

INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE MÉXICO

Al margen Escudo del Instituto Electoral del Estado de México.

CONSEJO GENERAL

ACUERDO N.º IEEM/CG/153/2021

Por el que se aprueba la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Electoral del Estado de México

El Consejo General del Instituto Electoral del Estado de México emite el presente acuerdo, con base en lo siguiente:

G L O S A R I O

CEEM: Código Electoral del Estado de México.

Comisión Especial: Comisión Especial de Igualdad de Género y No Discriminación.

Comisión: Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación.

Consejo General: Consejo General del Instituto Electoral del Estado de México.

Constitución Federal: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Constitución Local: Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.

DJC: Dirección Jurídico Consultiva del Instituto Electoral del Estado de México.

DPC: Dirección de Participación Ciudadana del Instituto Electoral del Estado de México.

IEEM: Instituto Electoral del Estado de México.

INE: Instituto Nacional Electoral.

Junta General: Junta General del Instituto Electoral del Estado de México.

Ley del Trabajo: Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.

Política de Igualdad: Política de Igualdad y No Discriminación del Instituto Electoral del Estado de México.

SE: Secretaría Ejecutiva del Instituto Electoral del Estado de México.

Reglamento de Sesiones: Reglamento de Sesiones del Consejo General del Instituto Electoral del Estado de México.

UGEV: Unidad de Género y Erradicación de la Violencia del Instituto Electoral del Estado de México.

UIE: Unidad de Informática y Estadística del Instituto Electoral del Estado de México.

A N T E C E D E N T E S

1. Creación de la Comisión Especial

En sesión ordinaria del treinta de octubre de dos mil diecinueve, este Consejo General creó la Comisión Especial mediante acuerdo IEEM/CG/26/2019, que estableció como objetivo general de la misma, el siguiente:

“Objetivo general:

Coadyuvar en el diseño, ejecución y promoción de mecanismos institucionales que garanticen el ejercicio de los derechos político electorales de mujeres y hombres en igualdad de condiciones y libres de discriminación.”

2. Aprobación de la Política de Igualdad por parte de la Comisión Especial

En sesión ordinaria del once de mayo de dos mil veinte, la Comisión Especial analizó, discutió y aprobó la propuesta de Política de Igualdad, y determinó hacerla del conocimiento de la Junta General a través del acuerdo IEEM/CEIGND/01/2020, así como proponerla a este Consejo General para su aprobación, en su caso.

3. Discusión de la propuesta de Política de Igualdad

En sesión ordinaria de veintidós de mayo de dos mil veinte, este Consejo General enlistó como punto 5 del orden del día el *“Proyecto de Acuerdo por el que se aprueba la Política de Igualdad y No Discriminación del Instituto Electoral del Estado de México; discusión y aprobación en su caso”*.

Durante su discusión, las y los integrantes de este Consejo General con el ánimo de perfeccionar el documento, acompañaron la propuesta de devolver el anexo del referido proyecto de acuerdo a la Comisión Especial; esto, en ejercicio de la facultad establecida en el artículo 61 del Reglamento de Sesiones.

Al proyecto de acuerdo de referencia que inicialmente fue conocido por este Consejo General, le correspondía el número IEEM/CG/12/2020, que en términos del artículo 63, párrafo segundo del Reglamento de Sesiones debería conservar, sin embargo, dado que este órgano superior de dirección está actuando en un año diverso, lo consecuente es asignarle el consecutivo que le corresponda al momento de su aprobación.

4. Análisis de la propuesta en la Comisión Especial

En reunión de trabajo ordinaria de veinticuatro de junio de dos mil veinte, la Comisión Especial analizó la propuesta de Política de Igualdad, y acordó continuar con el estudio de la misma y realizar una consulta a la DJC.

5. Reformas al CEEM

El veinticuatro de septiembre de dos mil veinte, se publicó en Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" del Estado de México el Decreto número 187 expedido por la H. "LX" Legislatura Local, por el que se reformaron y adicionaron diversos artículos del CEEM; entre ellos, el 183, por el que se añadió como comisión permanente del Consejo General, la Comisión.

6. Integración de la Comisión

En sesión extraordinaria de catorce de octubre de dos mil veinte, este Consejo General emitió el acuerdo IEEM/CG/24/2020 por el que se determinó la integración de las Comisiones Permanentes, entre ellas, la Comisión, misma que quedó integrada de la manera siguiente:

Presidencia	Integrantes	Secretaría Técnica	Secretaría Técnica suplente
Consejera Electoral, Mtra. Karina Ivonne Vaquera Montoya.	Consejera Electoral, Mtra. Laura Daniella Durán Ceja. Consejera Electoral, Lic. Patricia Lozano Sanabria. Las representaciones de los partidos políticos.	Titular de la UGEV.	Titular de la DPC.

Mediante el diverso IEEM/CG/19/2021 aprobado en sesión ordinaria del veinte de enero del año en curso, este Consejo General modificó la integración de las comisiones derivado de la designación de la consejera electoral Laura Daniella Durán Ceja como consejera presidenta provisional del IEEM. En el caso, la Comisión se integró como se indica:

Presidencia	Integrantes	Secretaría Técnica	Secretaría Técnica suplente
Consejera Electoral, Mtra. Karina Ivonne Vaquera Montoya.	Consejero Electoral, Mtro. Francisco Bello Corona. Consejera Electoral, Lic. Patricia Lozano Sanabria. Las representaciones de los partidos políticos.	Titular de la UGEV.	Titular de la DPC.

7. Consulta a la DJC

El doce de enero de dos mil veintiuno, la Presidenta de la Comisión realizó consulta sobre la Política de Igualdad a la DJC, por medio de oficio IEEM/CE/KIVM/002/2021.

8. El dieciocho de enero de dos mil veintiuno, la DJC a través de oficio IEEM/DJC/26/2021 y su anexo dio respuesta a la consulta realizada por la Presidenta de la Comisión.

9. Análisis de la propuesta en la Comisión

En reunión de trabajo ordinaria de veintiocho de enero de dos mil veintiuno, la Comisión analizó y discutió la Política de Igualdad.

10. Aprobación de la propuesta por parte de la Comisión

En sesión extraordinaria del veintinueve de enero de dos mil veintiuno, la Comisión aprobó el acuerdo IEEM/CIGyND/01/2021, por el que propone al Consejo General la aprobación de la Política de Igualdad.

11. Remisión de la propuesta a la SE

Mediante oficio IEEM/CIGyND/ST/100/2021 del veintinueve de enero de dos mil veintiuno, la Secretaria Técnica de la Comisión remitió a la SE el acuerdo referido en el antecedente previo, a fin de someterlo a consideración de este Consejo General.

12. Observaciones a la propuesta de Política de Igualdad

El diecinueve de marzo de dos mil veintiuno, a través de la tarjeta SE/T/988/2021, la SE remitió a la Secretaría Técnica Suplente de la Comisión el oficio REP-MORENA/0263/2021 signado por el representante de Morena ante el Consejo General, mediante el cual envió observaciones a la Política de Igualdad.

El dieciocho de mayo de dos mil veintiuno, mediante tarjeta T/CE/PMS/14/2021, la Consejera Electoral Dra. Paula Melgarejo Salgado, remitió a la Secretaria Técnica Suplente de la Comisión observaciones al documento de la Política de Igualdad, entre las que propuso el cambio de denominación de la misma, sugiriendo denominarla *Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Electoral del Estado de México*, con la finalidad de ajustarse a los requisitos que establece la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación .

13. Aprobación de la propuesta por parte de la Comisión

En sesión ordinaria del treinta y uno de mayo de dos mil veintiuno, la Comisión aprobó el acuerdo IEEM/CIGyND/03/2021, por el que se propone al Consejo General la aprobación de la *Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Electoral del Estado de México*, en la que se consideró procedente la propuesta de la Consejera Electoral Dra. Paula Melgarejo Salgado, relativa al cambio de denominación de dicha Política.

14. Remisión de la propuesta a la SE

Mediante oficio IEEM/CIGyND/ST/354/2021 del treinta y uno de mayo de dos mil veintiuno, la Secretaria Técnica de la Comisión remitió a la SE el acuerdo referido en el antecedente previo, así como su anexo, a fin de someterlo a consideración de este Consejo General.

El presente acuerdo se funda y motiva en las siguientes:

CONSIDERACIONES**I. COMPETENCIA**

Este Consejo General es competente para aprobar la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del IEEM, en términos de lo previsto en los artículos 1, párrafos primero, segundo, tercero y quinto; 4, párrafo primero, de la Constitución Federal; 5, párrafos primero, tercero y séptimo de la Constitución Local; 185, fracción I del CEEM; así como 2 y 8, de Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México.

II. FUNDAMENTO

Constitución Federal

El artículo 1, párrafo primero, señala que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos por la Constitución Federal y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como, de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la propia Constitución Federal establece.

Los párrafos tercero y quinto del mismo artículo, establecen que:

- Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.
- Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

El artículo 4, párrafo primero, refiere que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

El artículo 41, párrafo segundo, establece que la ley determinará las formas y modalidades que correspondan, para observar el principio de paridad de género en los nombramientos de las personas titulares de las secretarías de despacho del Poder Ejecutivo Federal y sus equivalentes en las entidades federativas. En la integración de los organismos autónomos se observará el mismo principio.

La Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer¹

Estatuye en los artículos I, II y III el reconocimiento de las mujeres para participar en el gobierno de su país deseando igualar la condición del hombre y de la mujer en el disfrute y ejercicio de los derechos políticos.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos²

Dispone en su artículo 25 las obligaciones de los Estados Partes en relación con el derecho de cada persona a participar en la dirección de los asuntos públicos, a votar y a ser elegida en elecciones periódicas y auténticas y a tener acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos³ (Pacto de San José de Costa Rica)

Determina en sus artículos 1 y 24, la obligación de los Estados Parte de adoptar medidas para asegurar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer⁴

Consagra en sus artículos 1, 4 y 7, el derecho de las mujeres a ser valoradas sin patrones estereotipados de comportamiento basados en conceptos de inferioridad o de subordinación, y obliga a los órganos públicos a actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial⁵

En su artículo 5, inciso i), obliga a los Estados Partes a comprometerse a prohibir y eliminar la discriminación racial y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, protegiendo de manera particular los derechos al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria.

¹ Adoptada el 31 de marzo de 1953 en Nueva York, Estados Unidos de Norteamérica y publicada por decreto en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1981.

² Adoptado el 16 de diciembre de 1966 en Nueva York, Estados Unidos de Norteamérica y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de mayo de 1981.

³ Adoptada el 22 de noviembre de 1969 en la ciudad de San José de Costa Rica y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de mayo de 1981.

⁴ Adoptada el 9 de junio de 1994 en la ciudad de Belém do Pará, Brasil y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1999.

⁵ Adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 21 de diciembre de 1965, entró en vigor el 4 de enero de 1969 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 27 de mayo de 1974 y el 18 de junio de 1974 (Fe de Erratas).

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer⁶

Proclama la igualdad de hombres y mujeres y la obligación de los Estados parte de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en las esferas política, económica, social, cultural y civil.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

El artículo 5, en sus fracciones IV a la VII, define conceptos fundamentales encaminados a lograr la Igualdad entre hombres y mujeres:

- Igualdad de Género: Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.
- Igualdad Sustantiva: Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- Perspectiva de Género: La metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que 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.
- Transversalidad: Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

El artículo 6 determina que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

El artículo 17, párrafo segundo, fracción III, dispone que la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural, para fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres.

Como lo dispone el artículo 33, fracción IV, será objetivo de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres, el establecimiento de medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

En su artículo 1 menciona que tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las Entidades Federativas, la Ciudad de México y los Municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación. Para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Federal.

El artículo 5, fracción IX, define a la perspectiva de género como una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

⁶ Aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981 y 18 de junio de 1981 (Fe de erratas).

El artículo 20 Bis establece que la violencia política contra las mujeres en razón de género es toda acción u omisión, incluida la tolerancia, basada en elementos de género y ejercida dentro de la esfera pública o privada, que tenga por objeto o resultado limitar, anular o menoscabar el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de una o varias mujeres, el acceso al pleno ejercicio de las atribuciones inherentes a su cargo, labor o actividad, el libre desarrollo de la función pública y la toma de decisiones

El artículo 20 Ter menciona cuáles son los actos u omisiones que pueden constituir violencia política contra las mujeres en razón de género.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

El artículo 1, fracción III, dispone que se entenderá por discriminación a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, 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.

De conformidad con lo previsto en el artículo 4, queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 1 de la Constitución Federal y del artículo 1, fracción III de la propia Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

El artículo 9, fracciones III a la V, considera como discriminación, la restricción de las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el empleo; el establecimiento de diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales; y la limitación en el acceso y permanencia a programas de capacitación y de formación profesional.

Ley General de Responsabilidades Administrativas

El artículo 57 refiere que incurrirá en abuso de funciones la persona servidora o servidor público que cometa alguna de las conductas descritas en el artículo 20 Ter de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, los cuales se refieren a la violencia política contra las mujeres en razón de género.

Constitución Local

El artículo 5, párrafo tercero, determina que todas las autoridades estatales, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

El párrafo cuarto determina que está prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, orientación sexual e identidad de género, 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.

El párrafo séptimo señala que el hombre y la mujer son iguales ante la ley, ésta garantizará el desarrollo pleno y la protección de la familia y sus miembros por ser base fundamental de la sociedad. Bajo el principio de igualdad consagrado en este precepto, debe considerarse la equidad entre hombre y mujer, en los ámbitos de desarrollo humano primordiales como lo son el educativo, laboral, político, económico, social y en general, todos aquellos que dignifiquen a la persona, por consiguiente, las autoridades deben velar porque en los ordenamientos secundarios se prevean disposiciones que la garanticen.

CEEM

El artículo 183, párrafo primero y la fracción I, entre otros temas, menciona que este Consejo General integrará las comisiones que considere necesarias para el desempeño de sus atribuciones, entre las que se encuentra la Comisión.

El artículo 185, fracción I, dispone que el Consejo General podrá expedir los reglamentos interiores, así como los programas, lineamientos y demás disposiciones que sean necesarios para el buen funcionamiento del IEEM.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México

El artículo 7, fracción IV, considera como violencia económica, toda acción u omisión de la persona agresora que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

El artículo 27 Quinquies dispone que la violencia política contra las mujeres en razón de género es toda acción u omisión, incluida la tolerancia, basada en elementos de género y ejercida dentro de la esfera pública o privada, que tenga por objeto o resultado limitar, anular o menoscabar el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de una o varias mujeres, el acceso al pleno ejercicio de las atribuciones inherentes a su cargo, labor o actividad, el libre desarrollo de la función pública, la toma de decisiones, la libertad de organización; así como el acceso y ejercicio a las prerrogativas, tratándose de precandidaturas, candidaturas, funciones o cargos públicos del mismo tipo.

El artículo 27 Sexies menciona cuales son los actos u omisiones que pueden constituir violencia política contra las mujeres en razón de género.

El artículo 27 Septies establece que el IEEM, en el ámbito de su competencia, tiene la obligación de organizar y dirigir las funciones públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia política.

Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México

El artículo 6, fracción VII, define a la equidad de género como el reconocimiento de condiciones y aspiraciones diferenciadas para lograr el ejercicio de iguales derechos y oportunidades para mujeres y hombres; así como la implementación de mecanismos de justicia distributiva, tales como las acciones afirmativas que aseguran el acceso y disfrute igualitario a bienes, recursos y decisiones.

El artículo 31, fracciones VI y VII, refiere que las autoridades estatales y municipales propondrán los mecanismos de operación adecuados para la participación equitativa entre mujeres y hombres en la vida política estatal, desarrollando las siguientes acciones:

- Impulsar campañas de difusión, estrategias, programas, proyectos, actividades de sensibilización y capacitación que fortalezcan una democracia donde la participación política igualitaria entre mujeres y hombres sea el fundamento del desarrollo sostenible y de la paz social;
- Promover que al interior de las dependencias se modifiquen sus lineamientos para facilitar el ascenso de las mujeres a puestos de liderazgo y toma de decisiones.

En el artículo 34 Ter se describen las atribuciones de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, entre otras, generar acciones con perspectiva de género que garanticen el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, promuevan la igualdad, el empoderamiento de las mujeres, el respeto a los derechos humanos y la eliminación de la discriminación.

Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México

El artículo 1 señala que sus disposiciones son de orden público, interés social y observancia general en el Estado de México, y tiene por objeto prevenir y eliminar toda forma de discriminación que se ejerza en contra de cualquier persona, para proteger el goce y ejercicio de sus derechos fundamentales en los términos de los artículos 1 de la Constitución Federal, 5 de la Constitución Local, Tratados Internacionales en los que México es parte y de las leyes que de ellas emanan; así como promover condiciones de equidad e igualdad de oportunidades y de trato.

El artículo 2, párrafo primero, refiere que corresponde a los organismos públicos autónomos, entre otros entes, observar, regular, intervenir, salvaguardar y promover, el goce y ejercicio de los derechos fundamentales en condiciones de equidad e igualdad de las personas, consagrados por el orden jurídico mexicano y que tutela la propia ley.

El artículo 5 establece que la discriminación se entenderá como toda forma de preferencia, distinción, exclusión, repudio, desprecio, incomprensión, rechazo o restricción que, basada en el origen étnico o nacional como el antisemitismo o cualquier otro tipo de segregación; sexo o género; edad; discapacidad; condición social o económica; condiciones de salud; embarazo; lengua; religión; opiniones; predilecciones de cualquier índole; estado civil o alguna otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos fundamentales en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades y de trato de las personas, así como toda forma de xenofobias; y por discriminación múltiple, a la situación específica en la que se encuentran las personas que al ser discriminadas por tener simultáneamente diversas condiciones, ven anulados o menoscabados sus derechos.

El artículo 7 previene que queda prohibida en el Estado de México cualquier forma de discriminación que tenga por objeto impedir o anular a cualquier persona en el goce y el ejercicio de los derechos fundamentales a que se refiere el orden jurídico mexicano y protege dicha ley.

En términos del artículo 8, las autoridades estatales están obligadas a adoptar las medidas positivas y compensatorias que tiendan a favorecer condiciones de equidad e igualdad real de oportunidades y de trato, así como para prevenir y eliminar toda forma de discriminación de las personas, las cuales formarán parte de la perspectiva antidiscriminatoria, misma que será incorporada de manera transversal y progresiva en el quehacer público.

El artículo 9, fracción VII, establece que las autoridades estatales o municipales, en el ámbito de sus respectivas competencias adoptarán las medidas siguientes para fomentar la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral:

- a) Promover la prestación del trabajo en condiciones dignas y justas; la inclusión, la libertad, la intimidad, la honra y la salud de las y los trabajadores; la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral, así como en las empresas o instituciones.
- b) Impulsar condiciones que eviten toda conducta abusiva o de violencia psicológica, que se realice en forma sistemática ejercida sobre cualquier trabajador por sus jefes, compañeros de trabajo o subalternos, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, o causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo.
- c) Establecer políticas tendentes a combatir el maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral.
- d) Propiciar la apertura de espacios en los centros de trabajo para que se escuchen las opiniones de las y los trabajadores por parte del empleador/a.
- e) Promover la realización de actividades pedagógicas o de integración en los centros de trabajo para el mejoramiento de las relaciones entre las y los trabajadores de las empresas e instituciones públicas.
- f) Impulsar el establecimiento en las empresas e instituciones, de reglamentos y lineamientos que contemplen mecanismos de prevención y solución de conductas discriminatorias y de desigualdad laboral, procurando la solución a través de mecanismos internos.
- g) Propiciar que en los centros de trabajo se publicite periódicamente información sobre discriminación y desigualdad en el ámbito laboral, así como los mecanismos para prevenirlas, corregirlas y sancionarlas.

Por su parte, la fracción VIII, dispone que para fomentar la igualdad y la no discriminación en el ejercicio del servicio público, se establecerán y ejecutarán las medidas siguientes:

- a) Programas permanentes de capacitación, actualización y especialización para las y los servidores públicos, estatales y municipales.
- b) Acciones tendentes para difundir dichos programas.

Ley para la Protección, Integración y Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Estado de México

El artículo 5 señala los sujetos de esta ley, entre los que se encuentra el IEEM, de conformidad con su ámbito de competencia, impulsarán de manera transversal, el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas

con discapacidad, a través del establecimiento de medidas contra la discriminación y acciones afirmativas que permitan la protección, integración y desarrollo de las personas con discapacidad.

Ley del Trabajo

El artículo 54, párrafo tercero establece que en las condiciones de trabajo queda prohibida toda discriminación por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias políticas, sexuales o 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.

El artículo 72 determina que a trabajo igual, desempeñado en puesto, horario y condiciones de eficiencia, también iguales y sin distinción de sexo, corresponde sueldo igual, debiendo ser éste uniforme para cada uno de los puestos que ocupen quienes se desempeñen en el servicio público.

El artículo 86, fracción VII, indica que las personas que se desempeñen en el servicio público tendrán derecho a que se les respete en su intimidad, integridad física, psicológica y sexual, sin discriminación por motivo de origen étnico o nacionalidad, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, ideología, preferencia y orientación sexual, estado civil, embarazo, raza, idioma o color de piel.

El artículo 98, fracción I establece que son obligaciones de las instituciones públicas preferir en igualdad de circunstancias a mujeres y hombres mexicanos para ocupar cargos o puestos.

Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios

El artículo 58 refiere que incurrirá en abuso de funciones la persona servidora o servidor público que cometa alguna de las conductas descritas en el artículo 27 Sexies de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, los cuales se refieren a la violencia política contra las mujeres en razón de género.

Reglamento de Sesiones

El artículo 61 dispone que la devolución consiste en remitir al área correspondiente, un proyecto de acuerdo o su anexo, que excepcionalmente no haya sido votado por el Consejo General, derivado de las razones, observaciones o argumentaciones formuladas durante el desarrollo de la sesión.

El artículo 62 establece que la devolución se notificará mediante oficio signado por la o el Consejero Presidente al Secretario Ejecutivo del IEEM, en el que se precisen los efectos de la devolución y las acciones específicas a realizar, a fin de que se realicen y se atiendan las consideraciones expuestas en la deliberación respectiva, en los siguientes términos:

- I. De ser un proyecto de acuerdo, la SE deberá formular uno nuevo.
- II. Tratándose de un anexo al proyecto de acuerdo, el Secretario Ejecutivo, en su caso, lo turnará al área correspondiente, para que atienda las acciones específicas establecidas en la notificación. Y hecho lo anterior, el área, deberá remitirlo de nueva cuenta a la brevedad a la SE.

El artículo 63 señala que realizado lo anterior, la o el Consejero Presidente y el Secretario Ejecutivo del IEEM deberán convocar, a efecto que el proyecto de acuerdo correspondiente, sea analizado, discutido y en su caso, aprobado por el Consejo General. El proyecto de acuerdo conservará el número con el cual fue conocido inicialmente.

III. MOTIVACIÓN

El IEEM como autoridad en materia electoral en el ámbito de su competencia tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, conforme a lo dispuesto por el artículo 1 de la Constitución Federal, así como vigilar la aplicación del principio constitucional de paridad de género, y realizar acciones para prevenir y erradicar la violencia política contra las mujeres, y grupos en situación de vulnerabilidad como lo son personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas indígenas y personas afrodescendientes.

Como órgano garante de la democracia ha velado en todo momento por la aplicación de acciones afirmativas para tutelar el principio de paridad de género.

A fin de dar continuidad a esa política de igualdad y no discriminación y en aras de tutelar los derechos fundamentales del personal que labora en este órgano electoral, es necesario contar con un documento en donde se definan las líneas de acción a seguir con el objeto de inhibir conductas discriminatorias, y así todas las personas desempeñen sus actividades en condiciones de igualdad.

Como se refirió en el antecedente 3, los integrantes de este Consejo General aprobaron la devolución de dicha propuesta a la comisión encargada de su elaboración, a fin de que se modificara el documento y mejorara su contenido.

En razón de lo anterior, la Comisión se dio a la tarea de analizar la referida política y realizar una consulta a la DJC, a fin de contar con los insumos necesarios que le permitieran realizar las adecuaciones y modificaciones correspondientes al referido documento, destacando dentro de ellas:

Que su finalidad es fomentar un ambiente de cordialidad, buen trato, profesionalismo e igualdad de oportunidades entre las personas servidoras públicas, independientemente, del tipo de vínculo o nivel jerárquico. El IEEM evitará cualquier tipo de desigualdad o discriminación que afecte el clima laboral, el desempeño o rendimiento del propio personal.

Que tiene como objetivos establecer las medidas necesarias para una efectiva transversalización e institucionalización de los principios de igualdad y no discriminación mediante la observación en su aplicación, en los ámbitos de competencia, actuación y operación del IEEM, así como promover una cultura de igualdad laboral y no exclusión en el IEEM, con el fin de garantizar la similitud de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal.

Será un elemento que a mediano plazo contribuirá a que el IEEM pueda certificarse en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, la cual es un mecanismo voluntario empleado para reconocer a centros de trabajo que, entre otras acciones, aplican la perspectiva de género y no discriminación en sus procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación del personal; garantizan la igualdad salarial; implementan acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y fomentan la conciliación y corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades; con el objetivo de favorecer su desarrollo integral.

Tiene como alcance su aplicación en todas las áreas del IEEM, debiendo ser observada por toda persona que desempeñe un empleo en forma permanente o eventual al servicio del Instituto, sin importar el tipo de contrato laboral.

Que es indispensable que el IEEM cuente con un instrumento que establezca su compromiso de la alta dirección de garantizar los derechos de igualdad de trato y oportunidades, así como de ascenso y permanencia de su personal, con base en los principios de igualdad y no discriminación.

De su contenido también se advierte que se establecen las herramientas de actuación, entre las que se encuentran los protocolos para la atención de la violencia política contra las mujeres en razón de género, así como para su prevención; la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación; los principios generales; el compromiso institucional; las líneas de acción, así como el ámbito de actuación de las instancias responsables de su aplicación, entre otras adecuaciones.

Por lo que, en sesión ordinaria del treinta y uno de mayo del año en curso, la Comisión aprobó dicha propuesta y ordenó su remisión a este Consejo General.

Cabe aclarar que derivado de las observaciones realizadas al mencionado documento la Comisión consideró procedente su cambio de denominación, a fin de hacerla acorde a los requisitos que establece la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, lo cual también se impactó en el contenido del documento, en tal virtud, se ha propuesto a este órgano colegiado como Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del IEEM.

Con motivo de lo anterior, este Consejo General considera conveniente aprobar la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del IEEM, a fin de que se cuente con un documento en el que se establezcan directrices encaminadas a proteger los derechos de igualdad de trato y oportunidades, así como de ascenso y permanencia del personal que labora en esta institución, con base en los principios de igualdad y no discriminación.

En este sentido, se vincula a la DPC para que realice una amplia difusión de dicha política en todas las áreas del IEEM; le dé seguimiento y en coordinación con la UIE la difunda en la página electrónica institucional, así como en las instituciones responsables de las políticas de igualdad de género y no discriminación en la Entidad.

Por lo fundado y motivado, se:

ACUERDA

- PRIMERO.** Se aprueba la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Electoral del Estado de México, en términos del documento adjunto al presente acuerdo.
- SEGUNDO.** Se ordena la difusión de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Electoral del Estado de México en la página electrónica institucional, así como en las instituciones responsables de las políticas de igualdad de género y no discriminación en la Entidad.
- TERCERO.** Notifíquese la aprobación de este instrumento a la DPC y a la UIE, para los efectos precisados en el último párrafo del apartado III. "Motivación" del presente acuerdo, así como para que en su carácter de Secretaría Técnica Suplente de la Comisión lo haga del conocimiento a sus integrantes, para los efectos conducentes.
- CUARTO.** Hágase del conocimiento el presente instrumento a las consejerías, direcciones, unidades, Contraloría General y a las Juntas Municipales en funciones del IEEM, así como a las representaciones de los partidos políticos, para los efectos conducentes.

TRANSITORIOS

- PRIMERO.** El presente acuerdo surtirá efectos a partir de su aprobación por el Consejo General.
- SEGUNDO.** Publíquese este acuerdo en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" del Estado de México, así como en la página electrónica del IEEM.

Así lo aprobaron por unanimidad de votos, la consejera presidenta provisional Mtra. Laura Daniella Durán Ceja, así como el consejero y las consejeras electorales del Consejo General Mtro. Francisco Bello Corona, Lic. Sandra López Bringas, Dra. Paula Melgarejo Salgado, Lic. Patricia Lozano Sanabria y Mtra. Karina Ivonne Vaquera Montoya, en la séptima sesión ordinaria celebrada el veintitrés de julio de dos mil veintiuno, en modalidad de videoconferencia, conforme al acuerdo IEEM/CG/11/2020, firmándose para constancia legal en términos de los artículos 191 fracción X y 196, fracción XXX, del CEEM, 7 fracción XIV, del Reglamento de Sesiones del Consejo General, así como el acuerdo INE/CG12/2021.- **"TÚ HACES LA MEJOR ELECCIÓN".- ATENTAMENTE.- CONSEJERA PRESIDENTA PROVISIONAL DEL CONSEJO GENERAL.- MTRA. LAURA DANIELLA DURÁN CEJA.- SECRETARIO DEL CONSEJO GENERAL.- MTR. FRANCISCO JAVIER LÓPEZ CORRAL.- RÚBRICAS.**

- El anexo del presente acuerdo puede ser consultado en la dirección electrónica: https://www.ieem.org.mx/consejo_general/cg/2021/AC_21/a153_21.pdf