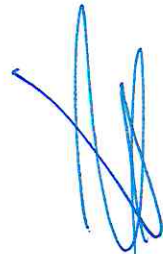
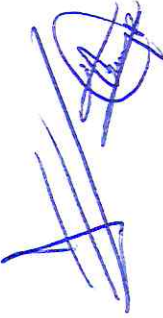








POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN  
DEL TRIBUNAL ELECTORAL DEL ESTADO DE SINALOA

COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN



Ysenia Zamudio F.  
Informante



Leslie Valenzuela



## ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN .....	3
II. GLOSARIO .....	7
III. OBJETO .....	10
IV. ALCANCE .....	10
V. MARCO JURÍDICO .....	10
VI. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN .....	13
VII. DISPOSICIONES GENERALES.....	14
VIII. INTERPRETACIÓN .....	16
IX. TRANSITORIOS .....	16

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Yesenia Zamudio F.

J. Fernando

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Leslie Valenzuela



## I. INTRODUCCIÓN

De conformidad con el marco normativo internacional<sup>1</sup>, es parte de los derechos humanos, el que hombres y mujeres disfruten de prerrogativas en igualdad de oportunidades, con trabajo y salario de igual valor.

En este sentido, las personas tienen derecho a la igualdad y protección sin discriminación ante la ley; en la familia con simetría de responsabilidades entre cónyuges.

Respeto a los derechos y libertades de las personas han de ejercerse sin discriminación y en condiciones de igualdad para acceder a las funciones públicas.

Por ende, es imperativo a los estados tutelar los derechos humanos realizando ajustes que alejen la discriminación contra las mujeres en el derecho: a la misma oportunidad laboral, a igual remuneración, a seguridad social, a participar en actividades de esparcimiento y vida cultural; estableciendo también construcción y progreso de un sistema dedicado al cuidado de la niñez.

De ahí, lo significativo en utilizar la regulación apropiada de carácter transitoria con la gestión objetiva de trato preferencial, para integrar a mujeres a la política y al empleo.

Apreciando con imparcialidad la correlación de cuantía del trabajo donde se destaque la participación de hombres y la intervención de las mujeres, con la finalidad de identificar y eliminar la discriminación.

---

<sup>1</sup> Artículos 3, 6.1, 7, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículos 1, 17, y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Artículos 17, 23 y 24, Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). Artículos 11, 13 y 14 de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Recomendaciones Generales CEDAW: 5, 13, 16, 17 y 18. Puntos 22, 24, 25, 32, 35, 41 y 69 de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Artículos 4 y 6 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém do Pará". Artículos 1 y 4 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial. Artículos 1, 2 y 3 del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración. Artículo 1, inciso e) de la Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso. Artículos 1, 2, 3, 6 y 9 del Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación). Artículos 1, 2, 27 y 29 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Yessenia Zamudio F.

J. Fernando

leslie Valenzuela



Por ello, es sustancial hacer perceptible que la actividad no pagada actualiza una explotación de la mujer contraria a los derechos humanos.

Respecto a las mujeres con alguna condición, se consideran de acuerdo con las estrategias de Nairobi dentro de los grupos de situación con especial interés, en este contexto, se encargó a los estados establecer disposiciones para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo.

De acuerdo a la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, una cuarta parte de los hogares en el mundo se encuentra encabezada por las mujeres o dependen de los ingresos de éstas para compensar los gastos en el hogar, precisando lo imperativo de impulsar políticas con visión de género en la educación que permita la incursión de las mujeres a espacios laborales accesibles, con apoyo de servicio de cuidados, horarios flexibles, considerando también en el ámbito laboral a las personas de más edad.

En este sentido, a las mujeres corresponde tener en igualdad de ponderación que los hombres, el derecho a ingresar a los empleos públicos libre de violencia y sin discriminación; aunado a lo anterior, los estados deben establecer regulación exclusiva privilegiando el desarrollo de grupos raciales o étnicos que permita el uso y goce de sus derechos humanos.

Por ende, al estado comprometido en mejorar el ámbito laboral, le corresponderá implementar un orden nacional que aborde igualdad de oportunidades y de trato en el empleo con espacios accesibles sin relegar a ninguna persona.

En el ámbito nacional<sup>2</sup> está prohibida la discriminación que atente contra la dignidad humana, por ende, corresponde a los estados establecer estrategias con visión de: género, pluriculturalidad, condición humana, respeto a la diversidad y ciclo de vida, enfatizando en la instrucción el combate a las desigualdades socioeconómicas.

Protegiendo la ley, igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres, así como el desarrollo familiar, aunado a la garantía de que toda persona tenga espacios con accesibilidad e inclusión.

<sup>2</sup> Artículos 1, 2 y 3 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículos 1, 5, 6 y 36 de la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Artículos 2, 3, 56 y 164 de la Ley Federal del Trabajo. Artículos 1, 4 y 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. Programa especial derivado del plan nacional de desarrollo 2019-2024.

*Yesenia Zamudio F.*  
*J. Fernando*  
*Yeslie Valenzuela*





De ahí, la importancia de hacer perceptible que es violencia laboral, la negativa a contratar víctimas, el no respetar la permanencia de éstas en el trabajo; o bien, obstaculizar a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia, durante el desarrollo de sus labores.

Las madres de familia, quienes, al reintegrarse a su trabajo tras la licencia de maternidad, en algunas ocasiones se dan cuenta que tienen que abandonar la lactancia porque no cuentan con los apoyos necesarios en la institución para realizarla. En este caso el Tribunal, ha instalado un lactario en este centro de trabajo.

La lactancia materna, debido a su importancia, es un derecho de las mujeres colaboradoras de este Tribunal, íntimamente ligado al derecho a la igualdad y a la no discriminación. Poder amamantar o extraer y almacenar leche materna en este centro de trabajo les permite mantener la lactancia y seguir aportándole a la institución.

Haciendo conciencia que el trabajo es un compromiso social y no una mercancía de intercambio; por ende, el espacio laboral debe desarrollarse en ambientes armoniosos, donde se realicen ajustes razonables que permitan incluir a la diversidad humana, en lugares libres de todo tipo de violencia y sin discriminación.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación ENADIS 2017, una de cada cuatro encuestados, consideran que las personas con alguna condición son de poca ayuda en el trabajo; precisando la importancia de ambientes laborales inclusivos, estableciendo que, dentro de las discapacidades, la visual es la que registra el menor rechazo en México.

En la encuesta ENADIS 2022, del total de población de 18 años y más, 23.7 % manifestó haber sido discriminada en los últimos 12 meses por alguna característica o condición personal: tono de piel, manera de hablar, peso o estatura, forma de vestir o arreglo personal, clase social, lugar de residencia, creencias religiosas, sexo, edad, orientación sexual, ser una persona indígena o afrodescendiente, tener alguna discapacidad, tener alguna enfermedad, opiniones políticas, estado civil o situación de pareja o familiar, entre otros.

En relación con el ámbito estatal<sup>3</sup>, se adoptan como valores generales, entre otros, la igualdad de derechos y diversidad cultural, estableciendo en la educación el

<sup>3</sup> Artículos 2, 4 Bis B, 7, 10, 13 y 13 Bis de la Constitución Política del Estado de Sinaloa  
Artículos 1, 2, 3, 5, 6 y 14 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sinaloa.  
Artículos 11 y 16 de la Ley de Acceso de Las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el estado de Sinaloa.



*Handwritten notes and signatures in blue ink:*  
- Top right: A large signature.  
- Middle right: A signature with the name "Yesenia Zamudio F." written vertically next to it.  
- Bottom right: A signature with the name "Leslie Valenzuela" written vertically next to it.  
- Far right edge: A vertical signature with the name "D. Bernardo" written vertically next to it.



enfoque de la igualdad sustantiva, prohibiendo todo tipo de discriminación, teniendo preferencia las personas sinaloenses que en correspondencia de competencias ingresen al ámbito laboral.

Asumiendo como objetivo local el lograr la igualdad de trato y oportunidades en todos los espacios de la vida de las y los sinaloenses que tenga como resultado la participación plena de las mujeres en el estado con impacto en el progreso de la vida democrática.

En este sentido, se encuentra establecido en el marco normativo sinaloense que es violencia económica la percepción de un salario menor por igual trabajo.

De acuerdo con el Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027, se cita la encuesta nacional de ocupación y empleo donde el estado de Sinaloa presenta un comportamiento similar al contexto nacional, por ende, a nivel local existe una brecha salarial en el que las mujeres están subrepresentadas en un 23.6 % en relación con la ocupación laboral de los hombres, aunado a que las mujeres en el estado, trabajan a la semana alrededor de 8 horas más que los varones.

Considerando que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Nacional de las Mujeres coinciden que en los centros de trabajo se requiere “corresponsabilidad, compromiso y herramientas eficaces” que permitan fortalecer la lucha contra la discriminación, en este sentido, las tres instituciones impulsan la certificación de la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación.

De una investigación realizada en el portal del Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, al mes de mayo de 2023, arrojó el resultado de que en el Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados con la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, son 583 instituciones públicas y empresas privadas, encontrándose que, de los tribunales electorales del país, únicamente están certificados los tribunales electorales de los Estados de Puebla y de la Ciudad de México.

Por ende, el Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa, siendo un centro de trabajo que impulsa la perspectiva de derechos humanos y de igualdad laboral y no

---

Artículos 2, 3, 4 y 8 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado de Sinaloa. Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027 Sinaloa.

*Vertical handwritten notes in blue ink:*  
M.C.  
Zamudio F.  
Yessenia  
J. Ferron A.  
Valenzuela  
S

*Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page:*  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]



discriminación, con apego al marco normativo en el tema, tiene la visión de fortalecer en el ámbito laboral el principio de igualdad laboral y no discriminación.

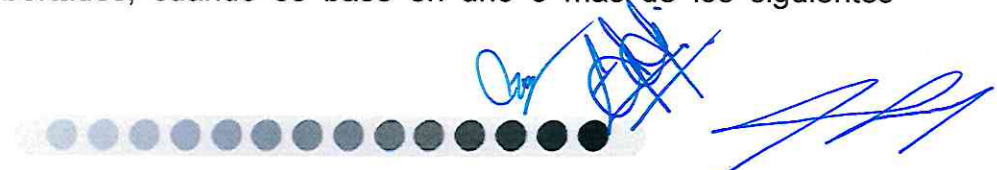
Lo anterior, porque es de suma importancia fortalecer y construir espacios laborales libres de discriminación y de violencia, que permitan tener una corresponsabilidad con el trabajo y la vida personal.

## II. GLOSARIO

Para los efectos de esta política se entenderá por:

1. **Acciones afirmativas.** Conjunto de decisiones institucionales de naturaleza transitoria enfocadas a modificar en favor del adelanto hacia la igualdad sustantiva entre mujeres, hombres y población no binaria.
2. **Acciones de sensibilización.** Son las actividades que realiza el Tribunal para impulsar la transformación cultural en aras de la igualdad laboral y no discriminación, y eliminación de la violencia.
3. **Acoso laboral.** Es una categoría de la violencia laboral, donde hay un ejercicio abusivo del poder en forma horizontal, que atenta contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas.
4. **Acoso sexual.** Forma de violencia sexual 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 las personas, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
5. **Clima laboral.** Es la percepción de las relaciones y condiciones laborales existentes entre quienes integran este Tribunal e influyen en la conducta y/o eficacia, eficiencia de las y los trabajadores.
6. **Comité de igualdad o Comité.** Al Comité de igualdad laboral y no discriminación del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa.
7. **Conciliación entre la vida familiar y laboral.** Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan al Tribunal revisar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.
8. **Discriminación.** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes

*Yesenia Zamudio F.*  
*9*  
*Leslie Valenzuela*  
*9. febrero de*





motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

9. **Derechos humanos.** Conjunto de prerrogativas inherentes a la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y en las leyes.
10. **Dignidad.** Es el derecho fundamental que tiene cada ser humano, de ser respetado y valorado como ser individual y social, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de ser persona.
11. **Estrés laboral.** Tipo de estrés donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental del/la trabajador/a, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal.
12. **Flexibilidad de horario de trabajo.** Horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo, licencias y permisos con o sin goce de sueldo.
13. **Género.** Categoría de análisis de las representaciones sociales, las creencias y las atribuciones culturales que se asignan basadas en el sexo, generando modelos de "feminidad" y "masculinidad" que determinan expectativas sociales para las personas y que provocan desigualdades sociales, económicas, políticas y culturales.
14. **Hostigamiento sexual.** Es el ejercicio abusivo del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora relacionadas con conductas sexuales de connotación lasciva.
15. **Hostigamiento laboral.** Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
16. **Igualdad de oportunidades.** Nivelación de posibilidades para que una persona acceda a un mejor desarrollo, con independencia de las peculiaridades externas que no pueda dominar la o el individuo.
17. **Igualdad de género.** Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de

*[Handwritten signatures and notes in blue ink on the right margin]*

*Yesenia Zamudio F.*

*J. Fernando*

*Leslie Valenzuela*

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*



la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

18. **Igualdad sustantiva.** Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
19. **Lenguaje incluyente y no sexista.** Es la forma de expresión y comunicación que reconoce, hace visible la alteralidad y diversidad basada en la dignidad de las personas.
20. **Maltrato.** La acción u omisión de tratar mal a alguien de palabra u obra.
21. **Perspectiva de género.** Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el desarrollo y 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.
22. **Política.** A la Política de igualdad laboral y no discriminación del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa.
23. **Respeto.** Reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.
24. **Roles de género.** Son comportamientos culturales percibidos como adecuados y propios para cada uno de los sexos.
25. **Sexo.** Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que lo definen como mujeres u hombres.
26. **Tribunal.** Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa.
27. **Unidades.** Estructura Jurisdiccional y Administrativa: Presidencia, Magistraturas, Pleno de Magistrados, Secretarías, Jefaturas de Unidad, el Órgano Interno de Control del Tribunal, a que hace referencia el artículo 11 del Reglamento Interior del Tribunal.
28. **Violencia física.** Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.
29. **Violencia psicológica.** Cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

Fesenio Zamudio F.

J. Fernando

Leslie Valenzuela



**30. Violencia laboral.** Esta es la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, con la víctima, independientemente de la relación de jerarquía, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad laboral y no discriminación.

### III. OBJETO

Establecer los principios que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el Tribunal, y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona que labora en el mismo.

### IV. ALCANCE

La Política es de observancia general y obligatoria para todas las Unidades del Tribunal y el personal adscrito a las mismas, siendo la Presidencia del Comité de Igualdad y no discriminación el área responsable de su implementación y evaluación a través del Programa Institucional de igualdad laboral y no discriminación. Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del Tribunal hacia el personal y entre el personal.

### V. MARCO JURÍDICO

La presente política se elaboró, entre otros, en base al siguiente marco jurídico:

#### a) Constitución

a.1) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

#### b) Convenciones, tratados y recomendaciones internacionales reconocidas y firmadas por el Estado Mexicano

b.1. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

b.2. Convención Americana sobre Derechos Humanos.

b.3. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará).

b.4. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Yesenia Zamudio F.

J. Fernando

Leshe Valenzuela



- b.5. Recomendaciones Generales CEDAW: 5, 13, 16, 17 y 18.
- b.6. Convención Internacional sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- b.7. Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer.
- b.8. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- b.9. El Convenio 111 de la OIT relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.
- b.10. Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (num.90) sobre Igualdad de Remuneración.
- b.11. C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso de la OIT.
- b.12. Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.
- b.13. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

### c) Leyes

#### c.1) Leyes nacionales

- c.1.1. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- c.1.2. Ley General de Víctimas.
- c.1.3. Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- c.1.4. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- c.1.5. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- c.1.6. Ley General de Salud.
- c.1.7. Ley del Seguro Social.
- c.1.8. Ley General de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes.
- c.1.9. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- c.1.10. Ley Federal del Trabajo.

#### c.2) Leyes locales

- c.2.1. Constitución Política del Estado del Estado de Sinaloa.

*Yesenia Zamudio F.*  
*J. Fernando*

*Leslie Valenzuela*

*[Handwritten signature]*



c.2.2. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa.

c.2.3. Ley de Integración Social de Personas con Discapacidad del Estado de Sinaloa;

c.2.4. Ley de los Derechos de niñas, niños y adolescentes del Estado de Sinaloa.

c.2.5. Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sinaloa.

c.2.6. Ley para la Prevención y Atención de la Violencia Familiar del Estado de Sinaloa.

c.2.7. Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado de Sinaloa.

c.2.8. Ley de Salud del Estado de Sinaloa.

c.2.9. Código Penal del Estado de Sinaloa.

**e) Reglamentos.**

e.1. Reglamento Interior del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa.

e.2. Reglamento de Trabajo para el Personal del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa.

**f) Normas.**

f.1. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

f.2. Protocolo para la Atención de la Violencia Política contra las Mujeres en razón de género para el Estado de Sinaloa.

**g) Planes de Desarrollo**

g.1. Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.

g.2. Plan Estatal de Desarrollo 2022–2027 Sinaloa.

*[Handwritten signatures and names in blue ink]*

Yesenia Zamudio r.  
D. Fernando

Leslie Valenzuela





## VI. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

1. La presente política tiene como objetivo emitir directrices en el Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa sensitivas al género, que subsanen en el ámbito laboral, el contexto de perjuicio o diferencias surgidas por construcciones sociales.
2. En esta política la Presidencia del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa, asume el compromiso con todo el personal sin importar el tipo de relación laboral, de garantizar con apego al marco jurídico integral en materia de derechos humanos y género, la igualdad de trato y oportunidades, con trabajo y salario a igual valor permitiendo la corresponsabilidad del ámbito laboral y familiar en ambiente de paz y libre de todo tipo de discriminación.
3. El ámbito de aplicación de la política es el Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa. Las directrices se interpretarán conforme al criterio gramatical, sistemático o funcional y a falta de disposición expresa, a los principios generales del derecho, en lo que más favorezca la protección de los derechos humanos de las personas integrantes de este centro laboral.

**Las personas servidoras públicas de este Tribunal estamos comprometidas con lo siguiente:**

4. Queda prohibido el maltrato, violencia, segregación de las autoridades en el centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de:
  - a) Apariencia física.
  - b) Cultura.
  - c) Discapacidad.
  - d) Idioma.
  - e) Sexo.
  - f) Género.
  - g) Edad.
  - h) Condición social, económica, de salud o jurídica.
  - i) Embarazo.
  - j) Estado civil o conyugal.
  - k) Religión.
  - l) Opiniones.
  - m) Origen étnico o nacional.
  - n) Preferencias sexuales.
  - o) Situación migratoria.

*Yesenia Zamudio F.*

*J. Hernandez*

- p) Violencia laboral.
- q) o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

5. Promover un clima laboral, garante del respeto, igualdad, protección de los derechos humanos y de la dignidad del personal del Tribunal, con espacios sensibles al intercambio de ideas, que nos permitan reforzar un contexto laboral libre de discriminación, de acoso sexual coadyuvando en la eliminación de la generación de estrés laboral, de conflictos laborales, de violencia de género y de otras formas de intolerancia y violencia.

6. Acatar el marco integral que proteja las diversidades individuales de cultura, religión y origen étnico.

7. Facilitar la transformación cultural en favor de la igualdad de género, no discriminación y eliminación de la violencia, considerando esquemas de sensibilización.

8. Fomentar la igualdad de oportunidades y el progreso para todo el personal.

9. Conceder igualdad de oportunidades y sin discriminación, en los procesos de contratación.

10. Impulsar, mantener comprometidos y motivados al personal en sus actividades laborales, y garantizar que, en el sistema de compensaciones y beneficios en el Tribunal, no haya diferencia alguna entre personas servidoras públicas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.

11. Ponderar y desarrollar el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; por ende, fomentamos la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de las y los integrantes del Tribunal.

## VII. DISPOSICIONES GENERALES

1. Se instalará bianualmente un Comité de igualdad y no discriminación con representación paritaria entre mujeres y hombres de las diversas áreas que integran este Tribunal.
2. El Comité de igualdad y no discriminación, será el encargado de implementar y evaluar la presente política, realizará anualmente un informe de trabajo que remitirá a la Presidencia de este órgano electoral respecto a las acciones realizadas en la materia.

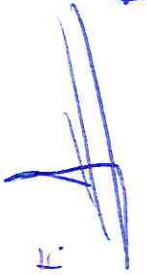
Yessenia Zamudio F.

J. Fernando

Leslie Valenzuela



3. Se garantizará igual valor salarial a equivalente trabajo, independientemente del género, raza, etnia, condición, edad o cualquier otra forma que pueda materializar discriminación a la persona que labore en el Tribunal.
4. En el proceso de reclutamiento y selección de personal se realizará sin discriminación e igualdad de oportunidades, quedará prohibido las solicitudes de certificados médicos de embarazo o virus de inmunodeficiencia humana (VIH), para el ingreso, permanencia o ascenso en este Tribunal.
5. Todas las personas que integran el Tribunal contarán con procesos de formación, capacitación, adiestramiento, con igualdad de oportunidades para su desempeño.
6. Todos las y los integrantes del Tribunal tendrán acceso a capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación, con enfoque en derechos humanos, diversidad y perspectiva de género.
7. En la comunicación interna y externa del Tribunal se utilizará un lenguaje incluyente, no sexista y accesible.
8. Todas las y los integrantes del Tribunal, de conformidad con las medidas sanitarias, tendrán en igualdad de circunstancias, derecho al acceso para que sus dependientes menores de edad ingresen en periodo temporales a la ludoteca o lactario del Tribunal.
9. Las y los integrantes del Tribunal, de acuerdo a la diversidad de familias, tendrá en igualdad de circunstancias para los infantes, adolescentes y personas adultas mayores, acceso a la información de los espacios de cuidados impulsados por esta autoridad que les permita compensar el ámbito familiar y laboral.
10. Las personas integrantes del Tribunal que presenten una, no corresponsabilidad en el ámbito personal y laboral, podrán presentar un escrito con la debida justificación y comprobación, donde se solicite atender flexibilidad de horario de trabajo, teniendo el compromiso de desempeñar con la debida diligencia el cargo, función o comisión encomendada.
11. La solicitud deberá presentarse ante la Secretaría General de este Tribunal, la cual, dará trámite ante la Unidad de Administración y Recursos Humanos y la Presidencia de este Tribunal para los términos jurídicos y administrativos correspondientes.



Yesenia Zamudio F.

J. Fernando



Leslie Valenzuela



12. Las y los integrantes del Tribunal tendrán derecho a licencia de paternidad de conformidad al Reglamento de trabajo para el personal del Tribunal Electoral del Estado De Sinaloa, la cual, podrá ampliarse de acuerdo con las disposiciones reglamentarias.
13. En el Tribunal se dispondrá de espacios accesibles y preferentes para el acceso al Salón de plenos e ingreso del edificio y servicios sanitarios, así como a la difusión de la información que se publique en los portales digitales institucionales.

### VIII. INTERPRETACIÓN

La interpretación, para efectos administrativos, de la presente Política, así como su evaluación y la solución de los casos no previstos en la misma, corresponderá al Comité de igualdad laboral y no discriminación.

### IX. TRANSITORIOS

**Primero.** La política de igualdad laboral y no discriminación del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa, fue aprobada en la tercera reunión del Comité, celebrada el 15 de junio de 2023.

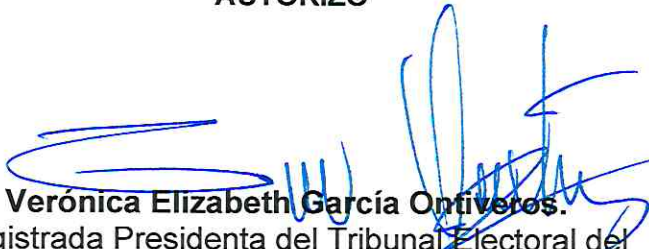
**Segundo.** La presente política entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la página oficial del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa, en la plataforma de transparencia y deberá difundirse entre las y los integrantes de este Tribunal.

*Handwritten signatures and names in blue ink:*  
- Top right: *M.C.*  
- Middle right: *Yesenia Zamudio F.*  
- Far right: *J. Fernando*  
- Bottom right: *Leslie Valenzuela*






## AUTORIZÓ




**Verónica Elizabeth García Ontiveros.**  
Magistrada Presidenta del Tribunal Electoral del  
Estado de Sinaloa.


## INTEGRANTES



**Xochilt Amalia López Ulloa.**  
Presidenta del comité de igualdad laboral y  
no discriminación del Tribunal Electoral de  
Sinaloa.



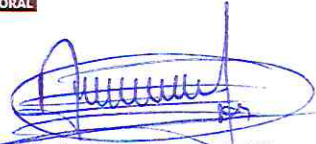
**Carla Gabriela Carranza Rocha.**  
Secretaria de actas del comité de igualdad  
laboral y no discriminación del Tribunal  
Electoral de Sinaloa.



**Enrique Pérez Salas.**  
Vocal Titular de la comisión de política de  
igualdad y no discriminación, código de  
ética y lenguaje incluyente, no sexista y  
accesible; comunicación social y de la  
comisión de auditoría interna, clima laboral  
y mecanismos para evaluar la  
implementación de las prácticas y acciones  
de igualdad laboral y no discriminación.

*Yesenia Zamudio F.*  
**Yesenia Viridiana Zamudio Félix.**  
Vocal auxiliar de la comisión de política de  
igualdad y no discriminación, código de  
ética y lenguaje incluyente, no sexista y  
accesible; comunicación social y de la  
comisión de auditoría interna, clima laboral  
y mecanismos para evaluar la  
implementación de las prácticas y acciones  
de igualdad laboral y no discriminación.





**Norma Alicia Arellano Félix.**

Vocal auxiliar de la comisión de política de igualdad y no discriminación, código de ética y lenguaje incluyente, no sexista y accesible; comunicación social.



**Eda Nancy Labrada Torres.**

Vocal titular de la comisión de reclutamiento, igualdad salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar en el centro de trabajo.



**Gilberto Salazar Ramírez.**

Vocal auxiliar de la comisión de reclutamiento, igualdad salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar en el centro de trabajo.



**German Geovany López Imperial.**

Vocal auxiliar de la comisión de reclutamiento, igualdad salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar en el centro de trabajo.



**Jesús Fernando Gaxiola Delgado.**

Vocal auxiliar de la comisión de reclutamiento, igualdad salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar en el centro de trabajo.



**Espartaco Muro Cruz**

Vocal auxiliar de la comisión de reclutamiento, igualdad salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar en el centro de trabajo y; Vocal titular de la comisión de mecanismos y regulación para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo. (Figura mediadora u ombudsperson).





*Leslie Valenzuela*

**Leslie Guadalupe Valenzuela Beltrán.**

Vocal auxiliar de la comisión de reclutamiento, igualdad salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar en el centro de trabajo y, de la comisión de mecanismos y regulación para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.



**Claudia Zamudio Beltrán.**

Vocal titular de la comisión de capacitación y sensibilización en igualdad salarial y no discriminación.



**Anabel Ibáñez Álvarez.**

Vocal auxiliar de la comisión de capacitación y sensibilización en igualdad salarial y no discriminación.

