



POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA SECRETARÍA DE GOBIERNO Y SUS ÓRGANOS ADMINISTRATIVOS DESCONCENTRADOS



Índice

1. Antecedentes	3
2. Introducción.....	4
3. Marco Jurídico.....	5
4. Objetivo	7
5. Objetivos Generales	7
6. Alcance	8
7. Glosario de términos	8
8. Principios Generales.....	11
9. Declaratoria	12

1. Antecedentes

En el 2003, INMUJERES implementó el Modelo de Equidad de Género (MEG) cuyo objetivo es desarrollar, fomentar e impulsar la igualdad de género en las organizaciones, para institucionalizar las políticas de igualdad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

En el 2009, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) instrumentó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres con el fin de evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, buscando promover una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no sean obstáculo para la inclusión laboral; donde la responsabilidad social de los centros de trabajo con los sectores más desfavorecidos de la sociedad sea un valor.

En el 2011, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) diseñó e implementó la Guía de Acción contra la Discriminación: "Institución Comprometida con la Inclusión" (Guía ICI), con el fin de apoyar y asesorar a las instituciones públicas, educativas, empresas y organizaciones sociales de todo el país en la construcción de la cultura de igualdad laboral y no discriminación.

En el 2015, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de octubre la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, entró en vigor el 18 de diciembre de ese año. Es una certificación voluntaria, producto del esfuerzo de tres Instituciones del Gobierno Federal: la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). Esta Norma Mexicana reconoce a los centros de trabajo que cuentan con prácticas de igualdad laboral y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus colaboradoras y colaboradores. Pueden certificarse organizaciones del sector público, privado y social, de cualquier tamaño y giro, que se encuentren ubicadas en la República Mexicana, en todo momento del año.

Estos instrumentos han contribuido a generar una cultura de respeto, igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, sin embargo, hay que redoblar esfuerzos para salvaguardar los derechos de las personas trabajadoras.

2. Introducción

El Gobierno del Estado de Quintana Roo enfatiza en el Plan Estatal de Desarrollo 2023-2027, que la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho humano que sienta las bases para que las mujeres, sin importar su condición y posición, participen de las mismas oportunidades y beneficios del desarrollo humano, social, político y económico que los hombres, el cual debe entenderse como principio fundamental de convivencia social y principio transversal de los derechos humanos, y constituirse como condición indispensable para el pleno ejercicio y goce del conjunto de derechos y libertades fundamentales de las Mujeres quintanarroenses.

Asimismo, se tiene que reconocer que las limitaciones, brechas y discriminación que enfrentan, obedecen al solo hecho de ser mujeres y algunas de ellas afrontan mayores restricciones asociadas a factores de exclusión, marginación social o discriminación, como la edad, pertenencia a alguna etnia, discapacidad, condición de migrantes, entre otros; lo que construye y multiplica las desigualdades entre mujeres y hombres, e incrementa las desventajas de las mujeres en todos los ámbitos sociales y en consecuencia limita su acceso al bienestar.

La Línea Transversal 4 del PED relativa a la formulación e implementación de políticas públicas, proyectos y acciones afirmativas orientadas al establecimiento de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en todos los ámbitos sociales y garantizar el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y Discriminación, es la génesis de línea de acción del Programa Sectorial de Gobernanza que está orientada al desarrollo e implementación de acciones de información y sensibilización para la prevención de situaciones de riesgo entre hombres y mujeres, que en este contexto se circunscribe en el ámbito laboral.

Es por ello que resulta imprescindible en la Secretaría de Gobierno y sus Órganos Administrativos Desconcentrados la labor para garantizar la plena vigencia de la igualdad género y no discriminación laboral, para así transformar los patrones de la cultura institucional orientadas a la erradicación de grandes rezagos en salud, educación, ingresos, seguridad y oportunidades laborales; en general, atender los rezagos que presenta el conjunto de derechos inherentes a su bienestar integral, lo que hace imperativo la integración de los principios de la igualdad de género en las políticas públicas.

Lo anteriormente expuesto remarca la importancia de que las políticas del Estado que se dirijan a impactar en la igualdad entre mujeres y hombres, deben

tener en el centro de su estrategia la posibilidad de incidir en la transformación de estos factores estructurales de desigualdad y ser un instrumento de bienestar, igualdad de oportunidades, autonomía, libertad y paz.

Por tanto, la Política Institucional para la Igualdad de Género y No Discriminación Laboral se concibe como la política pública impulsada por la Secretaría de Gobierno y se adopta con perspectiva de género y de derechos humanos para abatir estas limitaciones, brechas, discriminación y restricciones mencionadas.

3. Marco Jurídico

Bloque de Constitucionalidad

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo.

Convenios y Declaraciones Internacionales Suscritos

- Convenio III de la OIT relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.
- Convención Interamericana para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará);
- Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer;
- Declaración Universal de los Derechos Humanos;
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW);
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad;
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing;
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Marco Jurídico Federal

- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Ley para la Inclusión de las personas con Discapacidad.

Marco Jurídico Estatal

- Ley para Prevenir, Atender y Eliminar la Discriminación del estado de Quintana Roo;
- Ley para la Igualdad entre Mujeres Y hombres del Estado de Quintana Roo;
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Quintana Roo;
- Ley para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de Quintana Roo.

Códigos

- Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de Quintana Roo;
- Código de Conducta de los Servidores Públicos del Estado de Quintana Roo.

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de:

- Apariencia física
- Cultura
- Discapacidad
- Idioma
- Sexo
- Género
- Edad
- Condición social, económica, de salud o jurídica.
- Embarazo
- Estado civil o conyugal
- Religión
- Opiniones
- Origen étnico o nacional
- Preferencias sexuales
- Situación migratoria

4. Objetivo

La Política Institucional para la Igualdad de Género y No Discriminación Laboral, tiene por objeto establecer el compromiso de todas y cada una de las personas servidoras públicas que laboran en la Secretaría de Gobierno y sus Órganos Administrativos Desconcentrados, de velar por los derechos humanos de las mujeres y hombres, y diferencias de género, que implique una cultura de igualdad de género y no discriminación laboral y garantice la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla del personal, armonizada con lo que establece el artículo 1° último párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos y la fracción III del artículo 1° de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPD), que a la letra dice:

“Discriminación: 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 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”.

5. Objetivos Generales

La presente Política Institucional para la Igualdad de Género y No Discriminación Laboral abarca los lineamientos generales con los que se orientarán las acciones de los servidores públicos de la Secretaría de Gobierno y sus Órganos Administrativos Desconcentrados, con el fin de garantizar un ambiente laboral libre de discriminación. A través de esta política se fomenta la inclusión, el respeto y la igualdad laboral para mujeres embarazadas, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

6. Alcance

La presente política es aplicable a todo el personal que labora en la Secretaría de Gobierno y sus Órganos Administrativos Desconcentrados, sin importar la modalidad de contratación. Su vigilancia, operación y evaluación estará a cargo del Comité Institucional para la Igualdad de Género de la Secretaría de Gobierno y sus Órganos Administrativos Desconcentrados.

7. Glosario de términos

Para los efectos de la presente Política Institucional para la Igualdad de Género y No Discriminación Laboral en los centros de trabajo se entenderán las siguientes definiciones:

Acciones Afirmativas. Son medidas temporales en espacios laborales, cuyo objetivo es subsanar situaciones de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades de personas pertenecientes a grupos en situación de mayor discriminación y vulnerabilidad.

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.

Corresponsabilidad, Familiar y en la Vida Laboral Personal. Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.

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.

Discriminación. Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que tiene como resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, en base a 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, religión, la apariencia física, las características genéticas, las situaciones migratorias, 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. Son condiciones que impliquen discriminación entre las y los trabajadores por motivo de origen étnico o nacionalidad, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condiciones migratorias, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente con la dignidad humana.

Diversidad. Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, 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.

Género. Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los de “masculinidad” y feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

Hostigamiento Sexual. Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

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 de Género. Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

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 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 entre otros motivos.

Igualdad Sustantiva. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Inclusión. Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.

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 condiciones.

Lenguaje No Sexista. Es 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 estereotipos.

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

Perspectiva De Género. Concepto que se refiere a 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.

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 endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

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.

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.

Violencia Contra Las Mujeres. Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

8. Principios Generales

Los Principios Generales en Materia de Igualdad de Género y No Discriminación Laboral con los que se rige la Secretaría de Gobierno y sus Órganos Administrativos Desconcentrados son:

- Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- En los procesos de contratación, buscamos otorgar 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 comunicaciones abiertas y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- Estamos comprometidos 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 empleados y empleadas 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 nuestras colaboradoras y colaboradores.

9. Declaratoria

Con el fin de garantizar la implementación de la Política Institucional para la Igualdad de Género, la Secretaría de Gobierno y sus Órganos Administrativos Desconcentrados se comprometen a llevar a cabo los lineamientos de la Política, mediante la difusión de forma accesible a todas las personas servidoras públicas, sin importar su modalidad de contratación.

Por lo que, las personas servidoras públicas de la Secretaría de Gobierno y de los Órganos Administrativos Desconcentrados asumimos los principios generales de respeto, igualdad, competencia por mérito e imparcialidad, favoreciendo a un clima laboral seguro, en el ejercicio de un trabajo digno, desempeñado con profesionalismo, cooperación y solidaridad, para un desarrollo integral propio y así contribuir al bien común, dando la máxima atención a las necesidades y demandas de la sociedad; por lo que se prohíbe:

El maltrato, violencia y segregación hacia el personal y entre el personal de la Secretaría de Gobierno y sus órganos Administrativos Desconcentrados de cualquier tipo de 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 de alguna persona con la que se tiene o guarda relación en el servicio público; cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de la piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de

salud, física o mental, 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.

Mediante la presente, se crean las condiciones para prevenir, atender, prohibir y sancionar cualquier tipo de acción que sea contraria a la presente política. Su vigilancia, operación y evaluación estará a cargo del Comité Institucional para la Igualdad de Género de la Secretaría de Gobierno y sus Órganos Administrativos Desconcentrados.

Cd. Chetumal Quintana Roo a 7 de septiembre del 2023

Autorización


**Lcda. María Cristina Torres Gómez
Secretaria de Gobierno
del Estado de Quintana Roo**