido una de los principales factores que han dado origen a las diferentes razas y discriminación en la humanidad.

Condición de embarazo. Se refiere a las características y naturaleza de una mujer gestante, las cuales incluyen los procesos físicos de crecimiento y desarrollo del feto en el útero de la madre, así como, los importantes cambios que ella experimenta, los cuales además de ser físicos son morfológicos y metabólicos.

Condición de salud. Es la serie de características propias de la salud de que goza una persona, la cual en su conjunto definen el estado en que se encuentra ésta.

Condición económica. Se refiere al estatus económico o nivel económico en que se encuentra y vive una persona, lo cual da lugar a las clases sociales.

Condición social. Es la forma en que la persona humana es vista en la sociedad, la cual considera como elementos integrales tanto el nivel social como la posición socioeconómica.

Cultura. Es el conjunto de formas de vida y expresiones sociales, económicas y políticas de una sociedad determinada que engloba todas las prácticas y representaciones, tales como creencias, ideas, mitos, símbolos, costumbres, conocimientos, normas, valores, actitudes y relaciones (entre personas y entre éstas con su ambiente), que dan forma al comportamiento humano y son transmitidas de generación en generación.

Derechos Humanos. Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

Discapacidad. Toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal o habitual para las personas. Se pueden conjuntar en tres grupos: de movilidad o desplazamiento, de relación o de conducta y de comunicación.

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 de la humanidad 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, 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, así como, la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Discriminación Laboral: No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre las trabajadoras y los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Discriminación racial. Es todo trato diferenciado, excluyente o restrictivo basado en el origen étnico-cultural (hábitos, costumbres, indumentaria, símbolos, formas de vida, sentido de pertenencia, idioma y creencias de un grupo social determinado) y/o en las características físicas de las personas (color de piel, facciones, estatura, color de cabello, etc.) que tenga como objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las personas en la esfera política, económica, social y cultural.

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

Equidad de género. La equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la “equidad” como “una igualdad en las diferencias”.

Estado Civil. Es la condición particular que guarda y que caracteriza a una persona en lo que se refiere a sus vínculos personales con individuos de otro sexo o de su mismo sexo, con quien creará lazos que serán reconocidos jurídicamente.

Género. Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual, que determinan el comportamiento, funciones, roles, valoración y tipo de relaciones entre mujeres y hombres.

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

Identidad. La identidad desde el punto de vista político, se refiere al sentido de pertenencia que tiene una persona respecto de algunas agrupaciones políticas o la sintonía que siente por determinadas posiciones adoptadas por personas en la política o partidos políticos, ya que las mismas expresan sus ideas e ideología.

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, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

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

Incluyente. Es la acción para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios, productos o trato, mediante la creación de condiciones favorables ante situaciones de vulnerabilidad o no, procediendo sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

Nivel cultural. Es el conjunto de hábitos, aptitudes, ideas, tradiciones, costumbres y conocimiento acumulados, que una persona ha logrado captar, dominar y aplicar a través del tiempo, como integrante de la sociedad en que se desenvuelve.

Origen étnico o nacional. Es la clasificación que se hace de las personas en función de una combinación de características compartidas como lo son: la nacionalidad, origen geográfico, lengua, religión, costumbres ancestrales y las tradiciones arraigadas.

Preferencia sexual. También conocida como orientación sexual, tendencia sexual o inclinación sexual, se refiere a un patrón de atracción sexual, erótico, romántico, emocional, afectivo o amoroso hacia determinado grupo de personas definidas por su género: suele ser dividida en tres grupos: heterosexualidad, homosexualidad y bisexualidad. Así como a todas las personas que pertenezcan a la comunidad LGBTTTTI (Lésbico, Gay, Bisexual, Transgénero, Transexual, Travesti e Intersexual).

Opinión. Es el concepto que una persona tiene respecto de “algo o alguien” o bien, es un “juicio” que se forma sobre algo cuestionable.

Religión. Conjunto de creencias religiosas, normas de comportamiento y ceremonias de oración o sacrificio que son propias de un determinado grupo humano, que mujeres y hombres reconocen una relación con la divinidad (un dios o varios dioses).

Responsabilidades familiares. Es el cumplimiento de las obligaciones que recaen en una persona con respecto a su familia.

Segregación racial. También conocida como segregacionismo, es el acto de separar y generar divisiones dentro de los grupos sociales que conforman una comunidad, por considerarlos "racialmente diferentes", lo que implica a menudo una presunción de inferioridad biológica o cultural.

Sexo. 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.

Situación familiar. Es la posición o estado en que se encuentra una persona con respecto a su entorno familiar actual.

Situación migratoria. Hipótesis en la que se ubica una persona extranjera en función del cumplimiento o incumplimiento de las disposiciones migratorias que debe cubrir para su internación y estancia en el país.

Violencia. Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

Xenofobia. Es el rechazo, odio, repulsión, negación, indiferencia, falta de empatía, aversión, rivalidad y rechazo manifiesto hacia las personas extranjeras o bien, hacia las cosas de origen extranjero; manifestándose a través de acciones discriminatorias o expresiones abiertamente hostiles y deliberadas de odio.

Anexo 2.- Marco normativo detallado

Declaraciones

- Declaración sobre orientación sexual e identidad de género de las Naciones Unidas de 2008, presentada ante la Asamblea General de la ONU en diciembre del 2008;
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995, aprobadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada del 4 al 15 de septiembre en Beijing;
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, firmada por México en 1948.

Convenciones

- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, publicada en el DOF el 12 de marzo de 2001;
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (“Convención de Belém do Pará”), publicada en el DOF el 12 de diciembre de 1996;
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), publicada en el DOF el 12 de mayo de 1981;
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, (Pacto de San José), publicada en el DOF el 7 de mayo de 1981;
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, publicada en el DOF el 13 de junio de 1975;
- Convenio Internacional del Trabajo número 111, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, publicado en el DOF el 11 de agosto de 1962;
- Convenio Internacional del Trabajo número 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, publicado en el DOF el 9 de octubre de 1952.

Pactos

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, publicado en el DOF el 9 de enero de 1981.

Principios

- Principios de las Naciones Unidas a favor de las Personas de Edad de 1991, Asamblea General de las Naciones Unidas del 16 de diciembre de 1991 – Resolución 46/91.

Constitución Política

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el DOF, última reforma del 29 de enero de 2016.
- Constitución Política de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 31 de enero de 2017.

Leyes Federales

- Ley Federal del Trabajo, publicada en el DOF, última reforma del 12 de junio de 2015;
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicada en el DOF, última reforma del 2 de abril de 2014;
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el DOF el 11 de junio del 2003.

Leyes Generales

- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, publicada en el DOF el 30 de mayo de 2011;
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el DOF el 1 de febrero de 2007;
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en el DOF el 2 de agosto de 2006;
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, publicada en el DOF el 25 de junio de 2002.

Leyes Locales

- Ley del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 30 de mayo de 2011.

Normas

- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, publicada en el DOF el 19 de octubre de 2015.

Reglamentos Locales

- Reglamento Interior del Tribunal Electoral de la Ciudad de México, publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 18 de Julio de 2017.
- Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del Tribunal Electoral de la Ciudad de México, publicado en los Estrados del TECDMX el 9 de agosto de 2017.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Primero. El presente Manual entrará en vigor al día siguiente de su publicación en los estrados del Tribunal.

Segundo. Publíquese en los estrados y en los sitios de Internet e Intranet del Tribunal.