

Comisión Temporal para la Elaboración de un  
**Programa Integral en contra**  
de la **Discriminación** y a favor de  
**la Equidad Laboral y**  
de una **Cultura Democrática** en el  
**Instituto Federal Electoral**



# **Diagnóstico**

## **sobre Discriminación, Equidad Laboral y Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral**







## ÍNDICE

<b>I. JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>7</b>
A. ANTECEDENTES DE LA COMISIÓN.....	7
B. ACUERDO CG291/2008, DE 27 DE JUNIO DE 2008.....	10
C. ¿POR QUÉ ES NECESARIO LLEVAR A CABO UN DIAGNÓSTICO QUE IDENTIFIQUE LAS PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS AL INTERIOR DEL INSTITUTO?.....	11
<b>II. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>12</b>
A. MARCO TEÓRICO.....	13
1. El Concepto de Discriminación.....	16
a. El concepto de igualdad.....	19
b. Igualdad y género.....	22
2. Equidad Laboral.....	23
a. El Estado Mexicano y la equidad laboral.....	24
b. La Libertad <i>de</i> y <i>en</i> el trabajo.....	25
c. Igualdad laboral.....	26
d. Situación Ideal.....	28
1) Igualdad Formal (no discriminación).....	29
2) Igualdad Material.....	30
3) No Violencia Laboral.....	32
4) Conciliación vida-trabajo.....	35
5) Clima Laboral digno.....	36
3. Cultura democrática.....	37
B. MARCO LEGAL.....	45
1. Nacional.....	45
a. Legislación nacional en materia de discriminación.....	46
b. Legislación nacional en materia de equidad laboral.....	46
c. Legislación nacional en materia de cultura democrática.....	48
2. Internacional.....	49
a. Documentos internacionales ratificados por México en materia de discriminación.....	50
b. Documentos internacionales ratificados por México en materia de equidad laboral.....	53
c. Documentos internacionales en materia de cultura democrática.....	55
<b>III. PRESUPUESTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>56</b>
A. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO.....	56
1. Metodología para la realización del Diagnóstico y la Encuesta.....	56
B. LISTADO DE FUENTES DE INFORMACIÓN PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO.....	58



1. Censo sobre situaciones particulares de los trabajadores del IFE y de las condiciones en que laboran.....	58
a. Cédulas de información solicitadas a la DEA.....	59
b. Cédulas de información solicitadas a la DESPE.....	60
c. Cédula enviada a la Contraloría General.....	60
2. Encuesta sobre Discriminación, Equidad Laboral y desarrollo de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal.....	61
a. Importancia de la elaboración del instrumento.....	61
b. Objetivo.....	61
c. Proceso de elaboración en el seno de la Comisión.....	62
d. Piloteo y puesta en marcha de la Encuesta.....	62
e. Reporte sobre la recepción de encuestas impresas.....	63
3. Cursos de sensibilización en materia de discriminación.....	64
a. Antecedentes.....	64
b. Vinculación del Instituto Federal Electoral con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.....	64
c. Contenido y desarrollo de las pláticas.....	64
4. Campaña Informativa sobre temas de discriminación.....	66
a. Objetivos de la Campaña.....	66
b. Materiales.....	67
5. Estadísticas derivadas del listado de estudios, investigaciones, cursos, talleres y conferencias y seminarios elaborados por las Direcciones y Unidades Técnicas del Instituto, así como de las Juntas Locales sobre temas de discriminación o relacionados.....	68
6. Estadísticas derivadas del listado de estudios, investigaciones, cursos, talleres, conferencias y seminarios elaborados por las Juntas Distritales del Instituto sobre temas de discriminación o relacionados.....	70
7. Listado de Convenios vigentes suscritos por el Instituto Federal Electoral y diversas instituciones vinculadas a temas de discriminación.....	74
8. Estadística de Jurisprudencia y tesis en materia laboral y de no discriminación aplicable a los servidores del Instituto Federal Electoral.....	75
a. Tesis en materia laboral del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación por temática.....	76
b. Tesis en materia laboral de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.....	76
c. Tesis en materia de no discriminación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.....	77
d. Tesis en materia de no discriminación del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.....	77
9. Listado de cuerpos normativos del Instituto en los que pudiera incidir una política contra la discriminación.....	78
10. Informe sobre las denuncias presentadas por acoso sexual en contra del personal del Servicio Profesional Electoral.....	79
11. Análisis de las áreas del Instituto con vinculación a los trabajos de la Comisión.....	82
12. Análisis del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral.....	84
a. Igualdad de oportunidades para acceso al empleo.....	85
b. Formación, capacitación y evaluación.....	85
c. Salario y prestaciones extra-salariales.....	86
d. Ascensos y promociones.....	86
e. Conciliación Familia-Trabajo.....	86
f. Actos de molestia (acoso y/u hostigamiento sexual y/o acoso moral).....	87



13. Temas específicos tratados en el seno de la Comisión .....	87
a. Preocupación de las representaciones de los Partidos Políticos y de los Consejeros del Poder Legislativo, relativa a la situación laboral de las secretarías y secretarios que laboran en las representaciones de éstos.....	88
b. Situación del personal de limpieza.....	90
<b>IV. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DEL CENSO SOBRE SITUACIONES PARTICULARES DE LOS TRABAJADORES DEL IFE Y DE LAS CONDICIONES EN QUE LABORAN .....</b>	<b>90</b>
A. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DERIVADA DEL CENSO SOBRE LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL. ....	90
1. Información por trabajador del Instituto relacionada con las condiciones de empleo. ....	90
a. Personal del IFE por género y área de adscripción. ....	91
b. Personal de IFE por género y rango de edad. ....	91
c. Personal del IFE por género y tipo de plaza. ....	92
d. Personal del IFE catalogado por género y tipo de puesto.....	94
e. Personal del IFE catalogado por género y nivel de escolaridad. ....	96
f. Personal del IFE catalogado por Género y Estado Civil. ....	99
g. Personal del IFE catalogado por antigüedad.....	100
2. Información sobre rubros particularizados.....	102
a. Personal del IFE que ha solicitado licencia por incapacidad médica.....	102
b. Personal que ha sido acreedor de apoyos extra-salariales. ....	103
c. Personal que ha solicitado licencia por maternidad/paternidad.....	104
d. Personal que ha participado en Procesos de Selección de Personal. ....	105
e. Personal que ha participado en cursos de capacitación. ....	106
f. Personal que ha recibido incentivos por méritos administrativos.....	107
g. Personal que ha sido promovido al rango inmediato superior. ....	108
h. Diferencias en la asignación salarial entre hombres y mujeres según el tipo de puesto.....	110
i. Personal del Instituto que ha presentado denuncias.....	117
<b>V. ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS DE LA ENCUESTA SOBRE DISCRIMINACIÓN, EQUIDAD LABORAL Y DESARROLLO DE UNA CULTURA DEMOCRÁTICA AL INTERIOR DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL APLICADA A LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO. ....</b>	<b>120</b>
A. RESULTADOS GLOBALES DE LA ENCUESTA. ....	120
1. Índice de participación.....	120
a. Estadística por rubro.....	120
B. LA DISCRIMINACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL .....	124
1. Noción entendida del concepto de discriminación.....	124
2. Formas de discriminación en el Instituto Federal Electoral por percepción de incidencia.....	125
a. Situación personal de los trabajadores en relación con prácticas discriminatorias al interior del Instituto Federal Electoral.....	130
1) Percepción sobre formas de discriminación. ....	130
2) Percepción sobre el efecto de la discriminación en factores de equidad laboral, ambiente laboral, conciliación trabajo-familia, actos de molestia y oportunidades en el empleo.....	135
b. Reconocimiento conductual de prácticas discriminatorias.....	138
1) Formas de discriminación. ....	138
c. Conocimiento de actos discriminatorios al interior del Instituto Federal Electoral.....	144
1) Formas de discriminación .....	144
2) Cuestiones de inequidad laboral en relación con grupos en situación de vulnerabilidad. ....	149



3) Rubros por atender en el Programa Integral en contra de la discriminación y a favor de la equidad laboral y de una cultura democrática en el Instituto Federal Electoral. ....	159
C. PROPUESTAS DE LOS TRABAJADORES. ....	161
1. En materia de discriminación.....	161
2. En materia de equidad laboral.....	162
D. SUGERENCIAS Y OBSERVACIONES GENERALES.....	162
<b>VI. CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO QUE REALIZA LA COMISIÓN TEMPORAL PARA LA ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA INTEGRAL EN CONTRA DE LA DISCRIMINACIÓN A FAVOR DE LA EQUIDAD LABORAL Y DE UNA CULTURA DEMOCRÁTICA EN EL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL.....</b>	<b>163</b>
<b>VII. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>169</b>
<b>VIII. GLOSARIO.....</b>	<b>173</b>
<b>ANEXO 1 LISTADO DE JURISPRUDENCIA Y TESIS RELEVANTES EN MATERIA DE LABORAL Y DE NO DISCRIMINACIÓN.....</b>	<b>184</b>
<b>ANEXO 2 CONVENCIONES/CONVENIOS MULTILATERALES DE LA OIT.....</b>	<b>192</b>



## I. Justificación.

### A. Antecedentes de la Comisión.

La preocupación del Instituto Federal Electoral por garantizar a sus trabajadores un ambiente laboral armonioso, libre de actos o actitudes discriminatorias que puedan vulnerar sus derechos como personas y como trabajadores, así como por el establecimiento de una política laboral equitativa e igualitaria, encaminados a una real y efectiva cultura democrática, no es nueva. Si bien no existía una instancia enfocada de manera particular a la revisión de estos temas, hay constancia de diversos esfuerzos realizados por distintas áreas del Instituto que vale la pena mencionar.

En primer lugar, el Programa Estratégico de Educación Cívica 2005-2010 (PEEC), aprobado por el Consejo General el 16 de diciembre de 2004. Dicho Programa, es resultado de más de una década de experiencia en el ámbito de la educación cívica para la convivencia democrática, concebida ésta como un proceso educativo centrado en la persona como ser integral, en donde la meta es el desarrollo de la conciencia autónoma y el ejercicio responsable de las libertades.

Uno de los principios rectores del PEEC es favorecer la perspectiva de género y el respeto a la pluriculturalidad, en el entendido de que el reconocimiento a la diversidad y la inclusión de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la vida social y laboral, son fundamentales para construir una sociedad con igualdad de oportunidades, en la que el respeto por las diferencias sea la base de las relaciones entre las personas. En este sentido, el Programa destaca la importancia de implementar acciones y procesos cívico-educativos que promuevan la igualdad de oportunidades, así como evitar que los contenidos, lenguaje o maneras de relacionarse al interior de los grupos refuercen estereotipos de género o de alguna otra forma de discriminación.

Asimismo, se señala en el marco pedagógico del Programa, la importancia del desarrollo de competencias cívicas tales como: el respeto a la diversidad; el conocimiento, respeto y ejercicio de los derechos humanos; el manejo y resolución de conflictos; la convivencia democrática; el diálogo; la toma de decisiones, la participación democrática entre otros, como herramientas básicas para desarrollar y fomentar una cultura democrática.

Otro de los compromisos asumidos por el Instituto encaminado a prevenir y eliminar, en su caso, actos discriminatorios, queda de manifiesto en el Convenio General de Apoyo y Colaboración firmado con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el 4 de junio de 2004. El objetivo general del Convenio, es coordinar la ejecución de diversas estrategias y actividades dirigidas al fortalecimiento de una

## **Diagnóstico.**



educación cívica que haga hincapié en la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación.

Los compromisos contraídos por las partes en el Convenio son amplios, y van desde el diseño y desarrollo de estrategias que incrementen el conocimiento de la cultura democrática, los valores de la democracia, las problemáticas sociales que se originan en las acciones discriminatorias y las causas de éstas últimas, así como de acciones que tengan como finalidad evitar toda distinción, exclusión o restricción que anule el reconocimiento y/o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas; la organización de cursos talleres y otros eventos académicos con el fin de proporcionar información especializada al personal que labora en cada Institución y a la sociedad en general; la realización de investigaciones sobre los efectos de la discriminación en la representación política y en el ejercicio de los derechos civiles y políticos de los ciudadanos que pertenecen a grupos en situación de vulnerabilidad, hasta el diseño de acciones para facilitar la participación político-electoral de las personas y grupos en situación de vulnerabilidad.

Cabe destacar la relevancia de este tipo de alianzas estratégicas con instituciones especializadas, ya que un trabajo conjunto con expertos simplifica las tareas y enriquece los resultados.

Un tercer esfuerzo, en este caso en temas muy específicos, como son el acoso laboral y el hostigamiento sexual, es el realizado por la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral (DESPE), a través de dos informes a la Comisión del Servicio Profesional Electoral: *Informe preliminar sobre definiciones y acciones de prevención y sanción contra el acoso sexual*, el 10 de octubre de 2006, y el *Informe que presenta la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral sobre el estado que guarda la implementación en el Instituto Federal Electoral de una política contra el acoso sexual*, el 14 de noviembre de 2006. Además del *Informe que presenta la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral sobre documentos de trabajo y análisis relativos al tema de hostigamiento sexual que han sido presentados ante la Comisión del Servicio Profesional Electoral*, que se hizo del conocimiento de la Junta General Ejecutiva del Instituto el 30 de noviembre de 2006.

Este último Informe, que sintetiza los realizados a la Comisión del Ramo, reseña los trabajos de documentación y análisis sobre el tema, a efecto de generar una reflexión dentro del Instituto que permita determinar, en su caso, el diseño e implementación de una política integral de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

De este modo, en un primer apartado, se hace referencia a una serie de definiciones jurídicas y límites sobre el concepto de acoso sexual, para dar paso a una estadística básica sobre el número de quejas o denuncias formuladas en contra del personal de carrera, las cuales fueron resueltas conforme al Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral (ESPE), haciendo hincapié en la falta de

## **Diagnóstico.**





experiencia de las autoridades instructoras para resolver en la materia, por lo que destaca la necesidad de capacitación y recursos específicos para lograr una profesionalización y eficacia adecuados.

El Informe da cuenta de la asesoría brindada por expertos en el tema de las siguientes instituciones: INMUJERES, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Fiscalía Especializada para la Atención de Delitos relacionados con Actos de Violencia contra las Mujeres en el País, de la Procuraduría General de la República (FEVI-PGR). Derivado de dicha asesoría, el Informe propone algunas líneas de acción en tres apartados específicos: prevención, atención a víctimas y sanción.

Rubro	Líneas de acción propuestas
<b>Prevención:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Elaboración y difusión de un mensaje de conducta ética que promueva una cultura institucional de rechazo al acoso.</li><li>• Elaboración e implementación de un programa para la prevención.</li><li>• Implementación de cursos de capacitación talleres y/o conferencias.</li><li>• Pláticas de inducción a los empleados de nuevo ingreso.</li></ul>
<b>Atención a víctimas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Creación de una ventanilla única de atención.</li><li>• Creación de centros de atención integral vía electrónica o telefónica.</li><li>• Creación de un registro electrónico de expedientes.</li><li>• Impulsar convenios con centros especializados en atención e investigación.</li></ul>
<b>Sanción</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promover la introducción de una definición de acoso sexual en el Reglamento Interno y en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto.</li><li>• Promover la introducción de medidas disciplinarias en el Reglamento Interior.</li><li>• Promover la introducción de prohibiciones específicas (conductas indebidas) en el Reglamento Interior.</li><li>• Promover la introducción de los medios en que puede presentarse denuncias en el Reglamento Interior.</li><li>• Definir en el Reglamento Interno la sanción aplicable por la interposición de una queja falsa.</li><li>• Constitución de una autoridad responsable en materia de acoso sexual.</li></ul>

Los informes mencionados dan cuenta de un importante esfuerzo de la DESPE por mejorar las condiciones en que laboran los trabajadores del Instituto, y a pesar de que no llegó a concretarse, la inclusión de la perspectiva de género está siendo tomada en cuenta en los trabajos de reforma del ESPE.

A manera de conclusión, se puede afirmar que la discriminación en el trabajo no es un asunto que desaparezca solo, requiere de todas las partes implicadas, de esfuerzos y políticas orientadas y coherentes durante un periodo de tiempo prolongado. La lucha contra la discriminación no sólo es un deber de los gobiernos, es responsabilidad de todos: empresas, organizaciones de empleados y trabajadores, víctimas de discriminación y sus asociaciones, tienen interés y un papel que desempeñar a la hora de lograr la igualdad en el trabajo.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Organización Internacional del Trabajo, *La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y los derechos fundamentales en el trabajo*,



B. Acuerdo CG291/2008, de 27 de junio de 2008.

En el apartado anterior se hizo patente la importancia que tiene para el Instituto Federal Electoral sus empleados y su trabajo constante para mejorar las condiciones en que laboran, fomentando su derecho a no ser discriminados y garantizando y potencializando al máximo de sus posibilidades el ejercicio de sus derechos ciudadanos ligados a una política laboral en consonancia, consolidando de este modo una real y efectiva cultura democrática al interior de la institución.

En este contexto, y con la finalidad de dar seguimiento a los esfuerzos institucionales, por Acuerdo CG291/2008 de 27 de junio de 2008, el Consejo General del Instituto creó la Comisión Temporal para la elaboración de un Programa Integral en contra de la discriminación y a favor de la equidad laboral y de una cultura democrática en el Instituto Federal Electoral (la “Comisión”).

La Comisión, tiene cuatro objetivos específicos:

1. Supervisar la realización de un Diagnóstico para identificar las prácticas de discriminación motivadas por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objetivo anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas;
2. Coordinar en colaboración con otras áreas del Instituto un programa para la prevención, corrección y sanción, en su caso, de medidas discriminatorias en sus distintas modalidades y para el fomento y desarrollo de una cultura democrática al interior del Instituto;
3. Proponer a las instancias correspondientes la inclusión de medidas tendientes a evitar la discriminación en la normatividad vigente; y
4. Proponer a las instancias correspondientes la inclusión de acciones afirmativas tendientes a reducir las brechas de desigualdad entre las mujeres y hombres que laboran en el Instituto.

Al tratarse de una Comisión Temporal del Consejo General, su existencia, según lo establece el artículo 6, numeral 6.1 del Reglamento de Comisiones del Instituto Federal Electoral, se encuentra sujeta a la atención de un asunto preciso y específico cuyo desahogo dará lugar a su disolución. En este sentido y atendiendo a los objetivos previstos en el Acuerdo de creación, los trabajos de la Comisión concluirán una vez que el Consejo General apruebe el “Programa para la prevención, corrección y sanción, en su caso, de medidas discriminatorias en sus distintas modalidades y para el fomento y desarrollo de una cultura democrática al interior del Instituto” (el “Programa Integral”), el cual incluirá

---

Conferencia Internacional del Trabajo 91<sup>a</sup>. Reunión, Ginebra, 2003, p. xii. Consultable en: <http://ilo.org/declaración>



propuestas específicas a las instancias correspondientes, de medidas tendientes a evitar la discriminación y de una serie de acciones afirmativas encaminadas a reducir las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres que trabajan en la institución.

Con base en lo anterior y con la finalidad de dar cumplimiento al primero de los objetivos de la Comisión, es que se realiza el presente Diagnóstico con el objetivo de generar la información necesaria en materia de discriminación y equidad laboral, inexistente en algunos casos y dispersa en otros hasta ahora, para contar datos que permitan establecer políticas institucionales adecuadas.<sup>2</sup>

C. ¿Por qué es necesario llevar a cabo un Diagnóstico que identifique las prácticas discriminatorias al interior del Instituto?

La respuesta a esta cuestión es amplia en razones. La discriminación es una de las principales prácticas, que frenan la consolidación de un sistema democrático. Cuando un ciudadano es afectado en la esfera de sus derechos, por alguna razón específica, como sucede en el supuesto de la discriminación, su calidad de persona es afectada en el sistema democrático.

Por ello, el IFE como entidad garante del desarrollo de las elecciones federales en México, y sobre todo, con su obligación legal de contribuir al desarrollo de la vida democrática y coadyuvar a la difusión de la educación cívica y la cultura democrática (art. 105 del COFIPE, numeral 1, incisos a y g), ha decidido realizar un ejercicio de autoevaluación institucional, encaminado a la garantía y promoción de una verdadera cultura democrática al interior del IFE.

Este esfuerzo institucional se inscribe, incluso, en una perspectiva mucho más amplia, a saber, en la búsqueda de la consolidación del sistema democrático en México, a través del reforzamiento de una cultura cívica que inhiba las prácticas discriminatorias. Esta es una tarea fundamental de la Institución, porque la democracia no es sólo elecciones, es cultura cívica, esto es, cultura política.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Recordemos, con González Oropeza, que las políticas encaminadas a democratizar la estructura gubernamental, acotan los espacios para la discriminación, la corrupción, la arbitrariedad y las decisiones personalistas, reforzando el recurso a lo jurídico como elemento de regulación y decisión legítimo, general y objetivo. Presentación de los ensayos de Manuel González Oropeza, *Reflexiones Jurídicas*, Secretaría de Gobernación, México 2008, p. 10.

<sup>3</sup> En este sentido, es conveniente señalar que la cultura política de un grupo social se entiende como el conjunto de valores, representaciones, conductas, expectativas y demandas que le confieren una identidad política determinada, podemos decir que una sociedad democrática requiere, para su adecuado funcionamiento, de la existencia de una cultura política de la legalidad RODRÍGUEZ ZEPEDA, Jesús, *Estado de derecho y democracia*, (Cuadernos de Divulgación de la Cultura Democrática), IFE, México 2003, p. 56.



En efecto, es necesario superar el denominado “simplismo democrático” o democracia procedimental, que considera como elemento sustancial del mismo a las elecciones, para transitar a un sistema democrático que subraye la experiencia democrática; es decir, la forma en que la democracia es un modo de vida, un modelo que resalte las estructuras que impiden la arbitrariedad, los instrumentos que permiten a los ciudadanos entender y cuestionar al poder, las organizaciones que canalizan la participación, las asociaciones que permiten a los individuos promover sus intereses<sup>4</sup>.

## II. Introducción.

La no-discriminación es uno de los derechos fundamentales que se pretende individualizar y actualizar al interior del Instituto Federal Electoral con la elaboración del presente Diagnóstico para identificar prácticas discriminatorias motivadas por diversas causas que atenten contra la dignidad humana o anulen o menoscaben los derechos y libertades de sus trabajadores (el “Diagnóstico”), y sobre todo, consolidar este principio en las políticas institucionales del IFE, a través del Programa Integral. Se parte de la idea de que igualdad y su concomitante principio de no discriminación, constituyen uno de los fundamentos de las democracias modernas<sup>5</sup>, bajo la perspectiva de que la lucha contra la discriminación, que puede constituir desigualdades al interior de las sociedades democráticas, forma parte de las tareas constitutivas de una sociedad democrática<sup>6</sup>.

La elaboración del Diagnóstico toma en consideración la perspectiva doctrinaria, el marco legal, los resultados de la Encuesta sobre discriminación, equidad laboral y desarrollo de una cultura democrática en Instituto Federal Electoral (la “Encuesta”) aplicada al personal de la institución, el Censo sobre situaciones particulares de los trabajadores del Instituto y diversos materiales elaborados en el seno de la Comisión desde su creación. La revisión de la doctrina nos ayuda a comprender las diversas vertientes teóricas de la no discriminación, la equidad laboral y su incidencia en la formación de la cultura democrática; el análisis legal nos lleva a conocer el entramado jurídico; el Censo nos permite conocer datos particulares sobre los empleados así como de su situación laboral, y finalmente, la Encuesta nos brinda el perfil de la discriminación en el Instituto. Con ello, concatenando los diversos elementos, se puede establecer un estado de la situación que se vive en la institución y articular una serie de políticas institucionales destinadas a prevenir y erradicar la discriminación.

Precisamente, uno de los elementos que se debe destacar, es que el Diagnóstico toma como elemento preponderante los resultados de la Encuesta para contar con los

<sup>4</sup> SILVA-HERZOG MÁRQUEZ, Jesús, *Esferas de la democracia*, (Cuadernos de Divulgación de la Cultura Democrática), IFE, México 2003, pp. 17-20.

<sup>5</sup> BORILLO, Daniel (Coordinador), *Lutter contre les discriminations*, La Découverte, Paris 2003, p. 5.

<sup>6</sup> RENAUT, Alain, *Égalité et discriminations (Un essai de philosophie politique appliquée)*, Seuil, France 2007, p. 12.



elementos objetivos de la realidad cotidiana del personal en materia de discriminación, además de fungir como un incentivo para su concientización sobre la importancia del derecho a no ser discriminados que tienen como ciudadanos y a disfrutar de un ambiente laboral armonioso y equitativo, condiciones esenciales en el proceso de consolidación de la democracia en México. Resulta pues, que la Encuesta sirve como un ejercicio de formación ciudadana, entendida esta, como el fomento de una cultura política que estimula la participación cívica y civilizada, así como el respeto a los derechos humanos, a las diferencias culturales y a las minorías, tanto en el ámbito público como privado, en un marco de justicia y libertad.<sup>7</sup>

Como se puede advertir, el IFE pretende incentivar la participación de sus trabajadores en el diseño de una política pública destinada a inhibir y prohibir las prácticas discriminatorias al interior del Instituto. De tal suerte, la participación de la fuerza laboral del Instituto es una aportación básica en la construcción de un adecuado y equitativo ambiente laboral que devenga en la consolidación de una cultura democrática en el Instituto. Es necesario recordarlo, la democracia es un vocablo polifónico que además de ser referente de elecciones políticas, es sinónimo de participación ciudadana y educación<sup>8</sup>. Cómo se ha señalado, “en las sociedades democráticas, la participación ciudadana es la pareja indispensable de la representación política”<sup>9</sup>.

#### A. Marco teórico.

La reforma constitucional de 2001, al párrafo tercero del artículo primero, establece la prohibición de toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, 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. Esta regulación constitucional pretendió establecer un modelo institucional en consonancia con un sistema democrático plural y moderno, que se cristalizó con la publicación en el Diario Oficial de la Federación (el “DOF”), el 11 de junio de 2003, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la cual señala en su artículo segundo que corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas.

---

<sup>7</sup> GUEVARA NIEBLA, Gilberto, *Democracia y educación*, (Cuadernos de Divulgación de la Cultura Democrática), IFE, Número 16, México 1998, p. 7.

<sup>8</sup> Educación y democracia han constituido un binomio fundamental en el combate a la discriminación en diversas sociedades. Incluso, una buena parte de la filosofía política francesa ha analizado a la discriminación, a partir de la “escuela” como factor de ascensión en la pirámide social y elemento determinante en el combate a la discriminación, RENAUT, Alain, *Égalité et discrimination (Un essai de philosophie politique appliquée)*, *Op. cit.*, p. 9.

<sup>9</sup> MERINO, Mauricio, *La participación ciudadana en la democracia*, (Cuadernos de Divulgación de la Cultura Democrática), IFE, No. 4, México 2003, p. 29.

### **Diagnóstico.**



Esta nueva regulación jurídica trajo aparejada una nutrida literatura sobre la discriminación y los diversos grupos objeto de prácticas discriminatorias. Incluso, el debate sobre la no discriminación en México planteó una crítica sobre la naturaleza misma del Estado mexicano. El principio de igualdad establecido en la Constitución de 1917 resulta insuficiente en el aseguramiento efectivo de ciertos derechos fundamentales. Precisamente, la no discriminación es uno de los derechos fundamentales que deben ser respetados y asegurados por el entramado jurídico. Así, los estudios sobre la discriminación han pretendido discernir las diferentes categorías de grupos que han podido ser objeto de discriminación y también la creación de una teoría constitucional moderna sobre los derechos humanos. En este sentido, es necesario señalar que la teoría jurídica constitucional ha tenido un desarrollo considerable, pero la dificultad de identificar las prácticas discriminatorias ha permitido que su realización persista en el tiempo, e incluso se ha asociado a la discriminación la pobreza, inequidad social, marginación y exclusión de ciertos grupos de las oportunidades de desarrollo. Aún más, la discriminación afecta toda la vida social y, en muchos casos, es invisible para el ordenamiento legal y para la vida cotidiana de las instituciones, ya que en muchos casos, las prácticas discriminatorias carecen de una regulación jurídica específica y por consiguiente, los afectados carecen de los instrumentos legales para perseguir estas acciones y hacer efectivo el cumplimiento de sus derechos.

En este sentido es recomendable recordar algunos aspectos sobre la discriminación en la Encuesta Nacional de Actitudes, Percepciones y Valores (Cultura de la Constitución en México) llevada a cabo en 2003: “Desafortunadamente la tolerancia no ha arraigado todavía en nuestra sociedad, en donde permanecen los prejuicios, estereotipos y discriminación contra aquellos que son diferentes a nosotros. Se tiende a ver a lo extraño, o a lo diferente como negativos en sí mismos, y esta actitud se manifiesta en una gran intolerancia hacia las diferencias, sean éstas de carácter étnico, religioso, de preferencia sexual, o bien de ideas políticas”<sup>10</sup>. Como conclusión la Encuesta es explícita, “el problema de la discriminación en México es real, y no ha sido abordado de manera directa; su solución exige medidas legales y educacionales que nunca han figurado en las políticas públicas”<sup>11</sup>.

De igual forma, la discriminación y la consolidación de un sistema de derechos humanos han sido objeto de numerosas reflexiones y de esfuerzos institucionales por establecer políticas antidiscriminatorias; de hecho, diversos esfuerzos de grupos académicos y de la sociedad civil incentivaron la discusión sobre la discriminación antes de los cambios

---

<sup>10</sup> CONCHA CANTÚ, Hugo A, FIX FIERRO, Héctor, FLORES, Julia, VALADÉS, Diego, *Cultura de la Constitución en México (Una encuesta nacional de actitudes, percepciones y valores)*, UNAM-Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación-Comisión Federal de Mejora Regulatoria, México 2004, p. 34.

<sup>11</sup> *Ibid.*, p. 35.



legales.<sup>12</sup> Veamos algunos casos. En el año 2000 se formó la Comisión de Estudios para la Reforma del Estado; en el Diagnóstico de la Comisión, se señaló que “es necesario contar con mecanismos legales que eviten la discriminación hacia cualquier persona por razones de edad, sexo, etnia, embarazo, discapacidad, estado de salud, orientación sexual, estado civil, posición política, creencia cultural o religiosa o cualquier otro motivo en las esferas política, económica, social, laboral, cultural, civil, etcétera”<sup>13</sup>. Sin embargo, sostuvo la Comisión, “la exclusión, la marginación y la desigualdad están presentes en la vida política, social y económica, que impactan severamente en la vida de muchos mexicanos y que constituyen un obstáculo para el ejercicio de sus libertades democráticas”<sup>14</sup>. Por este motivo, continúa la Comisión, se requiere “crear los mecanismos e instrumentos necesarios que garanticen y vigilen el cumplimiento del principio de no discriminación en el ámbito de lo público y lo privado”<sup>15</sup>.

Sin embargo, las reformas constitucionales y las leyes secundarias no son suficientes. Como asevera Diego Valadés, “las Constituciones han sido reformadas o sustituidas, y sus enunciados reflejan considerables avances; pero el registro social no necesariamente corresponde a los postulados normativos”<sup>16</sup>. Si bien es cierto que todos estamos obligados a respetar los derechos humanos de las demás personas, “quienes tienen mayor responsabilidad en este sentido son las autoridades gubernamentales, es decir, los que ejercen la función de servidores públicos, ya sea en el ámbito federal, estatal o municipal.”<sup>17</sup>

Si se quiere ser garante del derecho constitucional de la no discriminación, hay que consolidar la confianza, no sólo en los principios básicos del sistema jurídico, sino en sus instituciones y en su gente; por un lado tutelando y permitiendo el acceso social no sólo de las mujeres y los hombres en igualdad de circunstancias, sino de todos los grupos sociales, sin que para ello se acuda al texto legal expreso con diferenciador porcentual

---

<sup>12</sup> En la teoría constitucional encontramos reiteradamente la búsqueda de un entramado constitucional que subsane las desigualdades legales y jurídicas. Sobre este aspecto, se refirió una de las Conclusiones Generales del VII Congreso Iberoamericano de Derecho Constitucional, Mesa 1. Los derechos fundamentales y el Estado, “2. Hacer efectivos los principios constitucionales de igualdad y no discriminación”. MÁRQUEZ ROMERO, Raúl (Coordinador), *Conclusiones y relatorías del VII Congreso Iberoamericano de Derecho Constitucional*, UNAM, México 2002, p. 15.

<sup>13</sup> MUÑOZ LEDO, Porfirio (Coordinador), *Comisión de Estudios para la Reforma del Estado (Conclusiones y propuestas)*, UNAM, México 2001, p. 66.

<sup>14</sup> *Idem*.

<sup>15</sup> *Ibid.*, p. 67.

<sup>16</sup> MÁRQUEZ ROMERO, Raúl (Coordinador), *Conclusiones y relatorías del VII Congreso Iberoamericano de Derecho Constitucional*, *Op. cit.*, p. 146.

<sup>17</sup> PEDROZA DE LA LLAVE, Susana Talía, *Los derechos humanos y políticos de las mujeres*, en *Estudios en Homenaje a Marcia Muñoz de Alba Medrano (Protección de la persona y derechos fundamentales)*, UNAM, México 2006, p. 254.



entre ellos; pues tal situación debe ser entendida como un régimen de transición histórico que busca la igualdad social como práctica reiterada.<sup>18</sup>

En este contexto, la no discriminación permite un ambiente sano y equilibrado, apto para el desarrollo humano y para que las actividades productivas de una Nación-integrada tanto por hombres como mujeres-satisfagan las necesidades sociales del presente sin comprometer y someter injustificadamente a las generaciones futuras.<sup>19</sup>

Finalmente, debemos estar cada vez más conscientes del rol que juegan los pronunciamientos judiciales en la formulación del ideal de igualdad. Entendamos todas estas enmiendas legislativas y pronunciamientos judiciales más como un proceso de transición que una definición permanente, pues la preocupación del Estado Mexicano debe encauzarse porque sea la misma sociedad la que paulatinamente vaya tomando conciencia y erradique viejos atavismos discriminatorios.<sup>20</sup>

### 1. El Concepto de Discriminación.

En su acepción más amplia, el vocablo discriminación denota distinguir o diferenciar cualquier tipo de cosas. Empero, señala Luis Salazar Carrión, discriminación es un término que ha adquirido un significado intelectual, moral y jurídicamente negativo en la medida en que remite a una distinción o diferenciación que afirma que determinados grupos de personas, caracterizadas por un rasgo específico (color, sexo, origen étnico o nacional, idioma, religión, opiniones, preferencias sexuales, etcétera) no deben tener los mismos derechos ni deben ser tratadas igual que las personas pertenecientes al grupo que posee los rasgos que las identifica como *normales o superiores*<sup>21</sup>.

Sin embargo, la discriminación como fenómeno social es una práctica añeja en las comunidades políticas. El ejemplo más claro es la justificación que hacía Aristóteles de la discriminación y la subordinación de los extranjeros y de las mujeres. En *La Política*,

---

<sup>18</sup> ELIZONDO GASPERÍN, Ma. Macarita, *Discriminación por Género*, en Memoria del IV Congreso Internacional de Derecho Electoral y IV Congreso Nacional de Tribunales y Salas Estatales Electorales de los Estados Unidos Mexicanos. Tomo 3, 2006; y *Revista Jurídica*, Ed. Instituto de Capacitación del Poder Judicial del Estado de Aguascalientes, Año XIII, No. 24, Nueva Época, agosto-octubre 2002. Vid. *Los menores de edad en el derecho electoral mexicano*, Publicado en Anuario de Justicia de Menores en España Ed. ASTEGI2002, No. II pp. 305-328.

<sup>19</sup> ELIZONDO GASPERÍN, Ma. Macarita. *Género y Jurisprudencia, (Estudio de casos en México)*, Publicación pendiente en una obra colectiva editada por el Instituto de Jurisprudencia y Ética Judicial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Vid. *Género y acciones de clase*, publicado en: La tutela de los derechos difusos, colectivos e individuales homogéneos. Hacia un código modelo para Iberoamérica. Ed. Porrúa. Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal. 2003.

<sup>20</sup> *Idem*.

<sup>21</sup> SALAZAR CARRIÓN, Luis, *Democracia y discriminación (Cuadernos de la igualdad)*, CONAPRED, México 2005, p. 39.





Aristóteles es claro: “El amo está por naturaleza hecho para mandar al esclavo.”<sup>22</sup> No obstante en esta discriminación aceptada en la comunidad ateniense, existían dos categorías fundamentales que permeaban a los ciudadanos: la *isonomía*, o igualdad ante la ley y la *isegoría* o igualdad de derechos políticos.

Con el transcurso de los tiempos, las comunidades políticas han perfeccionado la forma originaria democrática, para pasar de un sistema directo a procedimientos complejos en donde la categoría de pueblo ha tenido que ampliarse, para conformar grupos humanos de decenas de millones de personas. En este sentido, podemos destacar que la extensión de la ciudadanía ha determinado, a su vez, que la democracia directa se haya vuelto inoperable en las sociedades contemporáneas. Por ello, la democracia moderna, respecto a la antigua, es mucho más incluyente y mucho menos discriminatoria, en la medida que rechaza que las diferencias de género, riqueza u ocupación sean razones capaces de justificar la exclusión de estas personas, manteniendo que sólo la mayoría de edad es un requisito esencial para el ejercicio de los derechos políticos de participación y sufragio.<sup>23</sup> Pero, una de las características de las reglas de las democracias, es de acuerdo a Norberto Bobbio, que “ninguna decisión tomada por la mayoría debe limitar los derechos de la minoría, de manera particular el derecho de convertirse, en igualdad de condiciones, en mayoría.”<sup>24</sup>

Ahora bien, debemos recordar que fue después de la Segunda Guerra Mundial, cuando se consolidó una nueva vertiente de derechos, que configurarían el llamado *Estado social y democrático de derecho*, en el que no se considera solo la existencia en el sistema jurídico de los derechos políticos y civiles de todos los ciudadanos, sino también ciertos derechos sociales como el derecho al trabajo, a la educación, a la salud, a la vivienda, entre otros. Precisamente, no tan solo se buscan los derechos formales sino su promoción y ejercicio efectivo: a la igualdad formal de derechos una igualdad social real.<sup>25</sup>

Por otra parte, la discusión de la discriminación nos obliga a partir de la base de una concepción de los derechos humanos. Estos entendidos como el conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada.<sup>26</sup> En este sentido, el derecho a la no discriminación ha sido adoptado como uno de los símbolos que caracterizan la defensa internacional de los

<sup>22</sup> BIET, Christian (Coordinador de la Antología), *Les droits de l'homme*, Imprimerie Nationale, France 1989, p. 33.

<sup>23</sup> SALAZAR CARRIÓN, Luis, *Democracia y discriminación (Cuadernos de la igualdad)*, op. cit., p. 34.

<sup>24</sup> BOBBIO, Norberto, “Democracia”, en *Diccionario de Política*, Siglo XXI, México 1988, p. 504.

<sup>25</sup> CHEVALLIER, Jacques, “Lutte contre les discriminations et État-providence”, en *Lutter contre les discriminations*, BORILLO, Daniel, (coord.), Colletion: Recherches, La Decouverte, abril, 2003, p. 42.

<sup>26</sup> PEDROZA DE LA LLAVE, Susana Talía, *Los derechos humanos y políticos de las mujeres*, op. cit., p. 253.



derechos humanos, y ha sido el más regulado en instrumentos internacionales<sup>27</sup>, ya que es indiscutible que las prácticas discriminatorias violan directamente los derechos fundamentales.

La discriminación tiene una relación directa con la consolidación democrática de México. Es decir, la discriminación como trato diferenciado de los ciudadanos atenta contra la dignidad humana a pesar de que se proteja en la igualdad legal y el respeto de las libertades políticas. Por ello, podemos aseverar que una sociedad no es plenamente democrática si no es capaz de garantizar la protección efectiva de los derechos fundamentales. Los derechos inalienables de la persona son, de este modo, la base de las sociedades que se consideren democracias legítimas.

Asimismo, la discriminación conduce inexorablemente a la limitación de las libertades fundamentales y al establecimiento de un trato desigual hacia los diversos grupos vulnerables. Una consecuencia de lo anterior, es la consolidación de un sistema de exclusión y de estigmatización social. Como lo señaló la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación, “la discriminación forma parte de la espiral de la dominación autoritaria, puesto que tiende a estigmatizar grupos sociales, conductas específicas y visiones del mundo y termina cancelando derechos y garantías legales y políticas.”<sup>28</sup>

Sin embargo, la discriminación es un fenómeno multifacético. Veamos el rostro de la verdadera discriminación. La Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) y el CONAPRED realizaron en el 2006, la Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, con el objetivo de medir el grado de la discriminación en la sociedad mexicana.<sup>29</sup> El 94.7% de los homosexuales, el 94.4% de los discapacitados, el 94.2% de las mujeres, el 90.8% de los indígenas, el 88.4% de los adultos mayores y el 80.4% de las minorías religiosas piensan que en México existe discriminación hacia ellos; es decir, es la percepción abrumadoramente mayoritaria entre los llamados grupos minoritarios. Y a la pregunta más específica de si en el último año el entrevistado ha sufrido un acto de discriminación por su condición, el 42.8% de los homosexuales dijo que sí, y esa respuesta se obtuvo también del 32.9% de los discapacitados, el 31.5% de los indígenas, el 24.5% de los adultos mayores, el 21.4% de las minorías religiosas y el 15.1% de las mujeres.

Lo anterior lo dicen las víctimas o a quienes se percibe como *grupos vulnerables*. Pero cuando se les pregunta a las personas en general si estarían dispuestos a vivir en una misma casa con éstos, las respuestas no dejan de sorprender por lo que expresan de

<sup>27</sup> DE LA TORRE MARTÍNEZ, Carlos (Coordinador), *Prólogo*, en *Derecho a la no discriminación*, UNAM-CONAPRED-CNDH, México 2006, p. IX.

<sup>28</sup> Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación, *La discriminación en México: Por una nueva cultura de la igualdad (Informe General de la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación)*, México 2001, p. 22.

<sup>29</sup> Los datos que a continuación se citan fueron extraídos de TOLEDO, Francisco, FLORESCANO, Enrique, y WOLDENBERG, José (Coordinadores), *Los desafíos del presente mexicano*, Taurus, México, 2006, pp. 26-28.



intolerancia, miedo y rechazo. El 48.4% no permitiría que en su casa vivieran homosexuales, el 42.1% extranjeros, el 38.3% personas con ideas políticas distintas de las suyas; el 36.2%, de otra religión; el 31.8% de “otra raza”; el 20.1%, un indígena y el 15% no aceptaría a algún discapacitado [...] Sin embargo, uno de cada cinco mexicanos considera que es natural que a las mujeres se les prohíban más cosas que a los hombres, casi el 15% opina que no hay que gastar tanto en la educación de las hijas porque luego se casan, uno de cuatro le pediría un examen de embarazo a una mujer al solicitar empleo y tres de cada diez opinan que es normal que los hombres ganen más que las mujeres. Más del 60% de las mujeres sostienen que los derechos que menos se les respetan son: “tener un trabajo con pago justo”, recibir un “trato igual ante la ley” y “no ser víctima de violencia”.

Por otra parte, la discriminación hunde sus raíces en los diversos modelos sociales de México y su evolución en los últimos años; como señala Beatriz Schmukler,<sup>30</sup> los cambios en las estructuras familiares de México en las últimas décadas, representan respuestas parciales a la crisis y al deterioro económico de los grupos domésticos, pero también reflejan cambios demográficos que se vinculan con nuevas estructuras de los hogares y transformaciones de los valores, del concepto de familia y de las identidades y relaciones de género.

a. El concepto de igualdad

Una de las nociones que deben considerarse en el tema de la discriminación es la de igualdad. Para Ramón Martínez Tapia, la igualdad constituye un valor supremo e indispensable de toda convivencia, que ha encontrado su expresión más completa en el Estado Social de Derecho.<sup>31</sup> Aunque, su calidad de valor o principio del sistema jurídico, le da un carácter ambiguo o complejo. La misma acepción semántica del vocablo “igualdad” resulta amplia en significaciones y alcances. Por ello precisamente, existe una marcada confusión entre la noción de igualdad jurídica y otro tipo de variantes de igualdad, en el ámbito económico, social, etc.

Así, la amplitud del concepto de igualdad obliga a establecer dos precisiones terminológicas que en la doctrina jurídica son relevantes: a) Igualdad *ante* la ley, y b) Igualdad *en* la ley: La primera como –igualdad formal– garantiza que todos serán tratados

<sup>30</sup> La misma autora señala que algunos de los cambios más visibles en la estructura familiar son: a) Aumento de las personas separadas o divorciadas e incremento de la soltería, particularmente en los hombres, b) Aumento de las jefaturas femeninas que aumentaron de manera constante en los últimos 40 años. En México se observaron, en 1950, 13.2% de hogares con jefas mujeres; 15.3% en 1970, y 17.3% en 1990, c) El aumento de hogares con personas divorciadas o separadas, d) El aumento de personas que viven solas, e) La mayor presencia de madres solteras y adolescentes, SCHMUKLER, Beatriz, “Democratización familiar y políticas de género”, en *Políticas públicas, equidad de género y democratización familiar*, Instituto Mora, México 2000, p. 25.

<sup>31</sup> Citado por SANTIAGO JUÁREZ, Mario, *Igualdad y acciones afirmativas*, UNAM-CONAPRED, UNAM, México 2007, p. 13.



de la misma manera con imparcialidad como destinatarios de las normas jurídicas; y la segunda como –igualdad material- garantiza que el contenido de la ley se ajustará al contenido de la constitución para que efectivamente todos puedan gozar de ella en igualdad de condiciones.<sup>32</sup>

En este punto, surge la interrogante, ¿cuál es la relación entre el concepto de igualdad y no discriminación? Karla Pérez Portilla nos brinda una explicación: “No cabe duda alguna de que las personas son diferentes unas de otras–en razón de sexo, raza, lengua, religión, educación, destrezas capacidades, etc.–pero la igualdad jurídica es la idéntica titularidad y garantía de los mismos derechos fundamentales, independientemente del hecho, e incluso, precisamente por el hecho, de que los titulares son entre sí diferentes.”<sup>33</sup> Por tanto, el principio de igualdad se fortalece y rejuvenece con el mandato de no discriminación incorporado en las constituciones contemporáneas.

De tal suerte, encontramos en el constitucionalismo moderno una tendencia a incluir cláusulas de igualdad material en sus ordenamientos legales como reflejo de la exigencia democrática de que el Estado abone el camino de la igualdad social por medio de acciones institucionales. En este sentido, hallamos que las cláusulas de igualdad material, incluidas en los ordenamientos constitucionales o de otro tipo, son las que han dado validez legal en muchos países a las llamadas acciones afirmativas.<sup>34</sup>

En esta parte del Diagnóstico es necesario destacar la importancia de la jurisprudencia del Poder Judicial ya que ha establecido diversos criterios que han desentrañado el sentido y alcance del concepto de igualdad jurídica consignado en el párrafo tercero del artículo 1° constitucional. Veamos con cierto detenimiento. En una tesis aislada (Amparo en revisión 1174/99. Embarcadero Ixtapa, S.A. de C.V. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Juan N. Silva Meza)<sup>35</sup> se explica que el principio de igualdad no consiste en que todas las personas se encuentren siempre, en todo momento y ante cualquier circunstancia, en

<sup>32</sup> FLORES, Imer B., *Igualdad, no discriminación y políticas públicas. A propósito de la constitucionalidad o no del artículo 68 de la Ley General de Población*, Documento de trabajo, No. 76, IJ-UNAM, Diciembre 2005, p. 4.

<sup>33</sup> PÉREZ PORTILLA, Karla, *Principio de igualdad: alcances y perspectivas*, UNAM-CONAPRED, México 2005, p. XIII.

<sup>34</sup> Según la Organización Internacional del Trabajo, “La acción positiva, también llamada afirmativa, para contrarrestar la discriminación basada en el sexo, comprende medidas especiales, por lo general, provisionales, para subsanar los efectos de la discriminación pasada o continua, estableciendo de facto la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres. Dichas medidas van destinadas a un grupo en particular y pretenden eliminar y prevenir la discriminación y compensar las desventajas provocadas por actitudes, conductas y estructuras vigentes basadas en estereotipos sobre la distribución de los cometidos sociales de un sexo y del otro. Se ha recurrido a medidas positivas porque se ha constatado la insuficiencia de prohibir la discriminación para suscitar igualdad en el mundo del trabajo.” Organización Internacional del Trabajo, *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, Ginebra 2008, p. 22.

<sup>35</sup> *Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta*, 1ª. C/2001, México, Diciembre 2001, 9ª., T. XIV, p. 192.



condiciones de absoluta igualdad, sino que dicho principio se refiere a la igualdad jurídica, que debe traducirse en la seguridad de no tener que soportar un perjuicio (o privarse de un beneficio) desigual e injustificado. Esto es, la igualdad es un criterio básico para la producción normativa y su posterior interpretación y aplicación; aunque el verdadero sentido de la igualdad es colocar a los particulares en condiciones de poder acceder a derechos reconocidos constitucionalmente, lo que implica eliminar situaciones de desigualdad manifiesta, ello no significa que todos los individuos deban ser iguales en todo, ya que si la propia Constitución protege la propiedad privada, la libertad económica y otros derechos patrimoniales, está aceptando implícitamente la existencia de desigualdades materiales y económicas. Asimismo, la primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (la “SCJN”) ha señalado: “El principio de igualdad o equidad se configura como uno de los valores superiores del orden jurídico, lo que significa que ha de servir de criterio básico para la producción normativa y su posterior interpretación y aplicación, de manera que opera para que los poderes públicos tengan en cuenta que los particulares que se encuentran en igual situación de hecho deben ser tratados de la misma forma, sin privilegio alguno.”<sup>36</sup>

Asimismo la teoría constitucional ha destacado que el concepto de igualdad, desde el punto de vista normativo, es indeterminado, y requiere de un esfuerzo creativo importante por parte del intérprete al momento de juzgar si una determinada norma o situación puede lesionarlo. En este tenor resulta relevante lo señalado por el máximo órgano jurisdiccional al respecto: “La igualdad en nuestro texto constitucional constituye un principio complejo que no sólo otorga a las personas la garantía de que serán iguales ante la ley (en su condición de destinatarios de las normas y de usuarios del sistema de administración de justicia) sino también en la ley (en relación con su contenido). El principio de igualdad debe entenderse como la exigencia constitucional de tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, de ahí que en algunas ocasiones hacer distinciones estará vedado mientras que en otras estará permitido o, incluso, constitucionalmente exigido.”<sup>37</sup>

Continúa el máximo tribunal, “el párrafo tercero del artículo primero muestra la voluntad de extender la garantía de igualdad a ámbitos que trascienden el campo delimitado por el respeto a los derechos fundamentales explícitamente otorgados por la Constitución, al prohibir al legislador que en el desarrollo general de su labor incurra en discriminación por una serie de motivos enumerados (origen étnico o nacional, género, edad, capacidades diferentes, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, estado

<sup>36</sup> Tesis 1ª. LXXI/2002, Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, Novena Época, T. XVI, diciembre de 2002, p. 226.

<sup>37</sup> Tesis: IGUALDAD. CRITERIOS PARA DETERMINAR SI EL LEGISLADOR RESPETA ESE PRINCIPIO CONSTITUCIONAL. Clave: 1ª. Núm.: CXXXII/2004. Amparo directo en revisión 988/2004. 29 de septiembre de 2004. Unanimidad de 4 votos. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Rosalía Rodríguez Mireles.



civil) o en cualquier otro que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”<sup>38</sup>

Es así, que encontramos que el principio de igualdad imprime un dinamismo al sistema jurídico, esto es, al interior del modelo constitucional mexicano pueden existir “excepciones” al ordenamiento que confirman el principio de igualdad. Por ejemplo, la Tesis S3E1 152/2002 (“Usos y costumbres. Las elecciones por este sistema no implican por sí mismas violación al principio de igualdad”) señala que el hecho de que se reconozca jurídicamente la existencia de procedimientos electorales consuetudinarios, no implica prácticas discriminatorias prohibidas por el artículo 1° de la Constitución: “Si este precepto se leyera de manera superficial, podría conducir al equívoco de considerar que lo que se encuentra prohibido es toda discriminación, entendida como mera diferenciación por los motivos ahí enunciados, pues, literalmente, si distinguir por cualquier condición o circunstancia personal o social fuera discriminatorio, serían incompatibles con esta disposición innumerables leyes e, incluso, diversas normas constitucionales, como la tutela privilegiada a los trabajadores o normas establecidas para regular los derechos reconocidos a los pueblos y comunidades indígenas y sus miembros (artículo 2 constitucional), dado que el punto de referencia para la diferenciación o discriminación en tales supuestos es, precisamente, una determinada situación personal. Sin embargo, una lectura más detallada del artículo 1, tercer párrafo, en cuestión, lleva a percatarse que, tras describir los motivos que son causa de discriminación, se agrega, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, enunciado que permite concluir que la discriminación no es ocasionada por la diferenciación basada en alguna de las circunstancias allí mencionadas, sino que por discriminación, en el sentido jurídico constitucional que es utilizado, se ha de entender la diferenciación injusta, aquella que no toma en cuenta criterios objetivos, razonables y proporcionales para diferenciar, o, utilizando la expresión empleada por el Poder Revisor de la Constitución, aquella que atenta contra la dignidad humana y tiene como propósito o consecuencia reducir o dejar sin efecto los derechos y libertades de los individuos”.

#### b. Igualdad y género

La definición de género en sí establece una clara diferencia social entre hombres y mujeres. Consecuentemente, el tema de la equidad tiene que partir de un camino de dos vertientes que se convierte en una fuente inagotable de polémica. Ello, indudablemente

<sup>38</sup> Tesis: IGUALDAD. CASOS EN LOS QUE EL JUEZ CONSTITUCIONAL DEBE HACER UN ESCRUTINIO ESCRITO DE LAS CLASIFICACIONES LEGISLATIVAS (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 1° DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS), Clave 1ª. Núm.: CXXXIII/2004. Amparo directo en revisión 988/2004. 29 de septiembre de 2004. Unanimidad de 4 votos. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Rosalía Rodríguez Mireles.



ha incidido en que la equidad entre ambos géneros sea un campo no bien definido y aún por construirse.”<sup>39</sup>

Sin embargo, desde el enfoque que abre el principio de la igualdad formal, la igualdad de género describe una situación socio-laboral en la que ninguna persona, hombre o mujer, se vea excluida de la posibilidad de acceso a una oportunidad, ventaja o recurso laboral movilizad por la organización; esto es, si no se presentan prácticas discriminatorias de cualquier especie. Igualmente, desde la perspectiva planteada por la igualdad material, vindicatoria de la equidad de género, la igualdad describe una situación laboral en la que hombres y mujeres obtienen de modo efectivo y más o menos simétrico las oportunidades, ventajas o recursos laborales que la organización moviliza.

En este sentido, se puede afirmar que la función de igualdad de género define el grado en que las prácticas de asignación de una organización revelan un trato igual para hombres y mujeres, y, de igual modo, el grado en que la organización desarrolla prácticas de asignación selectivas y provisionales tendientes a corregir las desigualdades injustas.

## 2. Equidad Laboral.<sup>40</sup>

El carácter global y cambiante de las sociedades contemporáneas obliga a reflexionar sobre el papel del trabajo en el nuevo horizonte de las relaciones laborales. En este sentido, es preciso realizar una breve reflexión sobre la noción de trabajo. En esta perspectiva debemos recordar, que el declive de los sectores tradicionales de la industria de punta de la denominada segunda revolución industrial y el auge de las industrias de la tercera revolución industrial, obligaron a un replanteamiento del esquema tradicional del trabajo, para dar paso a nuevas formas de contratación laboral.

Así, resulta que los cambios de los esquemas laborales tradicionales replantean, también, reflexiones sobre el papel del trabajo en las sociedades contemporáneas. Si bien es cierto, podemos hacer un buen número de consideraciones, destaquemos una cuestión básica: Sin un empleo estable y bien remunerado, las personas no pueden constituirse en ciudadanos genuinos: “El ciudadano que ha perdido la fe en Dios cree en la divinidad de sus manos, en el trabajo que crea todo lo que es sagrado para él: bienestar, posición social, personalidad, sentido de la vida, democracia, coherencia política [...]”<sup>41</sup>

<sup>39</sup> GONZÁLEZ OROPEZA, Manuel, “Equidad de género en derecho electoral”, *Reflexiones Jurídicas*, Secretaría de Gobernación, México 2008, p. 16.

<sup>40</sup> Este apartado se realizó con base en los documentos “Esquema para la Elaboración de un Diagnóstico Integral en Materia de Discriminación, Equidad Laboral y Cultura Democrática dentro del Instituto Federal Electoral” y “Marco Teórico”, proporcionados a la Comisión por el Dr. Francisco Bedolla Cancino, especialista en el tema y Asesor del Consejero Marco Antonio Baños.

<sup>41</sup> BECK, Ulrich, *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Paidós, Barcelona 2000, p. 75.



¿Qué podemos destacar? La evidencia histórica es contundente, el espacio laboral cuando ha sido estable y bien remunerado, ha constituido la palanca y el punto de apoyo prácticos en la socialización de los valores de la modernidad. Esto es, el trabajo opera como el soporte transversal de los ideales ético-morales de la dignidad de la persona, tales como la autonomía, autorrealización, autoestima, identidad, igualdad, justicia, etc.

Encontramos pues, que el trabajo es una pieza clave en el desarrollo personal y democrático de las personas, porque el trabajador no sólo es parte de una máquina sino que actúa en un espacio explícitamente orientado a la producción de bienes y servicios, es también un espacio fértil en la conformación de la identidad individual, ya que su ejercicio genera, a la vez que presupone, los hábitos mentales, de actitud y prácticos que afirman – o niegan- los valores de la dignidad humana, en una sociedad democrática.

Dicho de otro modo, independientemente de que se tenga plena consciencia de ello, el trabajo y la empresa funcionan como espacios efectivos de producción de los entendidos teóricos y prácticos que delinear el carácter de las personas y por consiguiente, determinan sus perspectivas y concepciones de vida. Esto es así, por la valoración ética que el trabajo puede llegar a promover en las personas, sea porque se experimente como actividad autónoma y medio de realización personal, o porque resulta disonante con el valor de la libertad. Resulta así, que el trabajo tiene una gran potencialidad ya que presupone los referentes prácticos que fundamentan el trato digno: libertad, igualdad y justicia. El trabajador tiene entonces en el trabajo, un espacio donde se imbrican los valores de las sociedades democráticas, con la condicionante de un trato digno. Aún más, el trabajador vive y actúa cotidianamente como un ciudadano en el espacio laboral. El trabajo es, en este sentido, un lugar en el que además de reproducirse códigos éticos, se recrean valores democráticos.

#### a. El Estado Mexicano y la equidad laboral

El Estado Mexicano tiene dos objetivos centrales: la política económica y la política social. En la segunda encontramos una serie de acciones. Una se refiere a la política de oportunidades. El Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, establece que “la finalidad de la política social de esta Administración es lograr el desarrollo humano y el bienestar de los mexicanos a través de la igualdad de oportunidades. Para conducir a México hacia un desarrollo económico y social sustentable hay que resolver a fondo las graves diferencias que imperan en el país.”<sup>42</sup> Por lo anterior, encontramos que la política laboral se revela como un asunto vinculado a la calidad de vida de los mexicanos, en razón de que el empleo constituye la fuente decisiva del ingreso de las personas y las familias.

---

<sup>42</sup> Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, Eje 3. Igualdad de Oportunidades.





¿Cuál es la perspectiva que encontramos sobre desigualdad y discriminación en el PND? “Es doblemente injusto, por lo tanto, que las mujeres sigan sufriendo desigualdad, discriminación, violencia y maltrato. Es necesario que sociedad y gobierno asuman la obligación de terminar con esta situación y lograr la igualdad efectiva entre los géneros. Sin duda alguna, la sociedad mexicana sólo se humanizará plenamente en la medida en que mujeres y hombres actúen y decidan libre y responsablemente en todos los ámbitos de la vida, desde la esfera familiar hasta las esferas laboral y pública.”<sup>43</sup> En este rubro, en el objetivo 16 del Eje 3 del PND “Igualdad de Oportunidades, se establecen diversos objetivos que se deberán cumplir en el ámbito laboral: “Para fortalecer la igualdad de oportunidades laborales, se garantizará la aplicación de las leyes que ya existen y se promoverá la actualización de las que aún lo necesitan, para asegurar que el embarazo y la maternidad no sean impedimento para obtener o conservar un empleo; para que, a trabajo igual, el pago sea igual, trátense de mujeres o de hombres, y desde luego para terminar con las prácticas de discriminación y acoso que con frecuencia padecen las mujeres.”<sup>44</sup> En el mismo sentido, plantea que la desigualdad e inequidad por motivos de género, se extiende hacia los llamados grupos vulnerables, que experimentan marginación e inequidad laboral: la población de 70 años y más, niños y adolescentes en riesgo de calle, personas con discapacidad, entre otros.

En el plano constitucional el artículo 5 establece, de manera clara, dentro del denominado capítulo de garantías individuales, la libertad de trabajo:

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.”

Como se puede advertir, el pronunciamiento legal sobre la libertad actualiza el caso de la libertad “negativa”, pues se materializa en la prohibición expresa de que en el territorio nacional se ejerza coacción sobre la voluntad de las personas para elegir la actividad profesional y medio de vida de su preferencia, con la salvedad de que sea lícita. En este orden de ideas, la misma disposición constitucional proscribía el trabajo forzado: “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento [...]”

#### b. La Libertad *de* y *en* el trabajo

Como se puede advertir, en el marco de la libertad de trabajo se requieren hacer algunas precisiones. La libertad constitucional establece propiamente la libertad *de* trabajo en nuestro país. Un asunto diferente es, el relativo a la libertad *en* el trabajo.

<sup>43</sup> Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, Eje 3. Igualdad de Oportunidades.

<sup>44</sup> Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, Eje 3. Igualdad de Oportunidades.



La diferencia entre ambas estriba en que la primera, por ser de naturaleza política, es decir, una norma constitucional, se realiza por medios coactivos y en exterioridad a la persona; mientras que la segunda, por ser de naturaleza moral, se realiza a través de la experiencia de la congruencia de los actos y decisiones con las convicciones ético-valorativas propias.<sup>45</sup>

Recapitulando, la emergencia del Estado encontró en el ideal de las libertades individuales su fuerza principal de impulso. Una vez establecida como precepto constitucional, la libertad de conciencia moral ha expandido los horizontes de posibilidad de las experiencias individuales de autonomía en las personas. La estrecha conexión histórica, e incluso lógica, entre ambas formas de la libertad laboral no es óbice para dejar de reconocer que existen también claras diferencias. Al extremo, la realización de la autonomía en el trabajo no se da simplemente porque la persona haya podido elegir su ocupación laboral o que no haya sido forzada, sino porque vive en el ámbito laboral la experiencia gratificante de que sus actos y decisiones laborales son congruentes con los contenidos de su conciencia moral, esto es, con las convicciones y expectativas enlazados a su vida laboral.

### c. Igualdad laboral

En apartados anteriores se analizó el derecho de la igualdad como principio jurídico y sus diferentes manifestaciones en el ámbito de la discriminación. Ahora es necesario considerarla de manera específica, bajo la óptica laboral.

Como ya se ha mencionado, la legislación secundaria del artículo primero constitucional, en lo que respecta a la discriminación, se pronuncia por la igualdad real y efectiva e introduce el mandato de que el Estado tome en esta materia el papel de promotor activo.

Por otro lado, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece en el artículo 2°:

“Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.”

Como se puede advertir, la ley secundaria plantea una nueva perspectiva en el tema de la igualdad, específicamente, de la igualdad de género, comenzando por la adición de dos

---

<sup>45</sup> La libertad en el trabajo cobra fuerza con el movimiento socializador del liberalismo, y se refiere al arreglo intraindividual de la persona con su propia conciencia moral, ha de realizarse como acción autónoma. Esto es, es libre la persona que obedece el mandato de sus convicciones éticas, la que actúa y decide con autonomía.



causales de marginación—estado civil y embarazo—ausentes en el texto constitucional, subrayando el compromiso estatal con la igualdad material.

Si alguna duda queda al respecto, puede disiparse haciendo un recorrido al catálogo de las ocho acciones diferenciadoras que no constituyen discriminación desarrolladas en el artículo 5<sup>46</sup> de la Ley en comento, e incluso de las denominadas acciones positivas y compensatorias de la igualdad de oportunidades consignada en su artículo 10, que tienen una orientación explícita de género:

“Artículo 10. Los órganos públicos y las autoridades federales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres:

- I. Incentivar la educación mixta, fomentando la permanencia en el sistema educativo de las niñas y las mujeres en todos los niveles escolares;
- II. Ofrecer información completa y actualizada, así como asesoramiento personalizado sobre salud reproductiva y métodos anticonceptivos;
- III. Garantizar el derecho a decidir sobre el número y espaciamiento de sus hijas e hijos, estableciendo en las instituciones de salud y seguridad social las condiciones para la atención obligatoria de las mujeres que lo soliciten; y
- IV. Procurar la creación de centros de desarrollo infantil y guarderías asegurando el acceso a los mismos para sus hijas e hijos cuando ellas lo soliciten.”

Vale la pena comentar que en otras regiones del orbe, tal es el caso de Europa, el derecho laboral ha instituido reglas que han intentado paliar la discriminación en el ámbito laboral.<sup>47</sup> En México el panorama es distinto siendo uno de los casos más apremiantes

---

<sup>46</sup> Artículo 5: No se considerarán conductas discriminatorias las siguientes:

- I. Las acciones legislativas, educativas o de políticas públicas positivas o compensatorias que sin afectar derechos de terceros establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades;
- II. Las distinciones basadas en capacidades o conocimientos especializados para desempeñar una actividad determinada;
- III. La distinción establecida por las instituciones públicas de seguridad social entre sus asegurados y la población en general;
- IV. En el ámbito educativo, los requisitos académicos, pedagógicos y de evaluación;
- V. Las que se establezcan como requisitos de ingreso o permanencia para el desempeño del servicio público y cualquier otro señalado en los ordenamientos legales;
- VI. El trato diferenciado que en su beneficio reciba una persona que padezca alguna enfermedad mental;
- VII. Las distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias que se hagan entre ciudadanos y no ciudadanos, y
- VIII. En general, todas las que no tengan el propósito de anular o menoscabar los derechos y libertades o la igualdad de oportunidades de las personas ni de atentar contra la dignidad humana.

<sup>47</sup> De acuerdo a QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz, *Discriminación retributiva (Diferencias salariales por razón de sexo)*, Marcial Pons, Madrid 1996, p. 9, “El Derecho Social del Trabajo actuó en la materia (en el caso de mujeres y niños), con su técnica característica de compensar mediante el peso de la norma y de la acción administrativa prohibitivas o limitativas la situación socioeconómica de inferioridad del sujeto protegido. El



señalados por los especialistas, la discriminación femenina en el ámbito laboral. Es tal la importancia de este rubro, que el Grupo de Información en Reproducción Elegida, A.C. (GIRE), ha aseverado que “en México el derecho al trabajo no se concilia con los derechos reproductivos”<sup>48</sup>, por consecuencia, la discriminación de las mujeres trabajadoras es evidente. Veamos las afirmaciones del GIRE: “La práctica discriminatoria se ha vuelto norma tácita y consentida: muchos empleadores, tanto del sector privado como del público, exigen la prueba de embarazo como requisito indispensable para dar empleo y conservarlo.”<sup>49</sup> Surge aquí la paradoja, ya que, continúa la reflexión del GIRE, “es ‘explicable’ que los empresarios privados cuiden de sus ganancias aún en contra de los derechos de las mujeres, pero tal razonamiento no tiene sentido en el sector público donde, se supone, no se persigue el aumento de las ganancias al máximo.”<sup>50</sup>

#### d. Situación Ideal

La aproximación hacia un diagnóstico de la situación que guarda el espacio laboral se asienta en un hecho básico que la sociología y la psicología de las organizaciones han puesto de manifiesto, que la estructuración y reproducción de las organizaciones humanas, cualquiera que sea su naturaleza, giran sustancialmente en torno al control y movilización de dos tipos de recursos: *recursos de autoridad*, esto es, cargos directivos y/o facultades de mando, típicamente; y *recursos de asignación*, es decir, bienes selectivos o simbólicos; por ejemplo, salarios, premios, oportunidades de desarrollo, representación sindical, etc. De este modo, empresas e instituciones son entidades movilizadoras, principal aunque no exclusivamente de los siguientes recursos:

- Contratación.
- Sueldo.
- Estímulos.
- Ascensos.
- Capacitación.
- Desarrollo Profesional.
- Evaluación del desempeño.
- Terminación del contrato.

En este sentido, el grado en que las empresas y las instituciones incurren o no en prácticas de discriminación y violencia laboral, o en prácticas que promueven la equidad laboral, la conciliación vida-trabajo o el buen clima laboral, puede observarse en la forma en que asignan las oportunidades de contratación, estímulos, ascensos, capacitación,

---

Derecho liberal e individualista descansaba sobre el principio de la autonomía de la voluntad y aceptaba como lícitas, y no sólo legales, las reglas establecidas de mutuo acuerdo entre el empresario-empleador y el trabajador que entraba a su servicio.”

<sup>48</sup> Editorial de GIRE, “Trabajar y decidir embarazarse”, en GIRE. *Boletín trimestral sobre reproducción elegida*, No. 17, junio 1998, México, p. 1.

<sup>49</sup> *Idem.*

<sup>50</sup> *Idem.*



oportunidades de desarrollo en el empleo, evaluación del desempeño y terminación laboral.

La experiencia internacional sobre la forma de acceder al ideal de equidad laboral –la utopía laboral- apunta al menos, los siguientes aspectos:

- No Discriminación.
- No Violencia Laboral.
- Equidad.
- Conciliación Trabajo-Familia.
- Clima Laboral Digno.

La tabla que sigue dibuja el panorama de las variables o ejes antes enunciados:

EJES COMPONENTES	DIMENSIONES
Igualdad formal (no discriminación)	Vigencia plena de los derechos laborales para todas las personas en la organización
	Mecanismos y procedimientos para prevenir y sancionar la discriminación
Igualdad material (Equidad)	Acceso proporcional a los recursos asignados por la organización o al menos cercano al ideal de simetría
	Mecanismos y procedimientos para reducir las asignaciones asimétricas (acciones afirmativas)
No-Violencia Laboral	Hostigamiento sexual
	Acoso moral ( <i>mobbing</i> )
Conciliación vida-trabajo	Flexibilidad de horarios
	Apoyos orientados a promover el ejercicio de las responsabilidades familiares
Clima laboral digno	Condiciones organizacionales que garanticen el respeto a la dignidad de la persona y a la vigencia de sus derechos (disposiciones normativas, disposiciones ético-morales, mecanismos y procedimientos)
	Percepciones positivas de los funcionarios y del personal acerca de que en la organización existe igualdad de trato y acceso equitativo a los recursos que ésta asigna

A continuación se especificará el contenido de estas variables o ejes:

#### 1) Igualdad Formal (no discriminación)

El principio de igualdad formal o de oportunidades, que vuelve iguales a las personas a los ojos de la ley, se realiza a condición de que en el Estado se practique el desconocimiento consciente de las desigualdades reales que existen entre las personas. El hecho es que la “ceguera intencional” del Estado frente a las desigualdades materiales actúa a favor de su

**Diagnóstico.**



preservación. La esencia del principio de la igualdad jurídica, consiste en dar a los desiguales un trato igual, situación que en los albores de la modernidad, cuando las tareas centrales eran acabar con los privilegios estamentales, no significó mayor problema.

De hecho, la Constitución Política, cuya arquitectura es legado del Constituyente de 1917, recogió en el párrafo primero del artículo 1º, el derecho a la igualdad:

En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.<sup>51</sup>

Desde el enfoque que abre el principio de la igualdad formal, la igualdad de género describe una situación socio-laboral en la que *ninguna persona, hombre o mujer, se ve excluida* de la posibilidad de acceso a una oportunidad, ventaja o recurso laboral movilizado por la organización; esto es, si no se presentan prácticas discriminatorias de cualquier especie.<sup>52</sup>

Tenemos entonces que la igualdad, desde la perspectiva de género, formaliza la igualdad de derechos, oportunidades, y obligaciones tanto para las mujeres como para los hombres. En este sentido, la igualdad de género no debe ser vista como un asunto de mujeres, también les concierne a los hombres.

## 2) Igualdad Material

De igual modo, desde el ángulo abierto por la igualdad material, vindicatorio de la equidad de género, la igualdad describe una situación laboral en la que hombres y mujeres obtienen de modo efectivo y más o menos simétrico las oportunidades, ventajas y recursos laborales que la organización moviliza. Así las cosas, sintéticamente, la función de igualdad de género define el grado en que las prácticas de asignación de una organización revelan un trato igual para hombres y mujeres, y de igual modo, el grado en que la organización desarrolla prácticas de asignación selectivas y provisionales tendientes a corregir las desigualdades injustas.

Bajo esta interpretación puede afirmarse que en el artículo 1º constitucional se asienta cabalmente una apuesta por la igualdad formal. Un argumento a favor de lo anterior es, precisamente, la propia promulgación, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la

<sup>51</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

<sup>52</sup> Cualquier práctica, decisión o medida que ocurra en la empresa y que anule o reduzca la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo entre las mujeres y los hombres. Son ejemplos significativos de esto la llamada *masculinización* de los empleos de mayor jerarquía o importancia funcional y la denominada *feminización* de los que son de menor jerarquía e importancia funcional y de menores salarios. A esta práctica social también se le denomina marginación sexual.



Discriminación, que opera como ley reglamentaria del artículo 1º, pero que a la vez, y esto es lo relevante, se pronuncia por la igualdad real y efectiva e introduce el mandato de que el Estado tome en esta materia el papel de promotor activo.

Lo anterior cobra significado especial por su conexión con el artículo 123 constitucional:

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley”.

Dicho enunciado, vale añadir, se hace específico en al menos dos aspectos cruciales para la igualdad material entre los sexos. A saber: la igualdad salarial, recogida en la consigna de las fracciones V y VII de los apartados A y B, respectivamente:

“A trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta el sexo [...]” y en el trato diferencial exigido en las fracciones V y XI, inciso c) de los apartados A y B, respectivamente: “Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y que signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación [...]”.

Recapitulando, la igualdad formal y la igualdad material constituyen nociones generales. El problema fundamental se encuentra en su aplicación a los casos concretos. El dilema no es si el Estado ha de intervenir o no en los casos de desigualdad material, sino en determinar en qué casos se justifica la intervención y cómo debe ser ésta. He aquí que existe un consenso amplio en que, a fin de reducir las desigualdades materiales consideradas injustas, es imprescindible adoptar instrumentos de política orientados a modificar los patrones desiguales de asignación de los recursos en cuestión. A dichos instrumentos de política pública se les conoce como acciones positivas o afirmativas, en clara alusión a que la orientación y cometido de la acción política es opuesto al de “actuar negativamente”, es decir, enfocando la acción a impedir que las personas o grupos sean privados del trato igual al que por ley tienen derecho. Dicho en sentido “positivo”, su cometido y orientación es otorgar ventajas materiales a los grupos o personas en situación de desigualdad material injusta.

La diferencia entre acción “negativa” y “afirmativa” está más relacionada con el punto de partida y prefigura un juego sin ventajas para nadie, en el que “lo justo es que, sin distinción de ningún tipo, todas las personas tengan iguales oportunidades para acceder a los recursos sociales”; mientras que el segundo, concernido más con el resultado que con el proceso, prefigura un juego con *handicaps*, en el que “lo justo es que todas las personas obtengan cantidades iguales de recursos, o al menos que las diferencias no sean tan grandes.” Igualmente cierto resulta que el actuar “positivo” o “afirmativo” del Estado ha de ajustarse al menos a la aplicación puntual de dos criterios consensuales. Uno de ellos, el *criterio de selectividad* o focalización, obliga a proceder con una definición puntual,



precisa, de qué grupos y en qué medida habrán de ser favorecidos mediante la obtención de recursos o ventajas; y el otro, el *criterio de provisionalidad*, obliga a determinar los horizontes temporales de aplicación de la acción.

Por otra parte, la accesibilidad global de un centro de trabajo, condición específica de inclusión en el espacio laboral, implica disponer los procesos e instrumentos que, referidos tanto al entorno como a su interior, garanticen a los trabajadores discapacitados lo necesario para ser incluidos a plenitud. Un entorno de trabajo globalmente accesible normaliza socialmente la oferta de empleo abriendo la oportunidad a personas que, si bien presentan alguna discapacidad, están suficientemente preparadas para su desempeño. A este respecto, no se debe perder de vista que la accesibilidad global a los lugares de trabajo resulta fundamental en el irrenunciable proceso de inclusión social de las personas con discapacidad.<sup>53</sup>

### 3) No Violencia Laboral

En el año 2007 la OIT publicó las “Directrices Marco para afrontar la violencia laboral en el sector salud”<sup>54</sup> cuyo contenido, aunque está dirigido específicamente al sector salud, es lo suficientemente genérico para utilizarlo como referencia en el tema que nos ocupa.

Para la OIT la violencia laboral “es una importante fuente de desigualdad, discriminación, estigmatización y conflicto en el trabajo. Cada vez más, es un problema capital de derechos humanos [...] La violencia causa perturbaciones inmediatas, y a veces perturbaciones de largo plazo, de las relaciones entre las personas, de la organización del trabajo y de todo el entorno laboral”<sup>55</sup>.

Esta Organización Internacional adoptó la definición de violencia laboral de la Comisión Europea al considerarla como “los incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo-incluidos los viajes de ida y vuelta a él–que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud.”<sup>56</sup>

La violencia laboral, se materializa cuando, en las relaciones laborales, existe abuso de

<sup>53</sup> La Ergonomía aporta un enfoque importante para garantizar la inclusión social de las personas discapacitadas en el espacio laboral, pues enfatiza el ajuste y la adecuación de los puestos de trabajo y de las condiciones de desempeño a las capacidades de todas las personas. Se trata de concebir trabajos y tareas en las que no existan barreras para quienes los desempeñan.

<sup>54</sup> La versión completa de estas Directrices de la Organización Internacional del Trabajo puede consultarse en el siguiente link: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/papers/health/guidelines.pdf>

<sup>55</sup> Organización Internacional del Trabajo. *Directrices Marco para afrontar la violencia laboral en el sector salud*, Año 2002, p.1.

<sup>56</sup> *Ídem*, p. 3.





poder por parte del personal jerárquico, el empleador, o de la persona que tiene un cargo de mando superior o influencias laborales que son utilizadas para atentar contra la dignidad de las y los trabajadores, o expongan su integridad en general.

Se manifiesta en dos formas principales: la violencia física y la violencia moral. La primera de ellas, de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud—citada en las Directrices de la OIT—, consiste en el empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos, sexuales o psicológicos.

Por su parte, la violencia psicológica consiste en el uso deliberado del poder, o amenazas de recurso a la fuerza física, contra otra persona o grupo, que pueden dañar el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Comprende el abuso verbal, la intimidación, el atropello, el acoso y las amenazas.

Como ha quedado de manifiesto, el universo de posibilidades de las prácticas que vulneran la dignidad de las personas en el ámbito laboral es vasto y complejo. Pese a ello, los especialistas coinciden en señalar que son dos las de mayor relevancia: el hostigamiento sexual y el acoso moral o psicológico (*mobbing*).

- **Hostigamiento sexual.**

La OIT define al hostigamiento sexual como la “Conducta de naturaleza sexual, y toda conducta basada en el sexo que afecte la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.”

Un elemento adicional que enriquece el concepto, es el relativo a las asimetrías de poder, que se expresa en la conceptualización del hostigamiento propuesta por Mackinnon<sup>57</sup> «Una imposición no deseada de requerimientos sexuales en el contexto de una relación desigual de poder, este último derivado de la posibilidad de dar beneficios e imponer privaciones, existiendo una carencia de reciprocidad de quien recibe los acercamientos sexuales». Una definición más acabada es la ofrecida por Fitzgerald,<sup>58</sup> “El hostigamiento sexual consiste en la sexualización de una relación instrumental, a través de la introducción o imposición de observaciones sexuales o sexistas, peticiones o requerimientos, en el contexto de un poder diferencial formal o informal. El hostigamiento puede ocurrir donde no existe tal diferencia de formas, si la conducta no es bienvenida o es ofensiva a la mujer. Las instancias de hostigamiento pueden ser clasificadas dentro de las siguientes categorías generales: hostigamiento de género, conducta seductora, solicitud de actividad sexual bajo promesa de recompensa o por

<sup>57</sup> Mackinnon, Catherine, *Sexual harassment of working women. A case of sex discrimination*. New Haven, C.T., Yale University Press, 1979, p. 37.

<sup>58</sup> Fitzgerald, L. y Weitzman, L. (1990): *Men who harass: speculation and data*, M. Paludi, *Ivory power: sexual harassment on campus*, New York, State University of New York Press, p. 38



amenaza de tener un castigo, y la imposición o agresión sexual.”

Sin embargo, no todas las peticiones sexuales constituyen hostigamiento sexual, pero sí lo son aquellas que se ajustan a los siguientes rasgos:

- Estar orientados hacia la obtención de favores sexuales;
- Ser deliberadas y repetidas;
- No ser deseadas, bienvenidas, ni recíprocas;
- Que afecten la libertad de persona; y aunque no necesariamente,
- Involucrar abuso de poder.

Más allá de su tratamiento en los cuerpos de ley, los esfuerzos teóricos y de investigación empírica han permitido avanzar en la construcción de un conjunto de figuras que, en un nivel operativo, ofrecen un cuadro más o menos incluyente de las prácticas de acoso sexual. Entre las figuras que más se destacan se encuentran:

- Observaciones y conductas sexuales generalizadas.
- Conducta seductora.

Se incluyen, de este modo: comentarios, pláticas e insinuaciones relativas a la sexualidad que son inapropiados y están fuera del contexto laboral. Ejemplifican este tipo de comportamientos las bromas sexuales, los comentarios o pláticas sobre asuntos personales o sexuales, las gesticulaciones o ademanes lascivos como miradas, guiños, señas sexuales, chillidos, exclamaciones, etc.

- **Acoso moral.**

El acoso moral, (*mobbing* en la expresión anglosajona), describe una dimensión de las relaciones laborales, en la que una de las partes, casi siempre a partir de un cargo formal de autoridad, ejerce de manera sistemática y sutil violencia sobre la contraparte, con el propósito de excluirle del acceso a los recursos que la organización asigna e incluso de propiciar la autoexclusión de la víctima. Uno de los rasgos específicos de este tipo de violencia es que se endereza hacia la conciencia íntima de las personas, sede de sus convicciones, identidad y autoestima, y por lo general, se ejerce a través de medios sofisticados, por lo que sus manifestaciones son difíciles de observar y resultan todavía más difíciles de comprobar.

La opinión de Leymann<sup>59</sup>, en el sentido de la particularidad de esta práctica de violencia, introduce el término de psicoterror, y advierte: “El *psicoterror* o *mobbing* en la vida laboral comporta una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de manera sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único

<sup>59</sup> Leymann, Heinz, Contenido y Desarrollo del Acoso grupal/moral (“moobing”) en el trabajo, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, 5 (2), 165-184, p. 4.



individuo, quien, a consecuencia de esto, es lanzado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de fustigamiento frecuentes y persistentes (por lo menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado periodo (al menos durante seis meses)."

Son rasgos distintivos de la violencia moral o psicológica, por tanto, la sutileza y la continuidad temporal. Una buena parte de los estudiosos sostiene, además, que implica necesariamente abuso de autoridad, aunque, sin menoscabo del reconocimiento de que en la mayoría de los casos es así, ésta también puede ocurrir en sentido inverso, es decir, de los subordinados hacia su superior jerárquico, o bien, entre pares.

Con los riesgos que implican las generalizaciones, vale la pena enunciar algunas formas típicas de este tipo de violencia laboral:

- Ataques con medidas organizacionales: El superior obliga a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia, juzga su desempeño de manera ofensiva, cuestiona sus decisiones, no asigna tareas o le asigna tareas sin sentido o muy por debajo de sus capacidades, le asigna tareas degradantes.
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima: El superior restringe a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona, rehúsa la comunicación con otros a través de miradas y gestos o la comunicación directa con otros, y/o la trata como si no existiera.
- Genera rumores o mofas.

#### 4) Conciliación vida-trabajo

El sistema de la sociedad moderna demanda empresas e instituciones eficientes en la generación de bienes y servicios y, a la par, familias aptas para formar individuos psíquica y moralmente competentes. En el marco de tendencias encontradas, una cuestión a poner de relieve es que la reconciliación entre la vida laboral y la vida familiar es, ante todo, un problema de acoplamiento entre ambos sistemas de interacción, y no de ajuste unilateral, cualquiera que sea el sentido, de uno hacia el otro.

Las conexiones sistema-entorno resultan también claras. Lo laboral es entorno significativo de lo familiar, en el sentido de que de allí emergen el salario y las ganancias que posibilitan a las familias y sus integrantes adquirir los satisfactores que requieren para llevar una vida digna. Por contraparte, lo familiar es entorno de lo laboral en el sentido de que allí se forma a las personas en los valores básicos de la cooperación, la responsabilidad y la honestidad, entre otros. Así, las familias y las empresas se presuponen recíprocamente como requisito y condición de su buen funcionamiento.

En esta dirección, apunta el artículo 7 del Convenio de la OIT, al disponer:

"Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan



integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.”

Y que remata en el artículo 8:

“La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.”

Ambos preceptos exhiben el claro entendido de que la carga de la conciliación entre vida familiar y trabajo está principalmente del lado de las organizaciones empresariales. En otras palabras, si uno de ambos espacios requiere experimentar transformaciones significativas a fin de posibilitar la conciliación, ese es precisamente el espacio laboral, con especial énfasis, aunque no exclusivamente, en la determinación de las jornadas laborales. En este sentido abona el primer numeral de la Recomendación 123 de la OIT:

“I. Principio General.

1. Las autoridades competentes, con la colaboración de las organizaciones públicas y privadas interesadas, en especial de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y de acuerdo con las posibilidades y necesidades nacionales y locales, deberían:

- a) llevar a cabo una política adecuada con miras a hacer posible que las mujeres con responsabilidades familiares que trabajan fuera de su hogar puedan ejercer su derecho a hacerlo sin verse expuestas a discriminación y en conformidad tanto con los principios establecidos en el Convenio relativo a la discriminación (empleo y ocupación), 1958, como en otras normas adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo que se refieren a las mujeres;
- b) alentar, facilitar o asegurar ellas mismas el establecimiento de servicios que permitan a las mujeres cumplir armoniosamente sus varias responsabilidades familiares y profesionales.”<sup>60</sup>

#### 5) Clima Laboral digno.

Detrás del debate entre los diversos enfoques en disputa subyace la tesis de que el clima laboral integra tres niveles de análisis:

- Nivel 1. Referido a las características objetivas y “externas” para los miembros de la organización;
- Nivel 2. Referido a los atributos subjetivos de la organización percibidos por el individuo; y,
- Nivel 3. Alude al constructo psicológico del clima globalizado y personalizado y que representa las condiciones que el individuo forma acerca de la empresa.

El concepto de clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo.

<sup>60</sup> R123, Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965. Aprobada en la Conferencia General de la OIT el 22 de junio de 1965, celebrada en Ginebra, Suiza.



En lo concerniente a los impactos que, típicamente, son imputables al clima laboral encontramos que éste presenta una relación muy estrecha con la satisfacción en el trabajo sentida por el empleado, a un mejor clima organizacional corresponde una mejor satisfacción con el trabajo del colaborador. Esta relación se encuentra moderada por las variables “valores laborales” y “posición dentro de la organización”. También tiene una relación muy estrecha con el tipo de interacciones personales y la cohesión grupal, a un mejor clima correspondería el desarrollo de mejores relaciones y mayor grado de cohesión. Mención aparte merece el tema de la productividad, en relación a la cual vale decir que un clima laboral, estable, “consistente” y una atmósfera autónoma, no estructurada, que deja mayor margen a las aptitudes y talentos individuales, elevan la productividad y contribuye en mayor medida al rendimiento laboral del colaborador individual.

Los componentes del clima laboral que suelen tenerse en cuenta son cinco: la autonomía individual, que mide el grado de libertad del individuo para decidir por sí mismo sobre su trabajo; la estructura organizacional, relativa al grado en el que se han elaborado y establecido claramente los métodos y objetivos y en el que el superior los da a conocer plenamente a su equipo de colaboradores; el sistema de recompensa y retribución; la atención-apoyo-interés, calidez que demuestran los superiores hacia sus subordinados en cuánto a sus relaciones humanas; y, la cooperación y capacidad para resolver conflictos.

Los componentes relevantes del entorno o clima laboral son las percepciones que desarrollan las personas en torno a las dimensiones significativas de las variables antes desarrolladas: la igualdad laboral (igualdad formal e igualdad material); y la previsión social (prestaciones de ley, prestaciones adicionales, igualdad en la terminación de la relación laboral y conciliación vida-trabajo). Asimismo, y con especial énfasis, un componente adicional relevante del clima laboral es la violencia laboral, sea en su forma de hostigamiento sexual o de acoso moral.

### 3. Cultura democrática.

Uno de los principales objetivos del Instituto Federal Electoral es “contribuir al desarrollo de la vida democrática” (Artículo 105, numeral 1 inciso a) del COFIPE). En efecto, el Instituto como entidad pública y como principal garante de la organización de las elecciones federales de México, tiene como uno de sus deberes, incentivar la consolidación del sistema democrático a través de una amplia serie de actividades referidas, por ejemplo, a la educación cívica. En este sentido, se puede hacer referencia al PEEC 2005-2010, que señala, “el IFE asume que el principal objetivo de los procesos de educación cívica es promover la participación ciudadana en el ámbito público, como vía efectiva para mejorar sus condiciones de vida y hacer válidos sus derechos. Por ende, concibe a los ciudadanos como actores fundamentales de la democracia y se propone, a través de sus programas en la materia y de su trabajo institucional en general, dotarlos de competencias (conocimientos, aptitudes y actitudes cívicas) para el ejercicio pleno de

## **Diagnóstico.**



ciudadanía.<sup>61</sup> Sin embargo, la actuación del Instituto está acotada por diversos principios, establecidos en el texto constitucional: certeza, legalidad, independencia, imparcialidad y objetividad (artículo 41 constitucional, numeral V, primer párrafo).

En esta tesitura, resulta comprensible la relación entre el Instituto como institución activa y atenta a la materialización de la no discriminación, tanto en su aspecto interno como externo, y la consolidación democrática de México, es decir, la actividad del IFE es definitiva en el establecimiento de modelos de no discriminación ante la ciudadanía y su capital humano.

Por ello, es necesario recordar los esfuerzos del Instituto por plasmar el derecho humano de no-discriminación. En efecto, en el *Acuerdo del Consejo General del Instituto Federal Electoral por el que se aprueban diversas disposiciones para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación durante los procesos electorales federales*, del 28 de febrero de 2003, antecedente 3, se establece: “3. La lucha para prevenir y erradicar la discriminación se vuelve, en este momento de nuestra vida nacional, uno de los caminos de mayor importancia para consolidar nuestro sistema democrático. Gracias a esta lucha será posible consolidar una democracia de corte incluyente y consensual: Un régimen donde mayorías y minorías puedan coexistir pacífica y fructíferamente en el mismo espacio político. En sentido inverso, la permanencia de prácticas discriminatorias permitiría que las minorías permanezcan excluidas de la toma de las decisiones y, por tanto, del ejercicio del poder.”<sup>62</sup> Los argumentos precedentes son certeros. La discriminación es uno de los factores que pueden evitar la consolidación del sistema democrático, ya que su práctica afecta la vida cotidiana de los ciudadanos y no tan solo en el ámbito del ejercicio del poder político.

En efecto, el ideal democrático plasmado en la elección de los dirigentes políticos a través del sufragio universal es insuficiente. A pesar de que en el siglo XX se consolidó en el constitucionalismo mexicano un conjunto de derechos políticos a los ciudadanos, el entramado constitucional no ha logrado asegurar el ejercicio efectivo de los derechos sociales. Esta situación ha establecido una situación particular. Un reconocimiento formal de los derechos políticos sin contar totalmente con el aseguramiento real, por parte del Estado, del ejercicio de los derechos fundamentales. Dicha situación puede constatarse en las condiciones de desigualdad de ciertos grupos sociales. Sin embargo, desde hace algunos años, se han hecho diversos esfuerzos por demostrar que la democracia trasciende los linderos de lo electoral para situarse en un horizonte más amplio y lleno de connotaciones sociales y políticas.

---

<sup>61</sup> IFE, *Programa Estratégico de Educación Cívica 2005-2010*, IFE, México 2005, pp. 5-6.

<sup>62</sup> Acuerdo CG28/2003 del Consejo General del Instituto Federal Electoral por el que se aprueban diversas disposiciones para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación durante los procesos electorales federales, del 28 de febrero de 2003, p. 1.



Por otro lado, en 2004 el PNUD llevó a cabo un amplio estudio denominado *La democracia en América Latina*. En dicho documento se hace un análisis crítico sobre la democracia en América Latina, para situarla fuera de los límites de lo electoral, y situar una reflexión crítica de la noción de ciudadanía, para considerarla como fragmentaria y parcial.<sup>63</sup>

En esta perspectiva, surge la necesidad de considerar al sistema democrático a la luz de indicadores sociales y económicos ¿Cuál ha sido la situación en México? De acuerdo a datos recientes del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), 44 millones 677 mil 884 de mexicanos son pobres, de los cuales 14.4 millones sufren de pobreza alimentaria (pobreza extrema). No más de un 25 por ciento de los jóvenes estudian educación media superior y superior, mientras que alrededor de la mitad de la fuerza de trabajo ocupada trabaja en condiciones de informalidad, sin acceso a la seguridad social y sin protección laboral de algún tipo.<sup>64</sup>

Se pueden destacar, pues, tres parámetros que han regido la vida en México, e incluso en América Latina: democracia, pobreza y desigualdad. En esta perspectiva, señala José Woldenberg, ese penoso triángulo construye democracias pobres y desiguales, y sobre todo ciudadanos inconclusos, ya que a la vez que deben fortalecer y consolidar sus derechos políticos tienen que completar y acceder a los derechos civiles y sociales<sup>65</sup>. En este panorama, encontramos situaciones paradójicas, “porque mientras en todos los países se reconoce el derecho universal al voto, se elige a las autoridades y los fenómenos de alternancia se vuelven recurrentes, la discriminación persiste, las fuertes desigualdades ante la justicia se reproducen todos los días (derechos civiles), la pobreza se extiende y segrega, y el trabajo informal se multiplica y erosiona la inclusión social.”<sup>66</sup>

En el panorama presentado con anterioridad, se hace patente la importancia de concebir el fenómeno de la discriminación y su relación directa con la consolidación del sistema democrático. Por ello, el Instituto ha incentivado la construcción de una cultura democrática donde el valor de la igualdad y la no discriminación estén presentes. De tal suerte, se ha considerado la importancia de plasmar la no discriminación en las actividades del Instituto, al señalar en el Acuerdo Primero del 28 de febrero de 2003: “Todos los funcionarios del servicio profesional, así como los consejos locales y distritales

<sup>63</sup> Para Alberto Olvera la discusión contemporánea de los sistemas democráticos debe pasar por el análisis y revisión de la noción de ciudadanía, ya que el “concepto de ciudadanía combina elementos de identidad colectiva y de acceso a la justicia, y de ahí su potencial analítico y político. Y en ambas dimensiones la ciudadanía apela a un sentido de igualdad, de superación de las diferencias de toda índole por la vía de los derechos”, OLVERA, Alberto J., *Ciudadanía y democracia*, (Cuadernos de Divulgación de la Cultura Democrática), Número 27, México 2008, p. 10.

<sup>64</sup> CORDERA CAMPOS, Rolando, “Crisis del riesgo a la oportunidad”, en *Enfoque (Información, reflexión y cultura política. Periódico Reforma)*, Número 769, 4 de enero del 2009, p. 2.

<sup>65</sup> TOLEDO, Francisco, FLORESCANO, Enrique, y WOLDENBERG, José (Coordinadores), *Los desafíos del presente mexicano*, 1ª. Edición, Taurus, México 2006, p. 23.

<sup>66</sup> TOLEDO, Francisco, FLORESCANO, Enrique, y WOLDENBERG, José (Coordinadores), *Los desafíos del presente mexicano*, *Op. cit.*, p. 23.



estarán obligados en cualquier momento del proceso electoral, en el ámbito de su competencia, a procurar la erradicación de aquellas condiciones que provoquen discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, 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.”<sup>67</sup>

A partir del acuerdo precedente y en especial, el del 6 de octubre de 2005, la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica realizó el *“Informe sobre casos de discriminación que incidieron en la integración de las mesas directivas de casilla durante el Proceso Electoral Federal 2005-2006”*. En este estudio se concluyó que, “los indicios de discriminación encontrados por los niveles directivo y ejecutivo del Instituto Federal Electoral se tipifican en 4 diferentes contextos, en función de la incidencia negativa en la decisión libre de participar como funcionarios de mesas directivas, a saber:

- 1) Género. La participación de las mujeres se condicionó por la influencia o permiso a participar o no por parte de los hombres.
- 2) Relación laboral. La participación de los ciudadanos estuvo supeditada al permiso de los patrones.
- 3) Prácticas religiosas. La participación estuvo sujeta a aprobación de los líderes religiosos y/o las creencias y valores religiosos.
- 4) Origen étnico o condición social. La participación de ciudadanos de ciertos grupos se vio condicionada por un origen distinto al de ellos, ya sea por factores como la apariencia física o el nivel socioeconómico, entre otros.”<sup>68</sup>

Así, es evidente el interés del Instituto por la temática de la no discriminación desde la perspectiva exógena. El reto ahora es explorar la situación de la discriminación al interior. Por ello, es menester destacarlo, las labores de la Comisión, se circunscriben a la órbita del desarrollo democrático y acotadas por los principios rectores de la institución, prosiguen

---

<sup>67</sup> Acuerdo del Consejo General del Instituto Federal Electoral por el que se aprueban diversas disposiciones para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación durante los procesos electorales federales, del 28 de febrero de 2003, p. 11. En el mismo sentido se expresa el punto noveno del Apartado Segundo, (“Diversas disposiciones para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación durante el proceso electoral federal 2005-2006”), del Acuerdo del Consejo General del Instituto Federal Electoral por el que se aprueba la Estrategia de Capacitación y Asistencia Electoral para el Proceso Electoral Federal 2005-2006 y sus respectivos anexos, así como diversas disposiciones para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación, del 6 de octubre de 2005.

<sup>68</sup> Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica, *Informe sobre casos de discriminación que incidieron en la integración de las mesas directivas de casilla durante el Proceso Electoral Federal 2005-2006*, IFE, p. 15.





con la tradición del Instituto de fomentar el desarrollo democrático a través de la no-discriminación. Los trabajos de la Comisión están enfocados a identificar las prácticas discriminatorias al interior del Instituto.

Precisamente, una parte importante de las actividades de la Comisión será la realización del Diagnóstico. Entendiendo que la democracia es discusión, el “razonar juntos”<sup>69</sup>, el Diagnóstico considerará las opiniones de los miembros de las diferentes áreas administrativas que integran al Instituto, además de contar con el análisis teórico y legal correspondiente. Todo lo anterior muestra un hecho contundente, el Diagnóstico se inscribe en el ámbito de la cultura democrática, ya que ésta engloba una serie de conceptos ideológicos y manifestaciones individuales. Esto es, la cultura democrática es una noción que se articula con el gobierno, las instituciones, la participación ciudadana, el sistema jurídico, la igualdad de oportunidades, y en general, la democracia.

Es preciso recordar una cuestión, si bien es cierto que en los últimos años el sistema político mexicano ha evolucionado con una serie de reformas jurídicas que han impactado el ordenamiento jurídico para conformar un régimen democrático, el panorama social no es encomiable. Todo lo anterior, establece condiciones dudosas sobre la consolidación de una ciudadanía plena. Se debe enfatizar que para el pleno ejercicio de la “ciudadanía integral” es necesario que las sociedades modernas aspiren a la ampliación y reconocimiento permanente de una cultura democrática que contribuya al establecimiento de una democracia plena. En este orden de ideas, se debe reconocer que la equidad laboral y la no discriminación forman parte de las condiciones básicas de una ciudadanía integral que constituya un auténtico sistema democrático.

Por ello, se debe enfatizar un elemento del debate, a pesar de la instauración de una democracia formal, las prácticas sociales no son completamente democráticas porque “las raíces de la democracia no son profundas.”<sup>70</sup> En efecto, si se busca el establecimiento de un sistema democrático, la igualdad jurídica es un principio que juega un papel de suma importancia y que solo puede plasmarse a través del establecimiento de una equidad laboral en las relaciones de los trabajadores del Instituto. En esta perspectiva, se debe señalar la paradoja que la igualdad establecida en el ordenamiento jurídico no ha inhibido la realización de prácticas discriminatorias. Como señala Imer Flores, “tomar la igualdad seriamente resulta ser uno de los lemas de la lucha por el Estado constitucional y democrático de derecho, así como por la promoción y protección de los derechos fundamentales. Lo anterior implica no sólo defender la igualdad y combatir la

---

<sup>69</sup> ZAGREBELSKY, Gustavo, *Imparare la democrazia (Introduzione di Eugenio Scalfari)*, La Biblioteca di Repubblica, Roma 2005, p. 29.

<sup>70</sup> Frase de Mark Malloch Brown citada por José Woldenberg en TOLEDO, Francisco, FLORESCANO, Enrique, y WOLDENBERG, José (Coordinadores), *Los desafíos del presente mexicano, Op. cit.*, p. 24.



discriminación sino también adoptar las políticas públicas necesarias para cumplir con tal fin.”<sup>71</sup>

Como se ha señalado, “la idea de igualdad pasa por ser uno de los parámetros fundamentales del pensamiento social, jurídico y político de nuestro tiempo. Pero, por desgracia, su importancia como idea regulativa básica no va regularmente acompañada ni por la claridad de formulación ni por la precisión de su sentido y límites. Suele ser, más bien, un concepto muy discutido en torno al cual surgen frecuentes desacuerdos prácticos y pugnas teóricas importantes.”<sup>72</sup> Esta igualdad debe establecerse al interior del sistema democrático como “igualdad de condiciones”<sup>73</sup>, es decir, como igualdad política, igualdad de consideraciones e igualdad de oportunidades. Las tres variantes de igualdad señaladas con anterioridad, destacan sucintamente tres aspectos del sistema democrático.

La igualdad política y jurídica debe ser materializada en la realidad y ser parte integral de la vida de los ciudadanos, y no tan solo formar parte de la realidad formal del sistema. Por otra parte, la “igualdad de consideraciones” debe estimarse en el ámbito de las relaciones sociales entre los individuos. Esto es, los ciudadanos en un régimen democrático deben considerar al otro su “semejante”, esto es, un individuo en igualdad de circunstancias. También, el aspecto de la “igualdad de oportunidades” se inscribe en el horizonte social de la democracia. Esta variante de la igualdad se materializa en las posibilidades de movilidad social que tienen los ciudadanos. ¿Porqué hacer una tipología del género igualdad? La razón es evidente, la democracia no es siempre fuente de igualdad.<sup>74</sup> En este sentido, una forma de abordar el tema de la democracia es a partir de la lucha contra las desigualdades sociales, ya que éstas engloban a todas las otras formas de desigualdad.<sup>75</sup> Incluso, es pertinente considerar a la no discriminación bajo el rubro de las políticas públicas, entendiendo por éstas, utilizando la definición propuesta por la Organización del Trabajo, “como el resultado del conjunto de procesos mediante los cuales las demandas sociales se transforman en opciones políticas y en tema de decisión de las autoridades públicas.”<sup>76</sup> Encontramos pues, una vertiente de la no discriminación a partir del enfoque

<sup>71</sup> FLORES, Imer B., *Igualdad, no discriminación y políticas públicas. A propósito de la constitucionalidad o no del artículo 68 de la Ley General de Población*, Documento de trabajo, Número 76, México 2005, p. 1.

<sup>72</sup> Citado por CARBONELL, Miguel, *Igualdad y constitución*, CONAPRED, México 2004, p. 10.

<sup>73</sup> La tipología señalada de las diversas igualdades, así como la discusión entre los dilemas planteados por la igualdad en el sistema democrático puede ser profundizado en KESLASSY, Éric, *Démocratie et égalité*, *Op. cit.*, pp. 30-48.

<sup>74</sup> KESLASSY, Éric, *Démocratie et égalité*, *Op. cit.*, p. 8.

<sup>75</sup> Ver la Editorial del periódico francés *Le Monde* del 19 de diciembre de 2008, “Diversidad, un combate”.

<sup>76</sup> Citado por ESPINOSA TORRES, Patricia, “Equidad de género, una política pública permanente”, en *Bien Común y Gobierno (Publicación mensual de la Fundación Rafael Preciado Hernández, A.C.)*, Año 8, Número 86, Febrero 2002, México, p. 5.



de las políticas públicas, para concebir políticas institucionales destinadas a combatir las consecuencias sociales de la discriminación<sup>77</sup> y paliar las prácticas discriminatorias.

Es pues, la inclusión de una perspectiva de equidad laboral en las relaciones laborales del Instituto y un adecuado enfoque de no discriminación, que permitirá establecer una auténtica igualdad jurídica y promoverá relaciones laborales más equitativas dentro de un marco de convivencia democrática.

Como se ha advertido en el marco teórico, en los últimos años el sistema jurídico ha modificado su perfil y ha habido cambios sustanciales en sus estructuras, cambiando sensiblemente la noción de democracia: “Esto se debe a que la rígida consagración normativa de los derechos fundamentales aporta una nueva ‘dimensión sustancial’, que no formaba parte ni de la realidad positiva ni, obviamente, del imaginario del jurista del positivismo formalista, mero trasunto de aquella. ‘Dimensión sustancial’ ausente, incompatible incluso, en cuanto parámetro normativo, con la concepción jacobina de la democracia.”<sup>78</sup> La conclusión es clara, “la legitimidad del sistema político aparece, así, condicionada a la tutela y efectividad de los principios y derechos fundamentales.”<sup>79</sup> Es evidente que la legalidad es capital en la consolidación democrática de México, porque “¿Qué es de la ciudadanía en la intemperie de la ilegalidad?”<sup>80</sup> En efecto, la consolidación democrática pasa inexorablemente por el respeto de los derechos fundamentales. En esta perspectiva, el Instituto ha comprendido la importancia de la articulación de la no discriminación y la equidad laboral a partir de un entramado jurídico y administrativo acorde a dichos principios.

La labor de la Comisión tiende a replantear las relaciones laborales y sociales al interior del Instituto. En este punto, podemos aseverar que la democracia no tan sólo debe considerarse como un régimen político, sino más bien, siguiendo a Tocqueville<sup>81</sup>, la democracia debe consistir en un “estado social”. Es decir, el factor determinante del sistema democrático es el carácter de las relaciones sociales que se articulan entre los

---

<sup>77</sup> La necesidad de hallar políticas públicas que combatan las consecuencias sociales de todas las formas de discriminación, se inspira en el primero de los compromisos del “*Manifeste pour l’égalité réelle. Oui nous pouvons*”: “*Engager des politiques publiques qui combattent les conséquences sociales des discriminations*”, propuesto por Yazid Sabeg, Comisario para la Diversidad del Gobierno Francés, el 8 de noviembre de 2008.

<sup>78</sup> IBAÑEZ, Perfecto Andrés, en la “Introducción” de la obra de FERRAJOLI, Luigi, *Derecho y garantía (La ley del más débil)*, Editorial Trotta, España 1999, p.10. Esta nueva perspectiva llamada “modelo garantista de la democracia constitucional” o “constitucionalismo de derechos” produce “un cambio de cualidad en las condiciones de validez de las leyes. Ésta ya no es asimilable, reductible, a la mera existencia de las mismas; no es la consecuencia, sin más, del seguimiento de los procesos formales de elaboración parlamentaria, sino sólo el fruto de la coherencia con aquellos imperativos de orden sustancial. Mientras que la observancia de las exigencias procedimentales asegura la vigencia o la pertenencia de la ley al ordenamiento, la validez depende del balance positivo de una comprobación en ese segundo ámbito”, *Ibíd.* Pp. 10-11.

<sup>79</sup> *Ídem.*

<sup>80</sup> SILVA-HERZOG MÁRQUEZ, Jesús, *Op. cit.*, p. 18.

<sup>81</sup> Citado por KESLASSY, Éric, *Démocratie et égalité*, Bréal Éditions, France 2003, p. 8.



ciudadanos. De tal suerte, una “buena” democracia, a diferencia de la formal, se constituye a partir de prácticas que establezcan hábitos democráticos. ¿Cómo debe, entonces, concebirse a la democracia? Fundamentalmente a partir de dos ejes cardinales, libertad e igualdad. A pesar de la unanimidad de este aserto, es claro que ambos conceptos son proteicos y que existe unanimidad en cuanto a su naturaleza. Precisamente, la igualdad es uno de los principales valores que enarbolan los sistemas democráticos y que tiene una íntima relación con la no discriminación. Sin embargo, uno de los aspectos que se deberán discernir a cabalidad, es la relación entre la noción de igualdad y el establecimiento de las políticas de no discriminación, a partir del establecimiento de una equidad laboral.

Es pues, teniendo como premisa un ordenamiento jurídico con instituciones democráticas, que la consolidación de la democracia mexicana pasa indefectiblemente por el desarrollo de una cultura democrática. Por ello, la no discriminación es una condición *sine qua non* del sistema democrático. De nada servirá un sistema político con un entramado jurídico democrático, sin una cultura democrática que anule o inhiba las prácticas discriminatorias. Es por ello, que el Diagnóstico pretende erigirse como un documento que intente tomar en consideración el aspecto social de la igualdad, para presentar un horizonte de la discriminación al interior del Instituto.

Como se podrá advertir, la discriminación no es tan sólo un aspecto formal-legal que se debe combatir, sino un elemento de la cultura misma del sistema democrático. En efecto, como veremos más adelante, México cuenta con un entramado legal que establece instrumentos para combatir la discriminación. La gran interrogante es ¿cómo hacer efectivas las normas jurídicas que regulan a la discriminación? Y sobre todo, ¿cómo lograr cambiar la situación de los ciudadanos discriminados?

Recapitulando, las actividades de la Comisión, a través de la equidad laboral y el aseguramiento de la no discriminación, ponderarán la relación entre igualdad y sistema democrático al interior del Instituto. La igualdad en democracia, corresponde y debe ser aplicada en la estructura y funcionamiento de todas las instituciones que conforman el Estado. Así, la igualdad democrática, por ende, no se opone a las diferencias sociales y culturales: tampoco impide las distinciones por mérito o por capacidades de determinado tipo. No es una igualdad igualitarista o uniformadora, que pretenda abolir el pluralismo y la diversidad constitutivos de las sociedades modernas. Es, por el contrario, una igualdad dentro de la libertad y para la libertad, esto es, una igualdad dentro y para el pluralismo y la diversidad. Lo único que excluye taxativamente es la pretensión de convertir las diferencias en privilegios y las desigualdades en coartada para someter a otros seres humanos. En este sentido, la cultura democrática promueve un trato igualitario, equitativo, hacia todos los seres humanos, y rechaza toda ideología racista, sexista o



clasista que sostenga la sedicente superioridad natural de una raza, de un género o de una clase social.<sup>82</sup>

Es pues, que las actividades de la Comisión, y el Diagnóstico pretenden constituir la piedra miliar de toda una política institucional de no discriminación al interior del IFE, y de esta manera, contribuir a la consolidación democrática de México, a través del establecimiento de políticas públicas en materia de no discriminación y equidad laboral. Esto afianzará valores democráticos en el personal del Instituto. Se debe enfatizar, “si convenimos que los valores culturales no solamente dan apoyo y consistencia a las instituciones de una sociedad, sino que pueden jugar un papel significativo en el desarrollo económico y político de la misma, comprenderemos que promover expresamente una cultura política democrática ayuda a la construcción de instituciones y organizaciones democráticas.”<sup>83</sup>

## B. Marco Legal

El marco legal que la Comisión observó en todo momento para la elaboración del Diagnóstico es vasto, tanto a nivel nacional como a nivel internacional. No se pretende hacer un estudio minucioso sobre las leyes y convenciones internacionales que nos rigen, sino simplemente dar una guía de los ordenamientos que se utilizaron como anclaje legal en su elaboración.

En este tenor, mostraremos de manera general y en primer lugar, el marco normativo existente en el país para posteriormente, enumerar una serie de documentos internacionales sobre los temas de estudio, ratificados por México.

### 1. Nacional

La regulación de la no discriminación en el sistema constitucional mexicano es relativamente nueva. El 14 de agosto de 2001 (fecha de publicación en el DOF) se integró en el párrafo tercero constitucional una cláusula antidiscriminatoria; en seguimiento, el 11 de junio de 2003 se publicó en el DOF la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, la cual, además de reglamentar el derecho fundamental a la no discriminación, creó un organismo encargado de coordinar la Política Federal en contra de la discriminación, de combatirla a través de campañas educativas dirigidas a la población en general y de recibir quejas por actos discriminatorios perpetrados tanto por autoridades como por particulares.

<sup>82</sup> SALAZAR, Luis, y WOLDENBERG, José, *Principios y valores de la democracia*, (Cuadernos de Divulgación de la Cultura Democrática), Número 1, IFE, México 2001, p. 43.

<sup>83</sup> PESCHARD, Jacqueline, *La cultura política democrática*, (Cuadernos de Divulgación de la Cultura Democrática), Número 2, IFE, México 2003, p. 50.



En el marco legal podemos incluir una serie de ordenamientos que de manera directa o conexas incluyen una temática de no-discriminación, o bien, se encuentran dirigidas a proteger a grupos en situación de vulnerabilidad.

a. Legislación nacional en materia de discriminación.

Leyes Federales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley de Amparo, reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. DOF 10-01-1936.
- Ley de Asistencia Social. DOF 2-09-2004.
- Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH). DOF 29-06-1992.
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores. DOF 25-06-2002, última reforma publicada DOF 26-01-2006.
- Ley de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas. DOF 21-05-2003.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). DOF 21-01-2001.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. DOF 11-07-2003, última reforma publicada. DOF 27-11-2007.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. DOF 01-02-2007, y su Reglamento. DOF 11-03-2008.
- Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas. DOF 13-03-2003.
- Ley General de Desarrollo Social. DOF 20-01-2004.
- Ley General de las Personas con Discapacidad. DOF 10-06-2005, última reforma publicada DOF 01-08-08.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. DOF 02-08-2006.
- Ley para la Protección de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes. DOF 29-05-2000.

Otros documentos

- Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación. DOF 26-06-2006.
- Programa Nacional de Derechos Humanos 2008-2012. DOF 29-08-2008.

Es importante mencionar, que algunos Códigos Penales de las entidades federativas han integrado el tipo penal de la discriminación e, incluso, se han empezado a implantar políticas públicas y acciones afirmativas a favor de los grupos más discriminados.

b. Legislación nacional en materia de equidad laboral.

En materia laboral la normativa nacional es amplia y particularmente especializada. Las libertades y derechos laborales consagrados en el texto constitucional tienen un desarrollo temático reflejado en un cúmulo de leyes secundarias, reglamentos, estatutos, acuerdos, normas oficiales, etc., todos encaminados a una misma tarea: hacer efectivos los derechos sociales logrados a través de un largo proceso de lucha por los trabajadores mexicanos.



#### Leyes Federales

- Ley Federal del Trabajo. DOF 01-04-1970, última reforma publicada DOF 17-01-2006.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 constitucional. Última reforma publicada DOF 03-05-2006.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. DOF 27-12-1983, última reforma publicada DOF 31-03-2007.
- Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del Apartado B) del artículo 123 de la CPEUM. DOF 30 de diciembre de 1983.
- Ley del Seguro Social. DOF 21-12-1995, última reforma publicada DOF 11-08-2006.
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. DOF 13-03-2002, última reforma publicada DOF 21-08-2006.

#### Reglamentos

- Reglamento Interior del Instituto Federal Electoral.
- Reglamento de los Servicios de Guarderías para Hijos de Aseguradas. DOF 13-07-1981.
- Reglamento de Inspección Federal del Trabajo. DOF 10-11-1982.
- Reglamento de Prestaciones Económicas y Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. DOF 1988-06-28, última reforma DOF 19-12-2000.
- Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo. DOF 21-01-1997, última reforma DOF 28-01-1997.
- Reglamento de las Delegaciones del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. DOF 01-10-1997, última reforma DOF 28-11-2002.
- Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral. DOF 06-07-1998.
- Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. DOF 14-12-1999.
- Reglamento Interno de la Comisión Nacional de Fomento a la Vivienda. DOF 26-12-2001.
- Reglamento de la Ley General de Desarrollo Social. DOF 28-08-2008.
- Reglamento del Servicio de Estancias para el Bienestar y Desarrollo Infantil del ISSSTE. DOF 30-11-2006.

#### Estatutos

- Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral. DOF 29-06-1992, última reforma publicada DOF 15-09-2008.
- Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. DOF 26-04-2004.

#### Normas Oficiales

- Norma Oficial Mexicana NOM-021-STPS-1994, relativa a los requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para integrar las estadísticas. DOF 24-05-1994.
- Norma Oficial Mexicana NOM-173-SSA 1-1998, para la atención integral a personas con discapacidad. DOF 19-11-1999.
- Norma Oficial Mexicana por la que se modifica la Norma Oficial Mexicana NOM-010-SSA2-1993, para la Prevención y Control de la Infección por Virus de la Inmunodeficiencia Humana. DOF 21-06-2000.

#### Otros documentos

- Reglas para el otorgamiento de Créditos a los Trabajadores derechohabientes del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. DOF 29-10-1999.



c. Legislación nacional en materia de cultura democrática.

Hablar de cultura democrática, significa fomentar la presencia de actitudes y comportamientos, juicios, valores, concepciones, hábitos y normas de conducta a la ciudadanía en general, que abarca desde niños, adolescentes, adultos mayores, hombres y mujeres, pueblos indígenas o grupos vulnerables, para impulsar y fomentar su participación en los asuntos públicos.

Como se mencionó anteriormente, la cultura democrática, engloba una serie de conceptos ideológicos y manifestaciones individuales, se trata de un concepto que se relaciona con el gobierno, las instituciones, la participación ciudadana, el sistema jurídico, la igualdad de oportunidades, y en general, la democracia.

Ahora bien, la democracia como modelo de gobierno, implica un conjunto de reglas de convivencia en todos los ámbitos de desarrollo de los individuos, tal es el caso del principio base: la soberanía popular. En la actualidad, las sociedades modernas han establecido nuevas formas de responder a su entorno, de ahí la importancia del concepto de democracia moderna, ya que introduce una serie de valores característicos de las formas de convivencia del siglo XX.

La democracia moderna, se caracteriza por la coexistencia de múltiples formas de pensamiento y se fundamenta en tres valores:<sup>84</sup>

- Libertad
- Igualdad
- Fraternidad

Estos valores se han convertido en elementos fundamentales para la creación de políticas de gobierno encaminadas a mejorar la convivencia social. Particularmente, el principio de igualdad se fundamenta en un marco jurídico cada vez más sólido y en distintos temas que forman parte de la cultura democrática los cuales determinan la creación de leyes jurídicas que, en el marco del constitucionalismo democrático, sirven para fortalecer y consolidar la democracia.

En México la legislación que promueve la cultura democrática e igualdad social es:

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

Artículo 3, fracción II, inciso a) La democracia no sólo como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo.

Artículo 4. El varón y la mujer son iguales ante la ley.

---

<sup>84</sup>Luis Salazar y José Woldenberg, *Op. Cit.*, pp. 25 y 26.





Artículo 39. La soberanía nacional reside esencial y originalmente en el pueblo. Todo poder público dimana del pueblo y se instituye para beneficio de éste. El pueblo tiene en todo tiempo el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su gobierno.

- **Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE).**

Artículo 4. Votar en las elecciones constituye un derecho y una obligación que se ejerce para integrar órganos del Estado de elección popular. También es derecho de los ciudadanos y obligación para los partidos políticos la igualdad de oportunidades y la equidad entre hombres y mujeres para tener acceso a cargos de elección popular.

- **Leyes de participación ciudadana de los Estados de la República.**

Actualmente 17 estados cuentan Ley de Participación Ciudadana:

1. Aguascalientes
2. Baja California
3. Baja California Sur
4. Coahuila
5. Colima
6. Durango
7. Guanajuato
8. Guerrero
9. Jalisco
10. Morelos
11. Quintana Roo
12. San Luis Potosí
13. Tabasco
14. Tamaulipas
15. Yucatán
16. Zacatecas
17. Distrito Federal

Las entidades que no cuentan con ley que formalice los instrumentos de participación ciudadana son:

1. Campeche
2. Chiapas
3. Chihuahua
4. Hidalgo
5. México
6. Michoacán (Iniciativa de ley)
7. Nayarit
8. Nuevo León
9. Oaxaca (Anteproyecto de ley)
10. Puebla
11. Querétaro
12. Sinaloa (Iniciativa de ley)
13. Sonora (Iniciativa de ley)
14. Tlaxcala
15. Veracruz

## 2. Internacional

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 no fue sino el inicio de una larga serie de encuentros y debates que han llevado a la consolidación de un conjunto de acuerdos referentes a la protección de las poblaciones y al reconocimiento de derechos.



Dentro de este marco, la comunidad internacional ha mostrado un particular interés en garantizar el principio de no discriminación. En su Artículo 1°, la Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Con este mismo espíritu, el principio de igualdad de trato figura en la Constitución de la OIT<sup>85</sup> y en la Declaración de Filadelfia de 1944, que reza: “a) todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a buscar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.”

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, contiene una cláusula de no discriminación en su artículo 2.1: “Los Estados partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”<sup>86</sup>

- a. Documentos internacionales ratificados por México en materia de discriminación.

La regulación internacional en materia de discriminación también es vasta, la prohibición de la discriminación y la protección particularizada a grupos en situación de vulnerabilidad, se encuentra plasmada en un buen número de Convenciones, Declaraciones, Pactos, Protocolos, y otros documentos internacionales.

El Estado Mexicano ha firmado y ratificado un buen número de ellos, a continuación se hace un listado de los que consideramos más relevantes y que fueron consultados para la elaboración del Diagnóstico.

#### **Convenciones Internacionales de la Organización de las Naciones Unidas (ONU)**

- **Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.**

Adopción: Asamblea General de la ONU, RES/640,20 de diciembre de 1952.

Firma México: 31 de marzo de 1953

Ratificación: 23 de marzo de 1981

Entrada en vigor para México: 21 de junio de 1981

- **Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.**

Adopción: Asamblea General de la ONU RES/2106, 21 de diciembre de 1965.

<sup>85</sup> La OIT, agencia especializada de la Organización de Naciones Unidas, está consagrada a la promoción de oportunidades de trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Sus objetivos principales son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo dignas, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo.

<sup>86</sup> Ver también el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966.



Firma México: 1° de noviembre de 1966

Ratificación: 20 de febrero de 1975

Entrada en vigor para México: 20 de marzo de 1975.

- **Declaración para el Reconocimiento de la Competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial.**

Depósito en la ONU: 15- de marzo de 2002

Entrada en vigor para México: 15 de marzo de 2002

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).**

Adopción: Asamblea General de la ONU, RES/34/180, 18 de diciembre de 1979

Firma México: 17 de junio de 1980

Ratificación: 23 de marzo de 1981

Entrada en vigor para México: 3 de septiembre de 1981

Declaraciones: Firmada por México *ad referendum*

Objeciones: Respecto a reservas hechas por diversos países.

- **Protocolo facultativo de la CEDAW.**

Adopción: Asamblea General de la ONU, RES/A/54/4, 6 de octubre de 1999.

Firma México: 10 de diciembre de 1999

Ratificación: 15 de marzo de 2002

Entrada en vigor para México: 15 de junio de 2002

- **Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.**

Adopción: Asamblea General de la ONU, RES/39/46, Nueva York, USA, 10 de diciembre de 1984

Firma México: 18 de marzo de 1985.

Ratificación: 21 de enero de 1986.

Entrada en vigor para México: 26 de junio 1987.

- **Reconocimiento por parte de México de la competencia del Comité contra la Tortura, establecido en la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.**

Aceptación: 15 de marzo de 2002

Entrada en vigor para México: 15 de marzo de 2002.

- **Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.**

Adopción: Asamblea General de la ONU, 13 de diciembre de 2006

Firma México: 30 de marzo de 2007

Publicación DOF Aprobación: 24 de octubre de 2007

Ratificación: 17 de diciembre de 2007

Entrada en vigor para México: 3 de mayo de 2008

- **Protocolo Facultativo de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.**

Adopción: Asamblea General de la ONU, 13 de diciembre de 2006

Firma México: 30-03-2007

Ratificación: 17-12-2007

Entrada en vigor para México: 3-05-2008

## **Convenciones Internacionales de la Organización de Estados Americanos (OEA)**

- **Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).**

Adopción: OEA, San José, Costa Rica, 1969

Ratificación: 02 de marzo de 1981

Depósito: 24 de marzo de 1981

Entrada en vigor para México: 24 de marzo de 1981

Reservas: Artículo 23, párrafo 2



- **Declaración para el reconocimiento de la competencia contenciosa de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.**

Depósito: 16 de diciembre de 1998

Entrada en vigor para México: 16- de diciembre de 1998.

- **Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura.**

Adopción: Asamblea General de la OEA, Cartagena de Indias, Colombia, 09 de diciembre de 1985.

Firma México: 10 de febrero de 1986

Ratificación: 11 de febrero 1987

Depósito: 22 de junio de 1987.

Entrada en vigor para México: 22 de junio de 1987.

- **Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ("Protocolo de San Salvador").**

Adopción: Asamblea General de la OEA, San Salvador, el Salvador, 17 de noviembre de 1988.

Firma México: 17 de noviembre de 1988

Ratificación: 08 de marzo de 1996

Depositado: 16 de abril de 1996

Entrada en vigor para México: 16 de noviembre de 1999.

- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer ("Convención de Belém do Pará").**

Adopción: Asamblea General de la OEA, Belem do Pará, Brasil, 9 de junio de 1994.

Firma México: 4 de junio de 1995

Ratificado: 19 de junio de 1998

Depositado: 12 de noviembre de 1998

Entrada en vigor para México: 12 de diciembre de 1998

### **Declaraciones y Pactos Internacionales**

- **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer.**

Adopción: Asamblea General de la ONU

Resolución 2263 (XXII), 07 de noviembre de 1967

- **Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Intolerancia y Discriminación Fundadas en la Religión o las Convicciones.**

Adopción: Asamblea General de la ONU

Resolución 36/55K, 25 de noviembre de 1981

- **Declaración sobre el Derecho y el Deber de los Individuos, Los Grupos y las Instituciones de Promover y Proteger los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales Universalmente Reconocidos.**

Adopción: Asamblea General de la ONU

Resolución A/RES/53/144, 08 de marzo de 1999

- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.**

Adopción: Asamblea General de la ONU RES/2200 A (XXI)

Adhesión: 23 de marzo de 1981

Entrada en vigor para México: 23 de junio de 1981

Reservas: Artículo 13 y 25, inciso (b) del Pacto.

- **Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.**

Adopción: Asamblea General de la ONU, RES/2200 A (XXI) 1966

Adhesión: 15 de marzo de 2002

Entrada en vigor para México: 15 de junio de 2002

- **Convenio Constitutivo del Fondo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de América Latina y el Caribe.**

Adopción: Segunda Cumbre de los Estados Ibero-americanos, Madrid, España, 24 de julio de 1992.

## **Diagnóstico.**



Firma México: 24 de julio de 1992

Ratificación: 12 de julio de 1993

Entrada en vigor para México: 4 de agosto de 1993

- **Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.**

Adopción: Asamblea General de la ONU, RES/48/96, 20 de diciembre de 1993

- b. Documentos internacionales ratificados por México en materia de equidad laboral.

La legislación internacional encaminada a proteger los derechos de los trabajadores, también es vasta. Destacan, de manera particular las Convenciones y Convenios que el Estado Mexicano ha firmado en el seno de la OIT.<sup>87</sup> A continuación se mencionan algunos de ellos que se consideraron relevantes para el Diagnóstico y otros que son de obligada consulta en el tema laboral:

#### Convenios Bilaterales.

- **Acuerdo entre el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) referente al establecimiento de un centro de acción en la Ciudad de México y a las prerrogativas e inmunidades necesarias para su funcionamiento, México, D.F. 5 de enero de 1955.**

Registrado ante la OIT: 1 de abril de 1955

Acuerdo No. 2815

Entrada en vigor: 5 de enero de 1955

#### Convenciones/Convenios multilaterales de la OIT

- **Convenio Internacional relativo a la Indemnización por Accidentes de Trabajo, 1925.**

Adoptada: Conferencia General de la OIT, No. C17, Ginebra, Suiza, 10 de junio de 1925.

Ratificada por México: 15 de mayo de 1934

- **Convenio Internacional relativo al Establecimiento de Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos, 1928.**

Adoptada: Conferencia General de la OIT, No. C26, Ginebra, Suiza, 16 de junio de 1928.

Ratificada por México: 12 de mayo de 1934.

- **Convención Internacional relativa al Trabajo Forzado, 1930**

Adoptada: Conferencia general de la OIT, No. C29, Ginebra, Suiza, 28 de junio de 1930.

Ratificada por México: 15 de mayo de 1934

- **Convenio Internacional relativo a la Reglamentación de las Horas de Trabajo en el Comercio y las Oficinas, 1930.**

Adoptada: Conferencia General de la OIT, No. C30, Ginebra, Suiza, 28 de junio de 1930.

Ratificada por México: 12 de mayo de 1934.

- **Convenio Internacional relativo a las Vacaciones Anuales Pagadas, 1936.**

Adoptada: Conferencia General de la OIT, No. C52, Ginebra, Suiza, 24 de junio de 1936.

Ratificada por México: 9 de marzo de 1938.

- **Convención Internacional relativa a la Libertad de Asociación y la Protección del Derecho a Organizarse, 1948.**

Adopción: Conferencia General de la OIT, No. C87, San Francisco, USA, 9 de julio de 1948.

Ratificada por México: 1 de abril de 1950.

<sup>87</sup> Un análisis sobre los convenios signados con la OIT se encuentra como anexo 2 del presente Diagnóstico.



- **Convenio Internacional relativo a la Protección del Salario, 1949.**

Adoptada: Conferencia General de la OIT, No. C95, Ginebra, Suiza, 1 de julio de 1949.

Ratificada por México: 27 de septiembre de 1955.

- **Convención Internacional relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, 1951.**

Adoptada: Conferencia General de la OIT, No. C100, Ginebra, Suiza, 29 de junio de 1951

Ratificada por México: 23 de agosto de 1952.

- **Convenio Internacional relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social, 1952.**

Adoptada: Conferencia general de la OIT, No. C102, Ginebra, Suiza, 28 de junio de 1952.

Ratificada por México: 12 de octubre de 1961.

- **Convención Internacional para la abolición del trabajo forzado, 1957.**

Adoptada: Conferencia General de la OIT, No. C105, Ginebra, Suiza, 25 de junio de 1957.

Ratificada por México: 1 de junio de 1959.

- **Convenio Internacional relativo al Descanso Semanal en el Comercio y en las Oficinas, 1957.**

Adoptada: Conferencia general de la OIT, No. C106, Ginebra, Suiza, 26 de junio de 1957.

Ratificada por México: 1 de junio de 1959

- **Convenio Internacional relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958.**

Adoptada: Conferencia general de la OIT, No. C111, Ginebra, Suiza, 25 de junio de 1958.

Ratificada por México: 11 de septiembre de 1961.

- **Convenio Internacional relativo a la Higiene en el Comercio y en las Oficinas, 1964.**

Adoptada: Conferencia General de la OIT, No. C120, Ginebra, Suiza, 8 de julio de 1964

Ratificada por México: 18 de junio de 1968

- **Convenio Internacional relativo a la Fijación de Salarios Mínimos con especial referencia a los Países en vías de Desarrollo, 1970.**

Adoptada: Conferencia General de la OIT, No. C131, Ginebra, Suiza, 3 de junio de 1970

Ratificada por México: 18 de junio de 1973

- **Convenio Internacional relativo a la Licencia Pagada de Estudios, 1974.**

Adoptada: Conferencia General de la OIT, No. C140, Ginebra, Suiza, 24 de junio de 1974

Ratificada por México: 17 de febrero de 1977

- **Convenio Internacional sobre la Orientación Profesional y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos, 1975.**

Adoptada: Conferencia General de la OIT, No. C142, Ginebra, Suiza, 23 de junio de 1975

Ratificada por México: 28 de junio de 1978

Entrada en vigor internacional: 19 de julio de 1977

- **Convenio Internacional sobre la Administración del Trabajo: Cometido, Funciones y Organización, 1978.**

Adoptada: Conferencia General de la OIT, No. C150, Ginebra, Suiza, 26 de junio de 1978

Ratificada por México: 10 de febrero de 1982

- **Convenio Internacional sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, 1981.**

Adoptada: Conferencia General de la OIT, No. C155, Ginebra, Suiza, 22 de junio de 1981

Ratificada por México: 1 de febrero de 1984

- **Convenio Internacional sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas, 1983.**

Adoptada: Conferencia General de la OIT, No. C159, Ginebra, Suiza, 20 de junio de 1983

Ratificada por México: 5 de abril de 2001

- **Convenio Internacional sobre Estadísticas del Trabajo, 1985.**

Adoptada: Conferencia General de la OIT, No. C160, Ginebra, Suiza, 25 de junio de 1985

Ratificada por México: 18 de abril de 1988



- **Convenio Internacional sobre Servicios de Salud en el Trabajo, 1985.**

Adoptada: Conferencia General de la OIT, No. C161, Ginebra, Suiza, 26 de junio de 1985

Ratificada por México: 17 de febrero de 1987

- **Convenio Internacional sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, 1989.**

Adoptada: Conferencia General de la OIT, No. C169, Ginebra, Suiza, 27 de junio de 1989

Ratificada por México: 5 de septiembre de 1990

### Otros acuerdos en materia laboral.

- **Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, celebrado entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos de América (ACLAN), firmado el 13 de septiembre de 1993.**

Entrada en vigor: 1 de enero de 1994

c. Documentos internacionales en materia de cultura democrática.

Los documentos de Naciones Unidas que han contribuido a la promoción y fortalecimiento de la cultura democrática son:

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos.**

Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

En general amplía el concepto de ciudadanía, y establece los derechos civiles, sociales y políticos.

- **Declaración y Programa de Acción de Viena, de 1993.**

Establece en su capítulo I que: “8. [...] La comunidad internacional debe apoyar el fortalecimiento y la promoción de la democracia, el desarrollo y el respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en el mundo entero”.<sup>88</sup>

- **Resolución 1999/57, de la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas que proclama el derecho a la democracia.**<sup>89</sup>

“4. Insta a que se mantengan y expandan las actividades del sistema de las Naciones Unidas, otras organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales y los Estados Miembros para la promoción y consolidación de la democracia en el marco de la cooperación internacional, y la instauración de una cultura política democrática mediante la observancia de los derechos humanos, la movilización de la sociedad civil y otras medidas apropiadas en apoyo de una gestión pública democrática;”

En general promueve el derecho a la gestión pública y a la democracia.

<sup>88</sup> Declaración y Programa de Acción de Viena, Aprobada en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos el 25 de junio de 1993, A/CONF.157/23, Asamblea General, 12 de julio de 1993.

<sup>89</sup> Resolución de la Comisión de Derechos Humanos 1999/57, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, aprobada el 23 de abril de 1999.



- **Declaración del Milenio de la Asamblea General de las Naciones Unidas.**<sup>90</sup>

Establece en el capítulo V, que: “24. No escatimaremos esfuerzo alguno por promover la democracia y fortalecer el imperio del derecho y el respeto de todos los derechos humanos y libertades fundamentales internacionalmente reconocidos, incluido el derecho al desarrollo.”

### **III. Presupuestos Metodológicos.**

#### **A. Metodología para la elaboración del Diagnóstico.**

##### **1. Metodología para la realización del Diagnóstico y la Encuesta.**

El Diagnóstico que se presenta constituye un proceso analítico que permite conocer la situación actual de la discriminación al interior del Instituto, y con éste descubrir los problemas existentes y las áreas de oportunidad, con el fin de corregir los primeros y aprovechar las segundas.

Para tal efecto, se utilizaron diversas herramientas, dependiendo de la profundidad deseada y de las variables que se quisieron investigar.

El Diagnóstico no es un fin en si mismo, sino que es el primer paso esencial para perfeccionar el funcionamiento del Instituto en el ámbito de la no discriminación.

Condiciones para poder llevar a cabo el Diagnóstico.

1. Antes de iniciar el Diagnóstico se requirió de la intención de cambio y el compromiso de respaldo de todas las partes involucradas en el proceso.
2. Las áreas dieron amplias facilidades a la Comisión para la obtención de información, sin entorpecer la elaboración del Diagnóstico.
3. Cierta información fue manejada de forma totalmente confidencial.
4. Con el Diagnóstico, se entregará retroalimentación acerca de los resultados a las áreas de las que se obtuvo información.
5. El resultado del Diagnóstico depende de todos y del cumplimiento de los acuerdos que se tomen respecto a este tema.

La metodología se divide en 3 momentos:

1. Fase Teórico-conceptual. - Se recurrió a fuentes primarias y secundarias para definir de mejor manera los objetivos y el diseño del Diagnóstico, ya que al no conocer de manera adecuada los aspectos a investigar, esto podría generar la acumulación de

<sup>90</sup> Resolución 55/2, Capítulo V. Derechos Humanos, Democracia y Buen Gobierno.





datos que no aportaran nada o que no alcanzaran a justificar la realización del Diagnóstico y/o de la Encuesta. Esta investigación se realizó siguiendo el método deductivo, conociendo así las distintas vertientes sobre el tema.

Asimismo se tomó en consideración el Modelo de Reconocimiento por la cultura de la No Discriminación en México, documento base para que el CONAPRED otorgue un reconocimiento a las instancias, privadas y organizaciones sociales que se distinguen por llevar a cabo programas y medidas para prevenir la discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos.

2. Fase Metodológica.- En esta fase se definieron claramente los objetivos del Diagnóstico y los medios a utilizar para alcanzar éstos. A partir de este momento, el método utilizado fue el lógico-inductivo completo, ya que se estudiaron todos los elementos que inciden en la vida del trabajador del Instituto; e incompleto por lo que hace a la Encuesta, puesto que no se aplicó a la totalidad de los trabajadores del Instituto. En cuanto a los objetivos, estos fueron: (i) recolectar información sobre el universo de trabajadores en el Instituto y conocer diversas estadísticas respecto al personal; (ii) recolectar información pasada sobre trabajos en la materia realizada por el Instituto, así como analizar el marco legal aplicable a los trabajadores; (iii) utilizar una Encuesta como medio para conocer la perspectiva de los trabajadores en cuanto al tema de la discriminación; y (iv) utilizar dichos insumos para realizar cruces de información y conocer las problemáticas que se presentan en el Instituto.
  - 2.1. Generación de la Información.- Para cumplir con los dos primeros objetivos, fue necesario solicitar información a todas las áreas involucradas, estableciendo fechas límite para su recepción; dicha recolección se llevó a cabo mediante el diseño transversal que implicó la recolección de datos en un solo corte en el tiempo.
  - 2.2. Organización de la información.- Se realizaron cédulas para la recolección de cierta información. En cuanto a la información generada por la Encuesta se hizo uso de herramientas para el proceso de información y para el almacenamiento apropiado de los datos recolectados.
3. Fase Analítica-Interpretativa: Se separaron los elementos básicos de la información y se examinaron con el propósito de responder a las cuestiones planteadas al inicio del proceso de Diagnóstico, tales como ¿existe discriminación por género? ¿los trabajadores sienten que han sido discriminados?, entre muchas otras.

Por otro lado, en la elaboración del Diagnóstico y de la Encuesta se siguieron los principios básicos de toda investigación:

- Objetividad



- Racionalidad
- Generalidad; y
- Falibilidad.

Debe tomarse en consideración que el presente Diagnóstico debe ser visto desde dos perspectivas, una funcional y otra cultural.

(i) La perspectiva funcional se refiere al examen de las estructuras del Instituto, las prácticas que se llevan a cabo y que inciden en la producción de trabajo, en la satisfacción del personal, en el compromiso y en el trabajo en equipo.

(ii) La perspectiva cultural es aquella en donde se descubren los valores y principios básicos de los servidores del Instituto, al grado que éstos son conocidos y compartidos por sus miembros y guardan congruencia con el comportamiento generalizado.

Por lo que se refiere a la realización y método utilizado en la Encuesta, ésta técnica cuantitativa tuvo como fin identificar y conocer la magnitud de los problemas que se suponen o se conocen en forma parcial o imprecisa. Asimismo, trató de detectar patrones y relaciones entre las características descritas.

La Encuesta sirvió como instrumento exploratorio para ayudar a identificar variables y relaciones, sugerir hipótesis y con esto, dirigir la última fase del Diagnóstico que es el Programa Integral.

Las desventajas de la Encuesta es que no nos permite establecer relaciones causales y no toma en cuenta factores contextuales que pueden interferir en las respuestas del sujeto.

#### B. Listado de Fuentes de información para la Elaboración del Diagnóstico

1. Censo sobre situaciones particulares de los trabajadores del IFE y de las condiciones en que laboran.<sup>91</sup>

Desde el inicio de los trabajos de la Comisión se destacó la importancia de levantar un Censo en el cual se pudiera tener un registro de todos los funcionarios del Instituto, que reflejara datos sobre situaciones particulares de los trabajadores y de las condiciones en que estos laboran.

De este modo, y en seguimiento a lo establecido en el punto 2 del Plan de Trabajo de la Comisión, se realizaron una serie de solicitudes de información a la DEA y a la DESPE sobre datos específicos de los trabajadores de la rama administrativa y del SPE.

---

<sup>91</sup> La primera solicitud, por parte de la Comisión, y entregada por parte de las Direcciones Ejecutivas de Administración y del Servicio Profesional Electoral, se realizó con corte a septiembre de 2008. Una segunda solicitud se realizó en el mes de febrero, cuya entrega fue realizada los días 2, 4 y 5 de marzo de 2009, esta última es la que se analiza en el presente Diagnóstico.



Por otro lado, es preciso indicar, que se solicitó a la Contraloría General del Instituto, información de las denuncias presentadas ante esa instancia, sobre temas de violencia laboral, así como del tipo de sanciones, en su caso, que han sido impuestas.

La información solicitada puede resumirse en los siguientes rubros:

Datos generales del trabajador	Situación laboral	Datos particulares del trabajador	Régimen laboral del Instituto	Situación de los inmuebles en el Instituto
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexo.</li> <li>• Edad.</li> <li>• Estado civil.</li> <li>• Escolaridad.</li> <li>• Maternidad/paternidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel.*</li> <li>• Tipo de plaza. **</li> <li>• Ubicación. ***</li> <li>• Antigüedad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estado de salud.</li> <li>• Si tienen alguna discapacidad.</li> <li>• Si pertenecen alguna etnia o comunidad indígena.</li> <li>• Si han sufrido algún tipo de acoso/abuso en el desempeño de sus labores en el IFE.</li> <li>• Si han sido sancionados por acoso/abuso en el desempeño de sus labores en el IFE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ocupación de plazas (rama administrativa y servicio).</li> <li>• Métodos de selección de personal.</li> <li>• Capacitación a los trabajadores (rama administrativa y servicio).</li> </ul>	<p>Accesibilidad de los inmuebles del Instituto para trabajadores con algún tipo de discapacidad.</p>

\*Operativo, mando medio, mando superior.

\*\* Presupuestal, honorarios permanentes, honorarios eventuales.

\*\*\* Oficinas centrales, órganos desconcentrados y área en específico.

Para la elaboración de dicho Censo, la Comisión diseñó una serie de cédulas a través de las cuales se solicitó información puntual a las direcciones antes enunciadas, y en general a todas las áreas del Instituto, en este caso, sobre dos temas específicos:

- Listado de estudios, investigaciones o documentos de trabajo elaborados por los distintos órganos del Instituto sobre temas de discriminación o relacionados.
- Listado de talleres, cursos, conferencias y seminarios realizados por los órganos del Instituto sobre temas de discriminación o relacionados.

a. Cédulas de información solicitadas a la DEA.

Las cédulas elaboradas por la Comisión que fueron remitidas a la DEA desglosan la siguiente información:

- C1 Personal del IFE catalogado por género, nivel, edad y antigüedad con plaza presupuestal.
- C2 Personal del IFE catalogado por género, nivel, edad y antigüedad por honorarios.
- C3 Personal del IFE catalogado por área, género, nivel, antigüedad y ubicación (oficinas centrales).
- C4 Personal del IFE catalogado por área, género, nivel, antigüedad y ubicación (órganos desconcentrados).
- C5 Personal del IFE catalogado por ubicación, género, nivel, edad y antigüedad (entidades federativas).
- C8 Personal del IFE catalogado por género y emergencia de salud durante jornada laboral.
- C9 Personal del IFE catalogado por estado civil y condición social.
- C11 Personal del IFE que ha sido sancionado.
- C12 Personal del IFE que ha participado en procesos de selección de personal (rama administrativa) 2003-2008.



- C13 Ocupación de vacantes por género y nivel (rama administrativa) 2003-2008.
- C14 Participación por género y edad en cursos de capacitación al personal de rama administrativa.
- C15 Participación por género y edad en cargos de mayor relevancia en oficinas centrales 2003-2008.
- C16 Participación por género y edad en cargos de mayor relevancia en órganos desconcentrados 2003-2008.
- C17 Personal del IFE por género y tipo de Plaza.
- C18 Accesibilidad a los inmuebles del Instituto.
- C19 Listado de estudios, investigaciones y documentos de trabajo sobre temas de discriminación o relacionados.
- C20 Listado de talleres, cursos, conferencias y seminarios realizados sobre temas de discriminación o relacionados.

Es importante mencionar que de la información enviada por la DEA, se desprende que ésta cuenta con datos importantes sobre la situación de salud de los trabajadores, particularmente no cuenta con registros relativos a:

- Número de trabajadores con alguna discapacidad y tipo de ésta (motriz/física, sensorial o mental).
- El estado de salud de los trabajadores y tipo de enfermedades más recurrentes en éstos (crónicas, degenerativa o terminal).

b. Cédulas de información solicitadas a la DESPE.

Las cédulas elaboradas por la Comisión que fueron remitidas a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral desglosan la siguiente información:

- C1 Personal del IFE que ha presentado denuncias.
- C2 Personal del IFE que ha sido sancionado.
- C3 Personal del IFE que ha participado en procesos de selección (SPE) 2003-2008.
- C4 Ocupación de vacantes por género y nivel (SPE) 2003-2008.
- C5 Participación por género y edad en cursos del programa de formación del servicio profesional electoral.
- C6 Participación por género y edad en la maestría en procesos e instituciones electorales.
- C7 Participación por género y edad en cargos de mayor relevancia en órganos desconcentrados 2003-2008.
- C8 Listado de estudios, investigaciones y documentos de trabajo sobre temas de discriminación o relacionados.
- C9 Listado de talleres, cursos, conferencias y seminarios realizados sobre temas de discriminación o relacionados.

c. Cédula enviada a la Contraloría General.

Se solicitó a la Contraloría General, información sobre las denuncias presentadas ante esa instancia, motivadas por actos de violencia laboral (abuso verbal, abuso físico, abuso sexual, acoso moral, acoso psicológico y acoso sexual), así como de las sanciones que en su caso, han sido impuestas a los trabajadores que incurrieron en estos actos.



Los datos fueron solicitados en una sola cédula de información en la que se requirieron los siguientes datos:

- Número de trabajadores en el IFE que han interpuesto una denuncia, desagregada por género y motivo de la denuncia.
- Número de trabajadores que han interpuesto una denuncia en Oficinas Centrales, desagregada por género y motivo de la denuncia.
- Número de trabajadores que han interpuesto una denuncia en Órganos Desconcentrados, desagregada por género y motivo de la denuncia.

2. Encuesta sobre Discriminación, Equidad Laboral y desarrollo de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal.

a. Importancia de la elaboración del instrumento.

La Comisión consideró fundamental la realización de un instrumento a través del cual se pudiera medir la percepción de los trabajadores respecto de los temas objeto de la misma. En este sentido, y en cumplimiento a lo establecido en el Punto 4 del Plan de Trabajo de la Comisión es que en el seno de la Comisión, se elaboró la Encuesta.

b. Objetivo.

El Plan de Trabajo de la Comisión dispone que la Encuesta tendrá los siguientes propósitos: (i) saber cuál es la percepción de los empleados en lo referente a dichos temas; (ii) evaluar los resultados de la campaña informativa; y (iii) obtener un insumo más para la elaboración del Diagnóstico.

La Encuesta abordó tres dimensiones:

- La cognitiva, relativa al conocimiento que tienen los empleados sobre la discriminación en general;
- La emotiva, relativa a la percepción que tienen los empleados sobre la discriminación al interior del Instituto, y
- La conductual, relativa a la actitud y la forma de operar de los empleados respecto de las prácticas discriminatorias.

Asimismo, se establecieron los siguientes objetivos específicos, a través de los cuales se plantearon las preguntas de la Encuesta:

- Aproximarnos a la idea y/o conocimiento general que tienen los empleados sobre la discriminación;
- Aproximarnos a la percepción de los empleados sobre la discriminación al interior del Instituto;
- Aproximarnos a las posibles prácticas discriminatorias ejercidas y experimentadas por los empleados.



c. Proceso de elaboración en el seno de la Comisión.

En el proceso de elaboración de la Encuesta se tomó en cuenta la participación de los integrantes de diversas áreas del Instituto y la asesoría de especialistas. De este modo, el proyecto presentado por la Secretaría Técnica fue enriquecido con las aportaciones de los Consejeros Electorales, por las representaciones de los Consejeros del Poder Legislativo y de los representantes de los Partidos Políticos que integran la Comisión. Asimismo, se consideró conveniente socializar el instrumento con los Vocales de Capacitación y Educación Cívica de las Juntas Locales Ejecutivas para recibir aportaciones y observaciones sobre la claridad de los reactivos.

Por otro lado, una vez consensuado, se envió al CONAPRED para conocer el grado de acertividad de la misma y contar con su aval, resultando una respuesta positiva. Por último, se contó con la asesoría y revisión del Doctor en Sociología Raymundo Pérez Gándara quien realizó un análisis teórico y técnico de la Encuesta, aportando algunas observaciones y sugerencias que fueron de gran utilidad.

d. Piloteo y puesta en marcha de la Encuesta.

Una vez aprobado el texto de la Encuesta, se realizó un primer piloteo con la finalidad de comprobar la claridad de los reactivos. Participaron 33 trabajadores, 9 de Oficinas Centrales y 24 de los Órganos Desconcentrados.

Con el instrumento final, se solicitó el apoyo de la Unidad Técnica de Servicios de Informática (UNICOM) para realizar la plantilla de formato en línea de la Encuesta, que se subiría a la página de Intranet para su contestación, una vez entregado, se realizó un segundo piloteo con la finalidad de verificar la facilidad de los usuarios para contestar a través de este medio y conocer la forma en que el sistema informático procesaría los datos de las encuestas capturadas en línea. En esta ocasión participaron, 17 funcionarios de la DECEyEC que no tuvieron ninguna relación con su elaboración.

De este modo se contó con dos versiones de la Encuesta, el formato en línea para contestarla a través de Intranet, y una impresa, con un formato en 2 hojas tamaño oficio impresas en anverso y reverso, con el objetivo de facilitar el manejo del tamaño de la Encuesta y simplificar cuestiones de archivo físico, la cual fue entregada a los trabajadores que se vieron imposibilitados a contestar en línea por no tener acceso a una computadora.

El apoyo de los Vocales de Capacitación Electoral y Educación Cívica de las Juntas Locales y Distritales Ejecutivas, en el desarrollo de la aplicación de la Encuesta fue fundamental, ya que fueron ellos quienes orientaron, dieron las facilidades necesarias a los trabajadores y



recopilaron los instrumentos de acuerdo a las instrucciones de la Secretaría Técnica de la Comisión: ubicar en un lugar visible una caja tipo urna con el nombre y logotipo de la Comisión, en la cual los trabajadores que prefirieron contestar la Encuesta en versión impresa, pudieran colocarla de manera libre y anónima; y una vez concluido el plazo, enviar los instrumentos a la Secretaría Técnica, salvaguardando en todo momento la confidencialidad de los mismos.

Finalmente, la Encuesta se puso a disposición de los trabajadores del 13 de noviembre al 31 de diciembre de 2008.

e. Reporte sobre la recepción de encuestas impresas.

En el seno de la Comisión, se aprobó el procedimiento para la incorporación de los datos de las Encuestas en impreso, recibidas en la Secretaría Técnica de la Comisión, a la base de datos configurada por la UNICOM para la versión electrónica. Dicho procedimiento estableció una fecha, para que con la asistencia de los integrantes de la Comisión, se abrieran los sobres remitidos por los Órganos Desconcentrados y la urna ubicada en Oficinas Centrales, para proceder a su conteo y registro.

De este modo, el 26 de enero de 2009, se realizó la reunión para la apertura, conteo y registro de las Encuestas remitidas, en la que se obtuvieron las siguientes cifras:

Órganos desconcentrados	1996
Oficinas centrales	33
Total de Encuestas	2029

En razón de que algunos instrumentos estaban pendientes de llegar, se acordó realizar una segunda reunión para contabilizar las Encuestas de las entidades federativas faltantes, a saber: Coahuila, Durango, Morelos y Oaxaca. Esta reunión se realizó el 3 de febrero de 2008, contabilizándose en total 223 Encuestas.

Una vez concluido el conteo se procedió a incluir los instrumentos a la base de datos configurada por la UNICOM para la versión impresa, cuidando en todo momento el manejo de los instrumentos y la confidencialidad de los datos.

El total de los instrumentos contestados por los trabajadores se obtuvo de los datos proporcionados por la UNICOM, sobre el número de registros de Encuestas contestadas en medio electrónico y el total de instrumentos en versión impresa contabilizados en las reuniones citadas. Las cifras son las siguientes:

Versión impresa	2237
-----------------	------



Total de Encuestas contestadas	4369
--------------------------------	------

3. Cursos de sensibilización en materia de discriminación.
  - a. Antecedentes.

Una de las acciones que la Comisión consideró como prioritaria fue la realización de cursos o pláticas de sensibilización al personal en temas de discriminación, ya que esto es necesario para la prevención y erradicación de estos actos. Dicho compromiso quedó plasmado en el numeral 3 del Plan de Trabajo.

Asimismo, se consideró necesario que dichos cursos fueran impartidos durante el plazo en que la Encuesta estuviera abierta para su contestación, lo anterior, para dotar a los trabajadores de herramientas conceptuales para su respuesta.

- b. Vinculación del Instituto Federal Electoral con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Con fundamento en el Convenio General de Apoyo y Colaboración firmado por el Instituto y el CONAPRED, la Secretaría Técnica tuvo comunicación con esa Institución para solicitar el apoyo en diversos trabajos de la Comisión, entre ellos la impartición de pláticas de sensibilización sobre discriminación. La respuesta fue positiva, el CONAPRED no sólo tuvo plena disposición para su impartición, sino que además ofreció una serie de apoyos adicionales para reforzar los conocimientos de los trabajadores sobre el tema y para los trabajos de la Comisión.

De este modo en su oficio de respuesta remitió los siguientes materiales:

- Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No discriminación.
- Modelo de Cuestionario de Autoevaluación.
- Listado de curso, talleres y pláticas impartidas por el CONAPRED.
- Listado de cursos y pláticas introductorias apegadas a las necesidades del IFE.
- Propuestas de apoyos durante la realización de los cursos: stand con material, muestra fotográfica, personal para resolver dudas de los trabajadores, algunos vídeos sobre el tema, actividades con los hijos de los funcionarios, entre otros.

- c. Contenido y desarrollo de las pláticas.





El propio CONAPRED recomendó, con base en las necesidades y horarios de los trabajadores de la institución, realizar una serie de pláticas introductorias intituladas: “La discriminación. Una introducción al tema”. Estas pláticas (4), fueron programadas de manera semanal e impartidas en distintas sedes de las oficinas centrales del Instituto, con el objetivo de que asistiera el mayor número de trabajadores.

Las pláticas se impartieron conforme al siguiente calendario:

Tema	Fecha y hora	Lugar
Primera Plática introductoria	Martes 18 de noviembre 10:00 a 11:00 am	Auditorio de la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores
Segunda Plática introductoria	Lunes 24 de noviembre 10:00 a 11:00 am	Auditorio del Instituto Federal Electoral (Viaducto Tlalpan)
Tercera Plática Introductoria	Lunes 01 de diciembre 10:00 a 11:00 am	Auditorio de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral (para el personal que labora en la Torre Zafiro)
Cuarta Plática Introductoria	Lunes 08 de diciembre 10:00 a 11: 00 am	Vestíbulo del Auditorio del Instituto Federal Electoral (Viaducto Tlalpan)

Cabe mencionar que 2 de estas pláticas fueron transmitidas a través de la red Edusat y vía Intranet para que fueran seguidas por los trabajadores de los Órganos Desconcentrados. Asimismo, se grabaron y colocaron en la página de Intranet del Instituto para ser solicitadas bajo demanda, en el momento en el que el trabajador quisiera verlas.

Los temas desarrollados en ellas fueron los siguientes:

- El concepto de discriminación, su arraigo social, cultural e institucional.
- Los rasgos, causas, modalidades y efectos de la discriminación y su influencia en la dinámica social.
- La reforma constitucional en materia de no discriminación.
- El proceso de elaboración de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Discriminación institucional, en especial, en relación con la equidad laboral, la equidad de género y su repercusión en la asignación salarial y la selección del personal.
- Panorama general sobre la situación en números, de la discriminación en México, derivados de la Primera Encuesta Nacional llevada a cabo por dicho organismo.
- Relatoría del trabajo institucional para erradicar las prácticas discriminatorias y como el CONAPRED ha apoyado a diversas organizaciones e instituciones en la materia.
- Organización, atribuciones y retos del CONAPRED, en la creación de conciencia sobre el fenómeno de la discriminación y su impacto en programas y políticas públicas.
- Retos pendientes en la materia

La realización de las pláticas se difundió a través de diversos medios: oficios dirigidos a los titulares de las áreas solicitando invitar a los trabajadores adscritos a sus áreas; carteles; separador de libros y mensajes a través del *hostmaster*.



A las pláticas impartidas en las diferentes sedes de las Oficinas Centrales asistieron 211 trabajadores, el seguimiento a través de la red Edusat y vía Intranet reportado por los Órganos Desconcentrados fue de 815 trabajadores.

Es importante mencionar que al final de cada una de las pláticas se repartieron diversos títulos de la Colección “Cuadernos de la igualdad”, publicados por el CONAPRED, así como de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. El total de libros repartidos fue de 1119.

Los títulos repartidos fueron los siguientes:

- CARBONELL, Miguel. *Igualdad y Constitución*, 3ª reimpresión, México, CONAPRED, 2007, núm. 1.
- RODRÍGUEZ ZEPEDA, Jesús. *¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?*, 3ª reimpresión, México, CONAPRED, 2007, núm. 2.
- GUITIÉRREZ, Roberto. *Cultura política y discriminación*, 2ª reimpresión, México, CONAPRED, 2008, núm. 3.
- ISLAS AZAÏS, Héctor. *Lenguaje y Discriminación*, 2ª reimpresión, México, CONAPRED, 2008, núm. 4.
- SALAZAR CARRIÓN, Luis. *Democracia y discriminación*, 2ª reimpresión, México, CONAPRED, 2007, núm. 5.
- SERRET, Estela. *Discriminación de género. Las inconsecuencias de la democracia*, 2ª reimpresión, México, CONAPRED, 2008, núm. 6.
- GARCÍA CLARCK, Rubén. *Derecho a la diferencia y combate a la discriminación*, 2ª reimpresión, México, CONAPRED, 2008, núm. 7.
- SALAZAR UGARTE, Pedro. *La laicidad: antídoto contra la discriminación*, México, CONAPRED, 2007, núm. 8.
- BLANCARTE, Roberto. *Libertad religiosa, Estado laico y no discriminación*, México, CONAPRED, 2008, núm. 9.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

#### 4. Campaña Informativa sobre temas de discriminación.

Otro de los puntos estratégicos de los trabajos de la Comisión, fue la realización de una Campaña informativa enfocada a hacer del conocimiento de los trabajadores la existencia y las diversas actividades que realiza la Comisión. En este sentido uno de los primeros pasos fue identificar a la Comisión a través de un logotipo que representara de manera gráfica el compromiso de todas y todos los trabajadores para el logro de un ambiente laboral armonioso y equitativo, libre de actos y actitudes discriminatorias que conlleve a una cultura democrática real al interior de la institución.

##### a. Objetivos de la Campaña.

La Campaña informativa tuvo como objetivo general, concientizar a los trabajadores sobre posibles manifestaciones de discriminación al interior de la institución, así como de los costos sociales, económicos y democráticos que conllevan los actos discriminatorios.

Asimismo, el numeral 3 del Plan de Trabajo de la Comisión dispone tres propósitos fundamentales de dicha Campaña: (i) dar a conocer a los trabajadores del Instituto información general sobre temas de discriminación y discriminación institucional; (ii) difundir los trabajos de la Comisión, y (iii) invitar a los trabajadores a participar en la



Encuesta y en los cursos de sensibilización organizados por la Comisión. En este sentido, la Campaña informativa se realizó a la par que la Encuesta y durante todo el periodo de vigencia para su contestación.

b. Materiales.

La elección de los instrumentos de divulgación utilizados tomó en consideración la utilidad y facilidad de su distribución, además de una selección de contenidos generales sobre nociones básicas de discriminación y discriminación laboral e institucional mostrados de manera simple y didáctica, cuidando que no tuvieran elementos que pudieran incidir en las decisiones u opiniones del personal.

Los materiales utilizados fueron los siguientes:

- Cartel.
- Tríptico informativo.
- Separador de libros.

Los contenidos del Cartel y del Separador de libros, se enfocaron a difundir los trabajos que realiza el Instituto, a través de la Comisión, en materia de no discriminación, e incentivar la participación de los trabajadores en ellos, particularmente en la Encuesta y en las pláticas de sensibilización. Por otra parte, el tríptico tuvo una función informativa sobre el concepto de discriminación, la vertiente de discriminación institucional y algunas conductas que se pueden considerar como discriminatorias, asimismo, en la parte final se hace difusión a la Encuesta y al calendario de las pláticas de sensibilización impartidas por el CONAPRED.

Cabe mencionar que la distribución de dichos materiales se hizo de manera proporcional, atendiendo al número de trabajadores adscritos por área, con la finalidad de que ningún trabajador se quedara sin recibir la información.

Asimismo, y con el objetivo de reforzar la Campaña, se enviaron 5 mensajes a través del *hostmaster*, en los cuales se invitó a los trabajadores a participar en la Encuesta y a asistir a las pláticas introductorias sobre discriminación.

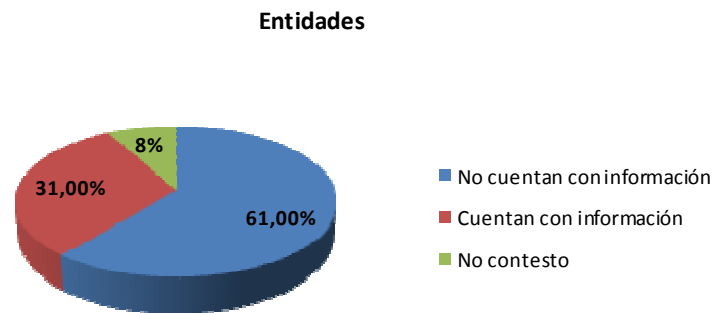
Cabe destacar, que en los mensajes relativos a las pláticas introductorias sobre discriminación, se enfatizó que quienes no pudieran asistir, podrían ver su transmisión a través de la página de Intranet o en el canal 18 de EDUSAT.

Por su parte, en los mensajes relativos a la participación en la Encuesta, se pidió hacer extensiva la invitación a sus compañeros, en especial a los que no contaran con una computadora, refiriéndoles la posibilidad de solicitar un formato impreso en la DECEyEC o con los Vocales de Capacitación Electoral y Educación Cívica.



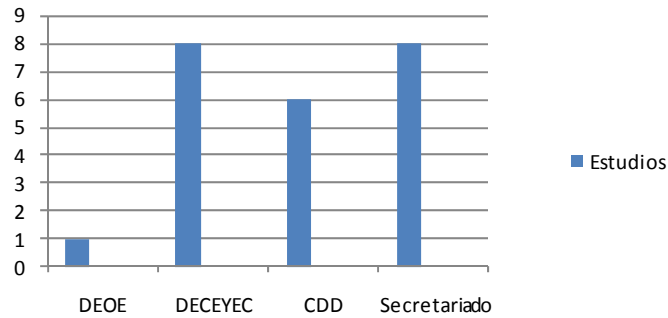
Otro de los medios de difusión que se debe destacar fue el mensaje inscrito en el recibo de nómina de los trabajadores del 28 de noviembre de 2008, a través del cual se invitaba a los trabajadores a participar en la Encuesta, su ubicación y las formas de contestación.

5. Estadísticas derivadas del listado de estudios, investigaciones, cursos, talleres y conferencias y seminarios elaborados por las Direcciones y Unidades Técnicas del Instituto, así como de las Juntas Locales sobre temas de discriminación o relacionados.
- La siguiente gráfica muestra el porcentaje de información con que cuentan estas áreas<sup>92</sup>:

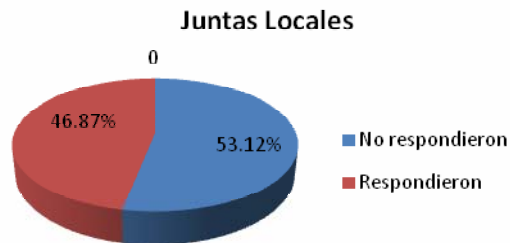


- La siguiente gráfica muestra las Áreas en donde se concentran la mayoría de los estudios e investigaciones sobre el tema. Ningún área reporta Actividades en la materia.

<sup>92</sup> Los datos aquí mostrados se encuentran redondeados para mayor precisión. Asimismo, es importante notar que de 13 áreas, 8 corresponden al 61%, 4 al 31% y sólo una al 8%.



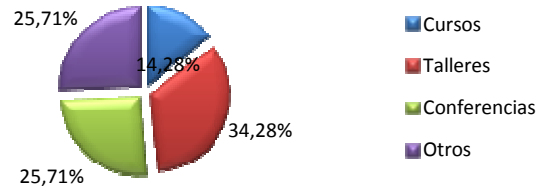
- La siguiente gráfica muestra que, de las 32 Juntas Locales, sólo el 46.87% de éstas enviaron la información correspondiente, porcentaje que equivale a 15 Juntas Locales.



- La siguiente gráfica muestra la división de las Actividades que se llevaron a cabo. El total de las actividades de las Juntas Locales fue de 35; ninguna Junta Local cuenta con estudios, investigaciones o documentos de trabajo en la materia o relacionados. Dentro del rubro “otros” se incluyen obras de teatro, muestras de cine, mesas redondas, foros, pláticas, semanas dedicadas a algún tema y jornadas.

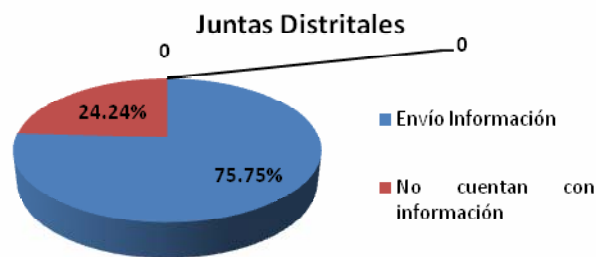


### Juntas Locales



6. Estadísticas derivadas del listado de estudios, investigaciones, cursos, talleres, conferencias y seminarios elaborados por las Juntas Distritales del Instituto sobre temas de discriminación o relacionados.

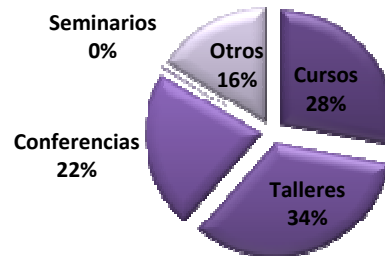
- La siguiente gráfica muestra el porcentaje de Juntas Distritales que enviaron la información solicitada. Los Estados que no cuentan con información al respecto son: Aguascalientes, Campeche, Estado de México, Nayarit, San Luis Potosí, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas.



- La siguiente gráfica muestra el porcentaje de las Actividades que se han realizado.



### Actividades

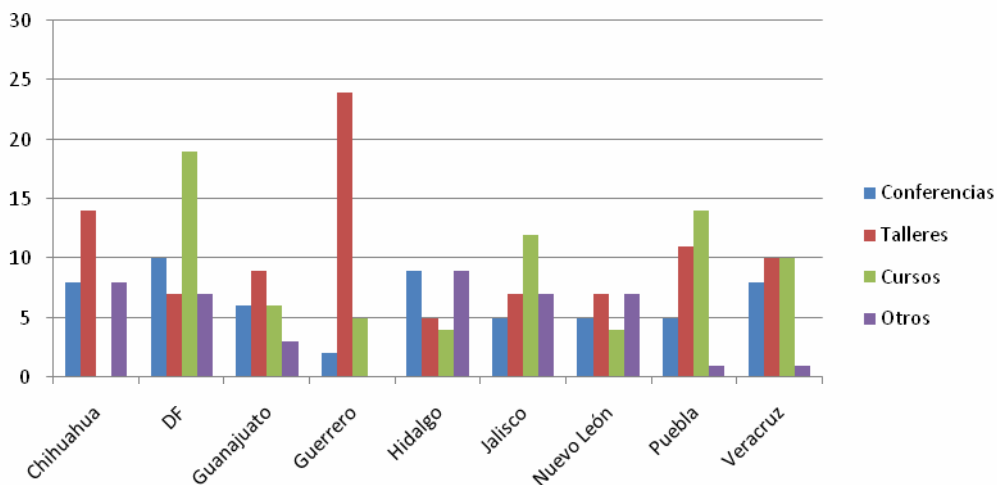


- La siguiente gráfica muestra el número de Estados que concentran el mayor número de Actividades contra los que han realizado menos.

### Universo de actividades



- La siguiente gráfica muestra el número de Actividades realizadas por cada uno de los 9 Estados con mayor actividad.



No obstante lo anterior, de la totalidad de las Actividades enviadas, consideramos que la lista que se presenta a continuación, contiene aquellas que son o serán de utilidad para la Comisión, no sólo por los temas que trata sino también por el público objetivo:

Entidad	Actividad	Título	Tema	Público objetivo
Chihuahua.	Seminario	Las características de la participación y el abstencionismo electoral en México.	Preferencias de las personas y prácticas discriminatorias.	Funcionarios electorales
D.F.	Taller	Participación Política en Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres.	Formas de participación, Derechos Políticos de las Mujeres, Promoción de la Participación Ciudadana sufragio, cuota de género, registro de Candidatos (3 niveles de gobierno), retos para la participación política en igualdad de oportunidades.	Trabajadores de la Junta Distrital y público en general.
D.F.	Conferencia	Derechos Humanos y Accesibilidad a Personas Discapacitadas.	Sensibilización a la estructura del IFE en el Distrito Federal sobre la forma en que vulneramos los derechos de las personas con discapacidad (evento organizado por la Junta Local pero en el que esta Junta Distrital participó contactando a los ponentes y asegurando su participación).	Funcionarios y servidores públicos del Instituto Federal Electoral en el Distrito Federal.





D.F.	Conferencia	Participación Política en Igualdad de Oportunidades.	Participación Política en Igualdad de Oportunidades.	<i>Personal de la Junta Distrital, Partidos y Asociaciones Políticas, Personas con actividades vinculadas a la Junta Distrital.</i>
D.F.	Taller	Equidad y género	Equidad y género en la participación democrática	<i>Personal de la junta Distrital Ejecutiva. 20 en el D.F.</i>
D.F.	Plática impartida por el CONAPRED.	Prevención de la Discriminación.	Tipos de discriminación. Denuncia de un acto de discriminación.	<i>Personal de la 26 Junta Distrital Ejecutiva.</i>
Hidalgo.	Taller.	Conceptos Básicos de Género	Diferencias entre Sexo y Género, Roles en los diferentes estratos sociales, prejuicios e idiosincrasia, equidad de género.	<i>Personal del IFE.</i>
<b>Entidad</b>	<b>Actividad</b>	<b>Título</b>	<b>Tema</b>	<b>Público objetivo</b>
Hidalgo.	Taller.	Formación de Defensores Comunitarios en Derechos Humanos por la Ciudadanía y los Derechos Fundamentales.	Derechos humanos de segunda y tercera generación, el defensor de los derechos humanos, eliminación de la discriminación, cómo defenderlos y ante quien recurrir.	<i>Personal del IFE.</i>
Hidalgo.	Conferencia.	Autoestima Femenina.	Importancia de la mujer, la doble jornada de trabajo, sus diferentes roles y el mantenimiento de su autoestima. Aplicación de un test.	<i>Mujeres trabajadoras del IFE.</i>
Hidalgo.	Curso.	Sensibilización de la diversidad cultural.	Discriminación y equidad de género.	<i>Empleados de la 01 Junta Distrital.</i>
Jalisco.	Panel.	Día Internacional de la Mujer.	Equidad de Género, Liberación y Evolución de la Mujer, las Mujeres en el contexto social y cultural en el México actual Participación Política y Social de las Mujeres en México, Discriminación Laboral de la Mujer en México.	<i>Personal de la Junta Distrital Ejecutiva 09.</i>



Nuevo León.	Conferencia.	Violencia de género en el ámbito escolar.	Violencia de género en los ámbitos familiar y escolar.	Personal de la Junta Distrital.
-------------	--------------	---	--	---------------------------------

7. Listado de Convenios vigentes suscritos por el Instituto Federal Electoral y diversas instituciones vinculadas a temas de discriminación.

Convenio	Objeto	Compromisos	Fecha de firma	Vigencia
Convenio de colaboración interinstitucional con el Instituto Nacional Indigenista.	Llevar a cabo actividades en materia de educación cívica y difusión de los valores de la cultura democrática.	Transmitir mensajes a través del sistema de radiodifusoras indigenistas que operan en los Estados de la República, así como distribuir materiales a través de Delegaciones Estatales, Centros Coordinadores Indigenistas, Residencias y Radiodifusoras.	31-jul-94.	Indefinida.
Convenio General de Colaboración con el IMJ para crear la Comisión de Cultura Cívica y Prácticas Ciudadanas para la Juventud.	Creación de una Comisión cuya función será la de generar y consolidar prácticas ciudadanas entre los jóvenes.	Promover y coordinar estudios e investigaciones sobre la cultura política democrática y la participación de la población juvenil, realizar análisis en torno al reconocimiento de los derechos ciudadanos de los jóvenes, promover el desarrollo de la cultura cívica entre los jóvenes.	9-ago-00.	Indefinida.
Convenio	Objeto	Compromisos	Fecha de firma	Vigencia
Convenio General de Apoyo y Colaboración con el CONAPRED.	El fortalecimiento de una educación cívica que haga hincapié en la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación.  Organizar diplomados, seminarios, cursos, talleres, realizar investigaciones sobre los efectos de la discriminación en la representación política y en el ejercicio de los derechos civiles y políticos de los ciudadanos de grupos vulnerables.	Diseñar de forma conjunta una campaña en medios de comunicación masiva para sensibilizar a la población sobre las problemáticas de una discriminación.  Diseñar de forma conjunta acciones para una participación político electoral de las personas y grupos en situación de vulnerabilidad.	04-jun-04.	Indefinida.
Convenio de Apoyo y Colaboración con la UNICEF.	Difusión de los derechos de los niños y de los valores, prácticas e instituciones de la Democracia.	Planeación y realización de actividades con la población infantil en procesos cívicos, asistencia técnica de UNICEF-MÉXICO para la promoción cívica infantil y difusión de procesos de participación efectuados y resultados de la opinión infantil.	01-abr-97.	Indefinida.
Convenio de Apoyo y Colaboración con el	Coordinar actividades para la investigación sobre participación ciudadana en las	Intercambio de información y asesoría para diseñar estrategias y actividades de promoción de	11-may-	Indefinida.



CIESAS.	regiones indígenas del país, sobre el nivel de representación política de los ciudadanos; diseñar e instrumentar programas de promoción de la participación cívica y del voto libre y secreto, apoyo en la elaboración de estudios que conlleven a la identificación y conteo de la población indígena en dichas regiones.	cultura cívica, de los valores de la democracia y de la antropología social. Desarrollar estudios que conlleven a identificar y el conteo de la población indígena en el país.	04.	
---------	--	--	-----	--

#### 8. Estadística de Jurisprudencia y tesis en materia laboral y de no discriminación aplicable a los servidores del Instituto Federal Electoral.

Otro de los insumos que se tomaron en cuenta para la elaboración del presente Diagnóstico fueron las Tesis y Jurisprudencias emitidas por el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), con el objetivo de tener a la mano los criterios emitidos no sólo en materia laboral, sino también en materia de discriminación.

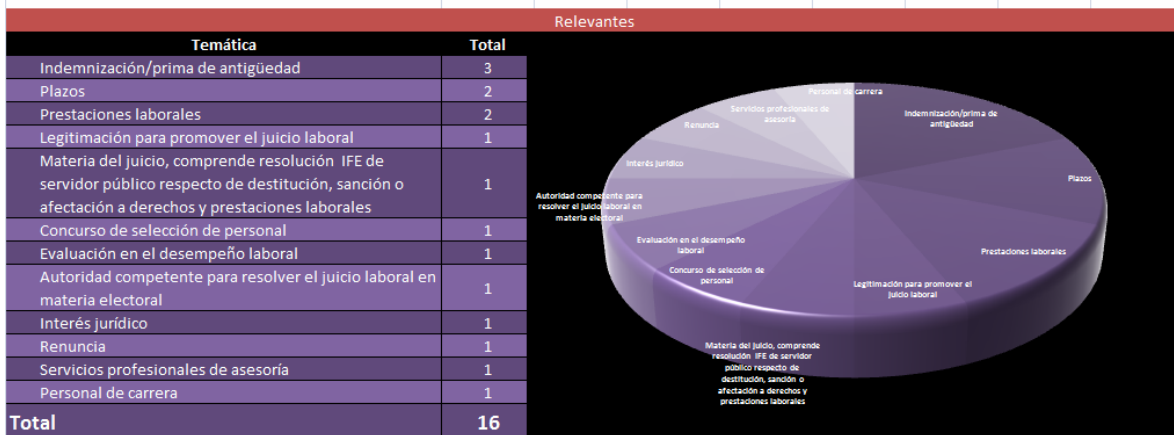
La información se presenta en dos apartados, uno que corresponde a las tesis emitidas por el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación en materia laboral, que a su vez se subdivide en jurisprudencia y tesis relevantes; en un segundo apartado se presentan la jurisprudencia y tesis aisladas pronunciadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y de ambos se elabora un índice temático para un mejor acceso al contenido.

La importancia de esta información radica en tres razones fundamentales:

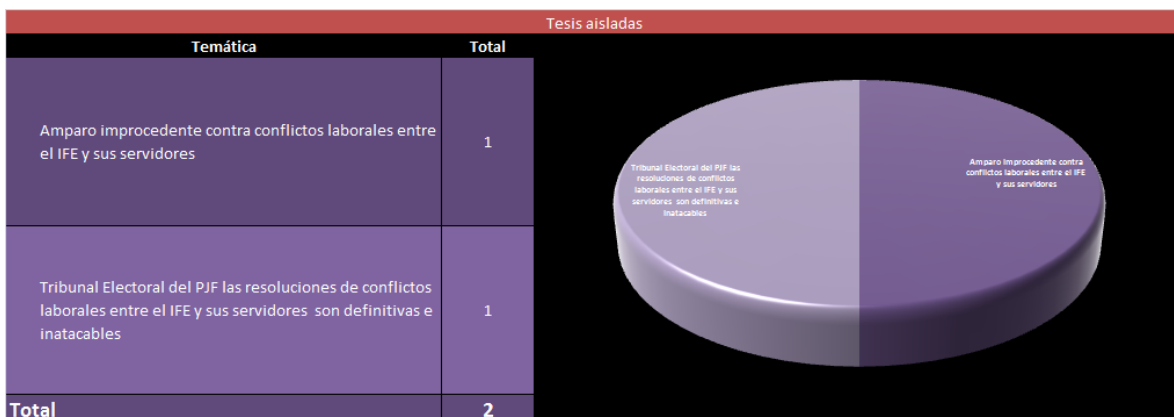
- Permite identificar estadísticamente los temas que más conflicto generan entre los trabajadores del Instituto y, en consecuencia, las prácticas laborales que requieren de revisión y/o modificación inmediata.
- A partir de su estudio es posible conocer el origen, desarrollo y evolución de los temas que han generado conflictos laborales y con ello proponer acciones específicas para darles un adecuado tratamiento en futuras ocasiones.
- Con las jurisprudencias y tesis relevantes se pueden conocer los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación y de los litigios entre el Instituto y sus trabajadores o prestadores, así como el cambio o modificación de dichos criterios y la vigencia de su contenido.



a. Tesis en materia laboral del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación por temática.

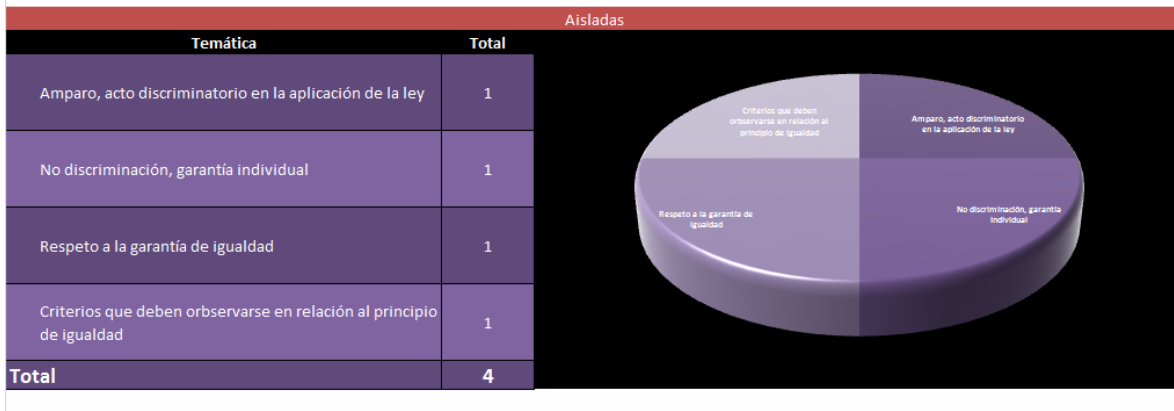
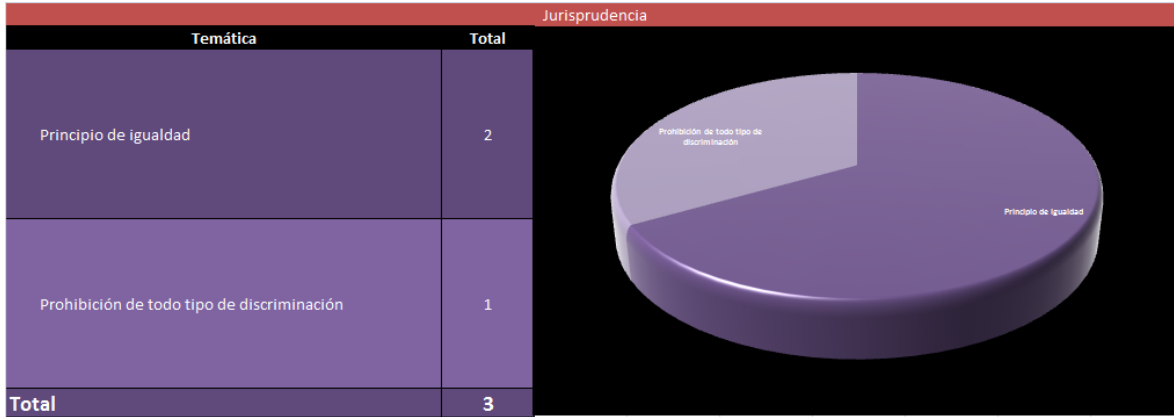


b. Tesis en materia laboral de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.





c. Tesis en materia de no discriminación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.



d. Tesis en materia de no discriminación del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.



9. Listado de cuerpos normativos del Instituto en los que pudiera incidir una política contra la discriminación.

- Estatuto del Servicio Profesional Electoral;
- Reglamento Interior del Instituto Federal Electoral;
- Programa de Formación y Desarrollo Profesional;
- Lineamientos de aplicación de exámenes fases básica y profesional del Programa de Formación y Desarrollo Profesional;
- Procedimiento de inconformidades, Miembros del Servicio Profesional Electoral. Resultados de Evaluación;
- Sistema de Evaluación Especial del Desempeño de los Miembros del Servicio Profesional Electoral correspondiente al Proceso Electoral Federal 2008-2009;
- Sistema de Evaluación Global de los Miembros del Servicio Profesional Electoral;
- Lineamientos y Procedimientos para otorgar promociones a los miembros del Servicio Profesional Electoral;
- Requisitos, Lineamientos y Procedimientos para otorgar incentivos a Miembros del Servicio Profesional Electoral;
- Procedimiento para otorgar la titularidad a Miembros del Servicio Profesional Electoral;
- Lineamientos para la determinación de sanciones;
- Manual de Organización del Instituto Federal Electoral;



- Lineamientos que deberán observarse para el otorgamiento de Prestaciones Económicas y Sociales al personal del Instituto Federal Electoral;
- Lineamientos para el pago de compensaciones por término de la relación laboral al personal que deja de prestar sus servicios en el Instituto Federal Electoral;
- Manual de percepciones para los Servidores Públicos de Mando del Instituto Federal Electoral;
- Estructura Ocupacional del Instituto Federal Electoral para el Ejercicio Fiscal 2008;
- Política, Bases y Lineamientos que en materia de adquisiciones, arrendamientos, prestación de servicios de cualquier naturaleza que expide el Instituto Federal Electoral;
- Manual para la integración y funcionamiento del Comité de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del IFE.

#### 10. Informe sobre las denuncias presentadas por acoso sexual en contra del personal del Servicio Profesional Electoral

El 7 de enero de 2009, la Presidenta de la Comisión remitió a la Secretaría Técnica, un informe elaborado por la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral a solicitud del Consejero Arturo Sánchez Gutiérrez, sobre el número de quejas o denuncias presentadas por acoso sexual contra el personal de carrera del Instituto, así como el trámite dado a las mismas.

Del documento se desprende la siguiente información:

#### Se tiene conocimiento de 27 denuncias por acoso sexual entre 1999 y 2008

Denuncias	Trámite dado	Resolución
11	Procedimiento Administrativo	Absolución
15	Recurso desechado	Falta de elementos probatorios
1	En proceso	

#### Número de denuncias por Entidad

Entidad	Número de denuncias
Chiapas	6
Distrito Federal	4
Guerrero	3
Hidalgo	1
Jalisco	1



Entidad	Número de denuncias
México	1
Morelos	1
Oaxaca	1
Puebla	1
Quintana Roo	1
San Luis Potosí	1
Tamaulipas	1
Yucatán	1
Veracruz	3
*Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores	1

### Número de denuncias por año

Año*	Número de denuncias
1999	1
2000	5
2001	2
2002	0
2003	1
2004	0
2005	3
2006	6
2007	4
2008	4

\*No se indicó el año en que fue interpuesta la denuncia por acoso sexual en el Estado de Yucatán

### Número de denuncias por género de los sujetos involucrados en el hecho

- En todas las denuncias por acoso sexual, el acto fue realizado presuntamente por personal masculino del Servicio Profesional Electoral.
- En todos los casos, las denunciadas fueron mujeres.





## Casos específicos en relación con las 11 denuncias que derivaron en proceso administrativo

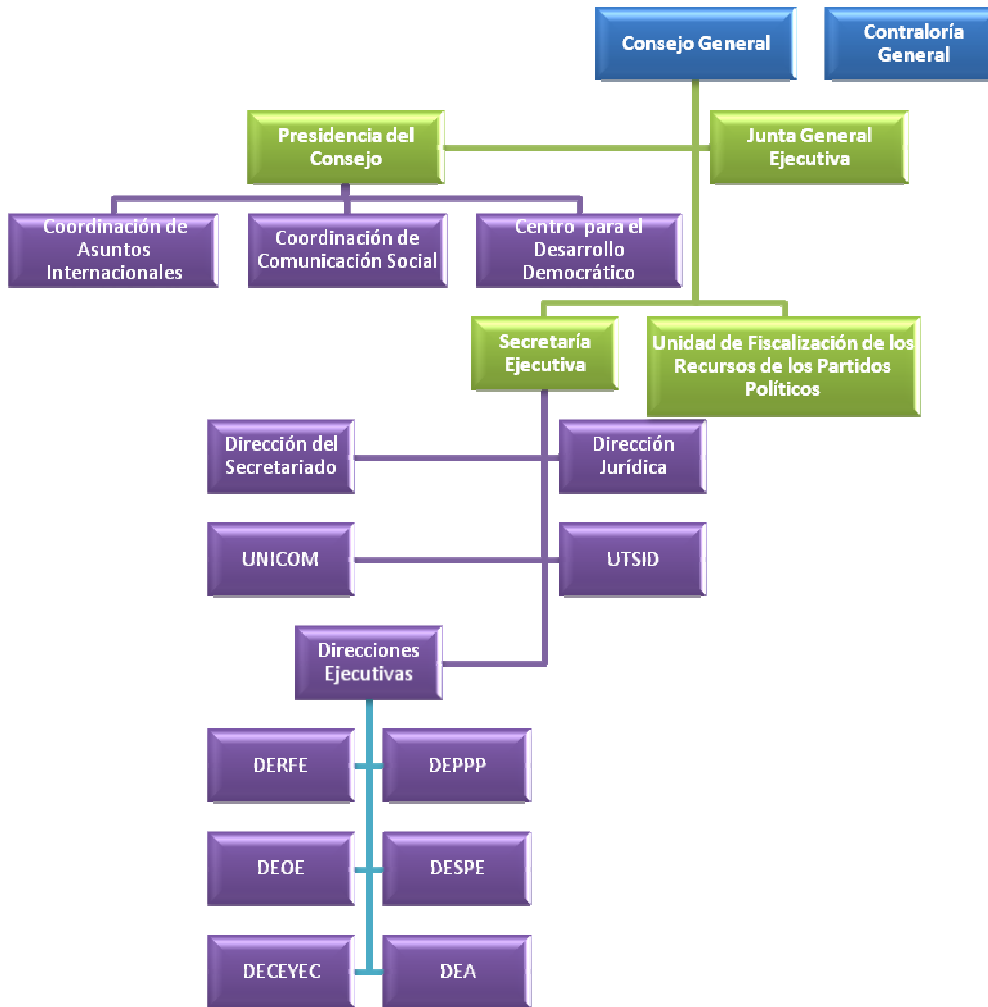
<b>Caso 1</b>	El presunto sujeto activo fue sancionado con una suspensión de 15 días. Dicha sanción fue revocada por resolución del Recurso de inconformidad ante la Secretaría Ejecutiva del Instituto.
<b>Caso 2</b>	El presunto sujeto activo fue sancionado con la destitución del cargo. Dicha sanción fue revocada por resolución del Recurso de inconformidad ante la Secretaría Ejecutiva del Instituto.
<b>Caso 3</b>	El presunto sujeto activo fue sancionado con la destitución del cargo. Dicha sanción fue revocada por la resolución del Juicio laboral ante la Sala Superior del Tribunal Federal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
<b>Caso 4</b>	Actualmente está en proceso de resolución una denuncia por acoso sexual en el Estado de Yucatán; sin embargo, se espera el auto de desechamiento, toda vez que el presunto sujeto activo goza de licencia prejubilaria y causará baja del Instituto.

\* De los 27 casos de denuncia por acoso sexual de los que se tiene conocimiento, 26 fueron presuntamente cometidos por un miembro del Servicio Profesional Electoral en un nivel jerárquico superior al de la víctima. En uno solo caso, se documentó que el presunto hecho, fuera cometido por personal de un nivel jerárquico inferior.



## 11. Análisis de las áreas del Instituto con vinculación a los trabajos de la Comisión.

### Organigrama General del Instituto Federal Electoral



El presente análisis se incluye con el único propósito de mencionar las áreas del Instituto, ya sean Direcciones o Unidades Técnicas, que necesariamente coadyuvarán de manera directa con la Comisión para el logro de sus objetivos.

Si bien todas las áreas del Instituto mostradas en el Organigrama e incluso los Órganos Desconcentrados, deben tomar en cuenta la política de **No Discriminación y a favor de la**

**Diagnóstico.**



**equidad laboral** dentro del Instituto y a todos es aplicable, también lo es, que las acciones que se proponen en el Programa, no aplicarán de manera directa a varias de éstas.

Por lo anterior, se considera que las áreas de mayor importancia para los trabajos de la Comisión son las siguientes:

- El **Consejo General**, ya que entre sus atribuciones se encuentran el expedir Reglamentos, conocer los informes, trimestrales y anuales que la JGE rinda por conducto del Secretario Ejecutivo, así como los que, en su caso, rinda la Contraloría General y fijar las Políticas y Programas Generales del Instituto, propuestas por la JGE.
- La **Presidencia del Consejo General** puesto que entre sus atribuciones tiene el garantizar la unidad y cohesión de las actividades de los órganos del Instituto; vigilar el cumplimiento de los acuerdos adoptados por el Consejo; presidir la JGE e informar al Consejo de los trabajos de la misma.
- La **Junta General Ejecutiva** ya que ésta propone al Consejo las Políticas y Programas Generales del Instituto; fija los procedimientos administrativos, conforme a esas mismas Políticas, evalúa el desempeño del SPE; supervisa el cumplimiento de los programas de capacitación electoral y educación cívica y recibe informes del Contralor General respecto de los expedientes relativos a las faltas administrativas y, en su caso, sobre la imposición de sanciones a los servidores públicos del Instituto.
- La **Secretaría Ejecutiva**, específicamente por que ésta coadyuva con el Contralor General en los procedimientos que éste acuerde para la determinación de responsabilidades e imposición de sanciones a los servidores públicos del Instituto.
- La **Coordinación Nacional de Comunicación Social (CNCS)**.- Esta Coordinación coadyuva con las demás instancias en la difusión de los asuntos de sus respectivas competencias y autoriza la publicación de los contenidos informativos institucionales.
- El **Centro para el Desarrollo Democrático (CDD)**.- El CDD tiene entre sus funciones elaborar análisis, estudios, investigaciones y bases de datos con el propósito de aportar elementos informativos a los Consejeros Electorales para la mejor toma de decisiones; apoyar a las áreas ejecutivas y técnicas del Instituto en la mejora de sus procedimientos internos e implementación de sus programas, así como otorgar sustento a los programas de desarrollo institucional y planeación estratégica. Asimismo, propone al Secretario Ejecutivo la divulgación de los análisis, estudios, investigaciones y bases de datos referidos a la democracia o a temas político electoral; así como la difusión de información de carácter académico que contribuya a fortalecer el conocimiento general y especializado en esas materias. Además, coadyuva en el diseño, implementación, impartición y evaluación de cursos de capacitación formativa y de actualización del personal, orientados a desarrollar una base mínima de competencias laborales, entre otras.
- La **Dirección Jurídica**.- Presta servicios de asesoría jurídica en general y electoral en particular a todas las áreas del Instituto; prepara y revisa los proyectos de reglamentos necesarios para el buen funcionamiento del Instituto; dirige, coordina, supervisa y evalúa las actividades de normatividad y consulta que se presten a los órganos centrales, locales y distritales del Instituto.
- La **Unidad Técnica de Servicios de Informática (UNICOM)**.- Apoya a todas las áreas del Instituto en la optimización de sus procesos, mediante el desarrollo e implementación del sistemas y servicios informáticos y de telecomunicaciones.
- La **Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral (DESPE)**.- Formula el anteproyecto del Estatuto del Servicio Profesional Electoral que rige a los integrantes del Servicio Profesional Electoral, cumple y hace cumplir las normas y procedimientos del SPE, integra y actualiza el catálogo de cargos y puestos del servicio. Asimismo, lleva a cabo programas de reclutamiento, selección, formación y desarrollo del personal profesional.



- La **Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica (DECEYEC)**.- Elabora y propone los programas de educación cívica y capacitación electoral que desarrollan las JLE y JD. Orienta a los ciudadanos para el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus obligaciones político-electorales. Asimismo, se encarga de la difusión de las campañas institucionales.
- La **Dirección Ejecutiva de Administración (DEA)**.- Organiza, dirige y controla la administración de los recursos materiales y financieros, así como la prestación de los servicios generales en el Instituto. Provee lo necesario para el adecuado funcionamiento de la rama administrativa del personal al servicio del Instituto y somete a la consideración de la JGE, los programas de capacitación, permanente o especial, y los procedimientos para la promoción y estímulo del personal administrativo.
- La **Contraloría General**.- La Contraloría emite los lineamientos, instruye, desahoga y resuelve los procedimientos administrativos respecto de las quejas que se presentan en contra de los servidores públicos, asimismo, lleva el registro de los servidores públicos sancionados. Del mismo modo, investiga los actos u omisiones que impliquen alguna irregularidad o conducta ilícita en el ingreso, egreso, manejo, custodia y aplicación de fondos y recursos del Instituto.<sup>93</sup>

## 12. Análisis del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral.

Uno de los insumos más importantes, no sólo para la elaboración del Diagnóstico sino también para llevar a cabo el Programa Integral, es el análisis de uno de los documentos rectores en la vida de los trabajadores del Instituto.

El 131 del COFIPE, establece, entre las atribuciones de la DESPE, formular el anteproyecto de Estatuto del Servicio Profesional Electoral y hacer cumplir las normas y procedimientos del Servicio Profesional Electoral.

En ese orden de ideas, se hace necesaria una adecuación a este instrumento, ya que del análisis de su contenido se desprende que no existe disposición alguna encaminada a combatir la discriminación laboral.

La inclusión de preceptos relacionados con los temas de discriminación y equidad laboral, se traduciría en un esfuerzo frontal para que el Instituto satisfaga condiciones de armonía entre sus trabajadores, en el que hombres y mujeres estarían en igualdad de circunstancias para aspirar a diversos cargos en la institución.

La inclusión de los temas referidos, permitirían dar cumplimiento a lo establecido en el marco jurídico nacional en la materia, así como instrumentos internacionales suscritos por el Estado Mexicano.

<sup>93</sup> La fracción V del artículo 41 constitucional, dispone que la Contraloría General tendrá autonomía técnica y de gestión. En el mismo sentido el artículo 388 del COFIPE señala que será el órgano interno del Instituto Federal Electoral que tendrá a cargo la fiscalización de los ingresos y egresos del Instituto; en el ejercicio de sus atribuciones estará dotada de autonomía técnica y de gestión para decidir sobre su funcionamiento y resoluciones.



En razón de lo anterior, se hace necesario que en el procedimiento de reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, se incluyan temas encaminados a combatir la discriminación de quienes por cuestión de género o discapacidad, son excluidos de ciertos beneficios, y en casos extremos, les son violentados sus derechos laborales.

A continuación se analizan, algunos temas considerados clave en la reforma Estatutaria.

a. Igualdad de oportunidades para acceso al empleo.

Puntos más importantes establecidos en el Estatuto	Comentarios
<p>La operación y desarrollo del Servicio debe basarse en la igualdad de oportunidades, los conocimientos necesarios y el desempeño adecuado, evaluación permanente y transparencia en los procedimientos.</p> <p>Para la promoción, re-adscripción, movilidad, disponibilidad y permanencia, se toman en cuenta los resultados de las evaluaciones de desempeño, aprovechamiento del Programa y evaluación global.</p> <p>Las formas para ingresar al Servicio son: (i) ganar el concurso público; (ii) ganar el procedimiento de examen de incorporación temporal para vacantes de urgente ocupación; y (iii) acreditar los cursos y realizar las prácticas correspondientes en los órganos del Instituto.</p> <p>El concurso de incorporación para la ocupación de vacantes es público y procurará la participación más amplia de aspirantes a ocupar las vacantes.</p> <p>La convocatoria se difunde en estrados y, al menos, en un periódico de circulación nacional y uno local de la entidad correspondiente.</p> <p>Dicha convocatoria, entre otras cosas, incluirá los mecanismos de desempate-entre ellos, el señalamiento de que se dará preferencia a los aspirantes internos sobre los externos- y los mecanismos para asegurar la imparcialidad, objetividad y transparencia del procedimiento de incorporación.</p>	<p>Es un hecho que los procesos de acceso laboral al Instituto, según el Estatuto, son transparentes y siguen un código de valoración de mérito, lo cual permite la participación igualitaria de todas las personas aptas para ocupar determinados puestos.</p> <p>No obstante lo anterior, la ocupación de puestos entre hombres y mujeres sigue siendo desigual y asimétrica; situación que no tiene que ver con los procesos de incorporación previstos en el Estatuto, sino con el contexto en que viven y se asume la incorporación al campo laboral de las mujeres y personas pertenecientes a grupos vulnerables en el país.</p> <p>Para permitir que la ocupación de puestos sea asimétrica, consideramos que se debe emprender una campaña de imagen pública, que incentive la incorporación de determinados grupos y mujeres a la plantilla laboral.*</p> <p>Por otro lado, se sugiere que en casos de empate no sólo se de preferencia a los aspirantes internos, sino también a mujeres en igualdad de aptitudes-en el caso de que el número de hombres en dicha área sea mucho mayor-, así como a personas identificadas dentro de grupos vulnerables.*</p> <p>(*No es una propuesta que incide en la reforma del Estatuto directamente, pero sí en la normativa que regula los concursos de incorporación)</p>

b. Formación, capacitación y evaluación.

Puntos más importantes establecidos en el Estatuto	Comentarios
<p>La DESPE es el área competente para determinar los contenidos, modalidades y criterios de calificación del Programa.</p>	<p>Del análisis se desprende que no se encuentran incorporados temas sobre igualdad, no discriminación o equidad laboral, por lo que, como parte de la formación y</p>



Puntos más importantes establecidos en el Estatuto	Comentarios
<p>La DESPE evalúa por medio de exámenes semestrales el aprovechamiento de los miembros del Servicio.</p> <p>La permanencia del personal de carrera está sujeta a la aprobación de los exámenes correspondientes a las materias del Programa y a la evaluación del desempeño.</p> <p>Las cédulas de evaluación contendrán información pormenorizada del desempeño de cada miembro, bajo los criterios de eficacia, eficiencia, principios de actuación, desarrollo laboral, resultados globales y otros factores que determine la JGE.</p> <p>Los miembros pueden solicitar, por escrito, la revisión de los exámenes.</p>	<p>sensibilización de los trabajadores se sugiere que estos temas sean incluidos como parte del Programa de Formación Básica (Módulo-Ética Institucional) y Profesional.</p> <p>Nota: Si bien el contenido de los módulos no forma parte de la Reforma del Estatuto, ya que es una atribución de la Comisión del SPE, vale la pena destacar la importancia de su inclusión.</p>

### c. Salario y prestaciones extra-salariales

Puntos más importantes establecidos en el Estatuto	Comentarios
<p>Se pueden establecer incentivos por desempeño sobresaliente, estos pueden ser: reconocimientos, beneficios o retribuciones y son independientes de los estímulos correspondientes al rango y de las remuneraciones por el cargo que ocupan.</p> <p>Para otorgar incentivos se toman en cuenta los méritos administrativos, calificaciones sobresalientes en la evaluación del desempeño y acreditación de actividades académicas.</p> <p>El sistema de evaluación toma en cuenta, invariablemente, la antigüedad, calidad del trabajo realizado, eficiencia y eficacia, puntualidad, honradez, constancia, servicios relevantes y logros académicos.</p> <p>En cuanto a prestaciones, se encuentran las siguientes: Anteojos o aparatos auditivos, un mes de sueldo al personal que contraiga matrimonio, vales de despensa al personal operativo de plaza presupuestal, celebración de festividades (6 de enero, 30 de abril, 10 de mayo), becas académicas.</p>	

### d. Ascensos y promociones

Puntos más importantes establecidos en el Estatuto	Comentarios
<p>Para obtener promociones, los miembros, dependiendo del rango en el que estén, deben permanecer en la titularidad cierto número de años.</p> <p>La convocatoria para la promoción dependerá de las posibilidades presupuestales del Instituto.</p>	

### e. Conciliación Familia-Trabajo



Puntos más importantes establecidos en el Estatuto	Comentarios
<p>El personal que tenga a su cargo menores de 6 años, tendrán permiso para faltar a laborar si éste cuenta con la constancia de cuidados maternos.</p> <p>Las mujeres disfrutan de 90 días naturales de descanso con motivo del parto, dividido en 2 fases, 30 días antes del parto y 60 después de éste.</p> <p>Durante la lactancia se tiene derecho a 2 descansos extraordinarios al día, de media hora cada uno, por 6 meses.</p> <p>Cuando se cuente con “constancia de cuidados maternos” se podrán otorgar dos tipos de licencia: con goce y sin goce de sueldo.</p>	<p>Del análisis se sugiere que se incluyan previsiones relativas al cuidado de dependientes económicos (padres).</p> <p>Asimismo, falta una previsión más específica que incluya a los hombres con dependientes económicos e hijos para otorgar permisos por cuidados de dependientes económicos (hijos y padres)</p> <p>No se prevé un permiso por paternidad, se sugiere incluir un periodo una vez que ha tenido lugar el nacimiento de su hijo, para cuidados especiales.</p> <p>En cuanto a los descansos por lactancia, es sabido que muchas mujeres por cuestiones de locomoción, les es imposible tomar esos descansos, por lo que se tendrá que determinar si este es el caso de las mujeres en el Instituto.</p>

#### f. Actos de molestia (acoso y/u hostigamiento sexual y/o acoso moral)

Puntos más importantes establecidos en el Estatuto	Comentarios
<p>Se establecen mecanismos para recibir, procesar y responder quejas o denuncias sobre el personal de carrera.</p> <p>La Contraloría General es la encargada de la aplicación, respecto al personal de carrera, en lo que se refiere a las causas de responsabilidad, procedimientos administrativos e imposición de sanciones.</p> <p>Asimismo, la Contraloría está facultada para recibir denuncias y determinar su procedencia.</p> <p>Las sanciones previstas son: amonestación, suspensión, destitución del cargo y multa.</p> <p>Se establece que uno de los derechos del personal administrativo es conducirse con rectitud y respeto ante superiores jerárquicos, compañeros y subordinados.</p>	<p>El Estatuto no considera casos específicos sobre denuncias por prácticas discriminatorias, actos de molestia en el trabajo y falta de equidad laboral. Como resultado de lo anterior, tampoco prevé sanciones.</p> <p>Se desprende que el Instituto carece de un instrumento interno que comprenda las buenas prácticas laborales y que ponga especial atención en la equidad laboral, la no discriminación y los actos de molestia en el trabajo. Asimismo, se sugiere implementar mecanismos que permitan prever, identificar, denunciar, sustanciar y sancionar las prácticas lesivas del ambiente laboral que estén directamente relacionadas con los tópicos citados anteriormente, de tal modo que este ordenamiento recoja las inquietudes y minimice las deficiencias identificadas en el Diagnóstico.</p>

### 13. Temas específicos tratados en el seno de la Comisión

Desde el inicio de los trabajos de la Comisión, algunas de las representaciones de los Partidos Políticos y de los Consejeros del Poder Legislativo, refirieron en el seno de ésta dos cuestiones específicas:

- La situación laboral de las secretarías y los secretarios de las representaciones de los Partidos Políticos y de los Consejeros del Poder Legislativo.



- La situación del personal que presta los servicios de limpieza en las instalaciones del Instituto.

Estos temas fueron analizados en diversas sesiones de la Comisión. A continuación se realiza una breve exposición de las conclusiones a las que se arribó.

- Preocupación de las representaciones de los Partidos Políticos y de los Consejeros del Poder Legislativo, relativa a la situación laboral de las secretarías y secretarios que laboran en las representaciones de éstos.

Con relación a la información que fue proporcionada por la Dirección Ejecutiva de Administración de este Instituto, las personas con puesto "SECRETARIA DE PROCESOS ELECTORALES B", no sufren discriminación ya que su rango de percepciones está dentro de un mismo nivel, con relación al universo total de secretarías que laboran bajo esa categoría en Oficinas Centrales y Órganos Desconcentrados, es decir, en Oficinas Centrales hay un total de 29 secretarías y en Órganos Desconcentrados 1,234 secretarías que pertenecen al mismo puesto, con el mismo nivel y sueldo, de ahí que no pueda advertirse trato diferenciado o especial con respecto de funciones y sueldos.

Ahora bien, dentro del puesto de secretarías existen diversos niveles que atienden a las funciones, actividades y responsabilidades que cada nivel y cargo desempeña, por lo que existan secretarías con menor nivel de percepción al de "SECRETARIA DE PROCESOS ELECTORALES B" y otras con un margen mayor, con base a que realizan diversas funciones y actividades, sujetas a cargas de trabajo y jornadas de labores continuas, además de que desempeñan funciones de personal de confianza.

Para mayor ilustración se describe la siguiente gráfica:

	Sueldo Neto Total				Total general
	3,234.86	8,971.4	14,246.44	22,972.42	
	7,466.38	11,972.4	17,972.4		
<b>Centrales</b>					
SECRETARIA	1				1
SECRETARIA "A"	1				1
SECRETARIA DE CONSEJERO ELECTORAL		3	5	1	9
SECRETARIA DE ORGANISMO GARANTE TAI		1			1
SECRETARIA DE PROCESOS ELECTORALES "B"	29				29
SECRETARIA DE PROCESOS ELECTORALES A	36				36
<b>Desconcentrados</b>					
SECRETARIA	11				11
SECRETARIA DE APOYO	5				5
SECRETARIA DE OFICINA ELECTORAL	6				6
SECRETARIA DE PROCESOS ELECTORALES "B"	1,234				1,234
SECRETARIA DE PROCESOS ELECTORALES A	542				542
SECRETARIA ESPECIALIZADA	16				16
<b>Total general</b>	<b>1,881</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1,891</b>





Por otro lado, la Dirección Ejecutiva de Administración tiene previsto llevar a cabo una revisión del catálogo de puestos tendiente a su modernización y actualización, cuya conclusión esta prevista para septiembre del año de 2009

También es importante destacar las consideraciones vertidas en el escrito de catorce de octubre del año en curso, que el licenciado Miguel Fernando Santos Madrigal, Director Ejecutivo de Administración, realizó con base a la solicitud presentada por las secretarias y secretarios de las Representaciones de los Partidos Políticos y del Poder Legislativo ante el Consejo General, relativa al incremento salarial, prestaciones y derechos que existen para todo el personal, funciones y especificación del cargo que desempeñan, destacando lo siguiente:

Refiriéndose a las Secretarias y Secretarios, no se les ha excluido de las prestaciones a que tienen derecho y reciben igual trato que el resto del personal del Instituto, así como reciben todas las prestaciones que el cargo tiene.

Además resaltó:

- El grupo secretarial de las representaciones goza de las prestaciones que el resto del personal recibe, de acuerdo al cargo que se desempeña.
- Este grupo ha recibido incrementos salariales que rebasan a los otorgados al resto del personal.
- En nuestra opinión, no es posible considerar equivalente el trabajo que desarrollan las secretarias de los Consejeros Electorales con el de las secretarias de las representaciones, en virtud de que la naturaleza es diferente, ya que los primeros tienen una actividad permanente, coordinan varias comisiones, interactúan con organismos nacionales e internacionales, etc., y eso demanda un trabajo secretarial y de asistencia diferente.
- No es posible otorgar incremento adicional alguno, en virtud de que no está previsto en el presupuesto.
- Se realizarán trabajos encaminados a la actualización y modernización del catálogo de puestos y se establecerá una metodología para la valuación de los mismos, la que en su momento se aplicará y, en función de la disponibilidad presupuestal, se adecuarán las percepciones.

Derivado de su importancia, el Programa Integral contendrá recomendaciones específicas encaminadas a la revisión del Catálogo de puestos y cargos de la Institución.



#### b. Situación del personal de limpieza

En el desarrollo de diversas sesiones de la Comisión, algunas representaciones de los Partidos Políticos manifestaron su preocupación por la situación en la que labora el personal de limpieza que presta sus servicios en el Instituto, particularmente en lo que respecta a los espacios en los cuales ingieren sus alimentos y a la posibilidad de contestar la Encuesta sobre discriminación, equidad laboral y cultura democrática al interior del Instituto.

Derivado de ello se solicitó a la DEA dar respuesta a las inquietudes planteadas sobre el personal de limpieza.

Al respecto, la DEA, a través de su Director Ejecutivo, manifestó que el personal de limpieza no es considerado como trabajadores del Instituto, por lo que éste no tiene ninguna obligación contractual adicional con la empresa (de limpieza) o sus trabajadores, que no sean las que se refieran al pago por la prestación del servicio referido.<sup>94</sup>

En relación a la contestación de la Encuesta por parte de este personal, se solicitó la autorización, manifestando que el Gerente de Operaciones indicó no tener inconveniente, comprometiéndose a enviar por escrito su autorización, misma que no se recibió, siendo un requisito indispensable para proceder a su aplicación.

Es preciso indicar, que atendiendo a la importancia de lo manifestado, este tema será incluido en propuestas específicas en el Programa Integral.

### **IV. Análisis de la información del Censo sobre situaciones particulares de los trabajadores del IFE y de las condiciones en que laboran**

#### **A. Resultados del análisis de la información derivada del Censo sobre la Estructura ocupacional del Instituto Federal Electoral.**

La información recabada a través del Censo, permitió obtener una visión general sobre la estructura ocupacional del Instituto, reflejada a continuación, en diversos rubros que representan situaciones específicas de los trabajadores.

1. Información por trabajador del Instituto relacionada con las condiciones de empleo.

---

<sup>94</sup> Cláusula 16ª. del Contrato suscrito entre el IFE y la empresa “Excelencia en eventos gastronómicos S.A. de C.V.



Para comprender la dimensión de la información analizada, es preciso indicar que el total de trabajadores en el Instituto Federal Electoral entre Oficinas Centrales y Órganos Desconcentrados es de **14,382**, de los cuales, se hacen los siguientes desagregados:

a. Personal del IFE por género y área de adscripción.

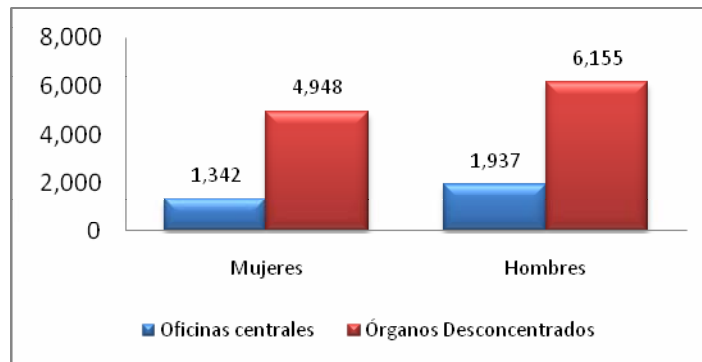
\*Datos con corte al 15 de enero de 2009

Área de adscripción	Mujeres	Hombres	Total
Oficinas centrales	1,342	1,937	3,279
Órganos Desconcentrados	4,948	6,155	11,103
Total género	6,290	8,092	14,382

El porcentaje mayoritario de trabajadores se encuentra en los Órganos Desconcentrados, con un 77.2%, mientras el 22.8% labora en Oficinas Centrales.

Por otro lado, es de notar que en Oficinas Centrales la diferencia entre el personal femenino y masculino es del 4.2%, en Órganos Desconcentrados es del 8.4%, si bien estas diferencias no son un factor alarmante, debe considerarse el hecho de que **la diferencia ocupacional por género en Órganos Desconcentrados es marcada a favor de los hombres.**

% Área de adscripción (Porcentajes)	% Mujeres	% Hombres	% Total
Oficinas centrales	9.3%	13.5%	22.8%
Órganos Desconcentrados	34.4%	42.8%	77.2%
Total género	43.7%	56.3%	100%



b. Personal de IFE por género y rango de edad.

\*Datos con corte al 15 de enero de 2009



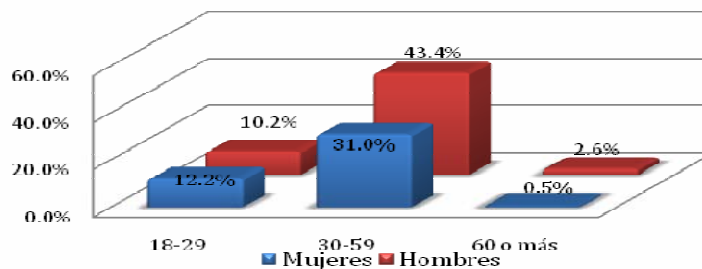
Rango de edad	Mujeres	Hombres	Total
18-29	1,759	1,464	3,223
30-59	4,452	6,248	10,700
60 o más	79	380	459
Total género	6,290	8,092	14,382

El personal del Instituto (Órganos Centrales y Desconcentrados), está representado en su mayoría, por hombres entre los 31 y 60 años de edad superando por 1,796 trabajadores el número de mujeres, y por varios miles a las personas adultas mayores y jóvenes. Dichas cifras no implican necesariamente discriminación por edad, toda vez que la edad más

productiva entre la conclusión de los estudios y previo a la jubilación, está precisamente en el rango mayoritario.

Asimismo, habrá que notar que el número de mujeres de 60 años es tres veces más bajo que el de hombres. Es importante rescatar, además, que aún cuando los porcentajes por edades tienen una lógica productiva; el número de ellos que está entre los 60 años o más es mucho menor que el de los otros dos rangos (más jóvenes).

% Rango de edad	% Mujeres	% Hombres	% Total
18-29	12.2%	10.2%	22.4%
30-59	31.0%	43.4%	74.4%
60 o más	0.5%	2.6%	3.1%
Total género	43.7%	56.3%	100%



c. Personal del IFE por género y tipo de plaza.



Adscripción	Rama	Mujeres	Hombres	Total general
Oficinas centrales	Administrativa	1,007	1,486	2,493
	Servicio Profesional Electoral	61	107	168
	Honorarios Eventuales	241	289	530
	Honorarios Permanentes	33	55	88
Total oficinas centrales		1,342	1,937	3,279
Órganos Desconcentrados	Administrativa	2,106	1,964	4,070
	Servicio Profesional Electoral	353	1,662	2,015
	Honorarios Eventuales	2,056	1,845	3,901
	Honorarios Permanentes	433	684	1,117
Total Órganos Desconcentrados		4,948	6,155	11,103
Total		6,290	8,092	14,382

\*Datos con corte al 15 de enero de 2009

Adscripción	Rama	Mujeres	Hombres	Total general
Oficinas centrales	Administrativa	7.00%	10.33%	17.33%
	Servicio Profesional Electoral	0.42%	0.74%	1.17%
	Honorarios Eventuales	1.67%	2.0%	3.67%
	Honorarios Permanentes	0.23%	0.38%	0.61%
Total oficinas centrales		9.33%	13.47%	22.80%
Órganos Desconcentrados	Administrativa	14.64%	13.66%	28.30%
	Servicio Profesional Electoral	2.45%	11.56%	14.01%
	Honorarios Eventuales	14.30%	12.83%	27.12%
	Honorarios Permanentes	3.01%	4.76%	7.77%
Órganos Desconcentrados		34.40%	42.80%	77.20%
Total		43.74%	56.26%	100.00%

\*Datos con corte al 15 de enero de 2009

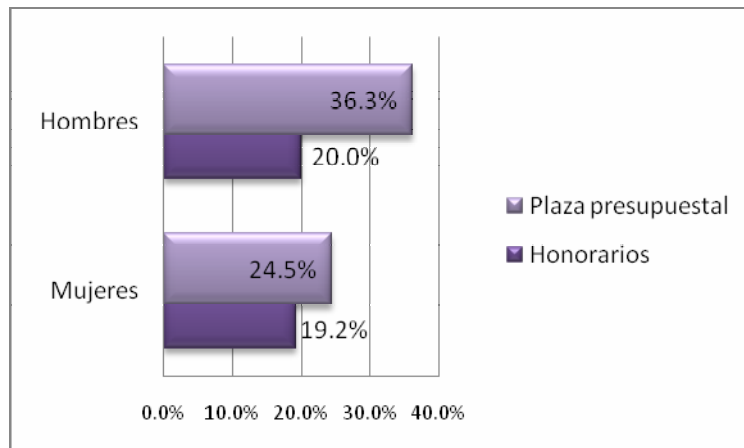
De los 14,382 empleados, el 43.7% son mujeres y 56.3% hombres, cifras que si bien son dispares, no representan una desigualdad considerable sobre la estructura general ocupacional del Instituto.



Por otro lado, como se puede observar, el Instituto está integrado en su mayoría 40.13% (entre Órganos Centrales y Desconcentrados), por personal de la rama administrativa, mientras que el segundo grupo mayoritario, corresponde al personal contratado por honorarios (eventuales y permanentes) con el 39%, y por último, el 15.3% correspondiente al personal del Servicio Profesional Electoral.

**Es de notar, que en los Órganos Desconcentrados, existe un alto porcentaje de personal por honorarios eventuales, aún por encima del personal del Servicio Profesional Electoral y honorarios permanentes. Por ello, valdría la pena considerar una mayor ocupación de puestos de permanencia en los Órganos Desconcentrados.**

Por otro lado, **se percibe desigualdad, en la ocupación de puestos de permanencia (Rama Administrativa, Servicio Profesional Electoral) de las mujeres**, ya que únicamente alcanzan la paridad en plazas de honorarios eventuales, lo que no sucede en relación con el resto de las plazas.



d. Personal del IFE catalogado por género y tipo de puesto.

Sexo	Adscripción	Tipo de puesto			Total general
		Mando medio	Mando superior	Técnico operativo	
Mujeres	Oficinas centrales	314	29	1,014	1,357
	Órganos Desconcentrados	294	33	4,606	4,933
Total Mujeres		608	62	5,620	6,290



Sexo	Adscripción	Tipo de puesto			Total general
		Mando medio	Mando superior	Técnico operativo	
Hombres	Oficinas centrales	589	73	1,293	1,955
	Órganos Desconcentrados	1,191	330	4,616	6137
Total Hombres		1,780	403	5,909	8,092
Total		2,388	465	11,529	14,382

\*Datos con corte al 15 de enero de 2009

En Oficinas Centrales, las mujeres tienen una mayor ocupación de puestos técnico operativo (7.0%), le sigue en porcentaje la ocupación de mandos medios (2.2%) y, finalmente mandos superiores (0.2%).

De la misma forma, en el caso de Órganos Desconcentrados, las mujeres ocupan principalmente puestos técnico operativos, en segundo lugar mandos medios y por último mandos superiores.

Sexo	Adscripción	% Tipo de puesto			Total general
		Mando medio	Mando superior	Técnico operativo	
Mujeres	Oficinas centrales	2.1%	0.2%	7.0%	9.4%
	Órganos Desconcentrados	2.0%	0.2%	32.0%	34.2%
Total Mujeres		4.2%	0.4%	38.9%	43.7%
Hombres	Oficinas centrales	4.0%	0.5%	8.9%	13.5%
	Órganos Desconcentrados	8.2%	2.2%	32.0%	42.9%
Total Hombres		12.3%	2.8 %	41.0 %	56.2%
Total		16.6%	3.2%	80.1%	100.0%

Asimismo, en Oficinas Centrales el porcentaje mayoritario de hombres se encuentra ubicado en puestos técnico operativos (8.9%), seguido de los mandos medios (4.0%) y los mandos superiores con el (0.5%).

Cabe destacar que, en relación con los puestos operativos, las mujeres casi han alcanzado la igualdad en participación laboral en relación con los hombres. Mientras que la **diferencia de ocupación por género en relación con los mandos medios y superiores es**



contundente, dejando patente la falta de incorporación de talento femenino a las filas laborales del Instituto para ocupar puestos de relevancia; lo que no debe entenderse únicamente como un problema de selección de personal institucional, sino también, como un fenómeno social y cultural arraigado en el país. Por lo que, es importante propiciar e impulsar condiciones de equidad de género en la toma de decisiones institucionales respecto de la asignación y adscripción de los servidores públicos, impulsar la participación de las mujeres, para que la imagen del Instituto proyecte igualdad de oportunidades.

e. Personal del IFE catalogado por género y nivel de escolaridad.

Nivel de Estudios	Oficinas centrales		Total oficinas centrales	Órganos Desconcentrados		Total Órganos Desconcentrados	Total general
	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres		
No Indica	515	655	1,170	2,302	2,150	4,452	5,622
Primaria	10	33	43	37	37	74	117
Secundaria	73	198	271	179	238	417	688
Bachillerato	114	234	348	517	691	1,208	1,556
Comercial	198	46	244	504	86	590	834
Técnico	76	136	212	302	331	633	845
Superior Económico-Admvas.	97	195	292	421	562	983	1,275
Superior Físico-Matemáticas	42	153	195	78	420	498	693
Superior Químico Biológicas	9	12	21	42	253	295	316
Superior Sociales	139	177	316	390	882	1,272	1,588
Superior Otro	22	19	41	91	236	327	368
Postgrado Diplomado	5	8	13	1	11	12	25
Postgrado Especialidad	15	15	30	12	27	39	69
Postgrado Maestría	27	42	69	64	223	287	356





Nivel de Estudios	Oficinas centrales		Total oficinas centrales	Órganos Desconcentrados		Total Órganos Desconcentrados	Total general
	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres		
Postgrado Doctorado	2	9	11	2	11	13	24
Postgrado Otro	2	1	3	2	1	3	6
Total	1,346	1,933	3,279	4,944	6,159	11,103	14,382

\*Datos con corte al 15 de enero de 2009.

El cuadro muestra que existe un índice significativo de desconocimiento del nivel de estudios de los trabajadores del Instituto, 5622 (39.1%), a pesar de que éste no representa el porcentaje mayoritario en relación con los datos que se tienen, constituye un cifra importante, si se considera que la información es fundamental para las contrataciones de los trabajadores. A continuación se realiza un análisis muestral de los datos con los que cuenta la Institución.

Del total de mujeres que laboran en Oficinas Centrales, 1,346, el mayor índice de representación es el de carreras comerciales, constituyendo el 1.4%; mientras el segundo nivel escolar más representativo es el de Superiores sociales. En relación con los hombres, el grupo principal está representado por el nivel de estudios de bachillerato con un 1.4%; mientras el segundo grupo mayoritario es el de nivel secundaria.

Por otro lado, del total de mujeres que laboran en Órganos Desconcentrados, 4,994 el mayor índice de representación es el de bachillerato (4.8%), siendo el segundo grupo mayoritario el Superior social; mientras que en el caso de los hombres el primer lugar de escolaridad está representado por las carreras de licenciatura en áreas sociales (6.1%) y el segundo lugar, el nivel bachillerato.

Nivel de Estudios	% Oficinas centrales		Total oficinas centrales	% Órganos Desconcentrados		Total Órganos Desconcentrados	Total
	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres		
No Indica	3.6%	4.6%	8.1%	16.0%	14.9%	31.0%	39.1%
Primaria	0.1%	0.2%	0.3%	0.3%	0.3%	0.5%	0.8%
Secundaria	0.5%	1.4%	1.9%	1.2%	1.7%	2.9%	4.8%
Bachillerato	0.8%	1.6%	2.4%	3.6%	4.8%	8.4%	10.8%
Comercial	1.4%	0.3%	1.7%	3.5%	0.6%	4.1%	5.8%



Nivel de Estudios	% Oficinas centrales		Total oficinas centrales	% Órganos Desconcentrados		Total Órganos Desconcentrados	Total
	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres		
Técnico	0.5%	0.9%	1.5%	2.1%	2.3%	4.4%	5.9%
Superior Económico-Admvas.	0.7%	1.4%	2.0%	2.9%	3.9%	6.8%	8.9%
Superior Físico-Matemáticas	0.3%	1.1%	1.4%	0.5%	2.9%	3.5%	4.8%
Superior Químico Biológicas	0.1%	0.1%	0.1%	0.3%	1.8%	2.1%	2.2%
Superior Sociales	1.0%	1.2%	2.2%	2.7%	6.1%	8.8%	11.0%
Superior Otro	0.2%	0.1%	0.3%	0.6%	1.6%	2.3%	2.6%
Postgrado Diplomado	0.0%	0.1%	0.1%	0.0%	0.1%	0.1%	0.2%
Postgrado Especialidad	0.1%	0.1%	0.2%	0.1%	0.2%	0.3%	0.5%
Postgrado Maestría	0.2%	0.3%	0.5%	0.4%	1.6%	2.0%	2.5%
Postgrado Doctorado	0.0%	0.1%	0.1%	0.0%	0.1%	0.1%	0.2%
Postgrado Otro	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Total	9.4%	13.4%	22.8%	34.4%	42.8%	77.2%	100.0%

\*Datos con corte al 15 de enero de 2009

**Las cifras arrojan que el total de trabajadores con nivel de estudios de bachillerato, 10.8% y superior sociales, 11.0 % de Oficinas Centrales constituyen los porcentajes más altos. Cifras representativas del tipo de labores que se desarrollan en la Institución.**



f. Personal del IFE catalogado por Género y Estado Civil.

Sexo	Rango de edad	Estado Civil						Total
		Casado(a)	Divorciado(a)	No Indica	Soltero(a)	Unión Libre	Viudo(a)	
Mujeres	18-29	110	6	1,385	242	15	1	1,759
	30-59	1,331	257	1,381	1,329	108	46	4,452
	60 o más	17	12	12	28		10	79
Total Mujeres		1,458	275	2,778	1,599	123	57	6,290
Hombres	18-29	90	3	1,201	154	16		1,464
	30-59	3,686	159	1,498	695	196	14	6,248
	60 o más	278	11	54	15	10	12	380
Total Hombres		4,054	173	2,753	864	222	26	8,092
Total		5,512	448	5,531	2,463	345	83	14,382

\*Datos con corte al 15 de enero de 2009

El 38.5% de los trabajadores no indica su estado civil, si bien no es el porcentaje mayoritario es un número considerable que permite identificar la falta de información en este rubro. A continuación se realiza un análisis muestral de los datos con que cuenta la Institución.

La diferencia porcentual entre mujeres casadas (10.1%) y hombres casados (28.2%), es significativa ya que con relación al porcentaje de mujeres solteras (11.1%) y de hombres solteros (6.0%), encontramos que los trabajadores varones del Instituto son en su mayoría casados, mientras que en el rubros de mujeres la diferencia entre mujeres casadas y solteras es mínima.

Sexo	Rango de edad	% Estado Civil						Total
		Casado(a)	Divorciado(a)	No Indica	Soltero(a)	Unión Libre	Viudo(a)	
Mujeres	18-29	0.8%	0.0%	9.6%	1.7%	0.1%	0.0%	12.2%
	30-59	9.3%	1.8%	9.6%	9.2%	0.8%	0.3%	31.0%



		% Estado Civil						
Sexo	Rango de edad	Casado(a)	Divorciado(a)	No Indica	Soltero(a)	Unión Libre	Viudo(a)	Total
	60 o más	0.1%	0.1%	0.1%	0.2%	0.0%	0.1%	0.5%
Total Mujeres		10.1%	1.9%	19.3%	11.1%	0.9%	0.4%	43.7%
Hombres	18-29	0.6%	0.0%	8.4%	1.1%	0.1%	0.0%	10.2%
	30-59	25.6%	1.1%	10.4%	4.8%	1.4%	0.1%	43.4%
	60 o más	1.9%	0.1%	0.4%	0.1%	0.1%	0.1%	2.6%
Total Hombres		28.2%	1.2%	19.1%	6.0%	1.5%	0.2%	56.3%
Total		38.3%	3.1%	38.5%	17.1%	2.4%	0.6%	100.0%

\*Datos con corte al 15 de enero de 2009

El índice de hombres casados es mucho mayor que el de mujeres, mientras que el porcentaje de mujeres divorciadas es mucho mayor que el de hombres. Esto pudiera probar que **la conciliación trabajo-familia es más compleja para las mujeres; lo que no necesariamente es atribuible a prácticas institucionales, sino más bien con una cuestión social.** En este aspecto, será importante considerar la elaboración de políticas institucionales que favorezcan la conciliación trabajo-familia.

g. Personal del IFE catalogado por antigüedad.

Antigüedad	Mujeres		Total Mujeres	Hombres		Total Hombres	Total
	Oficinas centrales	Órganos Desconcentrados		Oficinas centrales	Órganos Desconcentrados		
Nuevo ingreso	386	1,282	1,668	476	1,207	1,683	3,351
1 a 4 años	249	1,258	1,507	358	1,046	1,404	2,911
5 a 9 años	399	1,199	1,598	702	1,959	2,661	4,259
10 a 14 años	140	564	704	188	900	1,088	1,792
15 a 19 años	183	630	813	231	1,023	1,254	2,067
20 a 21 años	--	--	--	--	2	2	2
Total	1,357	4,933	6,290	1,955	6,137	8,092	14,382

\*Datos con corte al 15 de enero de 2009.

El porcentaje más alto de mujeres en Oficinas Centrales corresponde a los rangos de antigüedad de 5 a 9 años y el de nuevo ingreso con un 2.7%. En el caso de los hombres el



porcentaje mayoritario está en el rango de los 5 a 9 años (18.5%) y el de nuevo ingreso (11.7%).

Con relación a los Órganos Desconcentrados, vemos que se conserva la misma lógica, ya que el rango más alto lo ocupan los trabajadores de nuevo ingreso con el 8.9% y de 1 a 4 años con el 8.7% para mujeres en tanto que el de hombres, es más alto es de 5 a 9 años con un 13.6% y el de nuevo ingreso con un 8.3%.

% Antigüedad	Mujeres		Total Mujeres	Hombres		Total Hombres	Total
	Oficinas centrales	Órganos Desconcentrados		Oficinas centrales	Órganos Desconcentrados		
Nuevo ingreso	2.6%	8.9%	11.6%	3.3%	8.3%	11.7%	23.3%
1 a 4 años	1.7%	8.7%	10.5%	2.4%	7.2%	8.3%	20.2%
5 a 9 años	2.7%	8.3%	11.1%	4.8%	13.6%	18.5%	29.6%
10 a 14 años	1.0%	3.9%	4.9%	1.3%	6.2%	7.6%	12.5%
15 a 19 años	1.2%	4.3%	5.7%	1.6%	7.1%	8.7%	14.4%
20 a 21 años	--	--	--	--	0.01%	0.01%	0.01%
Total	9.4%	34.2%	43.7%	13.5%	42.9%	56.3%	100.0%

Como se puede observar, no hay un alto índice de antigüedad más allá de los 9 años, esto para ambos sexos; por el contrario, hay más trabajadores de nuevo ingreso; salvo el caso específico de hombres con antigüedad de 5 a 9 años en Órganos Desconcentrados, ya que representan el porcentaje mayoritario.

Por último, podría inferirse que **no hay un alto índice de antigüedad en el Instituto, lo cual tiene cierta lógica con la ocupación por edad mayoritaria (30 a 59 años). Sin embargo, valdría la pena considerar mecanismos que incentiven la permanencia de los trabajadores en la institución.**



## 2. Información sobre rubros particularizados.

### a. Personal del IFE que ha solicitado licencia por incapacidad médica.

Sexo	Edad	Oficinas centrales		Total oficinas Centrales	Órganos Desconcentrados			Total Órganos desconcentrados	Total
		Mandos medios	Técnico operativo		Mandos superiores	Mandos medios	Técnico operativo		
Mujeres	18-29		28	28		2	67	69	97
	30-59	22	285	307	3	46	596	645	952
	60 o más		2	2			16	16	18
Total Mujeres		22	315	337	3	48	679	730	1067
Hombres	18-29		25	25		3	18	21	46
	30-59	24	237	261	12	95	309	416	677
	60 o más	2	19	21	1	20	24	45	66
Total Hombres		26	281	307	13	118	351	482	789
Total		48	596	644	16	166	1030	1212	1856

\*Datos con corte al 15 de enero de 2009

De los datos proporcionados, se desprende que tanto en Órganos Desconcentrados como en Oficinas Centrales, es el Personal Operativo quien ha requerido en mayor medida las licencias por incapacidad médica. En realidad, el número corresponde con el alto porcentaje de trabajadores en puestos operativos y con el rango de edad mayoritario en el Instituto.

**Los datos indican que en efecto, en el Instituto Federal Electoral se otorgan licencias por incapacidad médica, en específico dos grupos: mujeres y personal operativo.**

Sexo	Rango de edad	Oficinas centrales		Total oficinas centrales	Órganos Desconcentrados			Total Órganos Desconcentrados	Total
		Mandos medios	Técnico operativo		Mandos superiores	Mandos medios	Técnico operativo		
Mujeres	18-29		1.5%	1.5%		0.1%	3.6%	3.7%	5.2%



Sexo	Rango de edad	Oficinas centrales		Total oficinas centrales	Órganos Desconcentrados			Total Órganos Desconcentrados	Total
		Mandos medios	Técnico operativo		Mandos superiores	Mandos medios	Técnico operativo		
	30-59	1.2%	15.4%	16.5%	0.2%	2.5%	32.1%	34.8%	51.3%
	60 o más		0.1%	0.1%			0.9%	0.9%	1.0%
Total Mujeres		1.2%	17.0%	18.2%	0.2%	2.6%	36.6%	39.3%	57.5%
Hombres	18-29		1.3%	1.3%		0.2%	1.0%	1.1%	2.5%
	30-59	1.3%	12.8%	14.1%	0.6%	5.1%	16.6%	22.4%	36.5%
	60 o más	0.1%	1.0%	1.1%	0.1%	1.1%	1.3%	2.4%	3.6%
Total Hombres		1.4%	15.1%	16.5%	0.7%	6.4%	18.9%	26.0%	42.5%
Total		2.6%	32.1%	34.7%	0.9%	8.9%	55.5%	65.3%	100.0%

\*Datos con corte al 15 de enero de 2009

Por otro lado, es muy bajo el índice de solicitudes de licencias por incapacidad por parte de los trabajadores entre los 18 y 29 años, cuestión que no solo puede atribuirse a la edad, sino, también a su bajo número de representatividad en el instituto.

Asimismo, resulta importante rescatar que el porcentaje de mujeres que ha solicitado licencia por incapacidad es mayor que el de hombres, tanto en Oficinas Centrales como en Órganos Desconcentrados.

b. Personal que ha sido acreedor de apoyos extra-salariales.

Sexo	Tipo de apoyo	Oficinas centrales			Total oficinas centrales	Órganos Desconcentrados			Total Órganos desconcentrados	Total
		Mandos superiores	Mandos medios	Técnico operativo		Mandos superiores	Mandos medios	Técnico operativo		
Mujeres	Dote matrimonial	1	5	12	18	2	5	58	65	83
	Menaje					1			1	1
	Premio institucional	1	15	56	72	3	32	147	182	254



Sexo	Tipo de apoyo	Oficinas centrales			Total oficinas centrales	Órganos Desconcentrados			Total Órganos desconcentrados	Total
		Mandos superiores	Mandos medios	Técnicos operativos		Mandos superiores	Mandos medios	Técnicos operativos		
Total Mujeres		2	20	68	90	6	37	205	248	338
Hombres	Aparatos auditivos	--	--	--	--	--	--	--	1	1
	Dote matrimonial	1	9	21	31	7	17	29	53	84
	Menaje	--	--	--	--	10	--	--	10	10
	Premio institucional	1	28	78	107	54	228	102	384	491
Total Hombres		2	37	99	138	71	246	131	448	586
Total general		4	57	167	228	77	283	336	696	924

\*Datos con corte al 15 de febrero de 2009

De los 924 apoyos extra-salariales que se han otorgado, el personal en puesto operativo, tanto en Oficinas Centrales como en Órganos Desconcentrados encabeza la lista de otorgamiento de éstos, principalmente por premios institucionales. Por otro lado, es de resaltar que en Oficinas Centrales no se ha otorgado apoyo alguno por menaje y tan solo el apoyo para la adquisición de un aparato auditivo para un hombre, de mando medio, ubicado en Órganos Desconcentrados.

Por otro lado, en Órganos Desconcentrados, el otorgamiento de Premios Institucionales es significativamente mayor para hombres en mandos superiores. **Se esperaría que los Premios institucionales se distribuyeran de manera equitativa, por lo menos, entre mandos medios y personal técnico operativo, en razón del número de trabajadores que hay por puesto y en relación con el género, esto, particularmente en Órganos Desconcentrados.**

c. Personal que ha solicitado licencia por maternidad/paternidad.

Sexo	Oficinas centrales		Total oficinas centrales	Órganos Desconcentrados		Total Órganos Desconcentrados	Total	Porcentaje
	Mandos medios	Técnico operativo		Mandos medios	Técnico operativo			Total
								Total





Sexo	Oficinas centrales		Total oficinas centrales	Órganos Desconcentrados		Total Órganos Desconcentrados	Total	Porcentaje
	Mandos medios	Técnico operativo		Mandos medios	Técnico operativo			Total
Mujeres		96	96	1	144	145	241	96.7%
Hombres	1	5	6		2	2	8	3.3%
Total	1	101	102	1	146	147	249	100%

\*Datos de 2007 con corte al 15 de febrero de 2009

De las 249 licencias por maternidad que se han otorgado, el 96.7% se ha otorgado a mujeres y en promedio al 96% del personal en puesto técnico operativo. Como dato meramente estadístico, se puede precisar que el índice más alto de maternidad está en los trabajadores en puestos técnico operativos.

**Por último, es importante rescatar que, el Instituto cumple con el derecho de licencia por maternidad para sus trabajadores, otorgándolo también a los hombres, aunque en menor medida, lo que no necesariamente se debe a la negación de éste derecho a los hombres sino, a una posición cultural y social asumida.**

d. Personal que ha participado en Procesos de Selección de Personal.

Sexo	Rango edad	Oficinas centrales		Total Oficinas centrales	Oficinas foráneas		Total Oficinas foráneas	Total
		Administrativos	Servicio Profesional		Administrativos	Servicio Profesional		
Mujeres	18-29	16		16	9	2	11	27
	30-59	118	9	127	65	5	70	197
	60 o más	1		1				1
Total Mujeres		135	9	144	74	7	81	225
Hombres	18-29	31		31	5		5	36
	30-59	186	13	199	55	16	71	270
	60 o más	12		12	1		1	13
Total Hombres		229	13	242	61	16	77	319
Total		364	22	386	135	23	158	544

\*Datos de 2003 con corte al 15 de febrero de 2009



Como se puede advertir, de los 14,382 empleados del Instituto, 544 han participado en los procesos de selección de personal, principalmente en la rama administrativa, siendo significativamente inferior el número de trabajadores de los Órganos Desconcentrados que participan en dichos procesos; así también el número de mujeres que participan en los mencionados procesos es prácticamente 50% del total de hombres que participan en dichos procesos.

**Sería conveniente incentivar una mayor participación de las mujeres en los procedimientos de selección del personal; así como implementar una mayor participación general en estos procesos al interior de los Órganos Desconcentrados.**

e. Personal que ha participado en cursos de capacitación.

Sexo	Rango edad	Oficinas centrales			Total Oficinas centrales	Órganos Desconcentrados		Total Órganos Desconcentrados	Total
		Mandos superiores	Mandos medios	Técnico operativo		Mandos medios	Técnico operativo		
Mujeres	18-29		1	61	62	1	7	8	70
	30-59	3	37	519	559	3	44	47	606
	60 o más		1	9	10				10
Total Mujeres		3	39	589	631	4	51	55	686
Hombres	18-29		6	70	76		1	1	77
	30-59	1	70	697	768	4	24	28	796
	60 o más			44	44				44
Total Hombres		1	76	811	888	4	25	29	917
Total		4	115	1,400	1,519	8	76	84	1,603

\*Datos de 1 de enero de 2008 con corte al 15 de febrero de 2009

De los datos se desprende que de los 14,382 trabajadores, el 11% ha participado en cursos de capacitación, donde el 80% de los trabajadores es personal técnico operativo.

Por otro lado, de los 1,603 trabajadores que han participado en cursos de capacitación, 1,519 son de Oficinas Centrales, es decir el 95%.

En este sentido, es importante reforzar la capacitación de los trabajadores de los Órganos Desconcentrados.



f. Personal que ha recibido incentivos por méritos administrativos.

Sexo	rango edad	Oficinas centrales				Total oficinas centrales	Órganos Desconcentrados		Total Órganos desconcentrados	Total
		Apoyo para gastos educativos (Concepto 16) Oficinas Centrales	Estímulo por responsabilidad y actuación (Concepto 34) Oficinas Centrales	Incentivo por Méritos Admvs. del SPE	Incentivo por productividad Órganos Desconcentrados (DERFE)		Incentivo por Méritos Admvs. del SPE	Incentivo por productividad Órganos Desconcentrados		
Mujeres	18-29	45	54			99	1	87	88	187
	30-59	495	501	11		1,007	59	931	990	1,997
	60 o más	9	9			18	2	15	17	35
Total Mujeres		549	564	11		1,124	62	1,033	1,095	2,219
Hombres	18-29	54	56			110	4	28	32	142
	30-59	637	694	10	1	1,342	211	769	980	2,322
	60 o más	45	47			92	10	31	41	133
Total Hombres		736	797	10	1	1,544	225	828	1,053	2,597
Total		1,285	1,361	21	1	2,668	287	1,861	2,148	4,816

\*Datos del 1 de enero de 2008 con corte al 15 de febrero de 2009.

Podemos notar una paridad en relación a los estímulos por responsabilidad y actuación, los cuales son los que más se otorgan entre hombres y mujeres para el caso de Oficinas Centrales, cabe destacar que la diferencia es proporcional al número de hombres y mujeres que trabajan en el IFE.

Oficinas centrales	Total oficinas centrales	Órganos Desconcentrados	Total Órganos	Total
--------------------	--------------------------	-------------------------	---------------	-------



Sexo	rango edad	Apoyo para gastos educativos (Concepto 16) Oficinas Centrales	Estímulo por responsabilidad y actuación (Concepto 34) Oficinas Centrales	Incentivo por Méritos Admvos. del SPE	Incentivo por productividad		Incentivo por Méritos Admvos. del SPE	Incentivo por productividad		
Mujeres	18-29	0.93%	1.12%			2.06%	0.02%	1.81%	1.83%	3.88%
	30-59	10.28%	10.40%	0.23%		20.91%	1.23%	19.33%	20.56%	41.47%
	60 o más	0.19%	0.19%			0.37%	0.04%	0.31%	0.35%	0.73%
Total Mujeres		11.40%	11.71%	0.23%		23.34%	1.29%	21.45%	22.74%	46.08%
Hombres	18-29	1.12%	1.16%			2.28%	0.08%	0.58%	0.66%	2.95%
	30-59	13.23%	14.41%	0.21%	0.02%	27.87%	4.38%	15.97%	20.35%	48.21%
	60 o más	0.93%	0.98%			1.91%	0.21%	0.64%	0.85%	2.76%
Total Hombres		15.28%	16.55%	0.21%	0.02%	32.06%	4.67%	17.19%	21.86%	53.92%

\*Datos de 1 de enero de 2008 con corte al 15 de febrero de 2009

Debido al alto porcentaje de trabajadores que laboran en los Órganos Desconcentrados, el número de incentivos entregados por méritos administrativos del Servicio Profesional Electoral y los incentivos por productividad, se disparan con relación a los de Oficinas Centrales. Por otro lado, la distribución de incentivos es equitativa en relación al número de trabajadores por género.

g. Personal que ha sido promovido al rango inmediato superior.

Sexo	Antigüedad	Oficinas centrales		Total Oficinas Centrales	Oficinas foráneas		Total Oficinas Desconcentrados	Total
		Administrativos	Servicio Profesional		Administrativos	Servicio Profesional		
Mujeres	Nuevo ingreso	12		12	6		6	18
	1 a 4 años	27		27	9	2	11	38
	5 a 9 años	62	4	66	33	2	35	101
	10 a 14 años	18	2	20	9		9	29



Sexo	Antigüedad	Oficinas centrales		Total Oficinas Centrales	Oficinas foráneas		Total Oficinas Desconcentrados	Total
		Administrativos	Servicio Profesional		Administrativos	Servicio Profesional		
	15 a 19 años	16	3	19	17	3	20	39
Total Mujeres		135	9	144	74	7	81	225
Hombres	Nuevo ingreso	24		24	2		2	26
	1 a 4 años	66	1	67	12	2	14	81
	5 a 9 años	84	9	93	42	8	50	143
	10 a 14 años	32	1	33	2	3	5	38
	15 a 19 años	23	2	25	3	3	6	31
Total Hombres		229	13	242	61	16	77	319
Total		364	22	386	135	23	158	544

\*Datos de 2008 con corte al 15 de febrero de 2009

Los trabajadores en puestos administrativos dentro las Oficinas Centrales, ubicados en el rango de antigüedad de 5 a 9 años, de ambos sexos, son los que presentan mayores niveles en la escala promocional, lo mismo sucede en los Órganos Desconcentrados.

En el caso de los trabajadores del Servicio Profesional Electoral, la regla sigue siendo la misma, los rangos de antigüedad de 5 a 9 años para mujeres y hombres representan los casos de mayor promoción.

Sexo	Antigüedad	Oficinas centrales		Total Oficinas Centrales	Oficinas foráneas		Total Órganos Desconcentrados	Total
		Administrativos	Servicio Profesional		Administrativos	Servicio Profesional		
Mujeres	Nuevo ingreso	2.21%		2.21%	1.10%		1.10%	3.31%
	1 a 4 años	4.96%		4.96%	1.65%	0.37%	2.02%	6.99%
	5 a 9 años	11.40%	0.74%	12.13%	6.07%	0.37%	6.43%	18.57%
	10 a 14 años	3.31%	0.37%	3.68%	1.65%		1.65%	5.33%
	15 a 19 años	2.94%	0.55%	3.49%	3.13%	0.55%	3.68%	7.17%



Sexo	Antigüedad	Oficinas centrales		Total Oficinas Centrales	Oficinas foráneas		Total Órganos Desconcentrados	Total
		Administrativos	Servicio Profesional		Administrativos	Servicio Profesional		
Total Mujeres		24.82%	1.65%	26.47%	13.60%	1.29%	14.89%	41.36%
Hombres	Nuevo ingreso	4.41%		4.41%	0.37%		0.37%	4.78%
	1 a 4 años	12.13%	0.18%	12.32%	2.21%	0.37%	2.57%	14.89%
	5 a 9 años	15.44%	1.65%	17.10%	7.72%	1.47%	9.19%	26.29%
	10 a 14 años	5.88%	0.18%	6.07%	0.37%	0.55%	0.92%	6.99%
	15 a 19 años	4.23%	0.37%	4.60%	0.55%	0.55%	1.10%	5.70%
Total Hombres		42.10%	2.39%	44.49%	11.21%	2.94%	14.15%	58.64%
Total		66.91%	4.04%	70.96%	24.82%	4.23%	29.04%	100.00%

\*Datos de 2008 con corte al 15 de febrero de 2009

**La promoción entre hombres y mujeres para todos los casos está en una escala considerable de paridad**, si consideramos que la mayor parte del personal son hombres, Sin embargo un dato al que **se sugiere poner atención especial es el caso de los trabajadores que tienen un rango de antigüedad de 15 a 19 años ya que ocupan un porcentaje muy bajo en relación a la promoción**, los datos demuestran que el total de trabajadores con antigüedad de 15 a 19 años, son 177, cifra inversamente proporcional al total de trabajadores que se promueven en esta categoría (39 trabajadores).

h. Diferencias en la asignación salarial entre hombres y mujeres según el tipo de puesto.

Un primer estudio se realizó tomando en consideración los rangos de edad por periodos de 10 años: 18 a 27; 28 a 37; 38 a 47; 48 a 57; 58 a 67 y 68 a 81(último periodo abarca más de 10 años porque sólo hay 1 empleado de 79 años y 1 empleado de 81 años). Con base en esos rangos se analizó el sueldo neto total, sueldo neto del sexo femenino y sueldo neto del sexo masculino.

Niveles de sueldo:

1. \$3,193.08 a \$7,718.24;
2. \$7,742.46 a \$12,557.40;
3. \$12,609.3 a \$20,004.3;
4. \$20,182.31 a \$37,999.98;
5. \$38,752.79 a \$172,322.41).



I.- Edad	Total	Sueldo Neto Total					Sueldo Neto Sexo Femenino					Sueldo Neto Sexo Masculino				
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
	general	3,193.08	7,742.46	12,609.3	20,182.31	38,752.79	0	7,742.46	12,609.3	20,182.31	38,752.79	0	7,742.46	12,609.3	20,182.31	38,752.79
		7,718.24	12,557.40	20,004.3	37,999.98	172,322.41	7,718.24	12,557.40	20,004.3	37,999.98	172,322.41	7,718.24	12,557.40	20,004.3	37,999.98	172,322.41
18 - 27	2,501	2,177	184	83	42	15	1,211	88	44	16	8	966	96	39	26	7
28 - 37	4,449	2,811	798	313	353	174	1,673	389	117	131	53	1,138	409	196	222	121
38 - 47	4,541	2,135	1,064	383	659	300	1,075	371	122	176	65	1,060	693	261	483	235
48 - 57	2,218	844	487	137	491	259	360	137	29	73	33	494	350	108	418	226
58 - 67	589	219	102	28	124	116	70	24	4	14	4	149	78	24	110	112
68 - 81	84	27	16	5	21	15	9		1	2	1	18	16	4	19	14
<b>Total general</b>	<b>14,382</b>	<b>8,213</b>	<b>2,651</b>	<b>949</b>	<b>1,690</b>	<b>879</b>	<b>4,388</b>	<b>1,009</b>	<b>317</b>	<b>412</b>	<b>164</b>	<b>3,825</b>	<b>1,642</b>	<b>632</b>	<b>1,278</b>	<b>715</b>

El mayor número de trabajadores oscila entre los rangos de:

- 28 a 37 años con: 4, 449 empleados, en su mayoría ocupan los niveles 1 y 2 de sueldo y
- 38 a 47 años con 4,541 empleados, en su mayoría ocupan los niveles 1 y 2 de sueldo.
- Estos 2 rangos de edad representan el 62.5% del total de los empleados.

Del sueldo Neto total:

- 8,213 empleados ocupan el nivel 1 de sueldo.
- 2,651 empleados ocupan el nivel 2 de sueldo.
- 1,690 empleados ocupan el nivel 4 de sueldo
- 949 empleados ocupan el nivel 3 de sueldo
- 879 empleados ocupan el nivel 5 de sueldo.

Del sueldo neto por sexo femenino:

- 4,388 mujeres ocupan el nivel 1 de sueldo.
- 1,009 mujeres ocupan el nivel 2 de sueldo.
- 412 mujeres ocupan el nivel 4 de sueldo.
- 317 mujeres ocupan el nivel 3 de sueldo.
- 164 mujeres ocupan el nivel 5 de sueldo.

Del sueldo neto por sexo masculino:

- 3,825 hombres ocupan el nivel 1 de sueldo.
- 1,642 hombres ocupan el nivel 2 de sueldo.
- 1,278 hombres ocupan el nivel 4 de sueldo.



- 715 hombres ocupan el nivel 5 de sueldo.
- 632 hombres ocupan el nivel 3 de sueldo.

En el nivel 5 de sueldo hay 715 hombres (81%) por 164 mujeres (19%).

NOTA: La ocupación en los niveles de sueldo debe ser inversamente proporcional al monto de la percepción, es decir, a mayor sueldo menor número de empleados. Lo anterior tomando como base el organigrama ocupacional por lo que debe haber mayores mandos que técnicos operativos. Lo anterior por que hay 1,690 empelados en el nivel 4 de sueldo y 949 en el nivel 3.

II.- Antigüedad																
0	3,351	2,555	940	176	171	109	1,362	132	82	62	30	1,193	208	94	109	79
1	964	812	55	31	32	34	481	22	7	10	12	331	33	24	22	22
2	779	613	88	44	24	30	354	32	17	11	9	259	36	27	13	21
3	698	460	88	35	86	29	243	31	10	29	10	217	57	25	57	19
4	470	350	46	28	25	21	180	25	12	7	5	170	21	16	18	16
5	606	374	103	61	38	30	180	27	15	11	7	194	76	46	27	23
6	505	320	60	37	52	36	166	23	11	16	8	154	37	26	36	28
7	540	241	133	31	92	43	103	56	5	26	7	138	77	26	66	36
8	974	438	409	88	31	8	229	170	26	14	1	209	239	62	17	7
9	1,634	420	716	250	175	73	172	189	78	42	16	248	527	172	133	57
10	493	360	61	18	29	25	150	31	8	11	7	210	30	10	18	18
11	272	156	51	14	36	15	69	21	2	10	4	87	30	12	26	11
12	559	196	94	31	176	62	119	45	5	38	11	77	49	26	138	51
13	104	50	14	5	24	11	13	8	2	5		37	6	3	19	11
14	364	103	62	26	123	50	71	27	11	29	7	32	35	15	94	43
15	720	150	124	45	280	121	105	48	12	39	15	45	76	33	241	106
16	268	134	64	11	39	20	95	35	5	9	5	39	29	6	30	15
17	409	240	66	9	65	29	173	36	6	19	4	67	30	3	46	25
18	642	218	94	8	191	131	111	51	3	24	5	107	43	5	167	126
19	28	21	3	1	1	2	12				1	9	3	1	1	1
20	1	1										1				
21	1	1										1				
Total general	14,382	8,213	2,651	949	1,690	879	4,388	1,009	317	412	164	3,825	1,642	632	1,278	715

Un segundo estudio se elaboró tomando en consideración los años laborados en el Instituto (antigüedad) y los mismos niveles de sueldo neto, y se obtiene:

- El 35% de los empleados tienen 3 años o menos laborando para el Instituto, por lo que existe un alto índice de movilidad.
- El personal con menor antigüedad se encuentra en su mayoría en el nivel 1 de sueldo.
- Hay una estabilidad del 11.3% del universo, con una antigüedad de por lo menos 9 años laborando para el Instituto.





III- Nivel de Estudios																
Primaria	117	93	21	3		43	4				50	17	3			
Secundaria	688	441	204	32	6	5	182	55	11	1	3	259	149	21	5	2
Bachillerato	1,556	983	451	63	46	13	474	135	12	6	4	509	316	51	40	9
Comercial	834	581	205	38	6	4	508	161	26	5	2	73	44	12	1	2
Técnico	845	521	237	54	27	6	284	75	14	4	1	237	162	40	23	5
Licenciatura	4,240	1,113	1,026	460	1,142	499	509	358	136	254	74	604	668	324	888	425
Posgrado	480	18	48	28	196	190	11	27	10	49	35	7	21	18	147	155
No Indica	5,622	4,463	459	271	267	162	2,377	194	108	93	45	2,086	265	163	174	117
Total general	14,382	8,213	2,651	949	1,690	879	4,388	1,009	317	412	164	3,825	1,642	632	1,278	715

Un tercer análisis se realizó tomando en cuenta el nivel de estudios y niveles de sueldo y se encontró:

- No se puede obtener un análisis puntual debido a que del 40% de los empleados, no se conoce el grado máximo de estudios, y cualquier tendencia de ese 40% puede generar inconsistencias, por lo que se propone actualizar la base de datos mediante un Censo institucional diversos a la Encuesta, y que sea requisito para la admisión y para la plantilla existente.
- Lo anterior porque debe considerarse que a mayor grado de estudios mejor nivel de sueldo.

	Sueldo Neto Total					Sueldo Neto Sexo Femenino					Sueldo Neto Sexo Masculino					
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	
Total general	3,193.08	7,742.46	12,609.3	20,182.31	38,752.79	0	7,742.46	12,609.3	20,182.31	38,752.79	0	7,742.46	12,609.3	20,182.31	38,752.79	
	7,718.24	12,557.40	20,004.3	37,999.98	172,322.41	7,718.24	12,557.40	20,004.3	37,999.98	172,322.41	7,718.24	12,557.40	20,004.3	37,999.98	172,322.41	
IV- Tipo de Plaza																
HONORARIOS	5,639	5,137	205	190	49	58	2,570	91	70	16	17	2,567	114	120	33	41
PRESUPUESTAL	8,743	3,076	2,446	759	1,641	821	1,818	918	247	396	147	1,258	1,528	512	1,245	674
Total general	14,382	8,213	2,651	949	1,690	879	4,388	1,009	317	412	164	3,825	1,642	632	1,278	715

El cuarto estudio versó sobre el tipo de plaza (honorarios o presupuestal) y los niveles de sueldo:

## Diagnóstico.



- 60% del personal trabaja en plaza presupuestal y el 40% por honorarios, éste último se estima alto y por lo tanto no conlleva a la estabilidad laboral.
- Dentro del nivel 1 de sueldo el 38% del personal labora en plaza presupuestal, y el 62% por honorarios, en contraste, en el nivel 5 de sueldo el 93% pertenece a plaza presupuestal y el 7% por honorarios.
- Bajo el régimen de honorarios, existe equidad entre hombres y mujeres, al haber una ocupación del 51% y 49% respectivamente.
- En plaza presupuestal el 60% es ocupado por hombres y el 40% por mujeres.
- En el nivel 5 de sueldo dentro de la plaza presupuestal, el 82% es ocupado por hombres y el 18% por mujeres, por lo que queda patente la brecha de desigualdad en los cargos de mayor rango entre hombres y mujeres.

V.- Oficinas Centrales															
CAI	81	2	20	26	13	20	2	10	10	9	6	10	16	4	14
CEDEDE	48	2	7	13	15	11	2	3	5	9	5	4	8	6	6
CNCS	57	17	16	4	10	10	7	11	2	5	4	10	5	2	6
CON_ELEC	106	3	15	26	26	36	1	6	12	13	11	2	9	14	25
CON_GEN	151		63	23	24	41		27	13	8	5		36	10	36
D.JURID	126	17	41	19	28	21	9	22	10	15	5	8	19	9	16
D.SRIDO	178	13	61	16	16	72	7	28	8	5	22	6	33	8	50
DEA	530	71	301	69	62	27	14	117	15	20	3	57	184	54	24
DECEEC	125	34	30	24	22	15	15	15	10	11	8	19	15	14	7
DEOE	134	53	18	1	47	15	35	7		14	6	18	11	1	9
DEPPP	169	47	46	11	42	23	21	14	6	17	9	26	32	5	14
DERFE	1,156	357	439	189	118	53	202	198	58	37	13	155	241	131	40
DESPE	97	25	23	17	20	12	16	7	5	6	5	9	16	12	7
U_FISCAL	184	20	39	84	27	14	9	20	30	9	7	11	19	54	7
UNICOM	135	22	20	58	21	14	12	7	20	6	3	10	13	38	11
UTSID	35	6	10	9	5	5	3	3	2	2	3	3	7	7	2
Total general	3,312	689	1,149	589	496	389	355	495	206	186	115	334	654	383	274

El quinto análisis se hizo en especial en las áreas que conforman Oficinas Centrales del Instituto y los niveles de sueldo, en donde:

- La Dirección Ejecutiva de Administración tiene 16% de ocupación de la plantilla total y el Registro Federal de Electores el 34%, por lo que la mitad de la plantilla de Oficinas Centrales labora en estas dos áreas.
- En Oficinas Centrales se observa una tendencia en la que a menor percepción salarial, mayor número de empleados y a mayor sueldo, menor número de empleados.
- A pesar de que la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores tiene 1,156 empleados, sólo 53 se encuentran en el nivel 5 de sueldo, que representa el 4.5%, en cambio la Dirección del Secretariado tiene 178 empleados de los cuales 72 están en el nivel 5 de sueldo, esto es el 40%.



- En la ocupación de Oficinas Centrales el 40% son mujeres y el 60% son hombres.
- Dentro del nivel 5 de sueldo sólo el 30% son mujeres y el restante hombres.

	Total	Sueldo Neto Total					Sueldo Neto Sexo Femenino					Sueldo Neto Sexo Masculino				
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
general		3,193.08	7,742.46	12,609.3	20,182.31	38,752.79	0	7,742.46	12,609.3	20,182.31	38,752.79	0	7,742.46	12,609.3	20,182.31	38,752.79
		7,718.24	12,557.40	20,004.3	37,999.98	172,322.41	7,718.24	12,557.40	20,004.3	37,999.98	172,322.41	7,718.24	12,557.40	20,004.3	37,999.98	172,322.41
<b>VI-Organos Desconcentrados</b>																
Aguascalientes	152	101	17	12	13	9	58	7	4	6	3	43	10	8	7	6
Baja California	350	253	42	10	31	14	165	19	5	11	2	88	23	5	20	12
Baja California Sur	127	87	14	9	9	8	50	3	3	2		37	11	6	7	8
Campeche	136	97	13	10	8	8	47	8	2	3	1	50	5	8	5	7
Chihuahua	375	268	48	10	34	15	167	18	3	5		101	30	7	29	15
Chiapas	477	343	60	12	45	17	162	16	4	9	1	181	44	8	36	16
Coahuila	294	209	32	11	29	13	115	10	6	6		94	22	5	23	13
Colima	120	75	18	11	8	8	41	8	4	2		34	10	7	6	8
DF	951	671	118	20	109	33	386	48	6	32	3	285	70	14	77	30
Durango	182	128	18	10	16	10	62	9	2	5	1	66	9	8	11	9
Guerrero	352	254	36	11	36	15	116	16	2	9	3	138	20	9	27	12
Guanajuato	454	301	66	11	56	20	152	13	4	10	2	149	53	7	46	18
Hidalgo	259	171	34	12	29	13	89	10	1	1	2	82	24	11	28	11
Jalisco	608	396	100	10	77	25	238	27	2	12	1	158	73	8	65	24
Mexico	1,303	883	206	13	155	46	521	90	3	39	6	362	116	10	116	40
Michoacan	383	252	57	10	46	18	137	22	5	5	3	115	35	5	41	15
Morelos	197	120	34	11	21	11	67	10	3	2	1	53	24	8	19	10
Nayarit	138	86	20	10	13	9	48	8	2	2	1	38	12	8	11	8
Nuevo Leon	416	269	66	14	49	18	148	18	4	9	1	121	48	10	40	17
Oaxaca	393	264	56	11	45	17	124	12	3	2	1	140	44	8	43	16
Puebla	482	321	65	12	62	22	163	26	4	5	3	158	39	8	57	19
Queretaro	159	93	28	11	17	10	41	7	3	6	1	52	21	8	11	9
Quintana Roo	193	146	14	11	13	9	93	6	5	3	1	53	8	6	10	8
Sinaloa	265	156	52	11	32	14	78	22	5	2		78	30	6	30	14
San Luis Potosi	237	154	30	11	30	12	67	10	2	2	1	87	20	9	28	11
Sonora	260	166	43	10	28	13	93	10	4	7	2	73	33	6	21	11
Tabasco	224	141	38	11	22	12	57	9	5	2	2	84	29	6	20	10
Tamaulipas	338	246	38	11	29	14	139	6	5	5	2	107	32	6	24	12
Tlaxcala	141	92	18	10	12	9	52	7	4	3		40	11	6	9	9
Veracruz	752	553	77	11	84	27	246	26	1	15	2	307	51	10	69	25
Yucatan	193	122	28	12	20	11	65	6	2	2	2	57	22	10	18	9
Zacatecas	159	106	16	11	16	10	46	7	3	2	1	60	9	8	14	9
Total general	11,070	7,524	1,502	360	1,194	490	4,033	514	111	226	49	3,491	988	249	968	441

La sexta comparación se hizo en Órganos Desconcentrados del Instituto y los niveles de sueldo, en donde:

- El mayor número de empleados se ubica en el Estado de México, Distrito Federal y Veracruz, lo cual obedece al número de Distritos de que se conforman dichas entidades Federativas.
- En los Estados de: Baja California Sur, Chihuahua, Coahuila, Colima, Sinaloa, Tlaxcala no se tiene ninguna mujer trabajando dentro del nivel 5 de sueldo.
- Dentro del nivel 5 de sueldo sólo el 10% son mujeres y el 90% esta ocupado por hombres.



	FEMENINO		MASCULINO	
Personas con Mayor sueldo	56	40.9%	81	59.1%
Personas con Menor sueldo	369	61.8%	228	38.2%
Sueldo comun por nivel	2,865	39.8%	4,333	60.2%

El séptimo análisis consistió en obtener el sueldo neto por nivel.

- Se obtuvieron 84 niveles diferentes y distintos rangos de sueldo por nivel.
- Hay 24 niveles en donde existen más de 5 rangos diferentes de sueldo, y de ellos se obtuvo el valor mayor, el valor menor, el promedio y la moda.
- Dentro de estos 24 niveles el personal con mayor sueldo corresponde a los hombres con el 59.1% y las mujeres con 40.9%.
- Por el contrario el personal con menor sueldo corresponde el 61.8% a mujeres y el 38.2% a los hombres.
- Dentro del sueldo promedio las mujeres tienen el 61.8% y los hombres el 38.2%.

De los análisis anteriores, se concluye que los hombres tienen mejores sueldos que las mujeres. Sin embargo, esta afirmación debe ser matizada y analizada en el contexto institucional. En primer lugar, es preciso indicar que el número de hombres, es 12.6% mayor al número de mujeres que laboran en el IFE y que es evidente la falta de incorporación de mujeres en puestos de relevancia y toma de decisiones, que son, precisamente, los puestos mejor pagados; lo cual indica que más allá de ser un problema de inequidad salarial por género, es una cuestión que va de la mano con el rezago de las mujeres en la ocupación de puestos de relevancia.

Por otro lado, se considera importante indicar, que en relación con el número de trabajadores de ambos sexos y los porcentajes de diferenciación en la asignación salarial, no existe una inequidad salarial real por género en el mismo puesto. El problema de la diferencia de salarios se encuentra en razón de la tasa salarial asignada a cada puesto (nivel de plaza).

En este sentido, se sugiere la elaboración de un análisis comparativo específico para este rubro, que permita determinar las causas de la disparidad salarial considerando nivel de escolaridad, el perfil requerido, el nivel de responsabilidad, etc.



i. Personal del Instituto que ha presentado denuncias.

Al no existir una ventanilla específica que atienda actos de molestia en el trabajo y al no contar con un catálogo que comprenda dichos actos, así como las sanciones correspondientes; las quejas y/o denuncias son presentadas por los trabajadores ante distintas instancias. Así, de las quejas presentadas por los trabajadores del SPE, tiene conocimiento la DESPE, y de los de la rama administrativa, la DEA; no obstante muchas de ellas se hacen del conocimiento de la Contraloría General del Instituto, ya sea de manera directa o bien a través de copias de conocimiento.

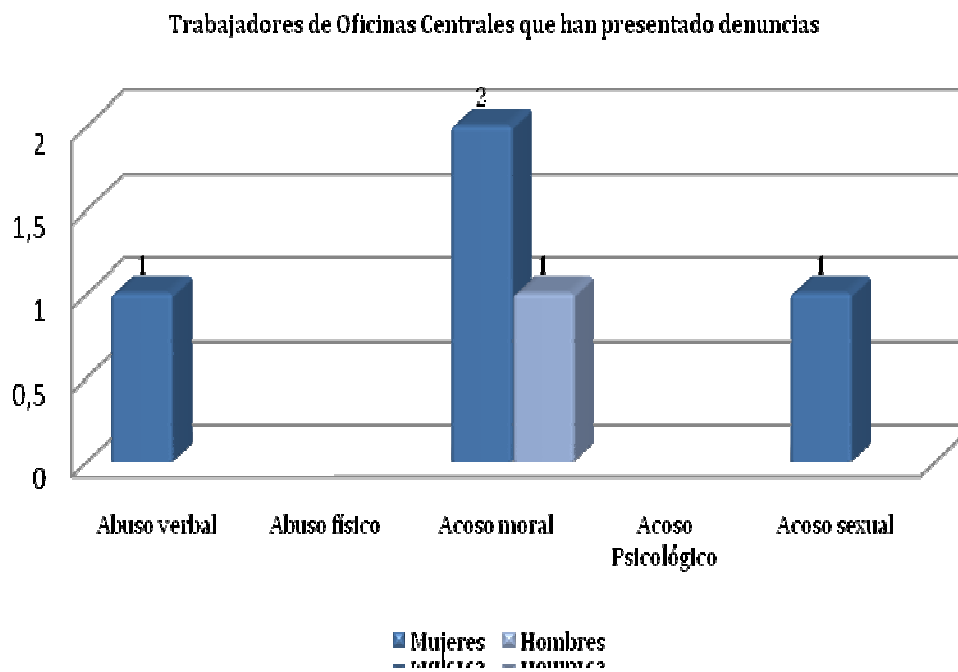
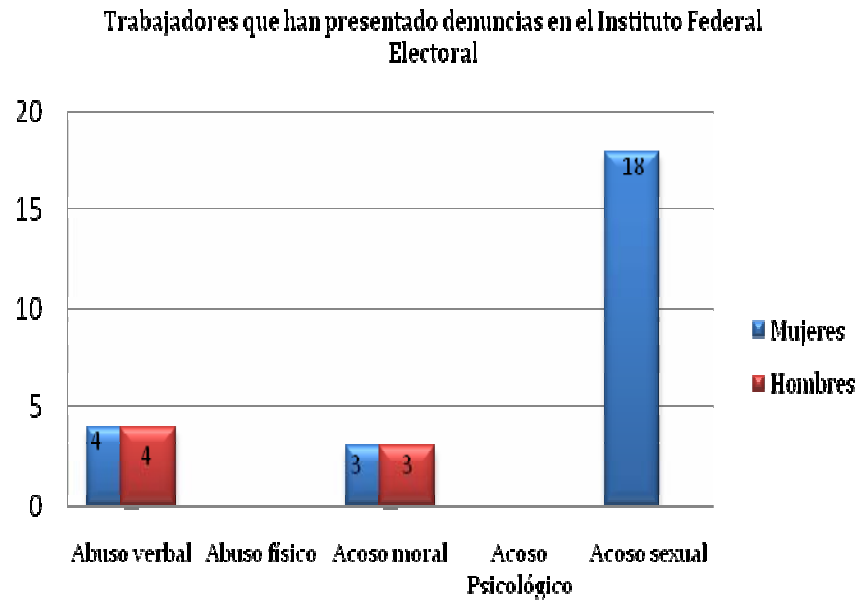
En este apartado se hace un recuento de las quejas y denuncias motivadas por algún tipo de violencia laboral, de las que ha tenido conocimiento la Contraloría General, y del trámite que se les dio.

Personal del Instituto que ha presentado denuncias		Motivo de la denuncia						Tipo de denuncia	
Área	Sexo	Número	Abuso verbal	Abuso físico	Acoso moral	Acoso Psicológico	Acoso sexual	Interna (DEA, Contraloría, DESPE)	Externa
No. de trabajadores que en el IFE han interpuesto denuncias	Mujeres	25	4	--	3	--	18	CGE	
	Hombres	7	4	--	3	--		CGE	
No. de trabajadores que en el IFE han interpuesto denuncias en Oficinas Centrales	Mujeres	4	1	--	2	--	1	CGE	
	Hombres	1	--	--	1	--			
No. de trabajadores que en el IFE han interpuesto denuncias en Órganos Desconcentrados	Mujeres	21	3	--	1	--	17	CGE	
	Hombres	5	4	--	1	--	--	CGE	

**Nota 1:** De los 31 casos en los que se interpusieron quejas o denuncias por trabajadores del Instituto Federal Electoral, 27 casos se recibieron mediante escrito u oficio dirigido a la Contraloría General y en 4 casos se recibieron con copia de conocimiento.

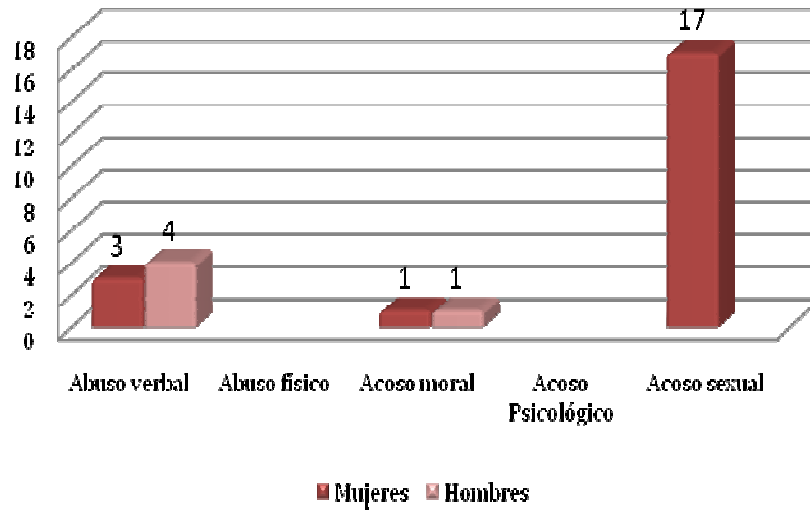
**Nota 2:** De los 31 casos, en 5 asuntos el órgano de control, determinó la improcedencia de iniciar un procedimiento administrativo previsto en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, toda vez que no fueron acreditados los presuntos hechos irregulares denunciados.

En cuanto a los 26 casos restantes, se turnaron a diferentes instancias del instituto Federal Electoral, por considerar que los hechos denunciados infringieron disposiciones del Estatuto del Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral, con la finalidad de que realizaran las investigaciones procedentes dentro del ámbito de su competencia.

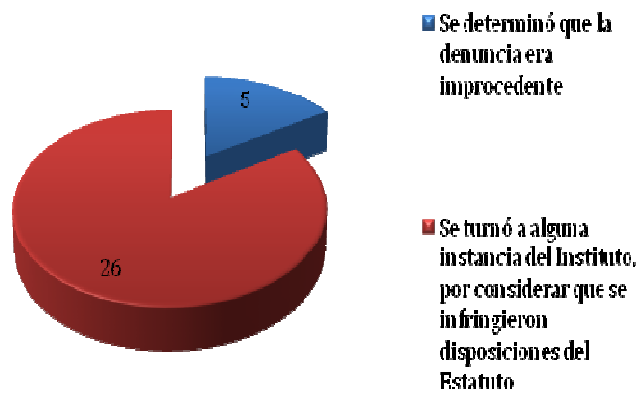




### Trabajadores de Órganos Desconcentrados que han presentado denuncias



### Trámite que se dió a las denuncias





## V. Análisis de los datos obtenidos de la Encuesta sobre Discriminación, Equidad Laboral y desarrollo de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral aplicada a los trabajadores del Instituto.

### A. Resultados globales de la Encuesta.

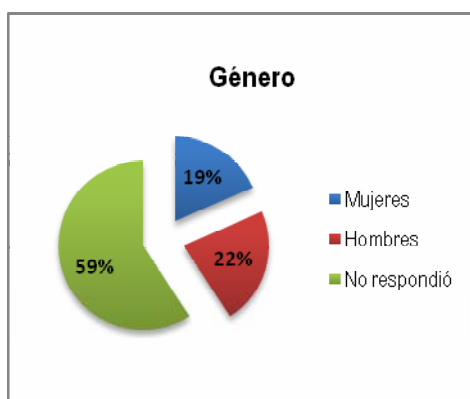
#### 1. Índice de participación.

##### a. Estadística por rubro

Género	Total	Porcentaje
Mujeres	808	18%
Hombres	973	22%
No respondió el rubro	2588	59%
Total	4369	100%

Considerando que el número de trabajadores a la fecha de aplicación de la Encuesta era de 14,099, una primera consideración es evaluar el **grado de participación**: Tratándose de **4,369 encuestados**, los que representan el **30.98%** de los trabajadores del Instituto (una tercera parte del personal), se puede afirmar que se obtuvo una **muestra suficientemente significativa**, sobre la percepción que tienen los trabajadores en relación con la discriminación y cuestiones de equidad laboral al interior del

Instituto.



En un primer acercamiento, tenemos que los **hombres y mujeres participaron prácticamente en igual medida**, ya que la diferencia porcentual es tan solo de 3 puntos, lo que resulta mínima acorde, si se considera que la estructura ocupacional del Instituto está encabezada por los varones.

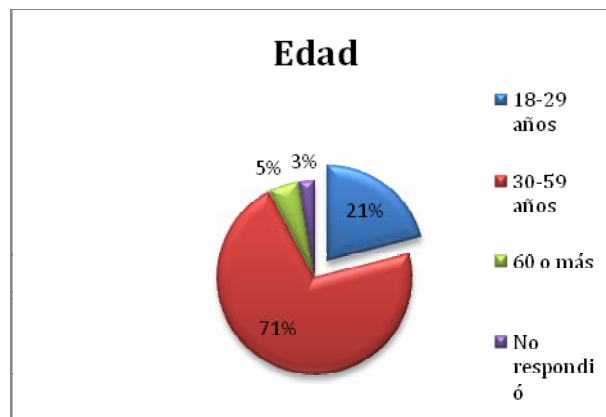
## Diagnóstico.





Asimismo, como ya se había identificado con la información proporcionada por la Dirección Ejecutiva de Administración, los trabajadores entre los **30 y 59 años** que encabezan la estructura ocupacional, por lo que no resulta contradictorio o alarmante, que el **71% de los encuestados**, estén en éste rango de edad. Lo que sí resulta significativo, es señalar que a diferencia del género, **el trabajador prefiere indicar su edad**, ya que **la probabilidad de ser identificado es menor**.

Rango de edad	Total	Porcentaje
18-29 años	915	21%
30-59 años	3117	71%
60 o más	220	5%
No respondió el rubro	117	3%
<b>Total</b>	<b>4369</b>	<b>100%</b>

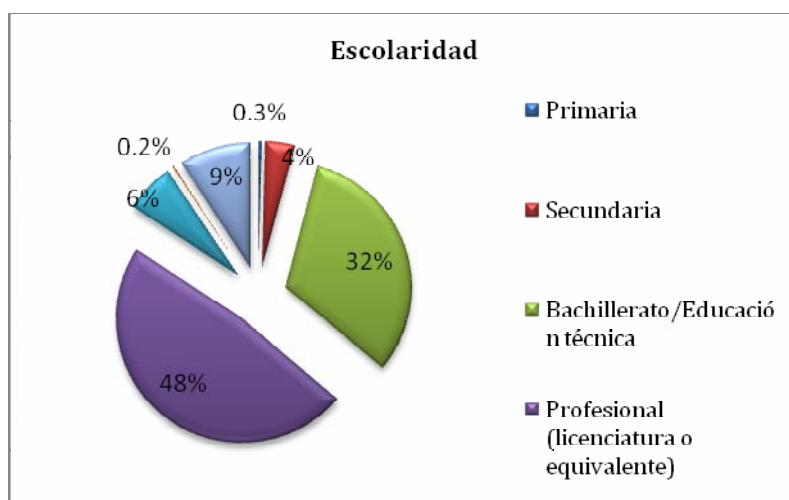


Como se puede ver en la siguiente tabla, los trabajadores que aceptaron participar en la Encuesta, son en su **mayoría** aquellos que cuentan con estudios superiores, dígase, **licenciatura o su equivalente**, seguidos por aquellos que tienen estudios hasta el **Bachillerato o Educación Técnica**. Estos datos nos permiten saber que, en efecto, contamos con la **percepción de los grupos más representativos y numerosos del Instituto**.

Escolaridad	Total	Porcentaje
Primaria	16	0.4%
Secundaria	163	3.7%
Bachillerato/Educación técnica	1399	32.0%



Escolaridad	Total	Porcentaje
<b>Profesional (licenciatura o equivalente)</b>	2102	48.1%
<b>Posgrado</b>	277	6.3%
<b>Sin estudios</b>	9	0.2%
<b>No respondió</b>	403	9.2%
<b>Total</b>	4369	100%



Área de adscripción	Total	Porcentaje
Oficinas de la Presidencia del Consejo y Secretaría Ejecutiva	38	0.9%
Oficinas de los Consejeros Electorales	35	0.8%
Oficinas de los Consejeros del Poder Legislativo y de las Representaciones de los Partidos Políticos	28	0.6%



Área de adscripción	Total	Porcentaje
Oficinas de las Direcciones Ejecutivas y Unidades Técnicas	255	5.8%
Oficinas de las Juntas Locales y de las Juntas Distritales	3839	87.9%
Otro	64	1.5%
No respondió	110	2.5%
Total	4369	100%

Del total de encuestados, el **87% está representado por los trabajadores de las Juntas Locales y Distritales Ejecutivas, número acorde con la distribución ocupacional de las áreas**, ya que según datos de la DEA, de los 14,099 empleados a la fecha de contestación de la Encuesta, el 22.3% de los trabajadores está en Oficinas Centrales, mientras que el 77.6% está en Órganos Desconcentrados; lo que muestra una **proporción razonable de participación, tanto en Órganos Centrales como Desconcentrados**. Pudiéndose puntualizar que en efecto hubo una participación mayor por el 9.4% de los trabajadores de las Juntas Locales y Distritales Ejecutivas.

Los 64 trabajadores que marcaron la opción Otro en “Área de adscripción”, indicaron:

Área	Número de trabajadores
Módulo de Atención Ciudadana	27
Registro Federal de Electores	8
Vocalía Distrital	5
Consejo Distrital	4
Chofer	1
Personal de limpieza y mantenimiento	1
Seguridad	1
Total	47



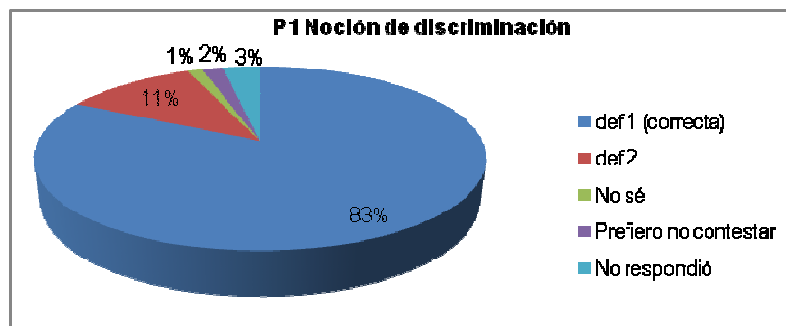
Los 17 trabajadores restantes que marcaron la opción “Otro”, no hicieron especificación alguna.

Por último, en relación con los datos generales es importante notar que de los 4,369 empleados que contestaron la Encuesta, **la mayoría prefirió no ser identificado por su género**, lo que es una primera muestra de que **probablemente el personal no se siente tan seguro de expresar su percepción sobre la situación de discriminación y equidad al interior del mismo, por lo que prefiere abstenerse de indicar todos los datos requeridos, para evitar su posible identificación.**

## B. La discriminación en el entorno laboral del Instituto Federal Electoral

### 1. Noción entendida del concepto de discriminación.

P1 La discriminación implica:	Número de trabajadores que eligió la opción	Porcentaje
Dar un trato diferenciado basado en criterios desproporcionados, no razonados y prejuiciosos (injustificados) relacionados con determinados rasgos, características y/o preferencias de la persona.	3,602	82.44%
Dar un trato diferenciado a las personas según sus características físicas, rasgos y/o preferencias, basado en causas justificadas, para lograr un equilibrio social y un estado de orden y desarrollo.	494	11.31%
No sé	54	1.24%
Prefiero no contestar	80	1.83%
No respondió	139	3.18%
Total	4,369	100.00%



**La mayoría de los trabajadores (82.44%) eligió la opción correcta**, lo que muestra que los empleados tienen una noción y manejo general del término y están familiarizados con sus



características. Esto también **podría interpretarse como un logro de la campaña informativa que se emprendió y que incluía precisamente la opción marcada como correcta por la mayoría**. Por otro lado, el 1.24% de los trabajadores que contestó la Encuesta manifestó no tener una concepción clara del término “Discriminación”.

El rubro "Otro" presentó 73 comentarios, entre los que se destaca como definición de discriminación:

- Toda exclusión o acto de segregación que realice otra persona y que atente contra la integridad de la persona.
  - La discriminación implica tratos diferentes en perjuicio de otra persona.
  - La discriminación laboral es la queja más recurrente entre los trabajadores de honorarios.
2. Formas de discriminación en el Instituto Federal Electoral por percepción de incidencia.

P2 ¿Consideras que en el IFE existen prácticas discriminatorias?	Número de trabajadores que eligió la opción	Porcentaje
Sí	2321	53.12%
No	1507	34.49%
No sé	270	6.17%
Prefiero no contestar	182	4.16%
No respondió	89	2.03%
Total	4369	100%

**El 53% de los trabajadores que contestó la Encuesta, considera que en el IFE existen prácticas discriminatorias motivadas por:**

Factor (Pregunta 3)	Número de trabajadores que eligió la opción	Porcentaje
No respondió	2,027	46.40%
Nivel jerárquico	678	15.52%
Apariencia	371	8.49%
Género	186	4.26%



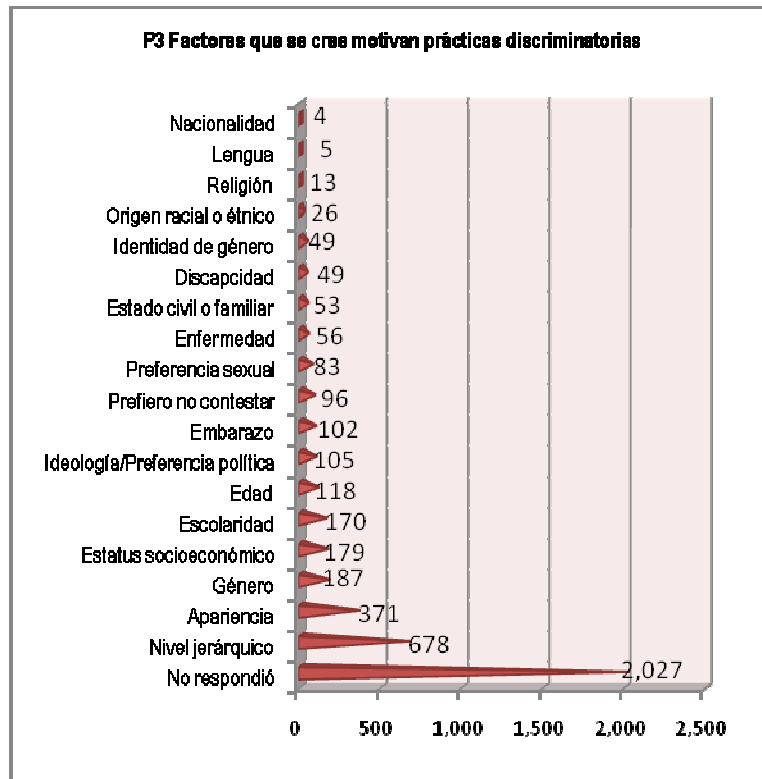
Factor (Pregunta 3)	Número de trabajadores que eligió la opción	Porcentaje
No respondió	2,027	46.40%
Estatus socioeconómico	179	4.10%
Escolaridad	170	3.89%
Edad	118	2.70%
Ideología/preferencia política	105	2.40%
Embarazo	102	2.33%
Prefiero no contestar	96	2.20%
Preferencia sexual	83	1.90%
Enfermedad	56	1.28%
Estado civil o familiar	53	1.21%
Discapacidad	49	1.12%
Identidad de género	48	1.10%
Origen racial o étnico	26	0.60%
Religión	13	0.30%
Lengua	5	0.11%
Nacionalidad	4	0.09%
Total	4,369	100.0%

Como se puede observar, de los 2,321 (pregunta 2) trabajadores que contestaron afirmativamente a la pregunta sobre percepción de prácticas discriminatorias en el IFE, **el 46.4% prefirió no indicar el motivo por el cual cree que se presentó la práctica discriminatoria**. Una primera lectura de los datos lleva a pensar que los trabajadores **no se sienten confiados de expresar las características y/o situaciones personales por las que creen se han presentado conductas discriminatorias**; o bien, puede tratarse de un **desconocimiento real del factor que puede estar motivando dicha actitud**, por lo que prefieren abstenerse de señalar alguno en específico.

El **53.6%** de los trabajadores que contestó afirmativamente, indicó como las **principales características y/o situaciones que llevan a posibles prácticas discriminatorias en el IFE: el nivel jerárquico, la apariencia, el género y el estatus socioeconómico** (se incluye este



último, por tener una diferencia porcentual del 0.2%, con el tercer rubro marcado como principal).



Las Áreas del Instituto señaladas como aquellas en donde se cree se presentan con más frecuencia prácticas discriminatorias son:

Áreas de discriminación (Pregunta 4)	Número de trabajadores que contestaron	Porcentaje
No respondieron	2,278	52.14%
Oficinas Juntas Distritales	530	12.13%
Oficinas Juntas Locales	439	10.05%
Módulos de atención ciudadana	283	6.48%
Oficinas Direcciones Ejecutivas	166	3.80%
Prefiero no contestar	163	3.73%
Oficinas Presidencia del Consejo	100	2.29%



Áreas de discriminación (Pregunta 4)	Número de trabajadores que contestaron	Porcentaje
Oficinas Consejeros Electorales	84	1.92%
Áreas comunes	82	1.88%
Otro	74	1.69%
Oficinas Secretaría Ejecutiva	64	1.46%
Oficinas Representaciones Partidos Políticos	34	0.78%
Ninguno	30	0.69%
Oficinas Unidades Técnicas	26	0.60%
Oficinas Consejeros Poder Legislativo	16	0.37%
Total	4,369	100%

Del total de trabajadores que cree que existen prácticas discriminatorias al interior del IFE, el 52% optó por no identificar el área en la que se presume que se dan dichas prácticas, el 48% restante seleccionó algún área, siendo las cuatro principales: **Oficinas de las Juntas Distritales, Oficinas de las Juntas Locales, Módulos de Atención Ciudadana y Oficinas de las Direcciones Ejecutivas**; éstas dos últimas merecen consideración especial, atendiendo al número de trabajadores de dichas áreas que contestaron la Encuesta:

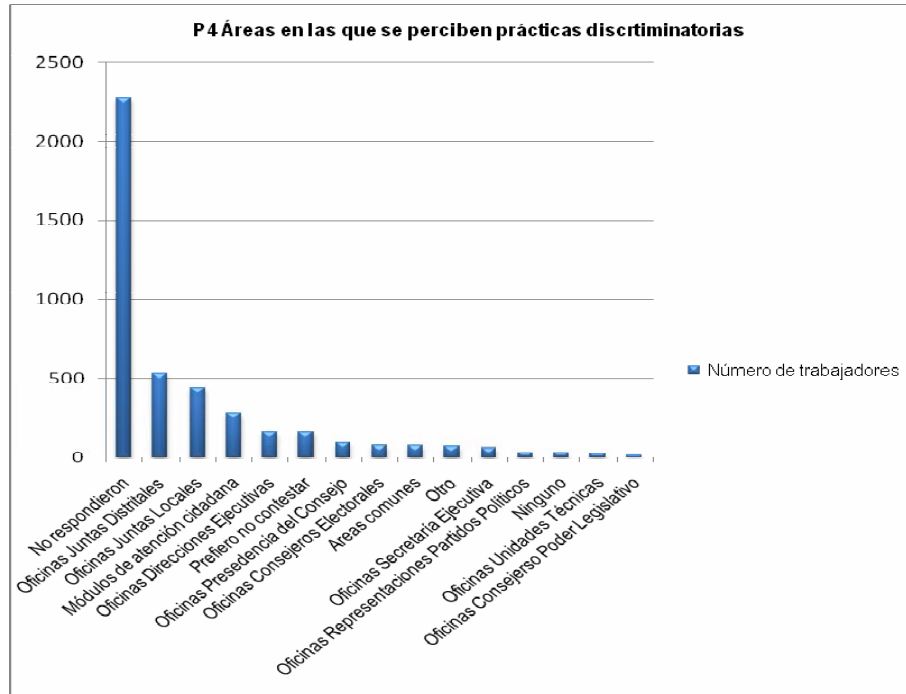
Área de adscripción a la que pertenecen los trabajadores que contestaron e identificaron con mayor incidencia de prácticas discriminatorias	Número de trabajadores que contestaron la Encuesta
Oficinas de las Juntas Locales y Distritales	3,839
Oficinas de las Direcciones Ejecutivas y Unidades Técnicas	255
Módulos de Atención Ciudadana	27

Por ello, es posible considerar que las áreas en que se percibe en mayor medida alguna situación de discriminación son: los Módulos de Atención Ciudadana, en segundo lugar las Direcciones Ejecutivas y finalmente las Oficinas de las Juntas Locales y Distritales Ejecutivas.





El rubro "Otro" mostró 168 comentarios, de los cuales se desprende que la percepción generalizada es que en todas las áreas del Instituto y en todos los niveles se presentan prácticas discriminatorias.



Por otro lado, vale la pena hacer mención que de los 2,321 trabajadores que creen que existen prácticas discriminatorias en el Instituto, 423 son mujeres y 503 hombres, mientras que 281 mujeres y 362 hombres no perciben la existencia de dichas prácticas. Los 212 restantes del universo que indicó su género (1781) se ubica en los que prefirieron no contestar, no saben o simplemente no contestaron la pregunta.

Género	Rango de edad	Sí	No
Mujeres	18-29	88	103
	30-59	318	162
	60 o más	12	11
	No respondió	5	5
<b>Total</b>		<b>423</b>	<b>281</b>
Hombres	18-29	51	73
	30-59	409	238
	60 o más	35	43



Género	Rango de edad	Sí	No
	No respondió	8	8
Total 2		503	362
No indicó género	18-29	220	250
	30-59	1,083	560
	60 o más	53	33
	No respondió	39	21

Recapitulando, es posible decir que más de la mitad del personal entrevistado considera que existen prácticas discriminatorias en el IFE, motivadas por cuestiones como el nivel jerárquico, la apariencia, el género y el estado socioeconómico; asimismo, dichas prácticas son percibidas principalmente en los Módulos de Atención Ciudadana, en las Direcciones Ejecutivas y por número de trabajadores, en las Juntas Locales y Distritales Ejecutivas.

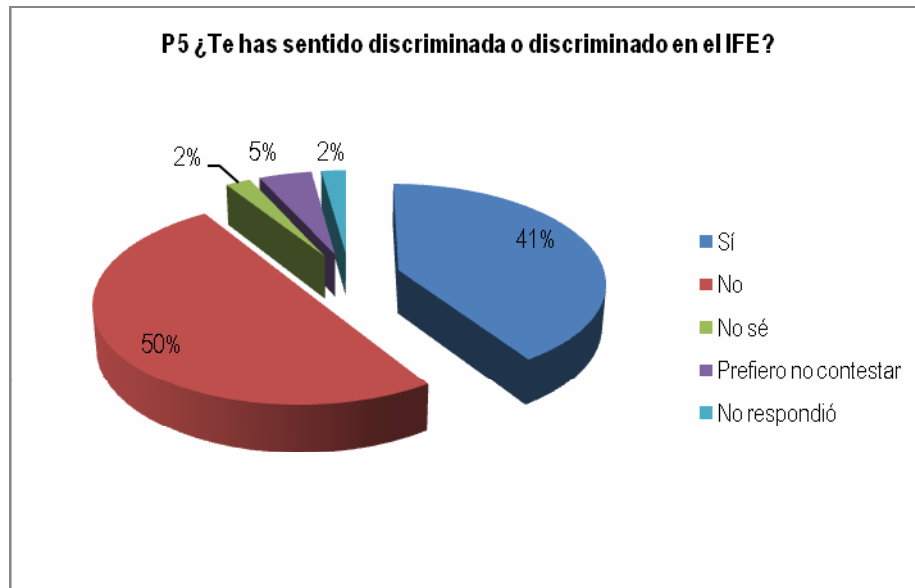
- a. Situación personal de los trabajadores en relación con prácticas discriminatorias al interior del Instituto Federal Electoral.

- 1) Percepción sobre formas de discriminación.

P5 ¿Te has sentido discriminado en el IFE?	Total	Porcentaje
Sí	1,781	40.76%
No	2,188	50.08%
No sé	98	2.24%
Prefiero no contestar	206	4.72%
No respondió	96	2.20%
Total	4,369	100.00%

Cuando se les preguntó a los trabajadores si se habían sentido discriminados en el IFE, de los 4,369 empleados que contestaron, el 50.08% respondió que no, el 40.76% que sí y el resto, no sabe o prefirió no contestar.

Estos datos nos permiten identificar que **una parte importante del personal tiene la percepción de haber sido discriminado, aclarando que se trata de un número significativo, sin ser el mayoritario.**

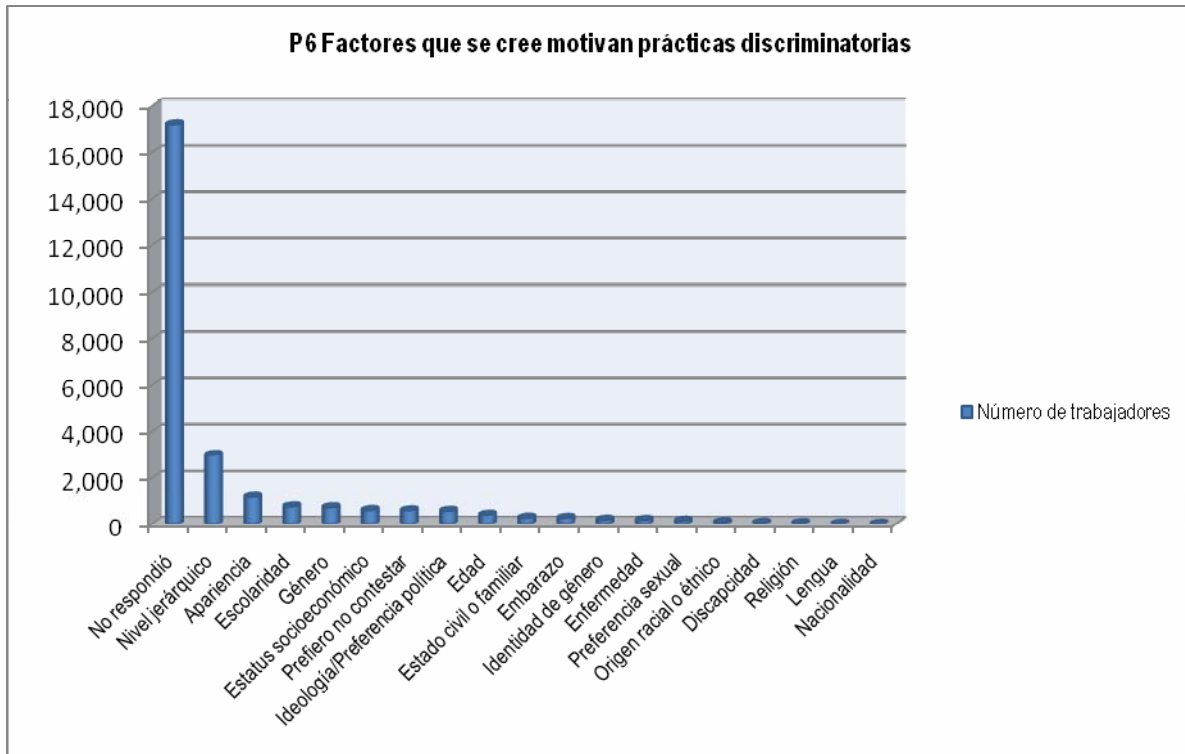


Por otro lado, las características y/o situaciones por las que el personal identificó haber sido discriminado son:

Factor (Pregunta 6)	Número de trabajadores que eligieron la opción	Porcentaje
No respondió	2,870	65.69%
Nivel jerárquico	496	11.35%
Apariencia	194	4.44%
Escolaridad	126	2.88%
Género	120	2.75%
Estatus socioeconómico	100	2.29%
Prefiero no contestar	98	2.24%
Ideología/Preferencia política	94	2.15%
Edad	66	1.51%
Estado civil o familiar	46	1.05%
Embarazo	44	1.01%
Identidad de género	31	0.71%
Enfermedad	29	0.66%



Factor (Pregunta 6)	Número de trabajadores que eligieron la opción	Porcentaje
Preferencia sexual	24	0.55%
Origen racial o étnico	13	0.30%
Discapacidad	8	0.18%
Religión	7	0.16%
Lengua	2	0.05%
Nacionalidad	1	0.02%
Total	4363	100%



Como se puede observar, el 65% de los encuestados prefirió no identificar el factor por el que se sintieron discriminados; mientras el 21.4% seleccionó cuatro opciones: **Nivel jerárquico, apariencia, escolaridad y género.**

Habrá que apuntar las coincidencias con la percepción general sobre discriminación, ya que se presentan nuevamente factores como el nivel jerárquico, la apariencia y el género.

## Diagnóstico.

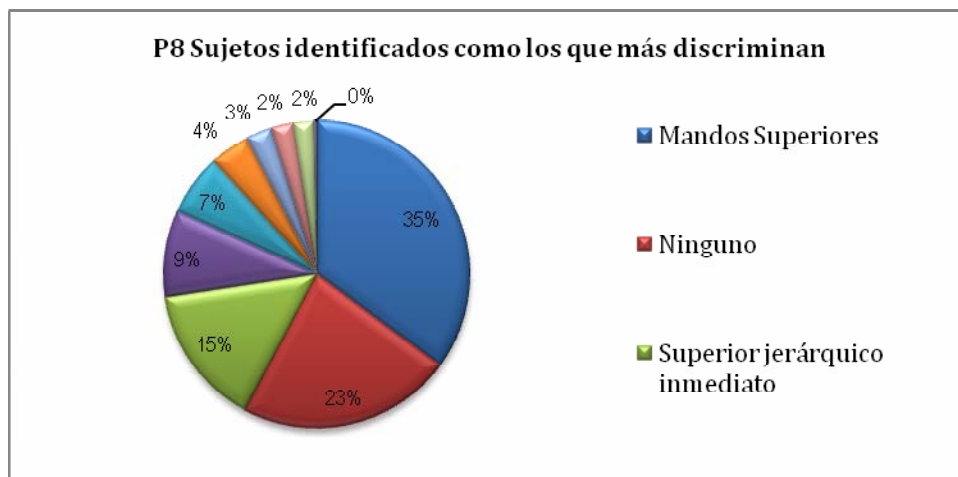


Los sujetos identificados como los que más discriminan en el IFE son:

P8 ¿Qué sujetos identificarías como aquellos que más discriminan al interior del IFE?	Número de trabajadores que eligieron la opción	Porcentaje
Mandos Superiores	1,533	35.1%
Ninguno	991	22.7%
Superior jerárquico inmediato	648	14.8%
Prefiero no contestar	403	9.2%
Compañeros de trabajo (igual nivel jerárquico)	283	6.5%
No respondió	183	4.2%
Personal de contratación	118	2.7%
Otro	104	2.4%
Compañeros de trabajo (inferior nivel jerárquico)	92	2.1%
Personal encargado de la capacitación	14	0.3%
Total	4,369	100.0%

Si se toma en consideración el hecho de que el 53% de los encuestados (4369 trabajadores) cree que en el IFE se presentan prácticas discriminatorias y el 40% siente haber sido discriminado, se puede suponer que el 22.7% que marcó la opción “ninguno” en la pregunta 8 corresponde a los trabajadores que contestaron en sentido negativo a los supuestos anteriores. Por otro lado, el 78% de los trabajadores

que marcó alguna opción de la pregunta 8; identificó como los sujetos que realizaron el acto discriminatorio: **mandos superiores, por mayorías de 35% y el superior jerárquico inmediato con el 14.8%.**

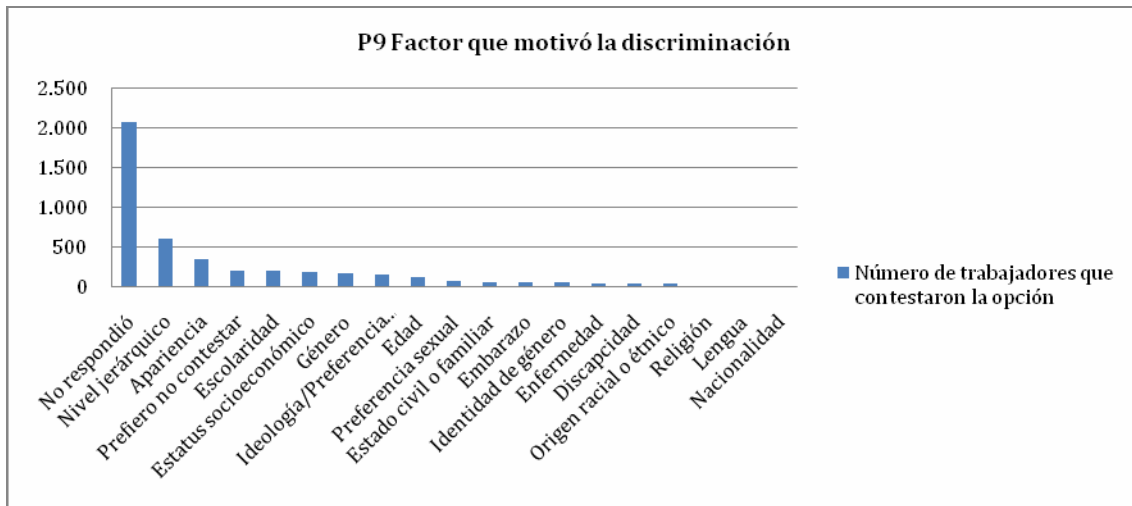


Principales factores por los que los encuestados identificaron con mayor incidencia incurrieron en prácticas discriminatorias:



P9 ¿Qué factores motiva las prácticas discriminatorias de los sujetos identificados en la pregunta 8?	Número de trabajadores que contestaron la opción	Porcentaje
No respondió	2,086	47.7%
Nivel jerárquico	600	13.7%
Apariencia	351	8.0%
Prefiero no contestar	204	4.7%
Escolaridad	200	4.6%
Estatus socioeconómico	180	4.1%
Género	160	3.7%
Ideología/Preferencia política	144	3.3%
Edad	117	2.7%
Preferencia sexual	64	1.5%
Estado civil o familiar	54	1.2%
Embarazo	52	1.2%
Identidad de género	45	1.0%
Enfermedad	35	0.8%
Discapacidad	28	0.6%
Origen racial o étnico	28	0.6%
Religión	10	0.2%
Lengua	8	0.2%
Nacionalidad	3	0.1%
Total	4,369	100.0%

De la lectura anterior se desprende que un alto porcentaje de los Encuestados (47.7%) no respondió a la pregunta; mientras el resto optó principalmente por factores como el **nivel jerárquico**, la **apariencia** y la **escolaridad**. Siendo estos tres, coincidentes con los factores seleccionados en otras preguntas en el mismo sentido.



En el rubro "Otro" se recibieron 83 especificaciones, en las que el común denominador indicó que la discriminación se presenta entre los compañeros del mismo rango, pero sobresale la que se da entre jefe y subordinado.

- 2) Percepción sobre el efecto de la discriminación en factores de equidad laboral, ambiente laboral, conciliación trabajo-familia, actos de molestia y oportunidades en el empleo.

Rubros (Pregunta 7)	Número de trabajadores que eligieron la opción	Porcentaje
Salarios y prestaciones	807	18.47%
Acceso a las oportunidades de empleo y selección de personal	731	16.73%
No respondió	626	14.33%
Ascensos y promociones	469	10.73%
Trato respetuoso y dignificante	444	10.16%
Actos de molestia o intimidación	379	8.67%
Equidad laboral	367	8.40%
Formación y capacitación	151	3.46%
Prefiero no contestar	127	2.91%
Acondicionamiento de espacio y servicios para personas con algún tipo de discapacidad	126	2.88%
Conciliación trabajo-familia	107	2.45%

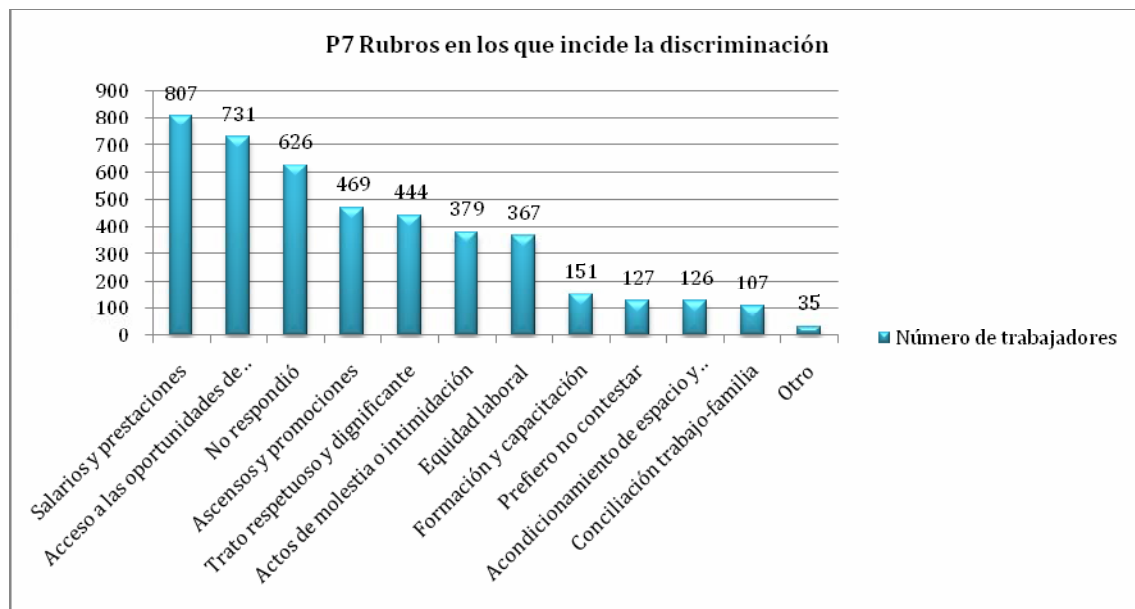


Rubros (Pregunta 7)	Número de trabajadores que eligieron la opción	Porcentaje
Otro	35	0.80%
Total	4,369	100.00%

En relación con la pregunta ¿Cuáles crees que sean los principales rubros donde puede tener mayor impacto la discriminación en el IFE?; **en su mayoría, a diferencia de otras preguntas, los trabajadores optaron por responder y seleccionar algunos rubros, lo que muestra su comodidad con la pregunta, así como el interés y relevancia que le dieron.**

Los principales rubros laborales donde se percibe la incidencia de prácticas discriminatorias son: **salarios y prestaciones, acceso a las oportunidades de empleo y selección de personal, ascensos y promociones, por último trato respetuoso y dignificante.**

Asimismo, es importante rescatar otros dos rubros, ya que son próximos al 10 % de las respuestas dadas, que son: **actos de molestia o intimidación y la equidad laboral.**



El rubro "Otro" indicó 87 comentarios, entre los que destacan que:

Se considera discriminación laboral la brecha que existe entre el personal de honorarios y el de plaza presupuestal en cuanto a prestaciones, ascensos, promociones y capacitación,

## Diagnóstico.





esta última como indispensable para el desempeño de cualquier trabajador. Otra forma de discriminación percibida son las inadecuadas condiciones de trabajo en las que se labora: instalaciones inadecuadas y mobiliario y equipo obsoleto.

Quienes contestaron en razón de los tres principales rubros—salarios y prestaciones, acceso a las oportunidades de empleo y selección del personal, ascensos y promociones—fueron aquellos que no indicaron género, en segundo lugar hombres entre los 30 y 59 años de edad, y las mujeres en el mismo rango de edad, lo que corresponde con el índice de participación de este grupo. Siendo muy **semejante la tendencia de opinión entre hombres y mujeres.**

Género	Rango de edad	Salarios y prestaciones	Acceso a las oportunidades de empleo y selección de personal	Ascensos y promociones
Mujeres	18-29	101	111	65
	30-59	249	218	184
	60 o más	13	10	4
	No indicó rango de edad	6	6	4
Total 1		369	345	257
Hombres	18-29	58	66	38
	30-59	339	291	268
	60 o más	42	33	34
	No indicó rango de edad	13	12	8
Total 2		452	402	348
No indicó género	18-29	266	295	156
	30-59	882	771	648
	60 o más	55	41	25
	No indicó rango de edad	35	34	25
Total 3		1,238	1,141	854
Total		2,059	1,888	1,459



b. Reconocimiento conductual de prácticas discriminatorias

1) Formas de discriminación.

a) Nivel de afinidad con ciertos grupos

Grupo de personas con las que los trabajadores prefieren convivir (Pregunta 10)	Número de trabajadores que eligieron la opción	Porcentaje
Prefiero no contestar	1,842	42.2%
No respondió	1,598	36.6%
Mujeres	239	5.5%
Hombres	152	3.5%
Personas con nivel escolar superior	96	2.2%
Adultos mayores	92	2.1%
Con todo tipo de personas	85	1.9%
Personas de escasos recursos económicos	84	1.9%
Personas con alguna discapacidad	39	0.9%
Personas con escolaridad básica	38	0.9%
Personas de apariencia menos formal	33	0.8%
Indígenas	17	0.4%
Personas con determinadas creencias religiosas	15	0.3%
Personas con alguna enfermedad	8	0.2%
Personas de elevados recursos económicos	8	0.2%
Personas con sobrepeso	8	0.2%
Mujeres embarazadas	8	0.2%
Personas con determinada preferencia sexual	7	0.2%
Total	4,369	100.0%



En relación con los números arrojados por la Encuesta, se puede apreciar, que **la mayoría de los trabajadores que contestaron el instrumento, 42.2% prefirió no contestar la pregunta**, mientras que el otro grupo mayoritario, **36.6%, no respondió**.

Grupo de personas con la que los trabajadores están menos dispuestos a convivir (Pregunta 11)	Número de trabajadores que eligieron la opción	Porcentaje
No respondió	2,150	49.2%
Estoy dispuesto a convivir con todo tipo de personas	1,424	32.6%
Prefiero no contestar	281	6.4%
Personas de apariencia menos formal	202	4.6%
Personas de elevados recursos económicos	88	2.0%
Personas con determinada preferencia sexual	58	1.3%
Personas con determinadas creencias religiosas	29	0.7%
Personas con alguna enfermedad	21	0.5%
Adultos mayores	19	0.4%
Personas con nivel escolar superior	17	0.4%
Mujeres	15	0.3%
Hombres	15	0.3%
Personas con escolaridad básica	11	0.2%
Personas con sobrepeso	9	0.2%
Personas con alguna discapacidad	9	0.2%
Mujeres embarazadas	8	0.2%
Indígenas	7	0.2%
Personas de escasos recursos económicos	6	0.1%
Total	4,369	100.0%

De nueva cuenta, un porcentaje muy alto, **el 49.2% de los trabajadores optó por no responder**. La diferencia a notar en relación con la pregunta anterior es que el segundo



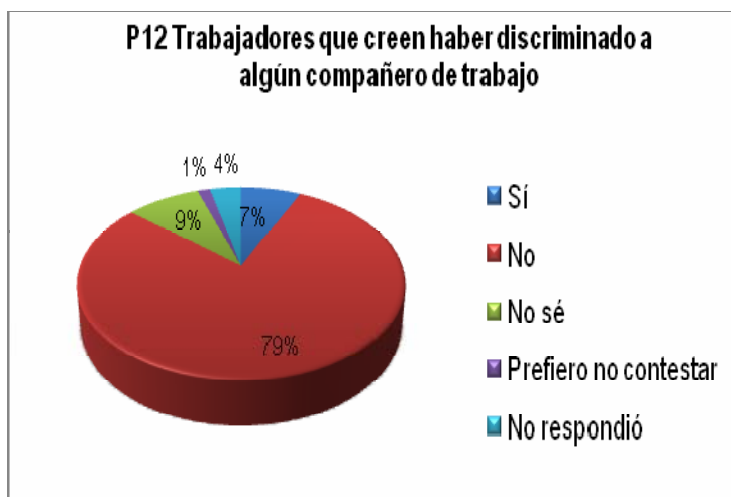
grupo mayoritario, representado por el **32.6% de los trabajadores que contestó la Encuesta, indicó que está dispuesto a convivir con todo tipo de personas.**

Las preguntas 10 y 11 tuvieron la misma finalidad, pero planteada en sentido inverso, lo que permitió medir el grado de afinidad de los trabajadores con un grupo y de rechazo hacia otros. Aún cuando los números son bajos, es importante rescatar que aquellos que contestaron la pregunta, eligieron los dos grupos más amplios de personas: “hombres” y “mujeres”, así como la opción “todos”, lo que indica que, por un lado, **existe todavía un cierto temor de los trabajadores a exponer sus preferencias en cuestiones como las relaciones interpersonales, probablemente por temor a ser juzgados por ello; y por otro, que aquellos que optaron por indicar su afinidad, escogieron precisamente los grupos que pueden integrar a todos los demás, lo que pudiera interpretarse como un nivel razonable de tolerancia.**

#### b) Reconocimiento conductual personal de prácticas discriminatorias.

P12 ¿Crees haber discriminado alguna compañera o compañero de trabajo en el IFE?	Número de trabajadores que contestaron	Porcentaje
Sí	309	7.1%
No	3,454	79.1%
No sé	380	8.7%
Prefiero no contestar	65	1.5%
No respondió	161	3.7%
Total	4,369	100.0%

Más de las tres cuartas partes del personal que contestó la Encuesta indicó que no han discriminado a alguna compañera o compañero, mientras que tan solo el 7% cree que sí. Lo que salta a la vista es que el 8.7% indicó no saberlo. **Esto demuestra por un lado, que la mayoría de los Encuestados, tienen la percepción de que no incurren en prácticas discriminatorias, y por otro, que el segundo grupo mayoritario que contestó la Encuesta, no sabe si ha discriminado. Situación que indica la necesidad de seguir trabajando en la sensibilización y conocimientos sobre el tema.**



Se identificaron los siguientes factores por los que los trabajadores creen haber incurrido en alguna práctica discriminatoria:

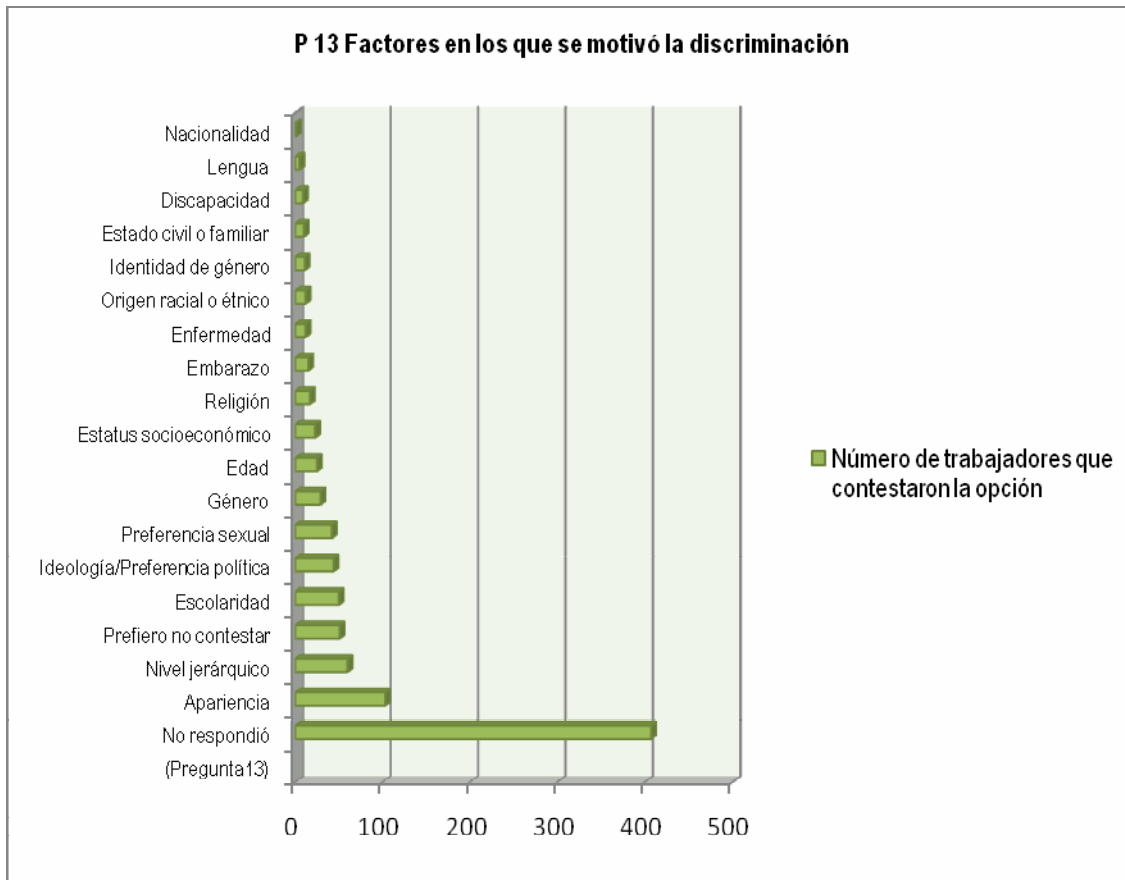
Factores (Pregunta13)	Número de trabajadores que contestaron la opción	Porcentaje
No respondió	407	44.0%
Apariencia	103	11.1%
Nivel jerárquico	60	6.5%
Prefiero no contestar	51	5.5%
Escolaridad	50	5.4%
Ideología/Preferencia política	44	4.8%
Preferencia sexual	42	4.5%
Género	29	3.1%
Edad	25	2.7%
Estatus socioeconómico	23	2.5%
Religión	17	1.8%
Embarazo	15	1.6%
Enfermedad	12	1.3%



Origen racial o étnico	12	1.3%
Identidad de género	11	1.2%
Estado civil o familiar	10	1.1%
Discapacidad	9	1.0%
Lengua	5	0.5%
Nacionalidad	1	0.1%
Total de quienes contestaron la pregunta 13	926	100.0%

Es importante notar, que sólo **309 trabajadores contestaron haber discriminado** a alguna compañera o compañero de trabajo; no obstante, **906 identificaron alguna característica o situación por la que discriminaron**. El incremento de los números en la contestación de esta pregunta, bien puede deberse a aquellos que respondieron no saber si habían discriminado; ya que el total de trabajadores que contestaron que “sí” y “no sabe” es de 689. Quedando **237 respuestas, de aquellos que contestaron bajo algún otro criterio en la pregunta 12**. Ello es muestra de que en efecto, se consideran como **características de discriminación en el Instituto: apariencia, nivel jerárquico y escolaridad**.

Siendo las dos primeras coincidentes con las respuestas obtenidas en otras preguntas sobre factores (características o situaciones personales) que son sujetas de la discriminación.



Relación por género y edad de la pregunta 12, sobre reconocimiento personal de prácticas discriminatorias:

	Rango de edad	Sí	No	No sé	Prefiero no contestar	No respondió	Total
Mujeres	18-29	12	185	19	1	4	221
	30-59	43	431	46	6	19	545
	60 o más	2	22	2	1	2	29
	No respondió	1	8		1	3	13
Total 1		58	646	67	9	28	808
Hombres	18-29	7	127	6	1	3	144
	30-59	44	570	73	9	24	720
	60 o más	10	63	8	1	6	88



	Rango de edad	Sí	No	No sé	Prefiero no contestar	No respondió	Total
	No respondió		17	3		1	21
Total 2		61	777	90	11	34	973
No indicó género	18-29	31	463	39	4	13	550
	30-59	143	1,441	170	36	62	1,852
	60 o más	8	75	9	3	8	103
	No respondió	8	52	5	2	16	83
Total No indicó género		190	2,031	223	45	99	2,588
Total		309	3,454	380	65	161	4,369

Si se considera el número de hombres (973) y mujeres (808) que contestó la Encuesta e identificó su sexo; el porcentaje de aquellos que contestaron haber discriminado a alguna compañera o compañero de trabajo, en su mayoría fueron las mujeres quienes reconocieron el hecho y por el contrario, optaron en menor medida por las opciones: “prefiero no contestar” y “no responder” (no marcar alguna opción). Esto puede verse como un indicativo de que **son las mujeres, las que están más dispuestas a hablar sobre temas de discriminación, aún cuando esto implique un reconocimiento de estas prácticas en su actitud personal.**

c. Conocimiento de actos discriminatorios al interior del Instituto Federal Electoral.

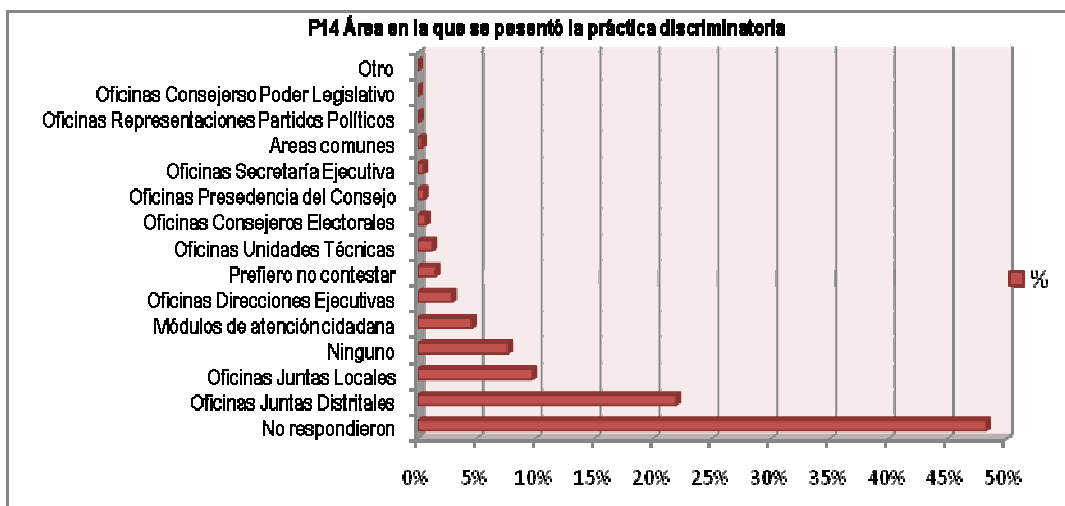
### 1) Formas de discriminación

P14 ¿Has sabido de alguien que haya sido discriminado o discriminada en el IFE?	Número de trabajadores que contestaron	Porcentaje
Sí	2,083	47.7%
No	1,665	38.1%
No sé	294	6.7%
Prefiero no contestar	188	4.3%
No respondió	139	3.2%
Total	4,369	100.0%

Esta pregunta, resulta de gran relevancia, ya que se trata de actos discriminatorios de los que tienen conocimiento los trabajadores, es decir, de discriminaciones sufridas por sus compañeros.

De los datos, se desprende que **casi la mitad de los Encuestados respondieron tener conocimiento de que a alguien se le hubiere discriminado en el IFE, mientras el 38% contestó en sentido negativo.**



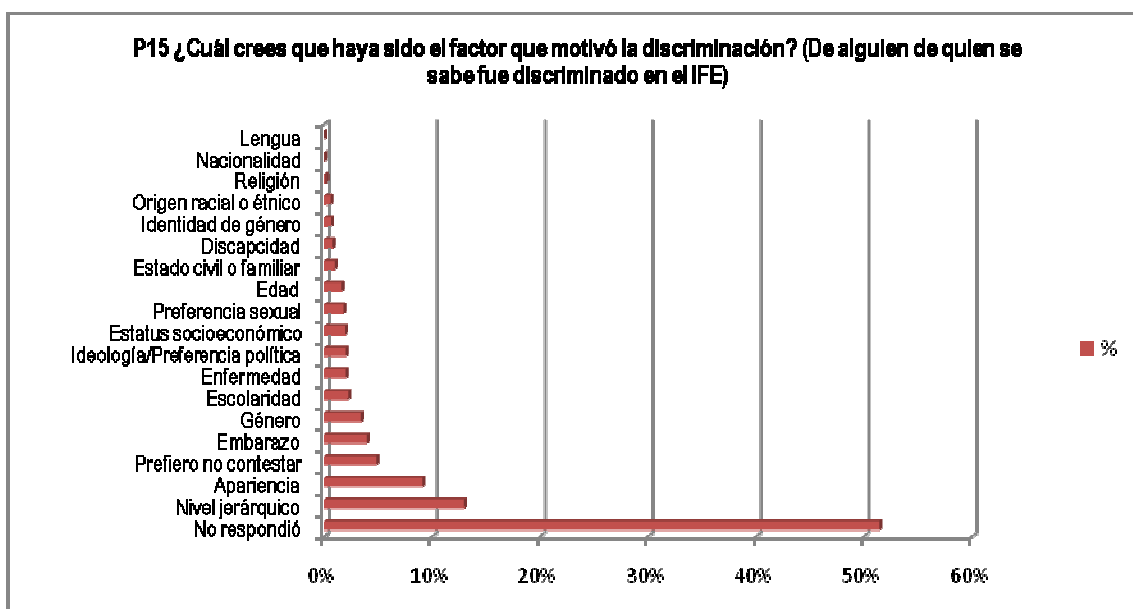


Asimismo, en relación con esta pregunta, poco más de la mitad de los Encuestados optó por no responder, mientras el resto marcó los **factores por los que se dio dicha práctica**, siendo los principales: **el nivel jerárquico, la apariencia, el embarazo y el género.**

Factor (Pregunta 15)	Número de trabajadores que contestaron	Porcentaje
No respondió	2,245	51.4%
Nivel jerárquico	564	12.9%
Apariencia	396	9.1%
Prefiero no contestar	210	4.8%
Embarazo	171	3.9%
Género	150	3.4%
Escolaridad	95	2.2%
Enfermedad	86	2.0%
Ideología/Preferencia política	86	2.0%
Estatus socioeconómico	84	1.9%
Preferencia sexual	76	1.7%
Edad	70	1.6%
Estado civil o familiar	41	0.9%
Discapacidad	34	0.8%



Factor (Pregunta 15)	Número de trabajadores que contestaron	Porcentaje
Identidad de género	27	0.6%
Origen racial o étnico	24	0.5%
Religión	8	0.2%
Nacionalidad	2	0.0%
Lengua	0	0.0%
Total	4,369	100.0%



Asimismo, aquellos que contestaron en sentido afirmativo, indicaron la relación de sujetos que incurrieron en dicha práctica:

Persona que incurrió en alguna práctica discriminatoria (Pregunta 16)	Número de trabajadores que contestaron	Porcentaje
No respondió	2,067	47.3%
Mando superior	939	21.5%
Superior jerárquico inmediato	640	14.6%

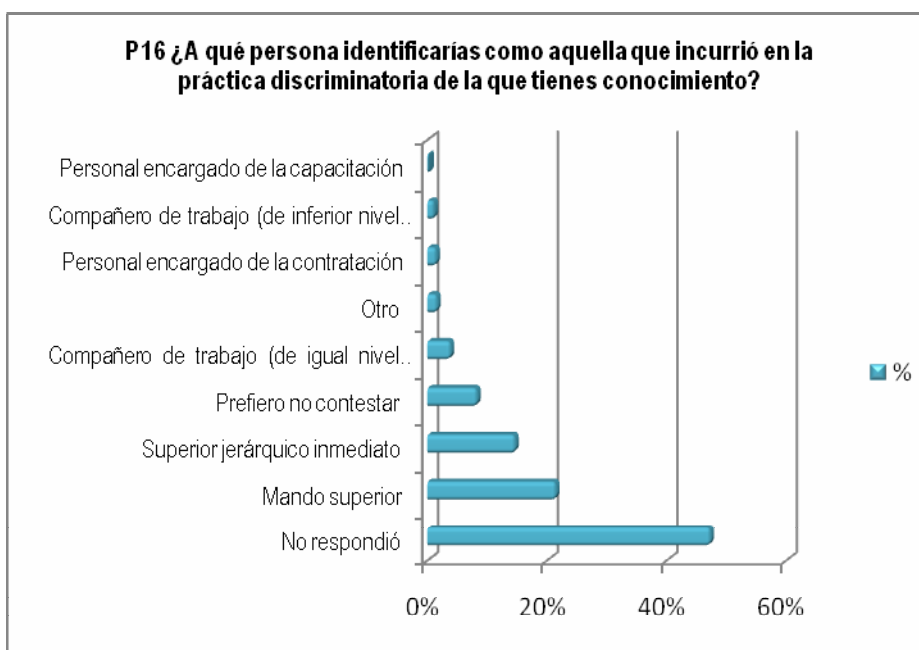


Prefiero no contestar	362	8.3%
Compañero de trabajo (de igual nivel jerárquico)	169	3.9%
Otro	70	1.6%
Personal encargado de la contratación	64	1.5%
Compañero de trabajo (de inferior nivel jerárquico)	49	1.1%
Personal encargado de la capacitación	9	0.2%
Total	4,369	100.0%

De nueva cuenta nos encontramos con que **un porcentaje muy alto de los encuestados optó por no responder**, lo que puede deberse a una cierta inseguridad por precisar el sujeto y tipo de mando de quienes, consideran,

**incurren en mayor medida, en prácticas discriminatorias.** Por otro lado, quienes marcaron alguna opción, **coincidentalmente eligieron los mismos sujetos seleccionados en la pregunta 8: mandos superiores y superior jerárquico inmediato.**

En el rubro "Otro" se recibieron 68 comentarios, que muestran que los trabajadores perciben a los superiores jerárquicos ("jefes") como los sujetos que más discriminan.

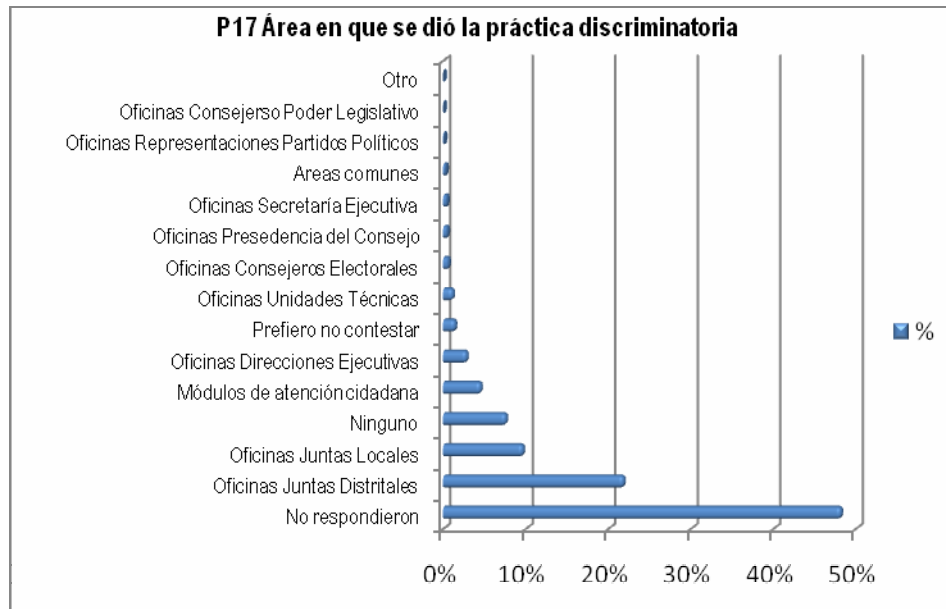




Área en la que se presentó la práctica discriminatoria (Pregunta 17)	Número de trabajadores que contestaron	Porcentaje
No respondieron	2,109	48.3%
Oficinas Juntas Distritales	958	21.9%
Oficinas Juntas Locales	425	9.7%
Ninguno	335	7.7%
Módulos de atención ciudadana	201	4.6%
Oficinas Direcciones Ejecutivas	127	2.9%
Prefiero no contestar	66	1.5%
Oficinas Unidades Técnicas	54	1.2%
Oficinas Consejeros Electorales	29	0.7%
Oficinas Presidencia del Consejo	23	0.5%
Oficinas Secretaría Ejecutiva	21	0.5%
Áreas comunes	15	0.3%
Oficinas Representaciones Partidos Políticos	5	0.1%
Oficinas Consejeros Poder Legislativo	1	0.0%
Otro	0	0.0%
Total	4,369	100.0%

Como era previsible, por la distribución del número de trabajadores que laboran en el IFE y el índice de participación de la Encuesta, las principales áreas de incidencia de la discriminación son: las Juntas Locales y Distritales Ejecutivas; siendo **los Módulos de Atención Ciudadana, un foco rojo de discriminación en el Instituto Federal Electoral.**

Recapitulando las observaciones de éste apartado del Análisis, es posible decir que, prácticamente **la mitad de los Encuestados indicaron saber de casos de personas discriminadas en el IFE por motivos como el nivel jerárquico, la apariencia, el embarazo y el género. Dichas prácticas fueron perpetradas por mandos superiores y superiores jerárquicos inmediatos, principalmente en Módulos de Atención Ciudadana y Juntas Locales y Distritales (por número de trabajadores).**



En el rubro "Otro" se recibieron 70 comentarios en los que se indica, de manera general, que es en el área de trabajo en donde se realizaron las prácticas discriminatorias de las que tienen conocimiento.

2) Cuestiones de inequidad laboral en relación con grupos en situación de vulnerabilidad.

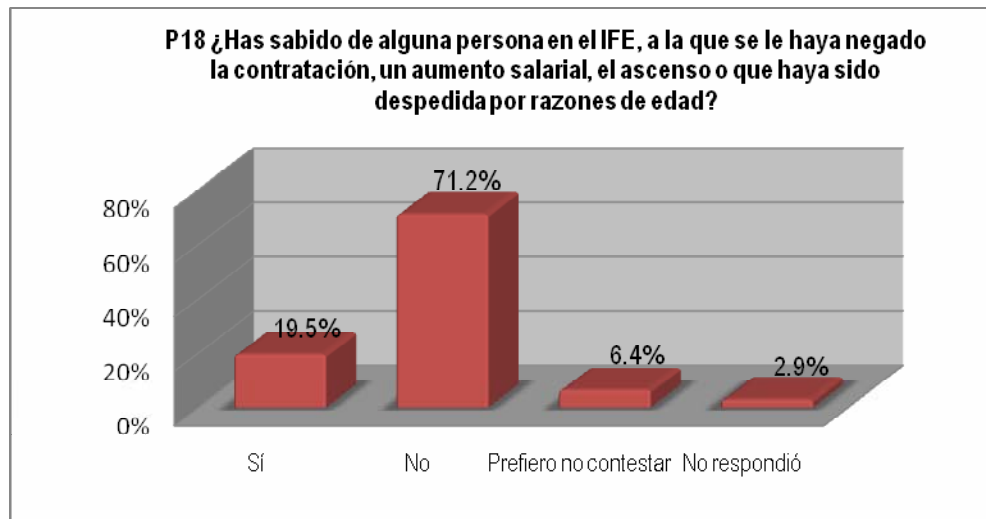
a) Discriminación e inequidad laboral por motivos de edad.

P18 ¿Has sabido de laguna persona en el IFE, a la que se le haya negado la contratación, un aumento salarial, el ascenso o que haya sido despedida por razones de edad?	Número de trabajadores que contestaron	Porcentaje
Sí	853	19.5%
No	3,111	71.2%
Prefiero no contestar	278	6.4%
No respondió	127	2.9%
Total	4,369	100.0%

La mayoría de los trabajadores que contestaron la Encuesta, es decir, el **71.2%**, refirió **no tener conocimiento de alguna práctica de inequidad laboral, relacionada con la asignación salarial, la contratación, el ascenso y terminación de la relación laboral por motivos de edad**; mientras que el segundo porcentaje mayoritario, 19.5%, afirmó el supuesto. Si se considera que la edad no ha sido un factor recurrente en las prácticas

discriminatorias del Instituto y siendo el porcentaje mayoritario el que desconoce las mismas; se podría concluir que **no existe un alto grado de significancia en relación con la discriminación por edad.**

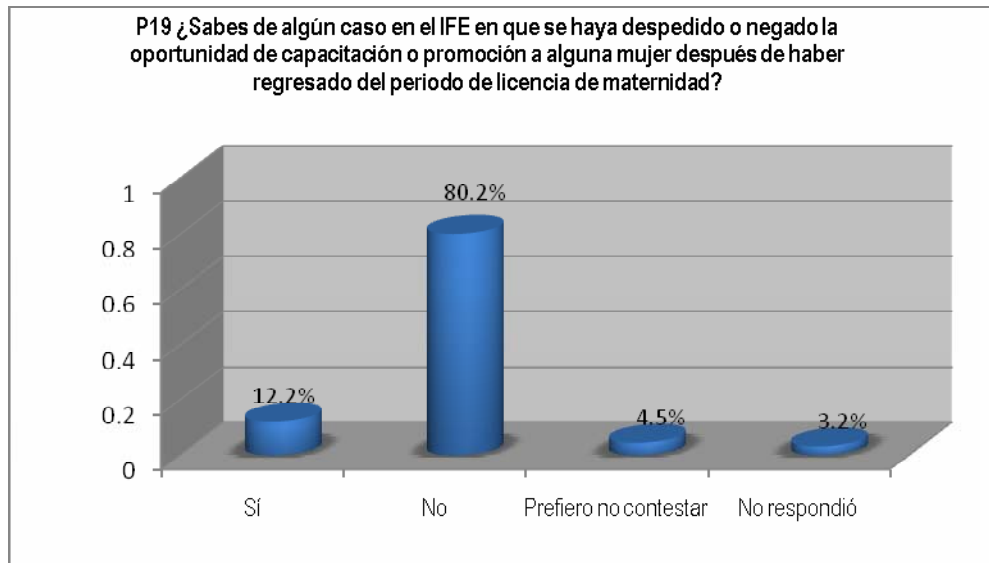
**Diagnóstico.**



b) Discriminación e inequidad laboral en razón de la maternidad.

El 80% de los encuestados, indicó que no tiene conocimiento de alguna práctica de inequidad o discriminación que vulnere los derechos laborales y maternos de las mujeres que laboran en el IFE; mientras el 12.2% restante afirmó tal situación. Si bien, el porcentaje de los trabajadores que contestaron en sentido positivo es bajo, es indicativo de la existencia de este tipo de práctica discriminatoria, por ello se hace necesaria la implementación de acciones para la erradicación de este tipo de prácticas en contra de las mujeres.

P19 ¿Sabes de algún caso en el IFE en el que se haya despedido o negado la oportunidad de capacitación o promoción a alguna mujer después de haber regresado de su periodo de licencia de maternidad?	Número de trabajadores que contestaron	Porcentaje
Sí	532	12.2%
No	3,503	80.2%
Prefiero no contestar	195	4.5%
No respondió	139	3.2%
Total	4,369	100.0%



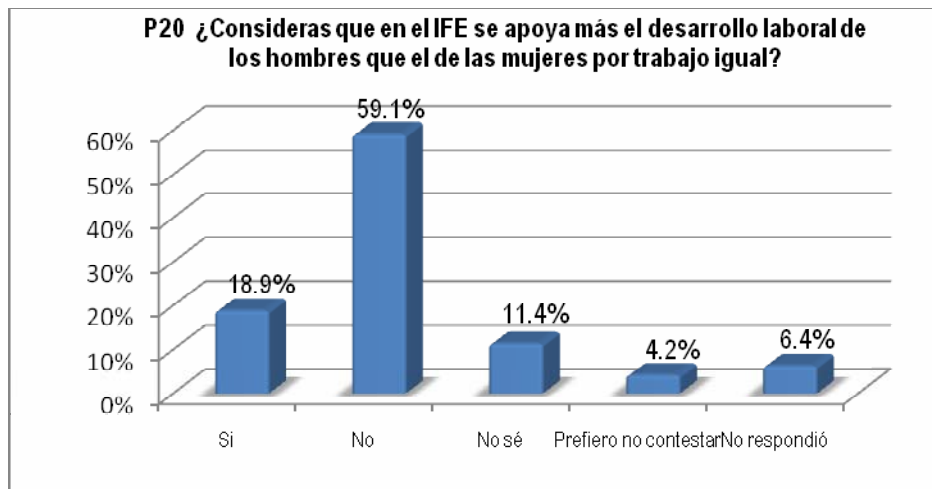
c) Equidad de género.

P20 ¿Consideras que en el IFE se apoya más el desarrollo laboral de los hombres que el de las mujeres?	Número de trabajadores que contestaron	Porcentaje
Sí	825	18.9%
No	2,584	59.1%
No sé	497	11.4%
Prefiero no contestar	185	4.2%
No respondió	278	6.4%
Total	4,369	100.0%

Más de la mitad de los encuestados no consideran que se apoye más el desarrollo de los hombres que el de las mujeres. El dato es significativo, pues refleja que los trabajadores no perciben una situación laboral inequitativa en razón del género, considerando además, que el número de participantes que indicaron su género, es casi igual entre ambos sexos.



Por otro lado, es importante notar que las otras dos opciones mayoritarias están distribuidas entre el personal que contestó afirmativamente (18.9%) y el que no sabe (11.4%), por lo que bien valdría la pena cotejar estos datos con el hecho de que en puestos de mando y en general, en la plantilla laboral del IFE, existe un mayor número de hombres. En este sentido, una tarea importante del Instituto, será buscar los mecanismos que permitan alcanzar la paridad en la ocupación de puestos entre hombres y mujeres, e impulsar su desarrollo profesional, para la ocupación de puestos de mando.



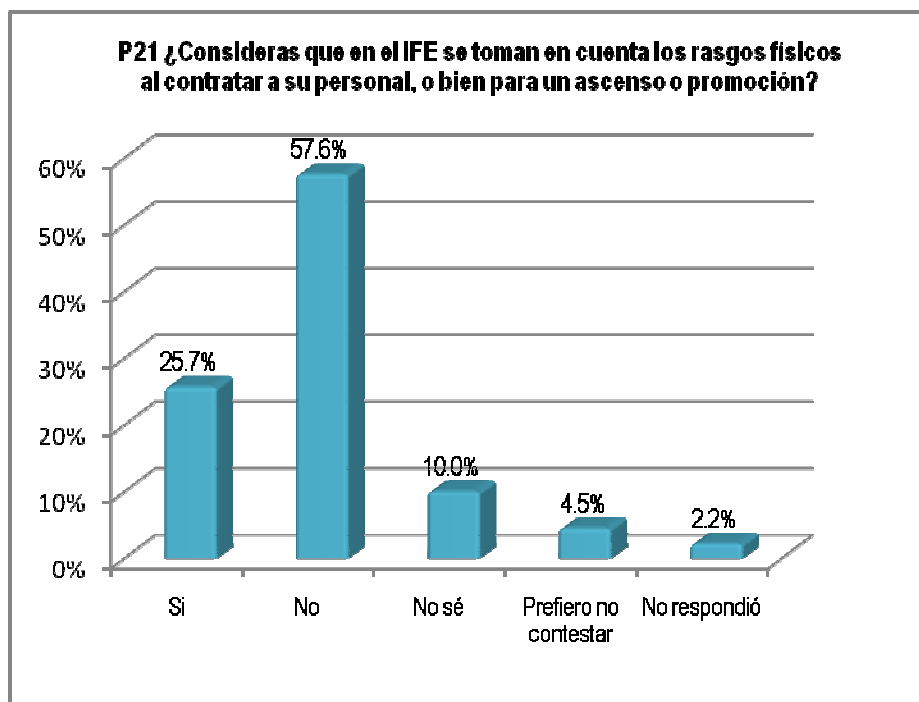
d) Equidad laboral y discriminación en razón de la apariencia.

P21 ¿Consideras que en el IFE se toman en cuenta los rasgos físico (peso, color de piel, estereotipos de belleza, entre otros) al contratar a su personal, o bien para un ascenso o aumento salarial?	Número de trabajadores que contestaron	Porcentaje
Sí	1,122	25.7%
No	2,515	57.6%
No sé	438	10.0%
Prefiero no contestar	198	4.5%
No respondió	96	2.2%
Total	4,369	100.0%

De nueva cuenta, un porcentaje mayoritario (57.6%) de los trabajadores que contestó la Encuesta, no considera que se tomen en cuenta aspectos físicos para cuestiones relacionadas con la contratación, los ascensos y el aumento salarial. Por otro lado, los **dos grupos mayoritarios que le siguen, indicaron que sí (25.7%) y “no sé” (10%)**; por lo que, agregando a estos datos las menciones previas, sobre **factores que influyen en las prácticas discriminatorias** dentro del Instituto, donde un factor recurrente es precisamente la **“apariencia”**, valdría la pena, **evaluar el comportamiento y actitudes del personal, para subsanar los prejuicios y estereotipos que pueden estar influyendo en**

el trato hacia los demás.

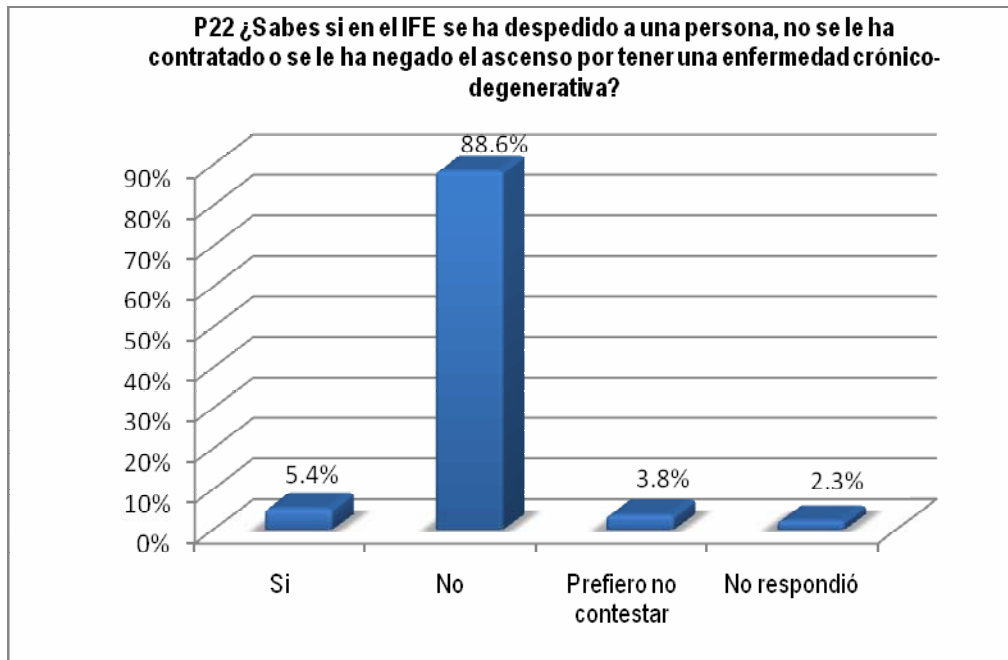




e) Discriminación e inequidad laboral en razón del estado de salud.

P22 ¿Sabes si en el IFE se ha despedido a una persona, no se le ha contratado o se le ha negado el ascenso por tener una enfermedad crónico degenerativa diabetes, cáncer, artritis?	Número de trabajadores que contestaron	Porcentaje
Sí	235	5.4%
No	3,869	88.6%
Prefiero no contestar	164	3.8%
No respondió	101	2.3%
Total	4,369	100.0%

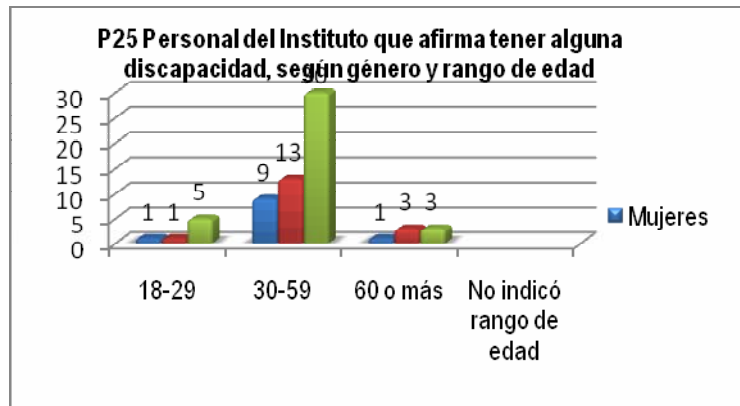
El **88.6%** del personal encuestado manifestó no tener conocimiento de alguna práctica que afectara el acceso al empleo o su ascenso, por cuestiones de salud (enfermedades crónico-degenerativas); lo que se refuerza con los **bajos índices de selección del factor salud en prácticas discriminatorias**. En este sentido, la **percepción general de los encuestados es que no se dan prácticas discriminatorias motivadas por cuestiones de salud**.



Se consideró importante incluir en este apartado, las respuestas relativas a las condiciones de salud del personal que contestó la Encuesta:

P25 ¿Tienes alguna discapacidad?	Número de trabajadores que contestaron	Porcentaje
Sí	66	1.5%
No	4,157	95.1%
Prefiero no contestar	52	1.2%
No respondió	94	2.2%
Total	4,369	100.0%

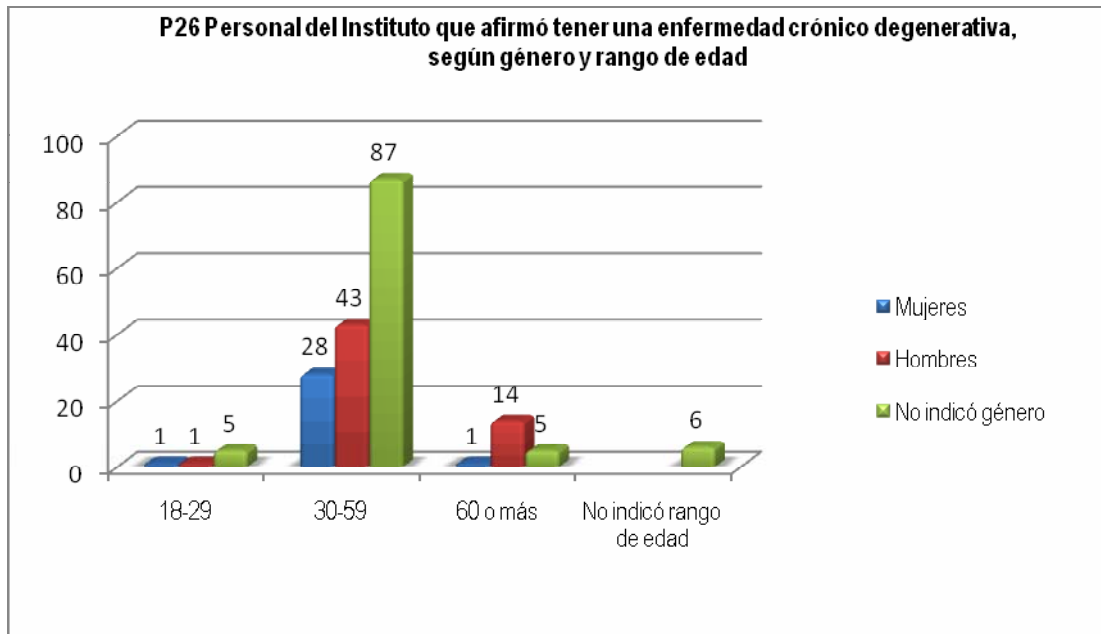
El 95% de quienes contestaron la pregunta 25, indicó no presentar algún tipo de discapacidad. El 1.5% que contestó afirmativamente, refirió que se trataba de un disminución en la capacidad auditiva, visual, lesiones en la cadera, columna, cuello o piernas.



Como se puede observar, el 1.5% que indicó tener alguna discapacidad, está agrupado en su mayoría entre los 30 y 59 años de edad, esto, en consonancia con el número de participación de este grupo; siendo ligeramente mayor el número de hombres que padecen algún tipo de discapacidad, cifra que también puede deberse al número mayoritario de hombres que contestaron la Encuesta.

P26 ¿Tienes alguna enfermedad crónico-degenerativa (diabetes, cáncer, artritis, etc.)?	Número de trabajadores que contestaron	Porcentaje
Sí	191	4%
No	3,980	91%
Prefiero no contestar	73	2%
No respondió	125	3%
Total	4,369	100%

El 91% de los trabajadores que contestó la pregunta indicó no tener una enfermedad crónico-degenerativa, mientras que el 4% que respondió afirmativamente, refirió que se trataba de: diabetes (principalmente), hipertensión, artritis, gastritis, sobrepeso, insuficiencia renal, cáncer de mama y VIH positivo. Siendo las más recurrentes: diabetes, hipertensión y artritis.



En el mismo caso que el anterior, el 4% que indicó tener alguna enfermedad crónico-degenerativa, entra en el grupo de los 30 a 59 años, en proporción con el número de empleados que contestó la Encuesta.

En relación con la pregunta 27, relativa a las “Sugerencias” del personal que refirió tener algún tipo de discapacidad o enfermedad crónico-degenerativa, se recibieron 145 sugerencias, que se pueden agrupar en los siguientes rubros:

- Acondicionamiento de los espacios de trabajo, así como de los equipos.
- El personal de honorarios debería contar con un seguro médico proporcionado por la Institución.
- Sensibilizar a los mandos medios para que otorguen facilidades para acudir a las citas médicas.
- Reubicación de acuerdo a las capacidades motrices e intelectuales de la persona.
- Respetar las jornadas de trabajo.
- Promoción institucional de prácticas que favorezcan la buena salud (evitar el sedentarismo)
- Tratos iguales y salarios justos, ya que se disparan mucho de unos puestos a otros.

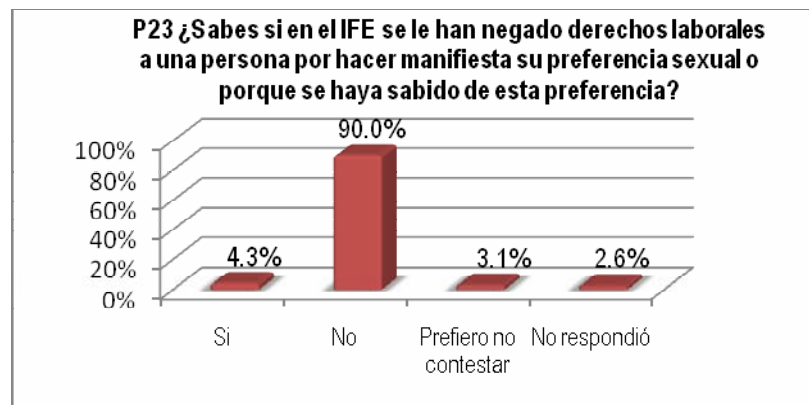


f) Discriminación e inequidad laboral en razón de la preferencia sexual.

P23 ¿Sabes si en el IFE se le han negado derechos laborales a una persona por hacer manifiesta su preferencia sexual o porque se haya sabido de ésta?	Número de trabajadores que contestaron	Porcentaje
Sí	187	4.3%
No	3,931	90.0%
Prefiero no contestar	136	3.1%
No respondió	115	2.6%
Total	4,369	100.0%

El 90% de los trabajadores encuestados señaló **no tener conocimiento de actos de discriminación motivados por preferencias sexuales, o que éstas hayan provocado la negación de derechos laborales a alguna persona.** Esto se ve reforzado con los **bajos índices de selección del factor “preferencia sexual” en prácticas discriminatorias.** Por lo que es posible concluir que **los trabajadores encuestados no perciben un alto índice de discriminación por esta causa,**

**situación que no debe pasar inadvertida ya que 187 trabajadores indicaron conocer algún tipo de inequidad laboral por esta causa.**



g) Conciliación trabajo-familia.

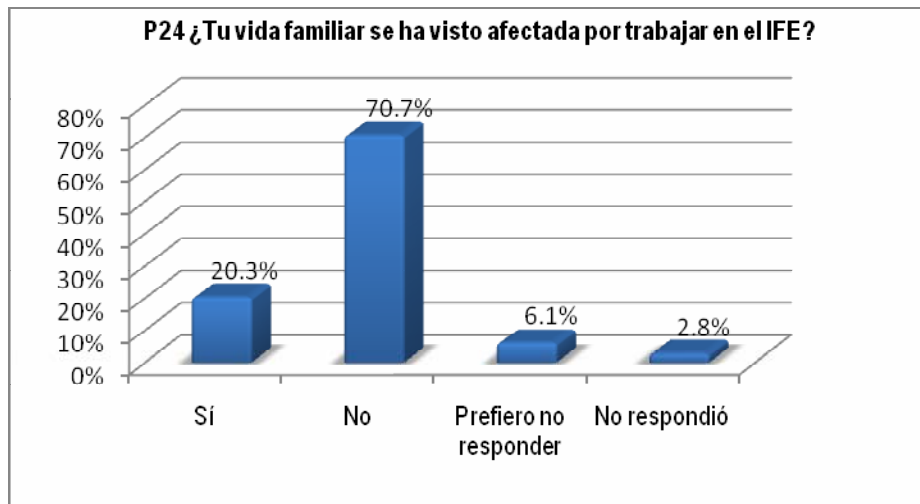
P24 ¿Tu vida familiar se ha visto afectada por laborar en el IFE?	Número de trabajadores que contestó	Porcentaje
Sí	889	20.3%
No	3,090	70.7%
Prefiero no responder	267	6.1%



No respondió	123	2.8%
Total	4,369	100.0%

**El 70.7% de los trabajadores encuestados contestó que su vida familiar no se ha visto afectada por laborar en la institución.**

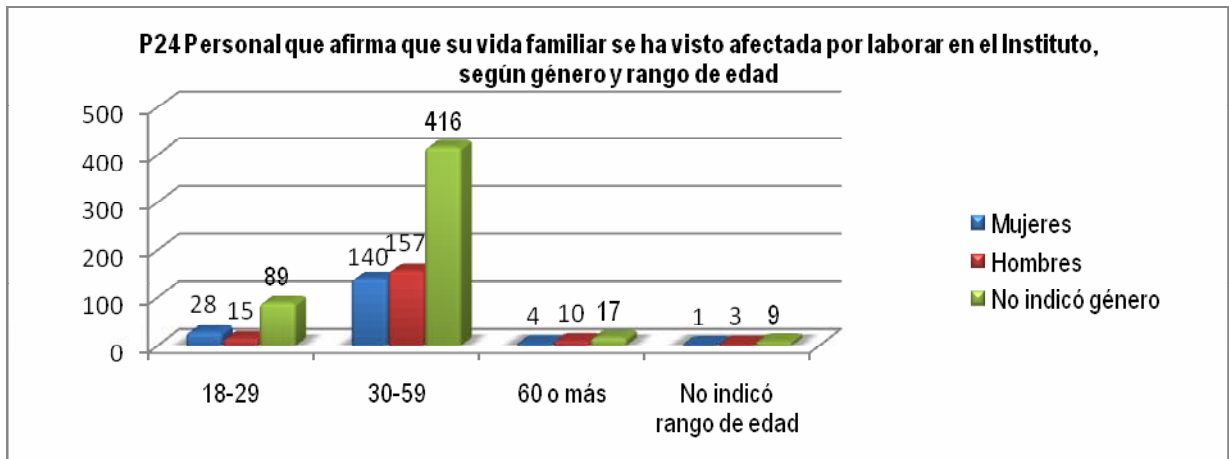
Mientras que el 20% que contestó en sentido positivo, agregó como observaciones la falta de tiempo para convivir con su familia, y pasar más tiempo con sus hijos, debido a las jornadas de trabajo y los horarios. En este sentido, emitieron como sugerencias que el horario de trabajo se adelantara un par de horas, o bien, tener un horario corrido para que el personal pueda salir más temprano.



En el rubro "Otro" se recibieron 646 comentarios que se pueden agrupar en los siguientes rubros:

- La convivencia familiar se ve afectada por las largas y absorbentes jornadas de trabajo.
- El traslado de una comunidad a otra por cuestiones de trabajo es un factor que debilita los lazos familiares.
- No hay respeto por los cambios de adscripción, ni los horarios de trabajo establecidos, el cúmulo de actividades requiere una mayor presencia en la oficina, no importa si hay proceso electoral o no.

El porcentaje de mujeres y hombres que contestó que su vida familiar ha sido afectada por laborar en la institución es muy similar. En este sentido, se podría decir que la afectación a la vida familiar por el trabajo, no es necesariamente una cuestión exclusiva del género femenino.

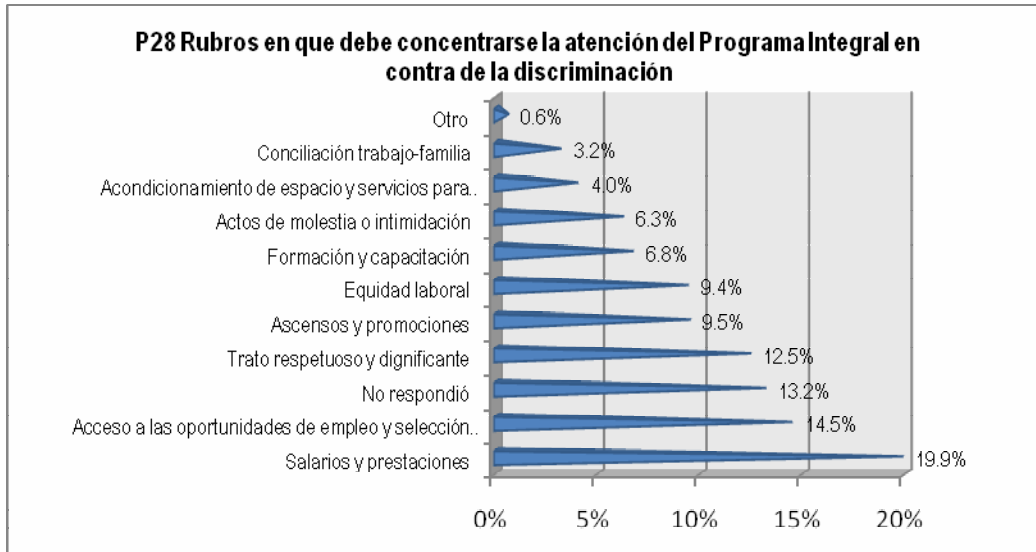


3) Rubros por atender en el Programa Integral en contra de la discriminación y a favor de la equidad laboral y de una cultura democrática en el Instituto Federal Electoral.

P28 ¿En qué rubros crees que deberá concentrarse un programa Integral en contra de la discriminación, a favor de la equidad laboral y de una cultura democrática en el Instituto Federal Electoral?	Número de trabajadores que contestó	Porcentaje
Salarios y prestaciones	870	19.9%
Acceso a las oportunidades de empleo y selección de personal	633	14.5%
No respondió	578	13.2%
Trato respetuoso y dignificante	545	12.5%
Ascensos y promociones	416	9.5%
Equidad laboral	412	9.4%
Formación y capacitación	295	6.8%
Actos de molestia o intimidación	274	6.3%
Acondicionamiento de espacio y servicios para personas con algún tipo de discapacidad	177	4.0%
Conciliación trabajo-familia	141	3.2%
Otro	28	0.6%
Total	4,369	100.0%



Es importante destacar que el índice de respuesta a este reactivo fue particularmente alto, ya que de los 4,369 trabajadores encuestados, sólo el 13% no respondió. El resto indicó que **en el Programa Integral deben considerarse principalmente aspectos relacionados con: los salarios y prestaciones, el acceso a las oportunidades de empleo y selección del personal, así como trato respetuoso y dignificante.**



Haciendo un comparativo entre la tendencia de opinión respecto de los rubros en los que inciden las prácticas discriminatorias (Pregunta 7) y aquellos que los trabajadores consideran necesarios incluir en el Programa Integral (pregunta 28), se obtienen como común denominador las siguientes: **en primer lugar, el acceso a las oportunidades de empleo y selección de personal; en segundo lugar salarios y prestaciones y en tercer lugar trato respetuoso y dignificante (considerando aquellas que están por arriba del 10% de elección).**

Rubros	Porcentaje de las opciones seleccionadas en la pregunta 28	Porcentaje de las opciones seleccionadas en la pregunta 7
Acceso a las oportunidades de empleo y selección de personal	14.5%	16.73%
Salarios y prestaciones	19.9%	18.47%
Formación y capacitación	6.8%	3.46%
Trato respetuoso y dignificante	12.5%	10.16%





Rubros	Porcentaje de las opciones seleccionadas en la pregunta 28	Porcentaje de las opciones seleccionadas en la pregunta 7
Conciliación trabajo-familia	3.2%	2.45%
Actos de molestia o intimidación	6.3%	8.67%
Ascensos y promociones	9.5%	10.73%
Equidad laboral	9.4%	8.40%
Acondicionamiento de espacio y servicios para personas con algún tipo de discapacidad	4.0%	2.88%
Prefiero no contestar	0.0%	2.91%
Otro	0.6%	0.80%
No respondió	13.2%	14.33%
Total	100.0%	100.0%

### C. Propuestas de los trabajadores.

En relación con la Pregunta 28, relativa a las propuestas realizadas por los trabajadores para la elaboración del Programa Integral, se emitieron un total de 1,555 propuestas, las cuales fueron agrupadas por tema:

#### 1. En materia de discriminación.

- a) Abrir un espacio para que puedan hacerse denuncias sobre discriminación, malos tratos y acoso sexual, y que se apliquen sanciones a los sujetos activos de dichas prácticas. Algunas de las propuestas específicas para ello fueron:
  - Órgano interno que atienda las denuncias y aplique sanciones.
  - Línea telefónica para hacer quejas de manera anónima.
  - Portal de Internet a través del cual se emitan denuncias, quejas y sugerencias.
  - Buzón de quejas.
- b) Programas de capacitación y sensibilización dirigidos a mandos superiores, en materia de derechos humanos, no discriminación, trato digno y respetuoso, ética laboral y recursos humanos.
- c) Programas de capacitación y sensibilización dirigidos a todo el personal sobre no discriminación.



- d) Llevar a cabo evaluaciones periódicas a los mandos superiores (jefes) por parte del personal a su cargo, en relación con el desempeño de sus labores, el trato hacia los empleados y las habilidades de mando.
- e) Llevar a cabo auditorías laborales para evaluar en las áreas el tratamiento a los recursos humanos.
- f) Crear accesos para las personas con discapacidad.

## 2. En materia de equidad laboral.

- a) Revisión de la situación del personal contratado por honorarios (permanentes y eventuales), para que también les sean otorgados estímulos, prestaciones e incentivos; y para que, de acuerdo con su antigüedad, puedan obtener la base.
- b) Revisión de la situación del personal que labora en los Módulos de Atención Ciudadana, para que puedan trabajar en mejores condiciones: reasignación salarial (aumento salarial y prestaciones), estímulos e incentivos, capacitación, trato respetuoso y dignificante.
- c) Revisión de la asignación salarial por tipo de mando, puesto y plaza, para reducir las diferencias salariales, ya que éstas se consideran inequitativas.
- d) Revisión de los procedimientos para obtener ascensos y promociones, ya que es preciso eliminar la discrecionalidad, transparentarlos y que efectivamente se tome en cuenta la antigüedad.
- e) Inclusión como requisito de contratación, ascenso y promoción, las habilidades de trato, para garantizar que en los puestos de mando haya gente amable, cordial, respetuosa, no discriminadora. Esto, a través de exámenes que puedan medir éstas características.
- f) Que se prevea la movilidad, rotación o re-adscripción periódica de los mandos superiores.

## D. Sugerencias y observaciones generales.

- Se sugirió realizar periódicamente encuestas de éste tipo, para aplicarlas por área, de tal suerte que se incluyan los requerimientos y particularidades de éstas.
- Se sugirió tomar en consideración la opinión de la ciudadanía en relación con los actos discriminatorios ejercidos por personal del Instituto (Módulos de Atención Ciudadana).
- Las sugerencias realizadas por el personal que tiene algún tipo de discapacidad o enfermedad crónico-degenerativa, para mejorar su estancia laboral fueron:
  - Acondicionamiento de los espacios de trabajo así como de los equipos.
  - El personal de honorarios debería contar con un seguro médico que proporcione la Institución.



- Sensibilizar a los mandos medios para que otorguen facilidades para acudir a las citas médicas.
- Reubicación de acuerdo a las capacidades motrices e intelectuales de la persona.
- Que se establezcan y respeten las jornadas de trabajo.
- Promoción institucional de prácticas que favorezcan la buena salud (evitar el sedentarismo).

## **VI. Conclusiones generales del Diagnóstico que realiza la Comisión Temporal para la elaboración de un programa integral en contra de la discriminación a favor de la equidad laboral y de una cultura democrática en el Instituto Federal Electoral.**

Como se puede constatar con el estudio que antecede, los trabajos desarrollados por la Comisión desde la fecha de su creación le permitieron obtener elementos necesarios para identificar las prácticas discriminatorias recurrentes en la Institución, los grupos mayoritariamente afectados, y aquellos que consciente o inconscientemente están llevando a cabo dichas prácticas, así como las áreas en las que se presentan en mayor medida.

Asimismo, fue posible identificar los rubros de discriminación institucional que pudieren estar incidiendo en la equidad laboral y por ende en la cultura democrática al interior de la institución.

En este sentido, se exponen a continuación los resultados de los estudios elaborados por la Comisión a raíz de la aplicación de la Encuesta; del análisis de los datos sobre la estructura ocupacional del Instituto y de todos los insumos que permitieron la elaboración de los instrumentos mencionados y su integración, para obtener una visión general sobre la situación de discriminación y discriminación institucional en relación con la equidad laboral que se vive en el Instituto.

Primero, es importante rescatar que la Encuesta fue contestada por 4,369 trabajadores de los 14,099 empleados que laboraban al momento de aplicación del instrumento, es decir, el 30.98%, de los cuales: 808 son mujeres, 973 hombres y 2,588 no indicaron su género.

Es importante notar que la mayoría de los encuestados no revelaron su sexo, esto, probablemente se debe a la percepción de que con ello, se ponía en tela de juicio el anonimato. Esto podría indicar, por un lado, que existe una marcada desconfianza de los trabajadores para proporcionar datos relacionados con estos temas, quizá por miedo a ser identificados y por otro, una gran apatía por parte de los trabajadores para participar en

**Diagnóstico.**



este tipo de instrumentos, tal vez porque consideran que sus aportaciones no serán tomadas en cuenta.

### **Conocimiento sobre el concepto de discriminación.**

El 82.4% de los trabajadores que contestó la Encuesta, identificó el concepto de discriminación que fue difundido en la Campaña Informativa realizada por la Comisión.

### **Percepción general sobre la discriminación en el entorno laboral al interior del Instituto.**

El 50% de de los trabajadores encuestados consideró que al interior del Instituto se presentan prácticas discriminatorias motivadas principalmente por las siguientes causas: el nivel jerárquico, la apariencia, el género y el estatus socioeconómico. Además, se identificaron como las áreas de mayor incidencia de este tipo de prácticas: los Módulos de Atención Ciudadana, las Direcciones Ejecutivas y las Juntas Locales y Distritales Ejecutivas. Si bien, la mayor parte de los trabajadores que contestaron la Encuesta laboran en los Órganos Desconcentrados, la percepción de actos discriminatorios en los Órganos delegacionales es una constante. Por otra parte, es preciso poner especial atención en las respuestas recurrentes sobre percepción de discriminación en los Módulos de Atención Ciudadana y en las Direcciones Ejecutivas, ya que el número trabajadores que las seleccionaron sobrepasa en número a los que contestaron la Encuesta en dichas áreas.

### **Situación personal de los trabajadores en relación con las prácticas discriminatorias al interior del Instituto.**

El 40.76% de los trabajadores encuestados indicó sentirse discriminado por: los mandos superiores y el superior jerárquico inmediato, debido a las siguientes causas: nivel jerárquico, apariencia, nivel de escolaridad y género.

Asimismo, el 47% de los encuestados indicó saber de alguna persona que fue discriminada en el Instituto, por motivos como: el nivel jerárquico, la apariencia, el embarazo y el género. Estos actos discriminatorios fueron realizados principalmente por: los mandos superiores y superiores jerárquicos inmediatos. Asimismo indicaron que los lugares donde sucedieron dichos actos fueron: en Módulos de Atención Ciudadana y en las Juntas Locales y Distritales Ejecutivas.

### **Reconocimiento conductual de prácticas discriminatorias.**

El 79% de los encuestados no cree haber discriminado a alguna compañera o compañero de trabajo.



### **Rubros de mayor incidencia de discriminación institucional.**

Se identificó que, los principales rubros donde se percibe discriminación institucional son: salarios y prestaciones, acceso a las oportunidades de empleo y selección de personal, ascensos y promociones y trato respetuoso y dignificante.

En relación con estos rubros, se lograron identificar algunas cuestiones particulares sobre la estructura ocupacional del Instituto, por ejemplo, en relación con el acceso al empleo, se observó que en los Órganos Desconcentrados, existe un alto porcentaje de personal contratado por honorarios eventuales, cuyo número está muy por encima del número de trabajadores contratados en el régimen de honorarios permanentes y los que pertenecen al Servicio Profesional Electoral. Esta situación puede ser la causa de la constante movilidad del personal (renuncias); por lo que valdría la pena considerar la implementación de una política encaminada a incrementar la ocupación de puestos de permanencia en estas áreas.

Respecto del rubro de salarios, se considera importante indicar, que no se percibe la existencia de una inequidad salarial real fundamentada en el género (sexo) de los trabajadores. Si bien existen diferencias en la percepción salarial de hombres y mujeres, esta no se da en razón del sexo, si no del puesto que ocupan. Una probable causa de esta situación puede deberse a un problema en la tasa salarial asignada a cada puesto (nivel de plaza). Por otro lado, no se debe dejar de tomar en cuenta que el número de mujeres que ocupan puestos de mando (significativamente mejor pagados) es reducido.

En relación con las prestaciones, es importante notar que existe una marcada diferencia en el número de incentivos que otorga el Instituto a sus trabajadores en Oficinas Centrales en comparación con los otorgados en los Órganos Desconcentrados, ya que en éstos es considerablemente más bajo, en especial para las mujeres. En este sentido, valdría la pena considerar una distribución más equitativa de incentivos en estos órganos y para este grupo menos favorecido.

Asimismo, fue posible detectar la conveniencia de incentivar una mayor participación de las mujeres en los procedimientos de selección del personal; así como promover una mayor participación de los trabajadores de los Órganos Desconcentrados en estos procesos.

En otros temas relacionados con la discriminación institucional, se pudo observar que no existe un alto índice de antigüedad en el Instituto (5 a 9 años), situación que puede estar relacionada con la ocupación por edad mayoritaria (30 a 59 años), pero también con la existencia de un buen número de trabajadores que no cuentan con plaza presupuestal. En este sentido, valdría la pena considerar políticas institucionales que incentiven la permanencia de los trabajadores.

### **Diagnóstico.**



En materia de seguridad social, los datos no reflejan problema alguno en el otorgamiento de licencias por incapacidad médica. Se observó que los grupos que más las solicitan son: personal operativo y mujeres.

Sobre los ascensos y promociones, se identificó que se presenta una notable escala de paridad entre mujeres y hombres. Sin embargo, se presenta una tasa muy baja en los trabajadores que tienen mayor antigüedad (15 y 19 años) por lo que se sugiere poner atención en las causas que originan esta distinción.

En relación con la capacitación del personal, se identificó que la mayor parte de los cursos implementados por el Instituto se dirige a técnicos operativos, en especial en Oficinas Centrales, en razón de ello resulta importante incrementar la capacitación del personal de los Órganos Desconcentrados, así como la capacitación en todos los niveles, en especial a los mandos medios del Instituto Federal Electoral.

**Conciliación trabajo-familia.** El 70% de los trabajadores contestó que su vida familiar no se ha visto afectada por laborar en el IFE. Mientras que el 20% que contestó afirmativamente, agregó que se debía a la falta de tiempo para convivir con su familia, debido a los horarios de trabajo.

Aunado a esto, los datos analizados sobre la estructura ocupacional del Instituto, muestran que la conciliación trabajo-familia es más compleja para las mujeres; lo que no necesariamente es atribuible a prácticas institucionales, sino más bien a una cuestión de tipo social. Ello, manifiesta la importancia de elaborar políticas institucionales en materia de conciliación trabajo-familia, retomando las licencias de maternidad otorgadas por el Instituto, las cuales deben ser vistas como un gran acierto, ya que son concedidas tanto a mujeres como hombres. Si bien estas son solicitadas en menor medida por los hombres, ello no es necesariamente atribuible a una política institucional, sino tal vez a una posición cultural y social asumida.

**Discriminación por condiciones de salud.** Del análisis realizado se desprende que no existe un grado de significancia en relación con la discriminación por tener alguna enfermedad. Ya que el 88.6% de los encuestados, manifestaron no tener conocimiento de alguna práctica que afectara el acceso al empleo o el ascenso al mismo, por cuestiones de salud (enfermedades crónico-degenerativas); lo que se refuerza con los bajos índices de selección del factor salud en prácticas discriminatorias.

**Discriminación por embarazo.** El 80.2% de los encuestados opina que no se presentan prácticas discriminatorias ni de inequidad laboral por razones de maternidad.

**Discriminación por Preferencia sexual.** El 90% de los encuestados, no tiene la percepción de que exista discriminación por preferencia sexual.



**Discriminación por Género.** El 59% de los encuestados no consideró que se apoye más el desarrollo profesional de los hombres que el de las mujeres.

No obstante se debe destacar, que las otras dos opciones mayoritarias están distribuidas entre el personal que contestó afirmativamente (18.9%) y quienes marcaron la opción “no se” (11.4%).

Estos últimos datos se deben ponderar con el hecho de que la diferencia en ocupación de mandos medios y mandos superiores por hombres y mujeres, es contundente, dejando patente la falta de incorporación de talento femenino para ocupar puestos de relevancia. Situación que no debe entenderse únicamente como un problema de selección de personal institucional, sino también como un fenómeno social y cultural. Por lo que, seguir con la imagen que ha venido proyectando el Instituto, en relación con la equidad de género y el impulso de la mujer en la toma de decisiones, será muy importante.

**Principales factores en los que se percibe discriminación.** Según los índices de selección mayoritaria e incidencia en la Encuesta, la discriminación al interior del Instituto se da en razón del: nivel jerárquico, la apariencia, y el género. En este último caso es necesario hacer una precisión, ya que como se mencionó en rubro de discriminación por género, los trabajadores no consideran que en el Instituto se apoye más el desarrollo laboral de los hombres que el de las mujeres, no obstante entre las causales de discriminación identificadas con mayor frecuencia se encuentra el género. Situación que puede significar que la discriminación hacia el género femenino no es percibida como una discriminación institucional, si no de tipo cultural y social.

En relación con los factores de discriminación de tipo jerárquico y apariencia, se puede inferir que se trata de prácticas que tienen su origen en las relaciones de mando y la situación particular nata y de subordinación del personal. No obstante, es preciso poner atención en estos rubros, ya que la percepción de actos discriminatorios por estas causas es una constante entre los trabajadores.

En este sentido, valdría la pena encausar una parte del Programa Integral en sistemas de sensibilización, en relación con la discriminación por nivel jerárquico, apariencia y género; encaminadas a erradicar los prejuicios y estereotipos que pueden estar influyendo en el trato hacia y entre los trabajadores del Instituto.

Asimismo, y en vista de las coincidencias en relación con los sujetos identificados como actores de prácticas discriminatorias: mandos superiores y nivel jerárquico superior inmediato, podría considerarse la implementación una serie de actividades de sensibilización, enfocadas a estos grupos.



### **Rubros en los que no se percibe discriminación.**

En general, los trabajadores encuestados no consideran que en el Instituto se presente discriminación por las siguientes causas: discapacidad, estado civil, lengua ideología o preferencia política, religión, nacionalidad e identidad de género (0.1% al 2%).

Respecto de las quejas y denuncias sobre actos discriminatorios y de molestia (acoso moral, acoso sexual, hostigamiento sexual, acoso psicológico), es preciso indicar que al no existir un área específica que los reciba y tramite, así como la inexistencia de un catálogo de actos discriminatorios (incluidos los actos de molestia) y de las sanciones para estos; se hace necesaria la definición del Área que atienda este tipo de denuncias, así como la inclusión en la normativa del Instituto de un catálogo de actos/acciones discriminatorias y sus respectivas sanciones.

Por último y en consonancia con los rubros marcados por los trabajadores, relativos a la discriminación institucional y las particularidades observadas en el estudio de la estructura ocupacional del Instituto, se considera que el Programa Integral, debe considerar principalmente los siguientes aspectos laborales:

- Salarios y prestaciones.
- Acceso a las oportunidades de empleo y selección del personal,
- Trato respetuoso y dignificante y ascensos y promociones.





## VII. Bibliografía.

1. BECK, Ulrich, *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Paidós, Barcelona 2000.
2. BIET, Christian (Coordinador de la Antología), *Les droits de l'homme*, Imprimerie Nationale, France 1989.
3. BOBBIO, Norberto, "Democracia", en *Diccionario de Política*, Siglo XXI, México 1988.
4. BORILLO, Daniel (Coordinador), *Lutter contre les discriminations*, La Découverte, Paris 2003.
5. CARBONELL, Miguel, *Igualdad y constitución*, CONAPRED, México 2004.
6. Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación, *La discriminación en México: Por una nueva cultura de la igualdad (Informe General de la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación)*, México 2001.
7. CONCHA CANTÚ, Hugo A, FIX FIERRO, Héctor, FLORES, Julia, VALADÉS, Diego, *Cultura de la Constitución en México (Una encuesta nacional de actitudes, percepciones y valores)*, UNAM-Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación-Comisión Federal de Mejora Regulatoria, México 2004.
8. CORDERA CAMPOS, Rolando, "Crisis del riesgo a la oportunidad", en *Enfoque (Información, reflexión y cultura política. Periódico Reforma)*, Número 769, 4 de enero del 2009.
9. DE LA TORRE MARTÍNEZ, Carlos (Coordinador), *Prólogo*, en *Derecho a la no discriminación*, UNAM-CONAPRED-CNDH, México 2006.
10. ELIZONDO GASPERÍN, Ma. Macarita, *Discriminación por Género*, en Memoria del IV Congreso Internacional de Derecho Electoral y IV Congreso Nacional de Tribunales y Salas Estatales Electorales de los Estados Unidos Mexicanos. Tomo 3, 2006; y *Revista Jurídica*, Ed. Instituto de Capacitación del Poder Judicial del Estado de Aguascalientes, Año XIII, No. 24, Nueva Época, agosto-octubre 2002. Vid. *Los menores de edad en el derecho electoral mexicano*, Publicado en Anuario de Justicia de Menores en España Ed. ASTEGI2002, No. II.

## Diagnóstico.



- *Género y Jurisprudencia, (Estudio de casos en México)*, Publicación pendiente en una obra colectiva editada por el Instituto de Jurisprudencia y Ética Judicial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Vid. *Género y acciones de clase*, publicado en: La tutela de los derechos difusos, colectivos e individuales homogéneos. Hacia un código modelo para Iberoamérica. Ed. Porrúa. Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal. 2003.

11. ESPINOSA TORRES, Patricia, “Equidad de género, una política pública permanente”, en *Bien Común y Gobierno (Publicación mensual de la Fundación Rafael Preciado Hernández, A.C.)*, Año 8, Número 86, Febrero 2002.

12. FERRAJOLI, Luigi, *Derecho y garantía (La ley del más débil)*, Editorial Trotta, España 1999.

13. FLORES, Imer B., *Igualdad, no discriminación y políticas públicas. A propósito de la constitucionalidad o no del artículo 68 de la Ley General de Población*, Documento de trabajo, No. 76, IIJ-UNAM, Diciembre 2005.

14. GIRE. *Boletín trimestral sobre reproducción elegida*, No. 17, junio 1998, México.

15. GONZÁLEZ OROPEZA, Manuel, *Reflexiones Jurídicas*, Secretaría de Gobernación, México 2008.

16. GUEVARA NIEBLA, Gilberto, *Democracia y educación*, (Cuadernos de Divulgación de la Cultura Democrática), Número 16, México 1998.

17. KESLASSY, Éric, *Démocratie et égalité*, Bréal Éditions, France 2003.

18. MÁRQUEZ ROMERO, Raúl (Coordinador), *Conclusiones y relatorías del VII Congreso Iberoamericano de Derecho Constitucional*, UNAM, México 2002.

19. MERINO, Mauricio, *La participación ciudadana en la democracia*, (Cuadernos de Divulgación de la Cultura Democrática), No. 4, México 2003.

20. MUÑOZ LEDO, Porfirio (Coordinador), *Comisión de Estudios para la Reforma del Estado (Conclusiones y propuestas)*, UNAM, México 2001.

21. OLVERA, Alberto J., *Ciudadanía y democracia*, (Cuadernos de Divulgación de la Cultura Democrática), Número 27, México 2008.

22. Organización Internacional del Trabajo, *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, Ginebra 2008.



23. PEDROZA DE LA LLAVE, Susana Talía, *Los derechos humanos y políticos de las mujeres*, en *Estudios en Homenaje a Marcia Muñoz de Alba Medrano (Protección de la persona y derechos fundamentales)*, UNAM, México 2006.
24. PÉREZ PORTILLA, Karla, *Principio de igualdad: alcances y perspectivas*, UNAM-CONAPRED, México 2005.
25. PESCHARD, Jacqueline, *La cultura política democrática*, (Cuadernos de Divulgación de la Cultura Democrática), Número 2, México 2003.
26. PNUD, *Informe sobre la democracia en América Latina*, Lima-Perú, 2004.
27. QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz, *Discriminación retributiva (Diferencias salariales por razón de sexo)*, Marcial Pons, Madrid 1996.
28. RENAUT, Alain, *Égalité et discriminations (Un essai de philosophie politique appliquée)*, Seuil, France 2007.
29. RIFKIN, Jerome *et al*, *Un mundo sin trabajo*, Dríada, México 2004.
30. RODRÍGUEZ ZEPEDA, Jesús, *Estado de derecho y democracia*, (Cuadernos de Divulgación de la Cultura Democrática), IFE, México 2003.
31. SALAZAR CARRIÓN, Luis, *Democracia y discriminación (Cuadernos de la igualdad)*, CONAPRED, México 2005.
32. SALAZAR, Luis, y WOLDENBERG, José, *Principios y valores de la democracia*, Colección Cuadernos de Divulgación de la Cultura Democrática, México 2001.
33. SANTIAGO JUÁREZ, Mario, *Igualdad y acciones afirmativas*, UNAM-CONAPRED, UNAM, México 2007.
34. SCHMUKLER, Beatriz, “Democratización familiar y políticas de género”, en *Políticas públicas, equidad de género y democratización familiar*, Instituto Mora, México 2000.
35. SILVA-HERZOG MÀRQUEZ, Jesús, *Esferas de la democracia*, (Cuadernos de Divulgación de la Cultura Democrática), IFE, México 2003.
36. TOLEDO, Francisco, FLORESCANO, Enrique, y WOLDENBERG, José (Coordinadores), *Los desafíos del presente mexicano*, 1ª. Edición, Taurus, México 2006, p. 23.



37. ZAGREBELSKY, Gustavo, *Imparare la democrazia (Introduzione di Eugenio Scalfari)*, La Biblioteca di Repubblica, Roma 2005.



## VIII. Glosario.

- **Acciones afirmativas.** Conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres (Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres).
- **Acciones legales.** Los derechos de acudir ante las autoridades del trabajo para exigir el cumplimiento de los derechos laborales.
- **Acoso.** Se refiere a la violación de la dignidad de una persona por motivos de origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad, género u orientación sexual. En sentido jurídico, el acoso se refiere a los comportamientos que resultan amenazadores o molestos. Se considera que un entorno de acoso es intimidante, hostil, degradante, humillante y ofensivo.
- **Acoso laboral.** Toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte del empleador, del personal jerárquico, de quien tenga la función de mando, de un tercero vinculado directa o indirectamente con él o de quien tenga influencias de cualquier tipo sobre el superior. Esta acción es ejercida sobre la o el trabajador, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social, mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, desvalorización de la tarea realizada, imposición, inequidad salarial, acoso y acoso sexual.
- **Acoso Moral.** Comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático de manera directa o indirecta, de parte de una o más personas. Toda conducta no deseada que atente contra la dignidad de una persona y cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.
- **Acoso sexual.** 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.  
Tipos de acoso sexual:
  - Acoso por chantaje sexual. Se presenta en situaciones de poder en donde el superior jerárquico hostiga sexualmente, utilizando su posición, a cambio del ofrecimiento de algún supuesto beneficio a la víctima.



-Acoso sexual ambiental. No existe una relación de poder entre la víctima y el victimario; este tipo de acoso tiene como objeto obtener placer o molestar a la víctima, con fines diversos.

- **Análisis de género.** Herramienta teórico-metodológica que permite el examen sistemático de las prácticas y los roles que desempeñan las mujeres y los hombres en un determinado contexto económico, político, social o cultural. Sirve para captar como se producen, y reproducen las relaciones de género, dentro de una problemática, específica y con ello detectar los ajustes institucionales que habrán de emprenderse para lograr la equidad entre los géneros.
- **Auditoría de género.** Son una herramienta para el monitoreo y control de los proyectos y acciones públicas. Es, al mismo tiempo, una herramienta y un mecanismo de promoción del aprendizaje institucional sobre la forma como se debe incorporar la perspectiva de género de manera práctica, y eficaz en los ámbitos laboral y organizacional. Los resultados provenientes, de la aplicación de estos instrumentos refuerzan las capacidades colectivas de la organización, a través de las observaciones técnicas a los procedimientos y metodologías, utilizados para institucionalizar la perspectiva de género en la organización. Frecuentemente se utilizan como punto de partida para impulsar cambios en la cultura institucional del trabajo, a fin de evitar las jornadas prolongadas, promover la horizontalidad en la toma de decisiones y diseñar procesos de comunicación.
- **Ambiente hostil.** Cuando en el centro de trabajo se produce una situación desagradable con motivo de actitudes de naturaleza sexual que impide desempeñar el trabajo con eficiencia, respeto, honradez.
- **Conducta discriminatoria.** Acto u omisión que reúne los elementos en los conceptos jurídicos de discriminación: 1) que se trate de una desigualdad de tratamiento, consistente en una distinción, exclusión o preferencia; 2) que esa desigualdad de tratamiento se base en uno o varios criterios que señalan las normas como prohibidos, y 3) que tenga por efecto anular el principio de igualdad.
- **Cultura democrática.** La democracia presupone el pluralismo de opiniones, referencias y proyectos políticos y la resolución pacífica de las diferencias y conflictos en un marco de igualdad de derechos.
- **Cultura institucional.** Se define como un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas del poder, las características de la interacción y de los



valores que surgen al interior de las organizaciones, que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de estas.

- **Derecho a la no discriminación.** Prerrogativa que tiene todo ser humano o grupo social por su presunta o real identidad o diferencia respecto de otros individuos o grupos, a un trato digno y equitativo, exigible al Estado como garante del orden público interno y en especial de las libertades fundamentales.
- **Derechos de igualdad.** Todos los seres humanos son iguales jurídicamente. Todos tienen los mismos derechos y pueden contraer las mismas obligaciones como trabajadores y trabajadoras. Las trabajadoras conservan sus mismos derechos durante el periodo de maternidad sin posibilidad de que sean disminuidos o restringidos.
- **Derechos laborales.** Son los que emanan de la Constitución Política, las normas internacionales ratificadas, las leyes reglamentarias tanto de trabajo como de seguridad social, las que emanen de la jurisprudencia y los que se consignan en los contratos individuales, colectivos o contratos ley que celebran las partes.
- **Despido injustificado.** Cuando el empleador o sus representantes despiden a un trabajador o trabajadora por no acceder a sus requerimientos sexuales, o a los de un tercero relacionado con el trabajo o el empleador. Cuando se despide a una trabajadora con motivo del embarazo, por no comprometerse a no tener hijos o por exigirle la renuncia anticipada para el caso de embarazo. Cuando se niega un puesto de trabajo a una trabajadora con motivo del embarazo o por negarse a la prueba de gravidez exigida como condición.
- **Diagnóstico.** Es una herramienta de sistematización y análisis de información utilizada para identificar y abordar problemas dentro de una institución o una situación social dada. No existe un procedimiento estándar o único para realizar un diagnóstico, pues las técnicas y herramientas para recolectar e interpretar la información pueden variar según la naturaleza del problema. Por ejemplo se pueden realizar diagnósticos institucionales, sociales, ambientales, pedagógicos y organizacionales, entre otros, y cada uno tendrá una manera particular de abordar las dimensiones del estudio.
- **Dignidad y respeto.** Sentimiento de deferencia con respecto a las personas. Reconocimiento adecuado de los derechos y responsabilidades de los individuos como agentes o sujetos morales dotados de dignidad, al ser considerados (al menos potencialmente) el "origen" racional de exigencias morales y que son personas sujetas a su cumplimiento.



- **Discapacidad.** Se trata de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico u social.
- **Discriminación.** Todo acto u omisión basado en prejuicios o convicciones relacionados con el sexo, la raza, la pertenencia étnica, el color de la piel, la nacionalidad, la lengua, la religión, las creencias políticas, el origen y la condición social o económica, el estado civil, el estado de salud, la situación real o potencial de embarazo, el trabajo o la profesión, las características físicas, la edad, la preferencia sexual, cualquier forma de discapacidad (o una combinación de éstos u otros atributos), que genera la anulación, el menoscabo o la restricción del reconocimiento, el goce o el ejercicio de los derechos humanos, las libertades fundamentales y la igualdad real de oportunidades de las personas.

#### **Tipos de discriminación:**

-**Por características genéticas.** Son las acciones que se cometen contra las personas o grupos y que atentan contra sus derechos, libertades fundamentales y reconocimiento de la dignidad en virtud de las características de su genoma.

-**Por condición social o económica.** Todo acto u omisión basados en prejuicios o convicciones relacionados con las desigualdades en referencia al poder adquisitivo de las personas que generan desventajas y falta de oportunidades.

-**Por condiciones de salud.** Todo acto u omisión que personas e instituciones realicen sobre personas con una condición de salud particular y que genera la anulación, el menoscabo o la restricción del reconocimiento, el goce o el ejercicio de los derechos humanos, las libertades fundamentales y la igualdad real de oportunidades.

-**Por edad.** Es el trato diferenciado y estigmatización de que son objeto las personas en relación a su edad; dificulta ejercer de manera efectiva sus derechos, sus libertades fundamentales y las coloca en situación de vulnerabilidad.

-**Por estado civil.** Es la injustificada distinción, exclusión o restricción, que realicen personas o instituciones y que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas por su estado civil.

-**Por lengua.** Todo acto u omisión que personas e instituciones realicen con la intención de anular, menoscabar o restringir el reconocimiento, el goce o el





ejercicio de los derechos humanos, las libertades fundamentales y la igualdad real de oportunidades de las personas o grupos que usan su lengua madre como medio de comunicación y expresión.

**-Por nacionalidad.** Es la práctica de desprecio, anulación, menoscabo, restricción del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, y de las libertades fundamentales que agrede a una persona por el hecho de poseer un origen natal particular.

**-Por opiniones.** Es la práctica de desprecio, anulación, menoscabo, restricción del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, y de las libertades fundamentales que agrede a una persona que disiente de alguna opinión hegemónica particular.

**-Por origen étnico o racial.** La discriminación por motivos de raza o etnia es la separación y jerarquización de las personas en referencia al origen racial o étnico.

**-Por origen social.** Es la práctica de desprecio, anulación, menoscabo, restricción del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, y de las libertades fundamentales que agrede a una persona o grupo en particular por su poder adquisitivo, su posición u origen en el estrato social. Generalmente esta práctica tiene como objetivo limitar o anular los derechos fundamentales porque establece condiciones que no pueden cumplir las personas o porque existen limitantes objetivas como el poder adquisitivo, la de privación social o las prácticas culturales.

**-Por preferencia sexual.** La discriminación por preferencia sexual es la condición de exclusión que, basada en ideas, mitos y desinformación sobre las opciones sexuales distintas a la heterosexualidad, coloca a las personas en situación de vulnerabilidad.

**-Por religión.** Es toda acción que limita a la personas a ejercer su pleno derecho para la libertad de pensamiento y de conciencia. Este tipo de discriminación implica anular la libertad de tener o adoptar una religión o una convicción según su propia elección, así como manifestarla individual o colectivamente, en público o en privado (Convención Americana de Derechos Humanos).

**-Por sexo.** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW-).



- **Educación cívica.** Es el proceso de formación de una identidad política democrática en las personas y, simultáneamente, el proceso de construcción de una cultura democrática en la sociedad. La educación cívica se realiza por el desarrollo de competencias cívicas en las personas.
- **Equidad.** Es un principio general del Derecho que está íntimamente ligado a la justicia, no pudiendo entenderse sin ella. Disposición del ánimo que mueve a dar a cada uno lo que merece. Implica reconocer condiciones y aspiraciones diferenciadas para lograr el ejercicio de iguales derechos y oportunidades para mujeres y hombres, asimismo, significa implementar mecanismos de justicia distributiva, tales como las acciones afirmativas que aseguran el acceso y disfrute igualitario a bienes, recursos y decisiones (Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres).
- **Equidad de género.** Es otorgar a cada persona aquello que le corresponde, con equilibrio de responsabilidades y oportunidades, reconocimiento de necesidades, aspiraciones y limitaciones.
- **Estereotipo.** Son opiniones o ideas sobre los miembros de determinados grupos o una categoría de personas que están completamente basados en la pertenencia a dicho grupo. La mayoría de los estereotipos expresan puntos de vista muy negativos que conllevan prejuicios.
- **Equiparación de derechos entre hombre y mujer.** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se toman en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Esto se refleja en la Imparcialidad y trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.
- **Equiparación de oportunidades.** Proceso de adecuaciones, ajustes y mejoras necesarias en el entorno jurídico, social, cultural y de bienes y servicios, que faciliten a las personas con discapacidad una integración, convivencia y participación en igualdad de oportunidades y posibilidades con el resto de la población (Ley General de las Personas con Discapacidad, Artículo 2).
- **Estigma.** Prejuicio negativo que tiene sus orígenes en la estructura social predominante en un contexto histórico-cultural determinado, en las normas y



valores que rigen la vida cotidiana; haciendo que algunos grupos sean menospreciados y que otros, por el contrario, se sientan superiores.

- **Género.** Hace referencia a las diferencias culturales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones, tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. La diferencia de sexo repercute en asignar un valor a las actividades y capacidades femeninas y masculinas las cuales se trasladan a todos los ámbitos de la vida social, surgiendo así diversos tipos de discriminación por género.
- **Hostigamiento Laboral.** Consiste en el deliberado y continuado maltrato moral y verbal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado o incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o varios compañeros de trabajo, que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización.
- **Hostigamiento sexual.** Ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- **Igualdad.** El principio de que todos los seres humanos son iguales es el fundamento ético y político de una sociedad democrática. Se le puede entender al menos en dos aspectos generales de la misma: la igualdad de ciudadanía democrática y la igualdad de condición o de expectativas de vida. La primera dimensión se vincula con la idea de que a cada miembro de la sociedad le debe ser asegurado, de modo igualitario, un cierto catálogo de derechos básicos, con el objeto de que junto con desarrollar su respectivo proyecto de vida, pueda hacer ejercicio de su condición de agente democrático. La segunda dimensión apunta a que una igualdad real importa necesariamente el establecimiento de un estado de cosas moralmente deseable, que garantice el que cada ser humano goce de un mínimo común de beneficios sociales y económicos.
- **Igualdad de oportunidades.** Consiste en dar a cada uno las mismas oportunidades de acceso, y por lo tanto el poder de hacer que el mérito cuente. Principio según el cual nadie debe ser objeto de discriminación por motivo de raza, sexo, religión u otros atributos intrínsecos.
- **Igualdad de pago o de remuneración.** El trabajo debe ser valorado y remunerado de acuerdo a la eficiencia, es decir, a la calidad y cantidad producida, pero no puede pagarse de manera distinta entre dos personas que realicen el mismo



trabajo con la misma eficiencia. Las mujeres tienen derecho a obtener los mismos salarios que los hombres cuando desempeñan el mismo trabajo en la misma empresa o establecimiento.

- **Intolerancia.** Circunstancia que se da en alguien o algo de no poder tolerar o resistir cierta cosa. La intolerancia es un rasgo que encontramos en la vida cotidiana, se hace evidente en acciones y actitudes que hieren con su insensibilidad a los sentimientos, derechos y dignidad de los demás.
- **Mainstreaming.** Es un término anglosajón que se utiliza para designar la integración de las políticas específicas en materia de igualdad de oportunidades en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje de las mismas. Una “política de mainstreaming” significa que deben tenerse en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente con un enfoque de acciones directas y específicas a favor de la mujer.
- **Perspectiva de género.** Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se 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 en los géneros a través de la equidad, 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.
- **Prejuicio.** Actitud negativa, predisposición a adoptar un comportamiento negativo hacia un grupo, o hacia los miembros de este grupo, que descansa sobre una generalización errónea y rígida, ya que, por una parte, no considera las diferencias individuales existentes en el interior de cada grupo, y por otra, es una actitud que es muy difícil de erradicar.
- **Política Pública Antidiscriminatoria.** Dada la dimensión que ha alcanzado el problema de la discriminación, la comunidad internacional, reconoció que se necesitaba de políticas de gran alcance que logran enfrentarla y con ello garantizar la igualdad de oportunidades entre todos los integrantes de la sociedad, así como la generación de un compromiso, decidido para transformar y revertir los factores culturales-legales que promueven y perpetúan el fenómeno.
- **Prejuicio.** Opinión previa y tenaz, por lo general desfavorable, acerca de algo que se conoce mal. Es una actitud rígida, fuertemente condicionada por una carga



emotiva que constituye un obstáculo para el recto conocimiento y determina la simpatía o antipatía hacia un individuo, un grupo o un medio.

- **Prevención.** Por este término se entiende la adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzca un deterioro físico, intelectual, psiquiátrico o sensorial o a impedir que ese deterioro cause una discapacidad o limitación funcional permanente.
- **Racionalidad.** Facultad del ciudadano que consiste en la capacidad de buscar el propio bien, de proponerse fines individuales y grupales construyendo proyectos de vida y de utilizar los medios adecuados para lograrlos.
- **Razonabilidad.** Capacidad para buscar acuerdos equitativos y cumplirlos; cuando los ciudadanos no son razonables es imposible solucionar los conflictos sociales de manera justa y pacífica.
- **Respeto a los demás.** Es una actitud inseparable del respeto a sí mismo y consiste en el reconocimiento del valor de los demás como personas libres e iguales.
- **Respeto a sí mismo.** El respeto a sí mismo como conciencia del propio valor es la raíz de la convivencia democrática porque capacita a la persona para exigir derechos y asumir obligaciones.
- **Represalias.** Actitudes hostiles del empleador o sus representantes en contra de la trabajadora por no acceder a sus requerimientos sexuales o los de terceros relacionados con la empresa o el empleador.
- **Responsabilidades familiares.** Son las obligaciones que tienen los padres respecto de sus hijos y familia en general.
- **Roles de género.** Los roles o papeles de género son comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social, cuyos miembros están condicionados para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades. Estas percepciones están influidas por la edad, la clase, la raza, la etnia, la cultura, la religión u otras ideologías, así como por el medio geográfico, económico y político.
- **Segregación ocupacional.** Tendencia que limita a las mujeres y hombres a cierta gama de empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional, establecida más por el sexo de la persona que por sus facultades y opciones. Esto ha significado en la práctica que las mujeres ocupen lugares con un menor estatus, menos responsabilidades y en condiciones desfavorables de trabajo. Con el proceso de incorporación de las mujeres al mercado laboral, esta división genérica se hizo más evidente y se ha reforzado con los estereotipos sociales existentes, por



lo que las mujeres actualmente, en su mayoría, ocupan puestos tipificados como femeninos y los hombres aquellos que son considerados masculinos.

- **Transversalidad.** Proceso de evaluación de las implicaciones de cualquier acción planificada, incluyendo la legislación, políticas o programas, en cualquier área y en todos los niveles.
- **Transversalización de la perspectiva de género.** Proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros. (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas –ECOSOC-)
- **Tolerancia.** Se trata del respeto y la consideración hacia las opiniones y prácticas de los demás, aunque sean contrarias a las propias.
- **Violencia emocional.** Se refiere a las agresiones que no inciden directamente en el cuerpo de la mujer, pero sí en su psique, se trata de insultos, amenazas, intimidaciones, humillaciones, omisiones, menosprecio y burlas, entre otras.
- **Violencia contra las mujeres.** Cualquier acto u omisión que cause daño o sufrimiento emocional, físico, económico o sexual tanto en el ámbito privado como en el público. Dicha violencia está basada en el sometimiento, discriminación y control que se ejerce sobre las mujeres en todos los ámbitos de su vida, afectando su libertad, dignidad, seguridad e intimidad, violentando así el ejercicio de sus derechos (Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).
- **Violencia económica.** Toda acción u omisión que afecte 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.
- **Violencia familiar.** Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan una relación de hecho.



- **Violencia física.** Cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar lesiones ya sean internas, externas, o ambas.
- **Violencia laboral.** Se refiere a las situaciones de discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexual enfrentadas por la mujer en su lugar de trabajo.
- **Violencia institucional.** Actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como sus ascensos al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.



## ANEXO 1 Listado de Jurisprudencia y Tesis Relevantes en materia de laboral y de no discriminación.

Las Jurisprudencias y Tesis que aquí se presentan corresponden, en su gran mayoría, a la tercera época y son consideradas como “jurisprudencia aplicable” o vigente.

### Jurisprudencias emitidas por el TEPJF en materia laboral

Tercera Época	
Año/Rubro	Contenido
<b>Año 1997</b>	
Personal temporal. Su relación con el Instituto Federal Electoral, se rige por la Legislación Civil. Tesis S3LAJ 01/97.	El COFIPE es el marco constitucional, legal y estatutario que rige para la contratación de personal temporal del Instituto y el último de tales ordenamientos es categórico al estatuir que dicho vínculo debe ser regulado por la legislación federal civil, sin que se advierta excepción alguna que pudiera establecer que tal nexo deba ser de otra naturaleza, ante ciertas circunstancias o características especiales del sujeto prestador de servicios o de la materia del contrato, por lo que resulta indiscutible que a dicho personal no se le pueda considerar con vinculación laboral hacia el Instituto, en virtud de que el mencionado estatuto, regula las relaciones entre tal organismo y su personal, su normatividad es de observancia general y atento a que en éste se excluye específicamente al personal de carácter temporal del régimen laboral, para ser regulado por la legislación federal civil, tales disposiciones deben acatarse íntegramente.
<b>Año 1998</b>	
Acciones de los servidores del Instituto Federal Electoral. El plazo para ejercitarlas es de caducidad. Tesis S3LAJ 01/98.	El artículo 96 de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación contempla la figura jurídica de la caducidad, por lo que es una condición <i>sine qua non</i> de las acciones laborales de los servidores del Instituto, que éstas se ejerciten en el lapso de 15 días hábiles siguientes a la notificación.
Caducidad en materia laboral. Carga de la prueba. Tesis S3LAJ 05/98.	Si el Instituto, como demandado, hace valer la defensa de caducidad, la carga de la prueba recae en el Instituto.
Conflictos laborales del Instituto Federal Electoral con su personal temporal. Competencia del Tribunal Electoral para resolverlos. Tesis S3LAJ 04/98	La Sala Superior del TEPJF es competente para resolver conflictos laborales entre el Instituto y cualquiera de sus servidores, incluyendo al personal temporal incorporado por medio de contratos de prestación de servicios.
Notificación. La prevista por el artículo 96 de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral no es de naturaleza procesal. Tesis S3LAJ 03/98	El servidor del IFE que considere ha sido afectado en sus derechos y prestaciones laborales, puede inconformarse mediante demanda ante la Sala Superior del TEPJF, dentro de los 15 días hábiles siguientes en que se le notifique la determinación del Instituto, entiendo por “notificación” la comunicación habida entre sujetos, que en un plano de igualdad, intervienen en una relación jurídica.
Relaciones de trabajo de los servidores del Instituto Federal Electoral. Disposiciones que las rigen. Tesis S3LAJ 07/98.	El IFE no se sitúa en ningún supuesto del artículo 123 constitucional, ya que es un organismo autónomo, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, por lo que las relaciones de trabajo de los servidores del IFE se rigen por el COFIPE y por ESPE
Superiores jerárquicos que deben conocer y resolver los procedimientos sancionatorios de los servidores del	La disposición del artículo 188 del ESPE que establece que <i>el conocimiento de las infracciones que motiven la aplicación de una sanción administrativa, su investigación, substanciación y resolución, corresponde al superior jerárquico del</i>

## Diagnóstico.





Instituto Federal Electoral (interpretación del artículo 188 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral). Tesis S3LAJ 08/98.	<i>presunto responsable</i> , hace referencia a un superior jerárquico específico, por lo que es ilegal el procedimiento administrativo que sea resuelto por cualquier funcionario que se encuentre en un plano mayor de jerarquía al del sancionado.
<b>Año 1999</b>	
Prima de antigüedad. Si el IFE se niega a reinstalar al trabajador, debe pagarla sin necesidad de nuevo juicio. Tesis S3LAJ 01/99.	Cuando el IFE se niegue a cumplir una sentencia que ordene la reinstalación de uno de sus servidores por despido injustificado y opta por su cumplimiento sustituto, el despido injustificado se torna en definitivo y deberá pagar prima de antigüedad sin necesidad de iniciar una nueva acción o trámite de nuevo proceso para su pago.
<b>Año 2002</b>	
Encargado del despacho. La sanción de destitución impuesta por éste, debe tenerse como decretada por el titular de la dirección ejecutiva respectiva. Tesis S3LAJ 01/2002.	Como encargado de despacho se asumen las responsabilidades y facultades de la Dirección Ejecutiva de que se trate, de tal manera que los actos realizados con motivo de tal designación, se deben entender como efectuados por el titular de la Dirección Ejecutiva.
Prima de antigüedad. Autonomía. Tesis S3LAJ 02/2002.	La prima de antigüedad establecida en el ESPE es independiente de la procedencia de las diversas acciones que se hayan intentado en el juicio en el que se exija, sin que esté supeditada a que prosperen o no las mismas.
Prima de antigüedad. La prevista por el artículo 108 de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, debe cubrirse con base en el último salario real obtenido por el servidor. Tesis S3LAJ 03/2002.	El IFE puede dar cumplimiento sustituto a la sentencia que le ordene dejar sin efectos la destitución de alguno de sus servidores, mediante el pago de la indemnización equivalente a 3 meses de salario más 12 días por cada año trabajado, por concepto de prima de antigüedad. La indemnización se debe cuantificar con base en la última cantidad recibida por el servidor afectado como salario real.
<b>Año 2005</b>	
Indemnización de 20 días de salario por cada año de servicio prestado. Es improcedente respecto de los servidores del IFE. Tesis S3LAJ 01/2005.	El pago de indemnización de 20 días de salario por cada año de servicio establecido en la Ley Federal de Trabajo, es improcedente tratándose de los servidores del IFE ya que no se encuentra prevista en ningún ordenamiento que regule las relaciones entre el IFE y sus servidores.
<b>Cuarta Época</b>	
<b>Año/Rubro</b>	<b>Contenido</b>
<b>Año 2007</b>	
Terminación de la relación laboral. Las compensaciones entregadas por el IFE al trabajador, no implican acuerdo de voluntades. Jurisprudencia 4/2007.	Si el IFE da por concluida una relación de trabajo y de manera unilateral, el hecho de que el trabajador reciba una compensación, no implica que la terminación del vínculo laboral se haya dado por acuerdo de voluntades.
Terminación de la relación laboral por el IFE. La renuncia presentada con posterioridad, no implica su consentimiento. Jurisprudencia 2/2007.	Si el IFE comunica a uno de sus servidores que da por concluida su relación laboral, es evidente que el escrito de renuncia que se presente con posterioridad, no surte efecto legal alguno, ni implica su consentimiento respecto a la extinción de la relación de trabajo.



## Tesis Aisladas emitidas por el TEPJF en materia laboral

Tercera Época	
Año/Rubro	Contenido
<b>Año 1998</b>	
Indemnización constitucional, la acción de pago tratándose de servidores del IFE, por separación injustificada, es improcedente. Tesis S3LA 001/98.	Cuando los servidores del IFE consideren que han sido destituidos injustificadamente no se puede ejercitar el pago de la indemnización por 3 meses de salario, puesto que este solo aplica cuando el IFE como demandado se niegue a cumplir la sentencia que ordene la reinstalación del servidor.
<b>Año 2000</b>	
Juicio laboral electoral, procede para resolver los litigios entre el IFE y los aspirantes que participen en concursos de selección de personal. Tesis S3LA 001/2000.	El juicio previsto en la LGSMI es procedente para conocer y resolver litigios que se susciten entre el IFE y los aspirantes vinculados a los concursos convocados para la selección de personal. El artículo 96 de dicha ley se refiere a todos los derechos y situaciones jurídicas que se suscitan con motivo de la relación que se forma entre quienes prestan el servicio profesional y quienes lo reciben, desde los actos previos de integrantes de los procedimientos de selección de personal hasta los que ponen fin a la prestación del servicio. Así, los aspirantes a ocupar un puesto también llegan a adquirir derechos. Por último, el concepto de servidores utilizado en el artículo 94 debe interpretarse de manera funcional atendiendo a la finalidad preponderante perseguida por la ley al establecer esa vía jurisdiccional específica.
<b>Año 2001</b>	
Evaluación en el desempeño laboral. Elementos que deben tomarse en cuenta por parte del instituto federal electoral. Tesis S3LA 004/2001.	El ESPE establece que el sistema de evaluación debe funcionar sobre la base de merecimientos objetivos, se infiere que, en la práctica de la evaluación deben señalarse de manera clara los criterios para emitir el juicio de valor en torno a la constancia, aptitud, actitud, eficiencia y eficacia, observadas por el evaluado, estableciéndose circunstancias de tiempo, modo y lugar atinentes a los sub-factores que componen tales conceptos, es decir, (i) en cuanto a la constancia: antigüedad, asistencia y puntualidad; (ii) en cuanto a la aptitud: conocimiento de funciones a desarrollar, criterio y necesidades de supervisión; (iii) en cuanto a la actitud: colaboración, discreción, trabajo en equipo, disciplina y relaciones interpersonales; (iv) en cuanto a la eficiencia: oportunidad, impacto, calidad del trabajo realizado, honradez en la aplicación de recursos y servicios relevantes personales; y (v) en cuanto a la eficacia: obtención de las metas programadas y ejecución en el periodo programado en relación con la asistencia.  De no tomar todo lo anterior en consideración, la evaluación debe estimarse arbitraria.
Juicios laborales en materia electoral respecto de servidores del IFE. Únicamente la Sala Superior del TEPJF puede tramitarlos y resolverlos, sin que lo actuado y decidido en un juicio de garantías la pueda vincular. Tesis S3LA 005/2001.	Las diferencias laborales entre el IFE y sus servidores compete únicamente a la Sala Superior del TEPJF no está sujeta a la jurisdicción de ningún tipo de órgano. La naturaleza jurídica del tribunal, excluye, sin excepción alguna, cualquier pretensión de sujetarlo al control de otra autoridad, incluido el juicio de amparo.
<b>Año 2002</b>	
Renuncia de un trabajador del IFE. Momento en que surte plenamente sus efectos. Tesis S3LA 003/2002.	Si bien es cierto que los servidores del IFE pueden renunciar en cualquier momento, también lo es que en caso de suspender los servicios, no debe surtir todos sus efectos para que no se vea afectada la función estatal encomendada, por lo que para estar en condiciones de sustituir al trabajador, el IFE puede fijar la fecha precisa en que se producirán los efectos de la renuncia, mediante su aceptación, lo que implica que dicha renuncia debe ser aceptada por el IFE y debe comunicarse dicha



	aceptación al renunciante.
Sistema de ahorro para el retiro. No es reclamable en el juicio laboral electoral. Tesis S3LA 004/2002.	La Sala Superior del TEPJF es incompetente para conocer de cualquier asunto relacionado con el pago del Sistema de Ahorro para el Retiro, la instancia indicada para conocer de una irregularidad en el pago es la SHCP
<b>Año 2003</b>	
Servicios profesionales de asesoría a un partido político. Su anterior prestación no es impedimento para ingresar al SPE. Tesis S3LA 001/2003.	No es válido presumir que un sujeto que anteriormente haya prestado sus servicios de asesoría para un partido político nacional, en su desempeño institucional futuro como miembro del SPE habrá de actuar con parcialidad, pues no necesariamente dicha persona estará vinculada a ese partido por nexos que lo adscriban definitivamente a su ideología, doctrina o principios.
<b>Año 2005</b>	
Servidores del IFE. Requisitos para laborar en institución diversa. Tesis S3LA 002/2005.	El personal de carrera se encuentra limitado para desempeñar otra actividad, cargo o comisión oficial, sin contar con autorización del titular de la Dirección Ejecutiva, la cual a su vez está condicionada al acuerdo del secretario Ejecutivo y a la opinión del superior jerárquico. La autorización tiene como finalidad verificar que el oficio o comisión no interfiera ni comprometa la independencia del Instituto.
<b>Cuarta Época</b>	
<b>Año/Rubro</b>	<b>Contenido</b>
<b>Año 2008</b>	
Prestaciones laborales supra-legales. Su pago exige el cumplimiento de los requisitos previstos en el acuerdo general que las establece. Tesis XXIV/2008.	Para obtener el pago de las prestaciones laborales que no emanan directamente del ESPE ni de la legislación laboral aplicable, sino de un acuerdo general dictado por el órgano competente de ese Instituto, los trabajadores interesados deben cumplir los requisitos y trámites que el propio acuerdo general establece, como puede ser la antigüedad mínima en el servicio; la recomendación de pago, expresada por el respectivo superior jerárquico, y la petición de la prestación, formulada dentro de un plazo determinado.

### Tesis Aisladas emitidas por la SCJN en materia laboral

<b>Novena Época</b>	
<b>Año/Rubro</b>	<b>Contenido</b>
<b>Año 2000</b>	
Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Las resoluciones que pronuncie en conflictos laborales que se susciten entre el IFE y sus servidores, son definitivas e inatacables, resultando improcedente cualquier medio de defensa, incluso el juicio de amparo. No. Registro: 187,360 Tesis aislada.	El TEPJF es el órgano encargado de resolver en forma definitiva e inatacable las impugnaciones de actos y resoluciones del IFE que, en lo general, violen normas constitucionales o legales, además de tener competencia no sólo para conocer de los conflictos o diferencias laborales que surjan entre dicho Tribunal o el Instituto y sus servidores, sino también sobre la inconstitucionalidad de algún acto o resolución, o sobre la interpretación de algún precepto constitucional. Por esto, los actos de aplicación de leyes electorales que contengan normas en materia de trabajo o que se refieran a conflictos o diferencias laborales no pueden ser examinados dentro del juicio de amparo, en virtud de que éste sería improcedente.



## Jurisprudencia emitida por la SCJN en materia de no Discriminación

Novena Época	
Año/Rubro	Contenido
<b>Año 2002</b>	
Derecho a la vida. Su protección constitucional. Registro No. 187816. Jurisprudencia.	Se desprende del análisis integral de lo dispuesto en los artículos 1o., 14 y 22 de la Constitución, que al establecer, respectivamente, el principio de igualdad de todos los individuos que se encuentren en el territorio nacional, por el que se les otorga el goce de los derechos que la propia Constitución consagra, prohibiendo la esclavitud y todo tipo de discriminación; que nadie podrá ser privado, entre otros derechos, de la vida, sin cumplir con la garantía de audiencia, esto es, mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos en el que se sigan las formalidades esenciales del procedimiento; y que la pena de muerte sólo podrá imponerse contra los sujetos que la propia norma constitucional señala, protege el derecho a la vida de todos los individuos, pues lo contempla como un derecho fundamental, sin el cual no cabe la existencia ni disfrute de los demás derechos.
<b>Año 2004</b>	
Igualdad. Límites a este principio. Registro No. 180345. Jurisprudencia.	Aunque la Constitución establece que todos los hombres son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacionalidad, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y que de este modo, el principio de igualdad se configura como uno de los valores superiores del orden jurídico, ello no significa que todos los individuos deban ser iguales en todo, ya que si la propia Constitución protege la propiedad privada, la libertad económica y otros derechos patrimoniales, está aceptando implícitamente la existencia de desigualdades materiales y económicas; es decir, el principio de igualdad no implica que todos los sujetos de la norma se encuentren siempre, en todo momento y ante cualquier circunstancia, en condiciones de absoluta igualdad, sino que dicho principio se refiere a la igualdad jurídica, que debe traducirse en la seguridad de no tener que soportar un perjuicio (o privarse de un beneficio) desigual e injustificado.
<b>Año 2006</b>	
Análisis constitucional. Su intensidad a la luz de los principios democráticos y de división de poderes. Registro No. 173957. Jurisprudencia.	Siempre que la acción clasificadora del legislador incida en los derechos fundamentales garantizados por la Constitución, será necesario aplicar con especial intensidad las exigencias derivadas del principio de igualdad y no discriminación. De igual manera, en aquellos asuntos en que el texto constitucional limita la discrecionalidad del Congreso o del Ejecutivo, la intervención y control del tribunal constitucional debe ser mayor, a fin de respetar el diseño establecido por ella. La Constitución exige una modulación del juicio de igualdad, sin que eso implique ninguna renuncia de la Corte al estricto ejercicio de sus competencias de control.

## Tesis aisladas emitidas por la SCJN en materia de no Discriminación

Novena Época	
Año/Rubro	Contenido
<b>Año 2003</b>	
Pruebas en el amparo. Obligación del juez de distrito de atender la petición del quejoso de recabar las que le negó la responsable, aunque sean confidenciales, cuando se trate de	Cuando en una demanda de amparo se alega que existe en contra del quejoso un acto discriminatorio en la aplicación de la ley porque, en su opinión, recibió por parte de la responsable un trato diferente al otorgado a los gobernados que se encuentran en su misma situación jurídica, carente de razón y justificación, el Juez de Distrito se encuentra obligado a atender la petición del quejoso de recabar las



<p>demonstrar discriminación. Discrecionalidad en su manejo. Registro No. 184287. Tesis aislada.</p>	<p>pruebas que la responsable le negó pues, aun cuando se trate de documentos confidenciales en los que el quejoso no tiene injerencia, se debe tomar en cuenta: (i) el trato que se dio a otras personas bajo las mismas circunstancias que las del quejoso; (ii) que son el único medio para hacerlo; (iii) la situación <i>sui generis</i> del caso; y (iv) que la pertinencia de las pruebas depende y se deduce precisamente de la litis constitucional; en la inteligencia de que quedará a cargo del juzgador la discrecionalidad en la guarda, custodia y difusión de la información que se obtenga. Por lo anterior, no procede calificar ese medio de prueba como no idóneo y ajeno a la litis constitucional, de suerte que las pruebas e informes deben ser entregados por la autoridad directamente al Juez para que, con sensatez y discreción, las examine y valore para decidir la contienda de manera informada</p>
<p><b>Año 2007</b></p>	
<p>Garantía de no discriminación. Su protección constitucional. Registro No. 171756. Tesis aislada.</p>	<p>La no discriminación es una verdadera garantía individual, consistente en el derecho subjetivo público del gobernado de ser tratado en la misma forma que todos los demás y el deber jurídico de la autoridad de garantizar un trato idéntico a todas las personas ubicadas en las mismas circunstancias. En la Nación Mexicana está prohibido todo tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana, anule o menoscabe los derechos y libertades del varón y la mujer, porque ambos deben ser protegidos por la ley sin distinción alguna, independientemente de sus preferencias y, por ello, deben gozar de los mismos derechos y de la igualdad de oportunidades para ejercer las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra.</p>
<p><b>Año 2008</b></p>	
<p>Igualdad. Casos en los que el juzgador constitucional debe analizar el respeto a dicha garantía con mayor intensidad. Registro No. 169490. Tesis aislada.</p>	<p>Al analizar si una norma respeta la garantía de igualdad, al juzgador le compete apreciar situaciones distintas en las que sea procedente y tratar desigualmente a los destinatarios de la norma. Sin embargo, el margen de maniobra del legislador se ve restringido cuando: a) el criterio diferenciador importa un trato desigual en cuanto al goce de otros derechos y libertades protegidos en la Constitución, y b) el criterio diferenciador sea de los expresamente prohibidos en la propia Carta Magna. Esto implica que el legislador debe ser especialmente cuidadoso al momento de someter a individuos o grupos de individuos a regímenes jurídicos diferenciados, cuando con ello incida en el ejercicio de los derechos y libertades que la Constitución les reconoce. Las prohibiciones de discriminación tienen como fin, y generalmente como medio, la paridad en el trato a los individuos cuya nota distintiva sea alguno de tales criterios, los que, por tanto, sólo en forma excepcional pueden utilizarse como elementos de diferenciación jurídica de trato, a menos que ésta constituya una acción afirmativa tendente a compensar la situación desventajosa en la que históricamente se han encontrado ciertos grupos.</p>
<p>Igualdad. Criterios que deben observarse en el control de la constitucionalidad de normas que se estiman violatorias de dicha garantía. Registro No. 169489. Tesis aislada.</p>	<p>La igualdad normativa presupone necesariamente una comparación entre dos o más regímenes jurídicos, ya que un régimen jurídico no es discriminatorio en sí mismo, sino únicamente en relación con otro. Por ello, el control de la constitucionalidad de normas que se estiman violatorias de la garantía de igualdad no se reduce a un juicio abstracto de adecuación entre la norma impugnada y el precepto constitucional que sirve de parámetro, sino que incluye otro régimen jurídico que funciona como punto de referencia a la luz de un término de comparación relevante para el caso concreto. El primer criterio necesario para analizar una norma a la luz de la garantía de igualdad consiste en elegir el término de comparación apropiado, que permita comparar a los sujetos desde un determinado punto de vista y, con base en éste, establecer si se encuentran o no en una situación de igualdad respecto de otros individuos sujetos a diverso régimen y si el trato que se les da, con base en el propio término de comparación, es diferente. En caso de que los sujetos comparados no sean iguales o no sean tratados de manera desigual, no habrá violación a la garantía individual en cuestión. Así, una vez establecida la situación de igualdad y la diferencia de trato, debe determinarse si la diferenciación persigue una finalidad constitucionalmente válida. La siguiente exigencia de la garantía de igualdad es que la diferenciación cuestionada sea adecuada para el logro del fin legítimo buscado; bastando para ello una aptitud o posibilidad de cumplimiento, sin que quepa exigir</p>



	<p>que los medios se adecuen estrechamente o estén diseñados exactamente para lograr el fin en comento. En este sentido, no se cumplirá el requisito de adecuación cuando la medida legislativa no contribuya de modo alguno a la obtención de su fin inmediato. Tratándose de las prohibiciones concretas de discriminación, en cambio, será necesario analizar con mayor intensidad la adecuación, siendo exigible que la medida esté directamente conectada con el fin perseguido. Finalmente, debe determinarse si la medida legislativa de que se trate resulta proporcional, es decir, si guarda una relación razonable con el fin que se procura alcanzar, lo que supone una ponderación entre sus ventajas y desventajas, a efecto de comprobar que los perjuicios ocasionados por el trato diferenciado no sean desproporcionados con respecto a los objetivos perseguidos. De ahí que el juicio de proporcionalidad exija comprobar si el trato desigual resulta tolerable, teniendo en cuenta la importancia del fin perseguido, en el entendido de que mientras más alta sea la jerarquía del interés tutelado, mayor puede ser la diferencia.</p>
--	--

### Jurisprudencia emitida por el TEPJF en materia de no Discriminación

Cuarta Época	
Año/Rubro	Contenido
<b>Año 2008</b>	
Comunidades indígenas. Suplencia de la queja en los juicios electorales promovidos por sus integrantes.  Jurisprudencia 13/2008	En el juicio para la protección de los derechos político-electorales del ciudadano promovido por integrantes de comunidades o pueblos indígenas, en el que se plantee el menoscabo de su autonomía política o de los derechos de sus integrantes para elegir sus autoridades o representantes, conforme a sus propias normas, procedimientos y prácticas tradicionales, la autoridad jurisdiccional electoral debe no sólo suplir la deficiencia de los motivos de agravio, sino también su ausencia total y precisar el acto que realmente les afecta, sin más limitaciones que las derivadas de los principios de congruencia y contradicción, inherentes a todo proceso jurisdiccional, porque tal suplencia es consecuente con los postulados constitucionales que reconocen los derechos de estos pueblos o comunidades y sus integrantes.

### Tesis relevantes emitidas por el TEPJF en materia de no Discriminación.

Tercera Época	
Año/Rubro	Contenido
<b>Año 2002</b>	
Usos y costumbres. Las elecciones por este sistema no implican por sí mismas violación al principio de igualdad. Tesis S3EL 152/2002.	El hecho de que se reconozca jurídicamente la existencia de procedimientos electorales consuetudinarios, no implica prácticas discriminatorias prohibidas por el artículo 1o. de la Constitución. Una de las concreciones normativas del principio de igualdad, en específico, la contenida en el tercer párrafo del artículo de referencia, según el cual está prohibida toda discriminación debe ser leída detalladamente, ya que tras describir los motivos que son causa de discriminación se puede concluir que la discriminación no es ocasionada por la diferenciación basada en alguna de las circunstancias allí mencionadas, sino que por discriminación, en el sentido jurídico constitucional que es utilizado, se ha de entender la diferenciación injusta, aquella que no toma en cuenta criterios objetivos, razonables y proporcionales para diferenciar o, utilizando la expresión empleada por el Poder Revisor de la Constitución, aquella que atenta contra la dignidad humana y tiene como propósito o consecuencia reducir o dejar sin efecto los derechos y libertades de los individuos.



Cuarta Época	
Año/Rubro	
<b>Año 2007</b>	
Comunidades indígenas. Notificación de actos o resoluciones de autoridad electoral por periódico oficial. El juzgador debe ponderar las situaciones particulares para tenerla por eficazmente realizada. Tesis X/2007.	Tratándose de juicios promovidos por miembros de pueblos o comunidades indígenas, el juzgador debe atender a las costumbres y especificidades culturales de dichos entes para determinar la publicación eficaz del acto o resolución reclamada. Esto es así, puesto que en las zonas aludidas, los altos índices de pobreza, los escasos medios de transporte y comunicación, así como los niveles de analfabetismo que se pueden encontrar, traen como consecuencia la ineficaz publicitación de los actos o resoluciones en los diarios o periódicos oficiales además, de que en varios casos la lengua indígena constituye la única forma para comunicarse lo que dificulta una adecuada notificación de los actos de la autoridad. Por lo anterior, en este tipo de supuestos, no se puede exigir a ciudadanos pertenecientes a pueblos indígenas estar atentos a los comunicados que las autoridades realicen de sus actuaciones a través del periódico oficial y que, los efectos jurídicos corran a partir de las publicaciones que se lleven a cabo, sino será la autoridad jurisdiccional la que en cada caso, determine el cumplimiento del requisito formal de presentación oportuna del medio de impugnación.
Derecho a la información. No está sujeto a la calidad o actividad profesional del solicitante. Tesis VI/2007.	Para tener derecho de acceso a la información pública no es necesario contar con determinada calidad o profesión, ya que cualquier persona cuenta con interés jurídico para sustentar la petición, porque el derecho a la información se establece como una prerrogativa fundamental de todas las personas, por tanto, se desvincula de la sustancia de este derecho la utilidad o fin que se pretenda dar a la información o a los datos que se obtengan, por lo que no se condicionará su entrega a motivo o justificación particular.
<b>Año 2008</b>	
Comunidades indígenas. El análisis de la legitimación activa en el juicio para la protección de los derechos político-electorales del ciudadano, debe ser flexible por las particularidades de sus integrantes. Tesis XX/2008.	En el juicio para la protección de los derechos político-electorales del ciudadano promovido por integrantes de comunidades o pueblos indígenas, que planteen el menoscabo o detrimento de su autonomía para elegir a sus autoridades o representantes por el sistema de usos y costumbres, el juzgador debe analizar la legitimación activa de manera flexible por las particularidades que revisten esos grupos o comunidades, y las posibilidades jurídicas o fácticas que tengan sus integrantes para allegarse de los elementos necesarios para acreditarla, debiendo evitar en lo posible, exigir requisitos o medidas que son propias del sistema ordinario de acceso a la jurisdicción electoral, que puedan impedir la impartición de justicia y el ejercicio de algún derecho o su reconocimiento en favor de los mencionados grupos o comunidades.



## ANEXO 2 Convenciones/Convenios multilaterales de la OIT

Convenio	Contenido
<p><b>Convenio Internacional relativo a la Indemnización por Accidentes de Trabajo, 1925.</b></p> <p>Conferencia General de la OIT, C17</p>	<p>Establece en términos generales los términos en que se deben otorgar las indemnizaciones para casos de accidente seguidos de defunción y por accidente que cause una incapacidad permanente. Entre dichos lineamientos se encuentran: (i) pagar la indemnización a la víctima o a sus derechohabientes en forma de renta, aunque excepcionalmente se podrán pagar total o parcialmente en forma de capital; (ii) para casos de incapacidad, la indemnización se concederá, a más tardar, a partir del quinto día después del accidente; (iii) se concederá indemnización suplementaria a las víctimas de accidentes que queden incapacitadas y necesiten la asistencia constante de otra persona; (iv) las víctimas de accidentes del trabajo tendrán derecho a la asistencia médica y a asistencia quirúrgica y farmacéutica que se considere necesaria, ésta correrá a cargo del empleador; y (v) las víctimas de accidentes del trabajo tendrán derecho al suministro y a la renovación, de los aparatos de prótesis y de ortopedia necesarios. Sin embargo, las legislaciones nacionales podrán admitir, que dicho suministro se sustituya por una indemnización suplementaria.</p>
<p><b>Convenio Internacional relativo al Establecimiento de Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos, 1928.</b></p> <p>Conferencia General de la OIT, C26, Ginebra, Suiza, 16 de junio de 1928.</p>	<p>Establece la obligación de los Estados Miembros a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos.</p>
<p><b>Convención Internacional relativa al Trabajo Forzado, 1930</b></p> <p>Conferencia General de la OIT, C29, Ginebra, Suiza, 28 de junio de 1930.</p>	<p>Establece la obligación de los Estados Miembros a suprimir, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. Define la expresión <b>trabajo forzoso u obligatorio</b>, estableciendo que ésta designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. Dicha expresión no comprende: (i) cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar; (ii) cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo; (iii) cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, (iv) cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, y (v) los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma.</p>
<p><b>Convenio Internacional relativo a la Reglamentación de las Horas de Trabajo en el Comercio y las Oficinas, 1930.</b></p> <p>Adoptada: Conferencia General de la OIT, C30, Ginebra, Suiza, 28 de junio de 1930.</p>	<p>Este Convenio aplica al personal de los establecimientos públicos o privados, entre ellos los establecimientos y administraciones cuyo personal efectúe esencialmente trabajos de oficina. No obstante lo anterior, establece que la autoridad competente de cada país puede exceptuar de la aplicación de este Convenio a las oficinas públicas en las que el personal empleado actúe como órgano del poder público y a las personas que desempeñen un cargo de dirección o de confianza. Independientemente de lo anterior, establece que las horas de trabajo del personal no podrán exceder de 48 por semana y 8 por día. Estas horas podrán ser distribuidas de suerte que el trabajo de cada día no exceda de diez horas. Dentro de las excepciones que se pueden establecer se encuentran: (i) para ciertas clases de personas cuyo trabajo sea intermitente, a causa de la naturaleza del mismo, como, por ejemplo, los conserjes y las personas empleadas en trabajos de vigilancia y conservación de locales y depósitos; (ii) las personas directamente empleadas en trabajos preparatorios o complementarios que deban realizarse necesariamente fuera de los límites previstos para las horas de trabajo del resto de las personas empleadas en el establecimiento.</p>





Convenio	Contenido
<p><b>Convenio Internacional relativo a las Vacaciones Anuales Pagadas, 1936.</b></p> <p>Adoptada: Conferencia General de la OIT, C52, Ginebra, Suiza, 24 de junio de 1936.</p>	<p>Este Convenio aplica a todas las personas empleadas en las empresas y establecimientos sean éstos públicos o privados, entre los que están aquéllos en los que las personas empleadas efectúen esencialmente trabajos de oficina. No obstante lo anterior, establece que la autoridad competente de cada país podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a las personas empleadas en la administración pública, cuyas condiciones de trabajo les concedan derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración, por lo menos, igual a la prevista por el presente Convenio.</p> <p>Entre el articulado se establece lo siguiente: Toda persona a la que se aplique el Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos. La duración de las vacaciones anuales pagadas deberá aumentar progresivamente con la duración del servicio, en la forma que determine la legislación nacional. Toda persona que tome vacaciones, deberá percibir durante las mismas: a) su remuneración habitual, o b) la remuneración fijada por contrato colectivo.</p>
<p><b>Convención Internacional relativa a la Libertad de Asociación y la Protección del Derecho a Organizarse, 1948.</b></p> <p>Conferencia General de la OIT, C87, San Francisco, USA, 9 de julio de 1948.</p>	<p>Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Estas organizaciones no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa. A su vez, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el Convenio.</p> <p>Define el término <b>organización</b> entendiéndolo por este, toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.</p>
<p><b>Convenio Internacional relativo a la Protección del Salario, 1949.</b></p> <p>Conferencia General de la OIT, C95, Ginebra, Suiza, 1 de julio de 1949.</p>	<p>Define el término <b>salario</b> entendiéndolo por este, la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.</p> <p>Dentro su articulado se establece: (i) Los salarios que se paguen en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal; (ii) se prohíbe el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal; (iii) se permitirá el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente; (iv) el salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado; (v) el salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional; (vi) el salario se deberá pagar a intervalos regulares.</p>
<p><b>Convención Internacional relativa a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, 1951.</b></p> <p>Conferencia General de la OIT, C100, Ginebra, Suiza, 29 de junio de 1951</p>	<p>Define el término <b>remuneración</b> entendiéndolo por este aquél que comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último.</p> <p>En cuanto a la expresión <b>igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor</b> designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.</p> <p>Este principio se deberá aplicar sea por medio de: a) la legislación nacional; b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; c) contratos colectivos</p>



Convenio	Contenido
	<p>celebrados entre empleadores y trabajadores; o d) la acción conjunta de estos diversos medios.</p> <p>Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del Convenio.</p>
<p><b>Convenio Internacional relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social, 1952.</b></p> <p>Conferencia general de la OIT, C102, Ginebra, Suiza, 28 de junio de 1952.</p>	<p>Define el término <b>prestaciones</b> entendiéndose por estas las prestaciones directas en forma de asistencia o prestaciones indirectas consistentes en un reembolso de los gastos hechos por la persona interesada.</p> <p>Este Convenio cubre los siguientes rubros:</p> <p>La obligación de todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio de garantizar a las personas protegidas la concesión, cuando su estado lo requiera, de asistencia médica, de carácter preventivo o curativo. La contingencia cubierta deberá comprender todo estado mórbido cualquiera que fuere su causa, el embarazo, el parto y sus consecuencias.</p> <p>Las prestaciones deberán comprender, por lo menos:</p> <p>a) En caso de estado mórbido: i) la asistencia médica general, comprendida la visita a domicilio; ii) la asistencia por especialistas, prestada en hospitales a personas hospitalizadas o no hospitalizadas, y la asistencia que pueda ser prestada por especialistas fuera de los hospitales; iii) el suministro de productos farmacéuticos esenciales recetados por médicos u otros profesionales calificados; y iv) la hospitalización, cuando fuere necesaria.</p> <p>b) En caso de embarazo, parto y sus consecuencias: i) la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestada por un médico o por una comadrona diplomada; y ii) la hospitalización, cuando fuere necesaria.</p> <p>La asistencia médica prestada tendrá por objeto conservar, restablecer o mejorar la salud de la persona protegida, así como su aptitud para el trabajo y para hacer frente a sus necesidades personales</p> <p>La obligación de todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio de garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de desempleo, la contingencia cubierta deberá comprender la suspensión de ganancias, según la define la legislación nacional, ocasionada por la imposibilidad de obtener un empleo conveniente en el caso de una persona protegida que sea apta para trabajar y esté disponible para el trabajo.</p> <p>La obligación de todo Miembro de garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez. La prestación consistirá en un pago periódico.</p> <p>La obligación de todo Miembro de garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional.</p> <p>La obligación de todo Miembro de garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones familiares.</p> <p>La obligación de todo Miembro de garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones</p>



Convenio	Contenido
	<p>de maternidad, la contingencia cubierta deberá comprender el embarazo, el parto y sus consecuencias, y la suspensión de ganancias resultantes de los mismos, según la defina la legislación nacional.</p> <p>La obligación de todo Miembro de garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de invalidez, la contingencia cubierta deberá comprender la ineptitud para ejercer una actividad profesional, en un grado prescrito, cuando sea probable que esta ineptitud será permanente o cuando la misma subsista después de cesar las prestaciones monetarias de enfermedad. La prestación deberá consistir en un pago periódico.</p> <p>La obligación de todo Miembro de garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de sobrevivientes, la contingencia cubierta deberá comprender la pérdida de medios de existencia sufrida por la viuda o los hijos como consecuencia de la muerte del sostén de familia. La prestación deberá consistir en un pago periódico</p> <p>Finalmente, incluye un capítulo para el Cálculo de los Pagos Periódicos y un capítulo para la Igualdad de Trato a los Residentes no Nacionales.</p>
<p><b>Convención Internacional para la abolición del trabajo forzoso, 1957.</b></p> <p>Conferencia General de la OIT, C105, Ginebra, Suiza, 25 de junio de 1957.</p>	<p>Establece la obligación de todo Miembro de la OIT que ratifique el Convenio para suprimir y no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio: a) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; c) como medida de disciplina en el trabajo; d) como castigo por haber participado en huelgas; y e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.</p> <p>Asimismo todo Miembro que ratifique el Convenio se obliga a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio.</p>
<p><b>Convenio Internacional relativo al Descanso Semanal en el Comercio y en las Oficinas, 1957.</b></p> <p>Conferencia General de la OIT, C106, Ginebra, Suiza, 26 de junio de 1957.</p>	<p>El Convenio establece que todas las personas, a reserva de las excepciones previstas en el mismo Convenio, tendrán derecho a un período de descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro horas, como mínimo, en el curso de cada período de siete días. El período de descanso semanal se concederá simultáneamente, siempre que sea posible, a todas las personas interesadas de cada establecimiento. Asimismo, establece que el período de descanso semanal coincidirá, siempre que sea posible, con el día de la semana consagrado al descanso por la tradición o las costumbres del país o de la región. Las tradiciones y las costumbres de las minorías religiosas serán respetadas, siempre que sea posible.</p> <p>Cuando la naturaleza del trabajo, la índole de los servicios suministrados por el establecimiento, la importancia de la población que haya de ser atendida o el número de personas ocupadas sea tal que las disposiciones ya descritas no puedan aplicarse, la autoridad competente o los organismos apropiados de cada país podrán adoptar medidas para someter a regímenes especiales de descanso semanal, si fuere pertinente, a determinadas categorías de personas o de establecimientos comprendidos en este Convenio, habida cuenta de todas las consideraciones sociales y económicas pertinentes.</p>
<p><b>Convenio Internacional relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958.</b></p>	<p>Establece en su artículo primero que, a los efectos de este Convenio, el término <b>discriminación</b> comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato</p>



Convenio	Contenido
<p>Conferencia General de la OIT, C111, Ginebra, Suiza, 25 de junio de 1958.</p>	<p>en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.</p> <p>Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no son consideradas como discriminación.</p> <p>A los efectos de este Convenio, los términos <b>empleo</b> y <b>ocupación</b> incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.</p> <p>Establece la obligación para todo Miembro de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. Asimismo, se obligan por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a: (i) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política; (ii) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política; (iii) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional; y (iv) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional.</p> <p>No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, tampoco se consideran discriminatorias las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo.</p>
<p><b>Convenio Internacional relativo a la Higiene en el Comercio y en las Oficinas, 1964.</b></p> <p>Conferencia General de la OIT, C120, Ginebra, Suiza, 8 de julio de 1964</p>	<p>Todo Miembro se compromete: (i) a adoptar y mantener vigente una legislación que asegure la aplicación de los principios generales contenidos en la parte II; y (ii) a asegurar que, en la medida en que las condiciones nacionales lo hagan posible y oportuno, se dé efecto a las disposiciones de la Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964, o a disposiciones equivalentes.</p> <p>Entre las disposiciones más importantes se encuentran: (i) Todos los locales utilizados por los trabajadores y los equipos de tales locales deberán ser mantenidos en buen estado de conservación y de limpieza; (ii) Todos los locales utilizados por los trabajadores deberán tener suficiente y adecuada ventilación natural o artificial, o ambas a la vez, que provean a dichos locales de aire puro o purificado; (iii) Todos los locales utilizados por los trabajadores deberán estar iluminados de manera suficiente y apropiada. Los lugares de trabajo tendrán, dentro de lo posible, luz natural; (iv) En todos los locales utilizados por los trabajadores se deberá mantener la temperatura más agradable y estable que permitan las circunstancias; (v) Se deberá poner a disposición de los trabajadores, en cantidad suficiente, agua potable o cualquier otra bebida sana; (vi) Deberán existir instalaciones para lavarse e instalaciones sanitarias, apropiadas y en número suficiente, que serán mantenidas en condiciones satisfactorias; (vii) Todo establecimiento o institución deberá poseer, según su importancia y según los riesgos previsibles, una enfermería o un puesto de primeros auxilios propio.</p>
<p><b>Convenio Internacional relativo a la Fijación de Salarios Mínimos con especial</b></p>	<p>Todo Estado Miembro se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema. La autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar</p>



Convenio	Contenido
<p><b>referencia a los Países en vías de Desarrollo, 1970.</b></p> <p>Conferencia General de la OIT, C131, Ginebra, Suiza, 3 de junio de 1970</p>	<p>el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas.</p> <p>Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.</p> <p>Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse: a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; y b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.</p>
<p><b>Convenio Internacional relativo a la Licencia Pagada de Estudios, 1974.</b></p> <p>Conferencia General de la OIT, C140, Ginebra, Suiza, 24 de junio de 1974</p>	<p>En el convenio se establece que la licencia pagada de estudios significa una licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas.</p> <p>Los Estados miembros deberán formular y llevar a cabo una política para fomentar, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesario por etapas, la concesión de licencia pagada de estudios con fines de formación profesional a todos los niveles; de educación general, social o cívica; y de educación sindical.</p> <p>Esta política deberá tener en cuenta el grado de desarrollo y las necesidades particulares del país y de los diferentes sectores de actividad y deberá coordinarse con las políticas generales en materia de empleo, educación y formación profesional y con las relativas a la duración del trabajo, y tomar en consideración, en los casos apropiados, las variaciones estacionales en la duración o en el volumen del trabajo.</p>
<p><b>Convenio Internacional sobre la Orientación Profesional y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos, 1975.</b></p> <p>Conferencia General de la OIT, C142, Ginebra, Suiza, 23 de junio de 1975</p>	<p>El Convenio determina que los Estados miembros deberán adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.</p> <p>Los programas deberán alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad.</p>
<p><b>Convenio Internacional sobre la Administración del Trabajo: Cometido, Funciones y Organización, 1978.</b></p> <p>Conferencia General de la OIT, C150, Ginebra, Suiza, 26 de junio de 1978</p>	<p>Los Estados miembros que ratifique el presente Convenio deberán garantizar, en forma apropiada a las condiciones nacionales, la organización y el funcionamiento eficaces en su territorio de un sistema de administración del trabajo, cuyas funciones y responsabilidades estén adecuadamente coordinadas.</p> <p>El Convenio obliga a establecer procedimientos apropiados a las condiciones nacionales para garantizar, dentro del sistema de administración del trabajo, la consulta, la cooperación y la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, o -- cuando fuere apropiado -- los representantes de los empleadores y de los trabajadores. En la medida en que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales, estos procedimientos deberán aplicarse a nivel nacional, regional y local, así como de los diferentes sectores de actividad económica.</p>



Convenio	Contenido
<p><b>Convenio Internacional sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, 1981.</b></p> <p>Conferencia General de la OIT, C155, Ginebra, Suiza, 22 de junio de 1981</p>	<p>El convenio determina el establecimiento y la aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empleadores y, cuando sea pertinente, de las instituciones aseguradoras u otros organismos o personas directamente interesados, y la elaboración de estadísticas anuales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.</p> <p>La autoridad competente deberá por medio de leyes o reglamentos, o por cualquier otro medio compatible con las condiciones y la práctica nacionales, y tras celebrar consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas establecer y reexaminar periódicamente los requisitos y procedimientos para el registro de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso, y la notificación de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso.</p>
<p><b>Convenio Internacional sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas, 1983.</b></p> <p>Conferencia General de la OIT, C159, Ginebra, Suiza, 20 de junio de 1983</p>	<p>El convenio responde a la conveniencia de adoptar normas internacionales respecto a la necesidad de asegurar, tanto en las zonas rurales como urbanas, la igualdad de oportunidades y de trato a todas las categorías de personas inválidas en materia de empleo y de integración en la comunidad.</p> <p>Los Estados miembros formularán, aplicarán y revisarán periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo. Se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general.</p>
<p><b>Convenio Internacional sobre Estadísticas del Trabajo, 1985.</b></p> <p>Conferencia General de la OIT, C160, Ginebra, Suiza, 25 de junio de 1985</p>	<p>Los Estados miembros que ratifiquen el Convenio se obligan a recoger, compilar y publicar regularmente estadísticas básicas del trabajo, que, según sus recursos, se ampliarán progresivamente para abarcar las materias de la población económicamente activa, empleo, desempleo, si hubiere lugar, y, cuando sea posible, subempleo visible; la estructura y distribución de la población económicamente activa, utilizables para análisis detallados y como datos de referencia; las ganancias medias y horas medias de trabajo (horas efectivamente trabajadas u horas pagadas) y, si procediere, tasas de salarios por tiempo y horas normales de trabajo; la estructura y distribución de los salarios; el costo de la mano de obra; los índices de precios del consumo; los gastos de los hogares o, en su caso, gastos de las familias y, de ser posible, ingresos de los hogares o, en su caso, ingresos de las familias; las lesiones profesionales y, en la medida de lo posible, enfermedades profesionales; los conflictos del trabajo.</p>
<p><b>Convenio Internacional sobre Servicios de Salud en el Trabajo, 1985.</b></p> <p>Conferencia General de la OIT, C161, Ginebra, Suiza, 26 de junio de 1985</p>	<p>La protección de los trabajadores contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo constituye una de las tareas asignadas a la Organización Internacional del Trabajo por su Constitución.</p> <p>Los Estados miembros adherentes al convenio se comprometen a establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas. Las disposiciones adoptadas deberían ser adecuadas y apropiadas a los riesgos específicos que prevalecen en las empresas.</p>
<p><b>Convenio Internacional sobre Pueblos Indígenas y Tribales</b></p>	<p>El Convenio se aplica a los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distinguen de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén</p>



Convenio	Contenido
<p><b>en Países Independientes, 1989.</b></p> <p>Conferencia General de la OIT, C169, Ginebra, Suiza, 27 de junio de 1989</p>	<p>regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación especial; y a los pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.</p> <p>Los gobiernos deberán asumir la responsabilidad de desarrollar, con la participación de los pueblos interesados, una acción coordinada y sistemática con miras a proteger los derechos de esos pueblos y a garantizar el respeto de su integridad.</p>